

Trabalho feminino é prejudicado no ABC

14/12/76 F. 1.

Da Sucursal do ABC

Noventa por cento das mulheres que dão à luz são dispensadas do emprego logo após o retorno do período de licença, segundo constata a maioria dos sindicatos da região do ABC. Enquanto isso, as incluídas entre os 10 por cento restantes enfrentam o problema da falta de creches gratuitas, onde possam deixar seus filhos durante o período de trabalho.

Na opinião do juiz de menores de Santo André, Antônio Carlos Franco, cerca de 75 por cento dos menores que se convertem em infratores pertencem a essas famílias, em que os pais são obrigados a trabalhar e os meninos ficam nas ruas, sujeitos a um processo gradativo de dissolução moral.

Evaristo Vieira Estrela, presidente do Sindicato dos Comerciantes do ABC, afirma que as entidades sindicais pouco podem fazer para que suas filiadas não sejam dispensadas depois que retornam da licença-maternidade: "Se forçarmos uma situação dessas, a empresa alega justa causa e a funcionária pode até perder todos os seus direitos. E há firmas que chegam a citar problemas pessoais para justificar a dispensa, como o fato de a mulher não ser casada".

Apesar de possuir parque industrial com aproximadamente duas mil fábricas, comércio altamente desenvolvido e amplo setor de prestação de serviços — o que proporciona considerável mercado de trabalho para a mão-de-obra feminina — o ABC, entretanto, tem apenas 16 creches gratuitas, em regime de semi-internato, para atender aos filhos das mães operárias. Essas creches possuem vagas somente para cerca de 1.400 crianças, o que obriga a maioria das mães a deixar seus filhos sozinhos em casa, vulneráveis aos processos de marginalização.

"Chegamos a registrar — comenta o juiz Antônio Carlos Franco — delitos praticados, com arma, por menores entre 15 a 16 anos. Pelo seu desenvolvimento econômico, as cidades do ABC sempre atraíram o homem do campo, tanto de outros Estados como do interior de São Paulo. Mas a região não está equipada para recebê-los e dar-lhes condições dignas de trabalho e manutenção. Santo André precisaria ter uma delegacia só para menores, com um corpo de policiais especializado para tratá-los".

A proposta do juiz, porém, não satisfaz mulheres como Elizabeth Maria Blumenschein Cruz, diretora do Lar de Maria, uma das mais antigas creches da região, que sugere a criação de mais entidades como a que dirige. O número de creches é restrito e a maioria está sob a responsabilidade de associações filantrópicas, dependentes de donativos e de subvenções das prefeituras, enfrentando dificuldades financeiras e falta de condições para prestar melhor atendimento às crianças.

"Nossa despesa é de 80 mil cruzeiros mensais — afirma Elizabeth — e nosso balanço é sempre deficitário. Dos associados, recebemos apenas 166 cruzeiros por mês; do Juizado de Menores, 28.500 cruzeiros (para a manutenção das 174 crianças encaminhadas pelo órgão) e da Merenda Escolar, quota alimentar para uma sopa diária. E a verba anual da Prefeitura, variável de acordo com a disponibilidade do orçamento, nunca tem sido superior a 10 mil cruzeiros."

Em São Caetano a diretora do Lar Samaritano da Mãe Operária, dona Lucila enfrenta dificuldades semelhantes: "São as nossas promoções que cobrem o déficit mensal. Com 153 crianças, a despesa chega aos 30 mil". E há uma fila de mães aguardando vagas para os seus filhos. "Aqui, a indústria não se sente na obrigação de apoiar entidades como a nossa. Mas a respon-

sabilidade não é apenas do governo. Em outros países, empresários, comunidade governantes se unem para responder pelo desenvolvimento de crianças sadias, enquanto suas mães compõem a força de trabalho local".

ESTÁ NA LEI

O artigo 388 da CLT, parágrafo 1º, determina que as empresas participem da manutenção dos filhos de suas funcionárias: "os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação". E o parágrafo segundo diz que essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas em regime comunitário ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba ou de entidades sindicais.

Não adianta a lei dar estabilidade à gestante se ela se vê pressionada a abandonar o trabalho para cuidar dos filhos. Esta é uma das questões levantadas pelo assessor jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, Almir Pasionotto, que cita, ainda o fato de os contratos entre empresas e creches serem meramente formais: "Se há poucas creches e normalmente superlotadas, sem infraestrutura para receber mais 100 ou 150 crianças, esses contratos não passam de anteparo para a fiscalização".

Almir Pasionotto preocupa-se também com as crianças depois da amamentação: "A lei não prevê nada para mães com crianças de um ano em diante. Depois, não há nenhum dispositivo que garanta à mulher continuar trabalhando despreocupada porque seus filhos

estão sob os cuidados de uma creche".

Jaime Cajueiro, presidente do Sindicato dos Químicos de Santo André, além de confirmar as palavras de Evaristo Vieira Estrela, do Sindicato dos Comerciantes, diz que as empresas, ao dispensarem a mulher após a gestação, liberação do problema, substituindo-as por moças solteiras, que por determinado tempo poderão oferecer seus serviços sem trazer preocupações: "Em 90 por cento dos casos é assim. E, quando muito, o que conseguimos é a estabilidade provisória, até 60 dias".

Na região do ABC, indústrias como a General Motors, Alcan, Brasinka e Cerâmica São Caetano, por exemplo, cumprem as determinações da lei, mantendo convênio com creches A Volkswagen, para as 1.468 funcionárias da Fábrica-I, tem 46 leitos — um para cada grupo de 30 mulheres. Mas a lei não prevê a distância que essas creches deverão estar das empresas onde trabalham as funcionárias com filhos.

Almir Pasionotto cita um exemplo a respeito de mais este problema: "Presenciei um caso recente de uma empresa de tintas, em Guarulhos, que mantém vagas numa creche a 10 quilômetros da fábrica. Nenhuma mulher pode utilizá-la, por causa da distância. Então, as mães abandonam o trabalho".

GUARDA DISPENDIOSA

Para Mário Bittencourt, diretor do Serviço Social da Prefeitura de Diadema, as mães operárias que não foram dispensadas dos seus empregos e não conseguiram vagas nas creches podem resolver o problema "mediante o pagamento da guarda de seus filhos a vizinhos ou parentes, enquanto trabalham". Mas, recebendo em média o salário mínimo — quase todas as mães que buscam creches gratuitas são domésticas, operárias ou comerciárias — não podem pagar mensalidade para que alguém cuide de seus filhos, em média quatro ou cinco, segundo a direção do Lar de Maria, em São Caetano.

A inexistência de infraestrutura de proteção à mãe operária acabou gerando, na opinião do advogado Almir Pasionotto, um tipo de negócio bastante rentoso — a creche. "Então, montam-se creches para visar ao lucro, já que aquelas mantidas por entidades assistenciais, normalmente religiosas, estão lotadas. Se a mãe é pobre e paga mal, não há nenhuma segurança de que seus filhos terão atendimento adequado".

Na Clínica Infantil Dr. Oséas de Castro Neves, em Santo André, que mantém creche de alto nível, das 230 crianças apenas seis são atendidas gratuitamente, por determinação do proprietário. Nessa creche, as mães — mulheres de médicos, professores, advogados e diretores de empresa — pagam 1.200 cruzeiros, por criança, em período integral.

S. Sebastião está empenhada em salvar a única creche

PRISCILA SIQUEIRA
Correspondente

Os moradores e turistas que visitam São Sebastião a cada fim de semana estão somando esforços para salvar a creche da Assistência ao Pequeno Caieira, cuja sede, construída pelo Consórcio de Promoção Social, foi leiloada, na semana passada, com o objetivo de saldar as dívidas da entidade — entre as quais os salários de seus funcionários, em atraso.

O edifício foi arrematado pelo Consórcio da Promoção Social do Litoral Norte, presidida pelo prefeito Roberto Fazzini, de Ilhabela, pelo total de Cr\$ 156.000,00. Agora, moradores, turistas e entidades locais estão promovendo gincanas, quermesses, rifas e listas de participação, visando a angariar os fundos necessários para cobrir o valor do lance. Nos próximos dias haverá novo leilão, agora alienando outros bens da creche e o povo de São Sebastião espera coletar dinheiro suficiente para que tudo continue em seu devido lugar.

Embora enfrentando uma difícil crise, trata-se da única creche existente no Município e atende, portanto, às crianças pobres da periferia, particularmente os filhos de empregadas domésticas que, com seu trabalho, colaboram para melhoria da renda familiar.

Duzentas crianças estão matriculadas na instituição e outras 50 aguardam na fila para serem atendidas. Na prática, 100 crianças frequentam o lugar, diariamente. Os frequentadores situam-se na faixa etária que se estende do nascimento aos 6 anos de idade e no local funciona uma classe escolar de pré-primário, além de outra chamada "infantil", que recebe os pequenos de 3 a 5 anos. Também funciona o "grupo maternal", para os frequentadores com 2 e 3 anos de idade.

A folha de pagamento dos funcionários é de pouco mais de dois mil cruzelros mas existem, ainda, as despesas de alimentação e manutenção. Os recursos foram, até agora, fornecidos pela Secretaria da Promoção Social, mediante convênios específicos. Existe a promessa de fornecimento de verbas suficientes para o sustento de 140 crianças.

NECESSIDADES

Depois de solucionada a situação jurídica da creche, deverão ser tomadas diversas medidas necessárias ao seu funcionamento adequado. Entre elas, a assistência médica regular que no momento não existe. Em decorrência do baixo nível sócio-econômico das

famílias de onde provêm as crianças que frequentam a creche, normalmente elas são anêmicas e portadoras de infecções diversas. A inexistência de atendimento médico obriga os responsáveis a apelarem para o Pronto Socorro do Hospital local.

Outra medida necessária é o aumento do berçário, construindo um local inadequado e muito pequeno. Para que não sejam recusados bebês que para ali são encaminhados, a direção se vê forçada a acomodar duas crianças em cada berço.

O problema do saneamento também é sério: ao lado do prédio existe uma valeta que canaliza águas pluviais que, além de não escoarem devidamente, são causa de constantes inundações, cujas consequências são danosas para a creche e perigosas para as crianças recolhidas.

Mas essas são reivindicações que, embora importantes e sérias, devem ficar para uma etapa posterior. No momento, o que preocupa e angustia a população de São Sebastião é a coleta dos recursos dispensáveis para cobrir o valor lance de arremate do prédio, antes que ele seja transformado em no site de materiais ou, talvez, em clube noturno para turistas.



O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Adélia Borges

No Brasil, assim como em muitos outros países, existe uma espécie de divisão sexual do trabalho que destina as mulheres às tarefas domésticas, dentro de casa, e o homem ao trabalho remunerado, fora de casa. A vocação "natural" da mulher é apresentada como a de realizar-se como mãe, esposa, educadora dos filhos, executora das tarefas domésticas. Para os homens, ficam as tarefas de "sustentar" a família e provê-la dos bens materiais, através do trabalho remunerado.

Essa divisão reflete-se na pequena participação feminina no trabalho produtivo. De acordo com o último Censo, em 1970 o número de mulheres em condições de trabalhar no Brasil (a força de trabalho feminina, que engloba, de acordo com os critérios oficiais, todas as mulheres acima de 10 anos de idade) era de 33 milhões. No entanto, só 6,2 milhões exerciam uma atividade remunerada (eram economicamente ativas). Isto é, as mulheres que trabalhavam representavam apenas 18,5 por cento do total de mulheres em condições de trabalhar. Na mesma época, 23 milhões de homens trabalhavam (1).

Essa seria realmente a "ordem natural" das coisas? O "destino" das mulheres e dos homens estaria marcado eternamente para o cumprimento de duas funções distintas? Na verdade, com exceção da tarefa de reproduzir biologicamente a próxima geração de trabalhadores, carregando o filho durante nove meses em seu ventre, todas as demais tarefas hoje atribuídas à mulher poderiam ser realizadas pelo homem ou, melhor, ainda, pela sociedade como um todo, em escala industrial e mais economicamente — a criação e educação de crianças, em creches e escolas suficientes; a preparação dos alimentos, em restaurantes populares; a limpeza das roupas, em lavanderias coletivas; e assim por diante.

Por que, então, manter-se a mulher dentro de casa? Quando se analisa a evolução do trabalho feminino no Brasil e fora dele compreende-se que a manutenção de uma ideologia que coloca as funções de "mãe", "esposa", "educadora de filhos" como a meta maior das mulheres não interessa a elas, mas serve exatamente para garantir seu afastamento do mercado de trabalho; garantindo ainda a liberação de parcelas da força de trabalho feminina em períodos de deterioração do salário mínimo ou de carência de trabalhadores em determinados setores da economia.

A mulher não decide quando sai para trabalhar

"A mulher não trabalha fora de casa porque não quer". "Não existe nada que impeça a mulher de trabalhar fora". É comum se ouvir afirmações como essas. No entanto, as decisões quanto ao uso ou dispensa da força de trabalho feminina não dependem do livre arbítrio das mulheres.

"Países interessados em elevar o nível demográfico como a Hungria, incentivam a mulher a abandonar o trabalho extradomiciliar, remunerando aquelas que ficam em casa. A União Soviética, ao visar elevar a produção, precisa mobilizar a maior parte de sua população. Os Estados Unidos, com uma taxa de 10 a 12 por cento de desemprego, precisam desestimular que as mulheres sejam treinadas para o trabalho. Em todos os casos, existe uma ordem econômica e um planejamento político, ostensivo ou não, que decide se a mulher vai ou não trabalhar" — diz a socióloga Eva Alterman Blay (2).

Durante a II Guerra Mundial, as donas de casa europeias saíram às ruas para trabalhar, enquanto seus maridos se afastaram da produção para ir às batalhas. Tão logo acabou a guerra, as mulheres voltaram ao lar — e, com sua volta, grande parte das creches que tinham sido construídas durante o período para que elas pudessem trabalhar foram fechadas.

No Brasil, periodicamente empresários de setores em crise por escassez de mão-de-obra masculina barata aparecem nos jornais como os grandes aliados das mulheres na destruição dos vários tipos de preconceitos e discriminações. No início de 1974, a construtora Consursan, não encontrava homens para concluir a construção do edifício da Embratel em Brasília e recorreu à mão-de-obra feminina; 42 mulheres foram contratadas como serventes de pedreiro, e o próprio texto legal (o artigo 387 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — que proibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, na mineração em subsolo e em obras da construção civil) cedeu às exigências da economia e o ministro do Trabalho Júlio Barata deu uma autorização especial à Consursan para a contratação.

Os exemplos se multiplicam; homens são substituídos por mulheres na limpeza das ruas das grandes cidades ou em ocupações de cobradores de ônibus; e mostram que, quase sempre, a mão-de-obra feminina é chamada quando a masculina exige salários mais altos ou condições melhores para a mesma função.

Um industrial de São Paulo explica porque prefere as mulheres: "Desde que começamos a substituir os homens pelas mulheres na seção de acabamento dos móveis nossa produção dobrou de 60 para 120 peças diárias" — diz David Gabriel da Silva, da Arte-Móveis Indústria e Comércio Ltda., que fabrica kits para cozinha. "Com mulheres não temos mais problemas de atraso. Nenhuma delas estuda à noite, o que já não acontece com os rapazes. Acho que são mais apegadas ao serviço, faltam menos ou praticamente não faltam, e são muito mais caprichosas e atentas no trabalho".

Ela é chamada a trabalhar nas crises

Chamada a participar do trabalho social produtivo em períodos de crise, as mulheres parecem se sujeitar muito mais que os homens a condições de trabalho inadequadas, remuneração mais baixa, ocupações menos gratificantes.

Na verdade, porém — é bom repetir — não é ela que escolhe quando e como vai trabalhar. Uma pesquisa realizada em 1969 pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socio-Econômicos), órgão mantido pelos sindicatos paulistas, é reveladora. Ela mostra que a família típica da classe trabalhadora em São Paulo tinha um membro economicamente ativo em 1958 e dois em 1969; portanto, foi induzida a colocar mais um membro — provavelmente a mulher — na força de trabalho e, assim, compensar uma possível redução da renda familiar. Em onze anos, o salário real do chefe de família diminuiu em 36,5 por cento, o que obrigou o trabalho da mulher para recuperar em parte, o padrão de vida dos trabalhadores. O salário do chefe de família correspondia, em 1969, a uma parcela menor no total dos rendimentos familiares (56,4 por cento em 1969 contra 85 por cento em 1958 — Ver o quadro).

No entanto, a incorporação da mulher correspondeu a uma queda do padrão de vida da família operária. O que leva a concluir que se a mulher continuar se sujeitando a uma remuneração mais baixa, permanecerá exercendo um efeito depressivo sobre os níveis salariais de ocupações predominantemente femininas ou de ocupações em que o homem possa ser facilmente substituível pela mulher.

Efetivamente, a mulher se sujeita a uma remuneração mais baixa que a do homem. Os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, de 1973, revelam que a faixa salarial de maior participação feminina está compreendida entre zero a um salário mínimo, com 54,8 por cento das mulheres assalariadas, enquanto na mesma faixa de renda a participação masculina é de 39,4 por cento. A tendência se inverte à medida em que as faixas de renda sobem. Assim, no ponto mais alto da escala de renda (acima de 30 salários mínimos), tem-se 0,3 por cento dos homens e apenas 0,005 por cento das mulheres.

O salário segundo o sexo

Outros exemplos da remuneração mais baixa para a força de trabalho feminina:

1. Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisas Econômicas (IPE) da Universidade de São Paulo em 1971 (3), mostra que os homens ganham cerca de 57 por cento a mais que as mulheres em todas as profissões exercidas na indústria paulista. Mesmo nas profissões de secretárias, treinamento e tradução — consideradas femininas — o salário do homem é cerca de 25 por cento maior.

2. Estudo realizado pelo Instituto de Desenvolvimento da Guanabara (4) em 1973 mostra que, mesmo quando a remuneração é estabelecida por número de peças produzidas, ela é desigual segundo o sexo do trabalhador. "Teoricamente, a taxa a ser paga por peça produzida deveria ser igual tanto para homens como para mulheres, uma vez que a remuneração é proporcional à produção. Mas muitas empresas contrariam essa lógica aparente, arbitrando que o rendimento da mulher é sempre menor que o do homem, e fixam uma taxa de remuneração por peça inferior à recebida pelo operário masculino. Essas empresas estimam que a menor produtividade das mulheres acarretará despesas gerais mais elevadas por unidade produzida, aumentando a proporção dos custos fixos sobre o custo total. Daí pagar-se à mulher uma menor taxa. Contudo, é fato comprovado que em muitas operações a média das mulheres tem maior rendimento que o homem".

3. As 42 mulheres que a construtora Consursan contratou para trabalharem como serventes em 1974 recebiam 1,50 cruzeiros a hora; na mesma ocasião, o salário pago aos serventes homens era de Cr\$ 1,70 a hora.

4. Alguns estudos (5) e notícias de jornais indicam que a diária paga aos volantes — os "boias-frias" — na agricultura é diferente segundo o sexo; Maria Lúcia, colona que mora na Fazenda Santa Edwiges, região cafeeira do Sul de Minas Gerais, contou ao repórter Murilo Carvalho que os homens recebem 14 cruzeiros por dia na colheita do café; as mulheres, 8 cruzeiros; as crianças, 4 cruzeiros.

5. "Trabalhadora de enxada" é a ocupação predominante entre as mulheres economicamente ativas no Brasil, segundo o Censo de 1970. E a PNAD — 1973 mostra que na categoria dos trabalhadores incluídos entre os "membros da família sem remuneração", estão a maioria das trabalhadoras rurais (65,2 por cento), contra 25,2 por cento dos homens que trabalham na agricultura.

Quando é aceita fica com os piores cargos

Quando sai de casa para trabalhar a mulher enfrenta ainda obstáculos que vão desde o fato de praticamente não poder entrar em certas profissões até a falta de acesso a cargos de chefia e a funções que exigem maior qualificação nas profissões onde é aceita. De uma maneira geral, acredita-se que a trabalhadora também é mais submissa, mais obediente, menos reivindicativa. Na indústria paulista, por exemplo afunilam-se as oportunidades de trabalho para a mulher à medida em que se elevam os níveis de qualificação exigidos. Em todo o Estado, existe uma mulher para cada três homens trabalhando na indústria. Nos trabalhos que não exigem especialização tem-se uma mulher para cada três homens; nos trabalhos que exigem qualificação média, a relação é de uma mulher para seis homens e, finalmente, naqueles que exigem pessoal de nível superior, a proporção é de uma mulher para 19 homens (6). É muito pequeno, ainda, o aproveitamento das trabalhadoras nos cargos de mestre e contra-mestre.

Essas limitações já solidificadas no mercado de trabalho refletem-se nos cursos de treinamento e preparação de pessoal. As duas agências oficiais de treinamento — o Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e o Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) — não podem fazer discriminação por sexo, segundo seus estatutos. Teoricamente, portanto, todos os cursos são oferecidos a ambos os sexos. Na prática, o costume se encarregou de estabelecer alguns cursos para a mulher, e restringiu a sua participação naqueles cursos que levam a uma remuneração maior.

O problema se manifesta, de início, na portaria: os porteiros e recepcionista dizem que não há curso para mulher, ou — os mais gentis — encaminham a candidata para um curso têxtil ou de costura, como ocorre na escola do Senai no Brás, em São Paulo. Ali, várias vezes já foram negadas inscrições a operárias. A pequena participação feminina — funcionários do setor de relações públicas estimam em 10 por cento a proporção de operárias nos cursos mantidos — é explicada também pelo fato de que a maior parte das vagas são preenchidas com trabalhadores já indicados pelas empresas onde trabalham. Os não indicados só entram quando há excesso de vagas, o que raramente ocorre.

No Senac, o coordenador de Formação Profissional em São Paulo, Juvenal Alvarenga Júnior, garante que não existe preconceito contra a mulher nos cursos. "Alguns cursos que eram essencialmente masculinos, como o de ascensorista, agora estão sendo mais procurados pelas mulheres. Outros, como atendente de posto de gasolina, garçon e cozinheiro de hotel, degustador de café e carregador de cereal, nunca são procurados pelas mulheres".

Juvenal Alvarenga justifica a ausência de representantes do sexo feminino no curso de hotelaria dado no Grande Hotel São Pedro, em Águas de São Pedro, no interior do Estado, e no centro de Formação Profissional para garçons e cozinheiros, na avenida Tiradentes, na Capital, como uma decorrência da própria "tradição sócio-cultural": não se vêem mulheres trabalhando como cozinheiros, garçons ou porteiros de hotel (cursos para garçonetes são dados em outros centros do Senac). Portanto, diz, caso fizessem o curso de hotelaria, as mulheres não encontrariam colocação no mercado de trabalho.

A "tradição sócio-cultural", porém, muitas vezes justifica paradoxos como este: a mulher ser considerada "boa" para cozinhar em escala doméstica (e esta ser uma das atividades cotidianas "naturais" ao sexo feminino) e "má" para exercer a mesma atividade em escala comercial. O jornalista Paulo Cotrim — que mantém uma coluna sobre restaurantes no *Jornal da Tarde*, de São Paulo, e se define como "uma espécie de sociólogo da cozinha" — diz que os cozinheiros dos restaurantes "têm" que ser homens. "A mulher — é o que dizem no mundo inteiro — fica perdida no meio de muitos pedidos. É conhecida a fama de d. Wanda, do Maria Fulô, e da d. Carli, do Carli, (restaurantes finos de São Paulo). Mas elas são exceções: dão certo porque a comida que preparam é a mesma a semana inteira" — escreveu ele no jornal estudantil *Monte Alegre*, da Universidade Católica de São Paulo, em dezembro de 1973.

Os redutos da mão-de-obra feminina

Das 6,2 milhões de trabalhadoras registradas pelo Censo em 1970, 3,2 milhões estavam concentradas em três ocupações, o que caracteriza claramente alguns "redutos" do trabalho feminino. As empregadas domésticas eram 27 por cento (1,6 milhão no total de 6,2 milhões mulheres economicamente ativas, as trabalhadoras de enxada 18 por cento ou 1,1 milhão de mulheres; as professoras primárias, 8 por cento).

Uma rápida análise da situação da mão-de-obra feminina nessas atividades é esclarecedora, pois, não se pode apenas comparar as discriminações em setores considerados masculinos (as condições de trabalho diferentes, o salário menor por função igual, etc); a concentração de mulheres em determinadas ocupações se dá exatamente naquelas que têm piores condições de trabalho.

• A empregada doméstica — em 1970, segundo o Censo, mais de 2 milhões de mulheres estavam concentradas nas "ocupações de prestação de serviços", ao lado de apenas 242 mil homens, o que significa que são sobretudo empregadas domésticas. Esse tipo de emprego, diz Paul Singer é duplamente falso: "falso tanto do ponto de vista social, pois está à margem da divisão social do trabalho, como do ponto de vista da emancipação da mulher. A empregada doméstica continua desempenhando as funções femininas tradicionais — prestar serviços pessoais aos membros de uma família — só que não à própria, mas a uma família estranha. Mas nem por isso ela atinge qualquer grau de independência. Menos que uma trabalhadora, a empregada doméstica sofre uma pseudo-integração no domicílio, como um membro inferior do círculo familiar, ao qual se impõem as restrições habituais de ordem moral à liberdade pessoal. Ao mesmo tempo, ela tende a ser superexplorada, sem contar sequer com a proteção das leis do trabalho". (7)

Há poucos indicadores sobre os salários das empregadas domésticas no Brasil. Um deles é uma pesquisa da recém-fundada Associação das Empregadas do Recife, realizada no início desse ano, que revelou que 59 por cento recebem de 81 a 150 cruzeiros. Apenas três por cento têm salários acima de Cr\$ 200,00. Em Belo Horizonte, a agência de empregos Servidoras do Lar estabelece uma remuneração mínima de 300 cruzeiros para as candidatas. "Somente as domésticas de mais classe, boa aparência e fino trato podem ambicionar um salário de 600 cruzeiros", diz Roberto Levi, diretor da agência. Em Araraquara, no interior de São Paulo, uma pesquisa realizada por Heleieth Saffioti (8), no início do ano passado mostrou que o salário médio das empregadas era de 227 cruzeiros.

Sem direito a 13º salário, a Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a aviso prévio e a sindicalização, as empregadas só conseguiram, até agora, o direito de se tornarem seguradas do INPS. Como a lei, de dezembro de 1974, tornou facultativa a inscrição no sistema previdenciário (a lei não obriga, faculta) e como o desconto de 8 por cento de um salário muito baixo é na maioria das vezes penoso para a empregada, funcionários do Ministério da Previdência Social reconhecem que a maioria das domésticas brasileiras ainda não estão registradas.

"Tratadas sempre como um ser inferior, as empregadas seguem dois caminhos: ou se revoltam e buscam nas fábricas um tratamento mais humano, ou se submetem às imposições patronais e aceitam caladas a falta de proteção da legislação e, alienadas, não contribuem absolutamente para o desenvolvimento do país nem para seu próprio bem-estar" — diz a advogada trabalhista Sandra Brochado da Rocha, de Porto Alegre. Em muitos casos, seu trabalho ajuda a degradar até mesmo as patroas que as empregam.

De fato, é grande o número de empregadas que buscam um "tratamento mais humano" e preferem as fábricas, o emprego de varredoras de rua, cobradoras de ônibus, etc, mesmo que o salário não seja muito mais alto. A exemplo do que ocorre em países desenvolvidos como a Alemanha, a França e os Estados Unidos, acredita-se que esse tipo de trabalho desaparecerá — nesses países só milionários possuem servidores domésticos, em sua maioria estrangeiros. Há os conhecidos casos de universitárias brasileiras, por exemplo, que se empregam como babás quando vão fazer cursos de aperfeiçoamento no exterior.

O sociólogo José Nilo Tavares, da Universidade Federal e da Pontifícia Universidade Católica — Rio, dá um prazo de cerca de 20 anos para essa modificação. "Elas (as empregadas) serão absorvidas pelas fábricas, pelo comércio, pelo funcionalismo, pela prostituição — por qualquer trabalho menos brutal ou que acene com um mínimo de segurança. A manter-se a configuração capitalista da atual sociedade brasileira, teremos, no futuro, uma espécie de prestadora eventual de serviços domésticos." Não há nenhuma indicação precisa, no entanto, de que as empregadas domésticas estejam diminuindo no Brasil.

• As trabalhadoras de enxada — A segunda ocupação predominante das mulheres brasileiras, segundo o Censo de 70, era na agricultura. Cerca de 1,2 milhão de mulheres estavam trabalhando neste setor, das quais um milhão classificadas como "trabalhadores" de enxada". A última PNAD registra 14 milhões de trabalhadores rurais.

sexo masculino e 26,8 por cento do sexo feminino.

Vários pesquisadores acreditam que o trabalho da mulher no campo tem sido severamente sub-enumerado, em virtude da combinação das atividades domésticas e do trabalho produtivo, o que faz com que a própria mulher apresente as primeiras como ocupação principal. Também nesta ocupação as condições de trabalho são ruins: há, por exemplo, falta de amparo legal, o que faz com que a trabalhadora seja a primeira a ser despedida em épocas de crise; e a remuneração — quando há — é baixíssima.

De todas as mulheres mensalistas, em 1973, 65,2 por cento eram membros da família sem remuneração, o que é uma taxa elevadíssima. A taxa dos homens, também elevada, em relação à das mulheres era muito menor: 25,2 por cento deles eram membros da família sem remuneração.

A grosso modo, pode-se falar de três categorias distintas de trabalhadoras rurais que coexistem no país, hoje: as colonas, as sitiantes e as bóias-frias. Apenas a bóia-fria vende individualmente sua força de trabalho e recebe um salário próprio, enquanto a colona e a sitiante são membros de unidades familiares de trabalho, cabendo ao marido o recebimento da remuneração correspondente ao trabalho do grupo familiar.

As colonas vivem no interior da grande propriedade junto com a família. Seu marido (ou pai ou irmão) é semi-assalariado e recebe remuneração parte em dinheiro e parte em terras onde tem o direito de cultivar certos gêneros. Em geral, a relação de emprego se faz com o homem, mas é grupo familiar inteiro que trabalha.

No caso das sitiantes, a unidade de trabalho também corresponde à família (marido, esposa, filhos) e, em geral, a comercialização do excedente da produção cabe ao marido, que é quem distribui o dinheiro. A mulher trabalha na condição de "não empregada", pois a terra é de sua propriedade.

Alguns estudos (9) indicam que nas unidades de trabalho camponesas o trabalho do homem e da mulher são semelhantes. Há pouca especialização de tarefas e é voz geral que as mulheres "entendem de lavoura" tanto quanto os homens. Além dos trabalhos da roça, o homem cuida dos animais (bois, cavalos, burros e éguas) e provê a casa de água ou lenha. Todo o resto das tarefas domésticas, no entanto, é desempenhado pela mulher, além do cuidado dos filhos e da transformação dos produtos do sítio para serem vendidos ou consumidos (fazer farinha de milho, por exemplo).

De um modo geral, nas três categorias de trabalhadoras rurais — a sitiante, a bóia-fria e a colona — o trabalho doméstico é parte dos papéis sociais femininos. O máximo que os homens fazem geralmente é consertar cercas e limpar o quintal. Uma bóia-fria diz (10) que seu marido se recusa a cooperar nas tarefas domésticas dizendo: "São duas mulheres em casa, só faltava eu ajudar; dá vergonha". Ele se referia à esposa e à filha, sendo que ambas trabalham fora. Embora as trabalhadoras se queixem da dupla jornada — no campo e em casa —, os homens não concordam. Eles sentem que, apesar de trabalharem menos, carregam o peso da responsabilidade da família, "esquentando mais a idéia".

• As professoras primárias — A terceira ocupação que



ELAS GANHAM MENOS

Salários	Distribuição	
Até 1 mínimo	39,4 % dos homens	54,9 % das mulheres
Entre 1 e 3 mínimos	42,3 % dos homens	35,8 % das mulheres
Entre 3 e 10 mínimos	15,2 % dos homens	8,6 % das mulheres
Entre 10 e 30 mínimos	2,8 % dos homens	0,7 % das mulheres
Acima de 30 mínimos	0,3 % dos homens	(*)
(*) A porcentagem é praticamente desprezível, pois apenas 1 mulher em cada 20 mil ganha acima de 30 salários mínimos por mês.		

OS REDUTOS DA MÃO-DE-OBRA FEMININA

OCUPAÇÕES	Nº DE MULHERES	
empregadas domésticas	1,6 milhão	27 %
camponesas	1,1 milhão	18 %
professoras primárias	0,5 milhão	9 %
funções de escritório	0,5 milhão	8 %
costureiras e bordadeiras	0,4 milhão	6 %
lavadeiras	0,2 milhão	4 %
balconistas e entregadores	0,2 milhão	3 %
serventes	0,1 milhão	2 %
enfermeiras não diplomadas	0,1 milhão	2 %
outras ocupações	1,2 milhão	19 %

Em sua maioria (54%), as mulheres que trabalham fora de casa são ou empregadas domésticas, ou trabalhadoras de enxada, ou professoras primárias.

Fonte: IBGE, 1970

reune mulheres no Brasil — absorvendo 8 por cento da população economicamente ativa feminina, com 535 mil pessoas — é o magistério primário. A maioria das professoras sofre de um drama comum: o salário baixo, quase sempre atrasado. Em Minas Gerais, o pagamento atrasa até 10 meses e as professoras, para sobreviver, são obrigadas a vender os cheques que deverão receber, até por várias vezes menos que seu valor. No Acre, as professoras recebem até 40 cruzeiros por mês, um salário que se repete no Piauí, no Rio Grande do Norte e em quase todos os estados.

O magistério primário é considerado mais adequado às mulheres? O sociólogo Luiz Pereira, em seu livro "O magistério primário e a sociedade de classes", recolheu alguns argumentos das próprias professoras: "A mulher nasceu para ser mãe e a professora é uma segunda mãe"; "a mulher na família coopera como auxiliar e não como arrimo com seu trabalho, e o ordenado dos professores é muito baixo"; "os homens não têm a paciência e a delicadeza que a profissão exige"; "é uma profissão que permite que a mulher tenha tempo para cuidar dos filhos e da casa".

Luiz Pereira observa, assim, que os argumentos que justificam a "maior adequação" das mulheres ao magistério primário giram em torno de dois tipos: 1) há maior dose, nas mulheres, de certas aptidões consideradas apropriadas ao exercício da profissão, como carinho, amor, docilidade, compreensão, paciência, abnegação, comunicabilidade, meiguice, dedicação, etc e 2) o prestígio ocupacional considerado insatisfatório, o salário baixo, as poucas horas de trabalho diário.

"A analogia entre as representações acerca dos papéis docentes e dos papéis maternos reflete-se na concepção do magistério primário como uma espécie de extensão profissionalizada dos papéis maternos e na concepção da escola primária como um prolongamento do lar" — diz o sociólogo.

Dados "estorrecedores"

Apesar de ser uma das profissões femininas de maior prestígio, também no ensino se observa que, à medida em que o "prestígio" e o salário aumenta, decresce a participação da mulher: ela constitui 95 por cento do corpo docente do curso primário; 60 por cento do antigo ginásial; 50 por cento do antigo colegial; e apenas 23 por cento do nível superior (de acordo com dados de 1971 e 1972 do MEC).

No início deste ano, os resultados preliminares de uma pesquisa realizada pela Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte foram divulgados pelos principais jornais do país, como dados considerados "estorrecedores" pelo secretário Orlando Vaz Filho. 3700 professoras concorriam a 300 vagas no magistério municipal e, na resposta a um questionário aplicado durante as provas, afirmavam, por exemplo, que o ministro Ney Braga é o presidente da República, Getúlio Vargas já foi governador de Minas Gerais e, ainda, que o secretário estadual de Educação, José Fernandes Filho, é jurado do programa de televisão Sílvio Santos.

Em documento enviado ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, a Secretaria já tinha detectado as razões mais profundas dessa ignorância. "Tem-se observado que grande parte do magistério das quatro primeiras séries do ensino do 1º grau está em processo crescente de proletarização. Tal observação apoia-se em dados que revelam a queda da remuneração relativa das professoras e a consequente baixa de seu poder aquisitivo. Os altos índices de evasão verificados no magistério das quatro primeiras séries também podem ser considerados indicadores dessa proletarização" — diz o documento.

As professoras da rede estadual mineira têm hoje um salário de 622 cruzeiros mensais, quantia que nos últimos 10 anos ultrapassou pela primeira vez o salário mínimo. Mas isto somente ocorre entre as professoras formadas, porque para mais de 20 por cento das 70 mil professoras da rede estadual — consideradas leigas e recrutadas entre pessoas que mal completaram o primário — o salário é de 497 cruzeiros por mês.

Discriminação também nas altas funções

Os problemas se repetem mesmo quando o nível educacional da mulher aumenta: na universidade, as "carreiras femininas" são as piores remuneradas.

Poderia se pensar que o acesso da mulher à universidade traz modificações no quadro apresentado até agora: salários baixos, discriminações, falta de acesso a cargos de chefia, participação em ocupações de menor prestígio seriam, assim, questões que poderiam ser resolvidas com a educação. No entanto, uma análise da evolução da participação da mulher no ensino superior brasileiro mostra que a situação não se modifica.

**MAIS MULHERES
TRABALHANDO,
MENOR O SALÁRIO
DOS HOMENS**

Comparação da família tipo da classe trabalhadora na cidade de São Paulo (1958-1969).

	1958	1969
nº de membros	4,5	4,9
membros ocupados	1,0	2,0
renda mensal preços correntes	10,1 mil cruzeiros	612,10 cruzeiros
renda real familiar a preços de 1969	675,70 cruzeiros	612,10 cruzeiros
salário real do chefe a preços de 1969	567,78 cruzeiros	345,06 cruzeiros

Em dez anos, a família se manteve mais ou menos do mesmo tamanho, o número de pessoas que sai para trabalhar dobrou (de 1 para 2), o salário real do chefe da família diminuiu. Observando na última PNAD que a população economicamente ativa feminina cresceu de 10% entre 72 e 73 enquanto entre os homens o crescimento foi de menos de 4% percebe-se que foram provavelmente as mulheres que ingressaram na força de trabalho para parcialmente impedir a queda da renda familiar e, concomitantemente, depreciar o salário do chefe da família.

Fonte: Pesquisa de padrão de vida da classe trabalhadora da cidade de SP, DIEESE.

Estudos feitos pela Fundação Carlos Chagas, de São Paulo (11), mostram que a mulher passou a usufruir cada vez mais dos benefícios da universidade, onde sua participação aumentou a taxas maiores do que a expansão do número de vagas totais (segundo o MEC, a participação feminina no total das vagas do ensino superior cresceu de 26 por cento em 1940 para 40 por cento em 1971).

No entanto, cresceu também a concentração das mulheres nos cursos considerados femininos: em ciências humanas, letras, artes e enfermagem estavam 66,5 por cento das universitárias brasileiras, em 1970. As chamadas "carreiras assistenciais" — Serviço Social, Obstetrícia, Enfermagem, Biblioteconomia, Economia Doméstica, Nutrição, Psicologia — constituem, hoje, profissões quase que exclusivamente femininas. E o ingresso nas chamadas "carreiras nobres" continua tão baixo quanto em 1956, quando as mulheres constituíam 2 por cento dos alunos de Engenharia, 3 por cento de Agronomia, 3 por cento de Veterinária e 20 por cento de Medicina. Em 1971, esses índices haviam evoluído lentamente: 3 por cento em Engenharia, 7 em Agronomia, 13 em Veterinária e 24 por cento em Medicina. Economia e Engenharia continuam com índices baixíssimos, por exce-

ção. "Se as ocupações femininas são as de menor rentabilidade (porque mais rotineiras, exigindo menor sofisticação técnica) e de menor prestígio (porque mal pagas), o corolário é de que os cursos femininos serão aqueles de nível mais baixo de exigência intelectual, além dos assim chamados cursos espera-marido, extensões disfarçadas do preparo para a carreira tradicional de esposa e mãe" — diz um dos estudos da Fundação Carlos Chagas (12).

Carmem Lúcia Barroso (13) alinha outros exemplos para mostrar que a limitação do acesso das mulheres é tanto menor quanto mais eminente for o tipo de atuação:

1. O ITA — Instituto Tecnológico de Aeronáutica, de São José dos Campos — escola de engenharia eletrônica, aeronáutica e mecânica — até hoje não admite alunas.

2. Segundo o Censo de 70, as mulheres são 3 por cento dos geólogos, 26 por cento dos físicos, 24 por cento dos químicos e 37 por cento dos naturalistas.

3. Apenas 23 por cento do corpo docente das universidades é constituído por mulheres. Nos cursos de mestrado, as professoras são 15 por cento; nos de doutorado, 9 por cento (MEC, 1973). A porcentagem de professoras nos cursos universitários varia muito entre os diversos ramos de ensino: são 2 por cento em Direito e Engenharia e 37 por cento em Filosofia, por exemplo.

4. Na reunião da SBPC (Sociedade Brasileira de Progresso da Ciência), em 1973, as mulheres apresentaram 32 por cento das comunicações das sessões ordinárias, mas constituíram apenas 20 por cento dos participantes de simpósios e mesas redondas.

O trabalho visto como acessório

Socializada para o cumprimento de sua "vocação natural" de mãe, esposa e dona-de-casa, a mulher, quando sai do lar para exercer um trabalho produtivo, consegue se desvencilhar da imagem que a sociedade lhe reservou? Até que ponto a prática cotidiana do trabalho produtivo leva a uma mudança nos padrões da avaliação de seu papel na sociedade?

Uma trabalhadora — Osia Iveita Camargo, há 10 anos secretária da gerência de vendas da indústria aeronáutica Neiva, de São José dos Campos — fala sobre o que o trabalho significa para ela: "Tenho dois filhos e meu sonho é ser mãe. Completamente mãe. E só espero que um dia isso se torne realidade. Antes deles existirem eu nunca tinha pensado em sair da firma. Mas agora me chateio com a impossibilidade de passar mais tempo ao lado deles. Na verdade, o trabalho é muito bacana pois ele lhe dá condições de entender alguma coisa e saber falar sobre isso. No meio de amigos, por exemplo, me sinto capaz de dar informação, de levar uma conversa sobre avião, pois atualmente as pessoas se interessam muito pela aeronáutica. Não acho que ficando em casa nós limitamos nossos horizontes. Ao contrário, o trabalho para a mulher restringe muitas outras atividades de sua vida. Para o homem, não, ele se realiza justamente no campo profissional. A maior parte de sua vida está comprometida com o trabalho."

As declarações de Osia, embora devam ser encaradas com reserva por se tratar de um caso específico de uma trabalhadora relativamente bem remunerada, da classe média, podem ser interpretadas como uma síntese de pesquisas feitas sobre o assunto. Todos os estudos brasileiros que trataram do tema, até agora, concluem que a mulher sempre vê seu trabalho como uma "ajuda" ao homem, necessária até que as coisas melhorem, até que se compre a casa própria, ou até que não cheguem os filhos. Atingidos os objetivos, a mulher, quando pode, abandona o trabalho extra-domiciliar.

QUANTO MAIS ELEVADA A FUNÇÃO, MENOS MULHERES	
I — Na indústria paulista (1)	
Proporção entre mulheres e homens	
Tarefas não especializadas	1 MULHER para cada 3 HOMENS
Tarefas de nível médio	1 MULHER para cada 6 HOMENS
profissionais de nível superior	1 MULHER para cada 19 HOMENS
II — Nos diferentes níveis de ensino (2)	
Proporção de mulheres como professoras	
primário	95 %
antigo ginásial	60 %
antigo colegial	50 %
superior	23 %
mestrado	15 %
doutorado	9 %
(1) Citado por Eva Alterman Blay em "O trabalho feminino", 1973, dados de 1969.	
(2) Fonte: MEC — 1973	

Depois de passar quatro meses convivendo com bóias-frias de Águas Claras, no interior de São Paulo, Verena Martinez-Alier concluiu que, pelo menos por enquanto, a maior participação da força de trabalho feminina não tem levado a uma redefinição dos papéis sexuais e da organização familiar (14). "Quem tem que sustentar a família é o marido, a mulher trabalha para ajudar o marido"; "mulher trabalha por que precisa, as coisas como estão não dá, tem que ajudar um pouquinho. Só com o ordenado dos homens não dá, as coisas sobem por dia, o ordenado não sobe" — são algumas das declarações das trabalhadoras volantes. Verena Martinez-Alier observa que "via de regra o trabalho feminino continua a ser visto como subsidiário ao dos homens. Não é raro que uma mulher ganhe menos que seu marido, mas isso é considerado humilhante para o homem. Idealmente, os homens deveriam sustentar suas esposas, de tal modo que estas pudessem ficar em casa. Dessa maneira, as mulheres sustentam o próprio sistema de normas que lhes assinalam uma posição subsidiária na produção."

Em pesquisa com 522 trabalhadoras qualificadas na indústria paulista (15), Eva Alterman Blay chegou a conclusões semelhantes: "A trabalhadora não consegue libertar-se do modelo ideal de mulher doméstica ideologicamente valorizada e se propor, como alternativa, novos comportamentos sociais ligados ao trabalho". Apenas 17,6 por cento das trabalhadoras entrevistadas, por exemplo, foram favoráveis ao trabalho da mulher casada com filhos pequenos.

A socióloga diz que "o início da atividade masculina remunerada costuma ser cercada de um certo regozijo por parte da família e por uma aprovação ostensiva dos amigos. Ao tratar-se da moça, porém, o início da vida profissional se faz frequentemente sob a expectativa de que este estágio de atividade é passageiro, de que "infelizmente" ela precisa trabalhar, mas ao se casar ela não mais precisará fazê-lo".

Na pesquisa, ela verificou que a própria trabalhadora entrevistada foi aquela que se mostrou mais "favorável" ao início de sua atividade profissional, numa proporção de 9 em cada 10. Na família, há maior aceitação do trabalho da mulher por parte de pessoas do sexo feminino do que do masculino. E pelo menos 1/3, em média, dos maridos, namorados, amigos e familiares não encorajaram o início da profissionalização feminina. Eva Blay sugere que essa reprovação deve ser entendida como demonstração de que o pretensu papel masculino de provedor financeiro do lar tenha falhado, e ao trabalhar a mulher completa um orçamento que os membros masculinos não foram capazes de tornar adequado à família.

Uma pesquisa realizada por Lia Fukui entre mulheres sitiantes em Itapecerica da Serra, em São Paulo (16) no entanto, mostra que o conceito de que a mulher está "destinada" ao trabalho doméstico só está penetrando no campo agora. Assim, para as mulheres com mais de



40 anos, o trabalho na roça persiste como uma das tarefas femininas habituais, não se admitindo mesmo que doença ou idade sejam invocados para que não se cumpra. Entre os casais com menos de 40 anos, porém, há uma tendência dos maridos preferirem que elas só trabalhem em casa e cuidem dos filhos, mesmo que essa opção não seja possível pois o ganho do homem é insuficiente.

O trabalho da mulher não é mais encarado como "natural", mas como um "mal necessário", imposto por dificuldades econômicas, o que, segundo Lia Fukui, mostra que a mulher estaria "perdendo sua igualdade de deveres, que anteriormente a aproximava do homem, sem ter adquirido nenhuma igualdade de direitos, pois as decisões continuam cabendo unicamente ao homem".

Mais: "Os valores vigentes na sociedade brasileira fazem a mulher submissa ao homem; se ela trabalha, só o faz como ajuda ao marido, isto é, desempenha uma atividade que raramente encara como atividade profissional, mas sim como atividade temporária que completa o orçamento familiar. A mulher camponesa representa uma posição peculiar no conjunto da sociedade brasileira. Seus valores tendem a ser depreciados em função dos valores urbanos. Mesmo que ela continue a trabalhar, ela provavelmente considerará seu trabalho complementar e acessório, valorizando assim o trabalho do homem fora de casa e sua posição de subordinação e dependência, no lar."

NOTAS

(1) Todos esses dados são do Censo de 1970, coletados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. No entanto, a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 1973, também realizada pela Fundação IBGE, traz números diferentes para uma população economicamente ativa de 37,7 milhões de pessoas, há 11,6 milhões de mulheres, ou seja, 31 por cento da força de trabalho brasileira, diz a PNAD. De uma maneira geral, acredita-se que tem sido subenumerado o total de trabalhadoras, devido a uma orientação transmitida aos pesquisadores do IBGE de só considerar a atividade principal do entrevistado; assim, as mulheres, mesmo quando se dedicam a atividades remuneradas esporádicas ou mesmo fixas, costumam dizer que são donas-de-casa, atividade que lhes toma a maior parte do tempo diário. Não são computadas pelo Censo, como economicamente ativas, por exemplo, as mulheres que prestam serviços contínuos para indústrias, sem vínculos empregatícios, mas executam o trabalho em suas casas. Em novembro de 1975, uma destas trabalhadoras enviou um depoimento ao seminário "Mulheres em Questão" mostrando as duras condições de trabalho e o baixo salário a que estava submetida. Ela contou que recebia 15 cruzeiros para colar e pintar, em cinco cores, cada milheiro de cavalinhos de madeira. Se trabalhasse o dia todo, sem fazer nenhum trabalho doméstico, conseguia colar e pintar 500 cavalinhos; recebendo, portanto, 7,50 cruzeiros diários quando trabalhava sem interrupção. Outros exemplos citados por essa trabalhadora e transcritos no jornal "O Estado de S. Paulo": uma mulher que trabalha em casa ganha 30 centavos para arrematar uma blusa, um cruzeiro para empilhar um milheiro de cartões de Natal, 13 cruzeiros para bordar uma dúzia de calcinhas de criança, 2 cruzeiros para armar mil carrinhos de brinquedo; 50 centavos para fazer uma barra de lençol, um cruzeiro para armar um milheiro de caixas de panetone, 60 centavos para armar e costurar uma camisa de criança e 15 cruzeiros para lavar uma dúzia de roupas.

(2) "Universitárias e outros tipos de trabalhadoras qualificadas na indústria paulista". - Revista Ciência e Cultura, 27(8) - p. 801.

(3) LOPES, João do Carmo e PASTORE, José - A mão-de-obra feminina na indústria - caracterização sócio-econômica das profissionais de nível médio e superior na indústria paulista. São Paulo, Instituto de Pesquisas Econômicas, 1971.

(4) INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DA GUANABARA - IDEG - Guanabara: Mão-de-Obra feminina. Rio de Janeiro, 1973.

(5) MARTINEZ-ALIER, Verena - As mulheres de caminhão de turma. Debate e Crítica, 5, 59-83, 1975.

AS CAMPONESAS, LIGADAS À TERRA E À FAMÍLIA			
Pessoas ocupadas na atividade agrícola em 1973			
	Homens	Mulheres	% de mulheres em relação aos homens
empregados	3,5 milhões	0,6 milhões	16,2 %
trabalhadores p/ conta própria	4,1 milhões	0,6 milhões	13,4 %
membros da família não remunerados	2,8 milhões	2,5 milhões	46,9 %
Total	10,4 milhões	3,7 milhões	26,8 %
A maioria das mulheres ocupadas na agricultura estão mais ligadas à vida familiar que a um emprego. De 3,7 milhões de mulheres, 2,5 milhões (ou seja, quase 70%) trabalham como membros não remunerados da família. Geralmente em propriedades pequenas, de famílias semi-proletárias, onde os maridos e os filhos saem para trabalhar a terra dos outros e as mulheres acrescentam, às suas tarefas domésticas, o trabalho de cultivar roças de subsistência ou de produção para pequenas trocas.			
Fonte: PNAD 1973 — IBGE			

(6) LOPES, João do Carmo e PASTORE, José - obra citada.

(7) SINGER, Paul - Caminhos brasileiros para o movimento feminista. Opinião nº 24.

(8) SAFFIOTI, Heleieth I.B. - empregada doméstica na comunidade de Araraquara. In Resumos da XXVII Reunião Anual da SBPC: 653-654: 1975.

(9) Os estudos utilizados para as informações sobre a situação da mulher no campo são: "Parentesco e família entre sítiantes tradicionais (tese apresentada em 1972). "Alternativas aos papéis femininos entre os camponeses no Brasil: implicações para uma política familiar e social" (mimeografado) e "Os papéis sexuais na organização familiar de sítiantes tradicionais no Brasil" (Cadernos CERU nº 8), todos de Lia Fukui. Foram utilizados tam-

bém "Estrutura de emprego e trabalho feminino no Brasil: 1920-1970", de Paul Singer e Felícia Madeira (Cadernos Cebrap nº 13), "Status e papéis da mulher no bairro de Palmeirinhas", de Odete Rosa da Silva (Cadernos CERU nº 11); "Trabalho remunerado e não remunerado da mulher: uma falsa fonte de desigualdade", de Eva Alterman Blay (mimeografado); e "Trabalho feminino e campesinato", de Afrânio Garcia Jr. e Beatriz Herédia (publicado em América Latina, Centro Latino americano de Pesquisas Sociais, Rio, nº 12, jan/junho de 1971, Rio, p. 10-20).

(10) MARTINEZ-ALIER, Verena - obra citada.

(11) A síntese dos principais estudos já realizados pelo Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas está no Caderno de Pesquisa nº 15, todo dedicado à mulher. A análise da participação feminina na universidade é

feita particularmente no artigo "O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro", de Carmem Lúcia de Melo Barroso e Guiomar Namo de Mello, publicado no caderno.

(12) GOLDBERG, Maria Amélia Azevedo e outros - Concepções sobre o papel da mulher no trabalho, na política e na família - Caderno de Pesquisa nº 15, 1975.

(13) "A participação da mulher no desenvolvimento científico brasileiro". Revista Ciência e Cultura - nº 27.

(14) MARTINEZ-ALIER, Verena, obra citada.

(15) BLAY, Eva Alterman - Trabalho industrial x trabalho doméstico - A ideologia do trabalho feminino. Caderno de Pesquisa nº 15.

(16) FUKUI, Lia Garcia - Os papéis sexuais na organização familiar de sítiantes tradicionais no Brasil - Cadernos CERU nº 8.

O trabalho
da mulher

Como trabalha e o que acha de seu trabalho a operária da indústria metalúrgica de São Paulo? A repórter Rachel Moreno entrevistou 11 mulheres que trabalham em fábricas da cidade de São Paulo, de Osasco e da região do ABC (cidades de Santo André, São Bernardo e São Caetano) e ouviu delas longas explicações sobre o regime em que trabalham na fábrica, principalmente, mas também em casa, cujas tarefas domésticas são obrigadas a cumprir depois de chegarem do trabalho. Elas se queixam da vigilância dos chefes e inspetores, dos salários inferiores aos dos homens e revelam que, tanto no cumprimento como na magnitude das tarefas, o trabalho das operárias é duplo.

“Senta aí e espera um pouco. Tá na hora do Milton chegar do serviço, ele tem que jantar e sair correndo pra escola. Preparo essa janta num minuto e depois dele sair a gente conversa sossegada.”

É sexta-feira, cinco e meia da tarde. Lara acaba de chegar da fábrica e já está pegando no seu segundo emprego — a casa.

“Sabe, dessa parte é que eu gosto menos. Na fábrica, ainda tem as colegas, a gente brinca, passa a mão suja no avental da outra, tem mais vida. Agora, esse negócio de dona de casa, ficar o dia todo fazendo de novo a mesma coisa, um serviço que não termina nunca, que você faz e parece que não fez nada, e trancada aí entre as quatro paredes sem ver ninguém, é de ficar louca!.. O Milton ainda ajuda, mas não é a mesma coisa: ele ajuda quando tem tempo, quando tem vontade. Mas a responsabilidade mesmo é minha. É mais um emprego; saio da fábrica e venho aqui pro meu outro emprego.”

Além de cuidar do serviço doméstico, que cabe a todas as mulheres, como se fosse uma incumbência para a qual elas teriam sido feitas, Lara é também operária metalúrgica, como as outras dez operárias entrevistadas, que trabalham em diversas firmas de São Paulo, Osasco e ABC. E que descrevem, todas elas,

GENTE BRASILEIRA
As metalúrgicas

Como trabalham e o que acham de seu trabalho as operárias da indústria metalúrgica de São Paulo

Rachel Moreno

uma situação muito semelhante e que, em seus aspectos principais, forma um quadro geral da situação da mulher no trabalho.

“Indústria metalúrgica tem cada serviço que você não entende como uma pessoa humana pode trabalhar”, diz Rita. “Na linha de montagem de chassis, por exemplo, as pessoas trabalham numa valeta. Tem que botar as peças por baixo, e trabalham o dia inteiro agachados na valeta”.

A mulher, em geral, cabem serviços mais leves, se bem que as exceções a essa regra sejam cada vez mais frequentes, assemelhando-se cada vez mais o seu trabalho ao dos homens.

“Lá na Columbia, as mulheres são mais é costureiras ou montadoras. Isso quando não registram ela como simples auxiliares, mesmo que seja montadora. Costureira trabalha com 30, 50, 60 quilos, não é leve, não.”

— Agora, na parte da montagem é até gozado. Os homens trabalham na parte de cima das persianas, ganham 5 cruzeiros por hora. As mulheres fazem o mesmo serviço na parte de baixo, e tiram 3,60”.

Dora aponta aí outro problema, já monótono de tão frequente: a mulher sempre termina recebendo um salário menor do que os homens pela execução do mesmo trabalho. Muitas vezes, porém, a comparação é dificultada por uma diferença insignificante no serviço feito, ou pela transferência dos homens para setores mais rentáveis, abandonando o campo pior remunerado às mulheres.

“Os homens lá estão com seis e pouco por hora. É um serviço de doido: é prensa injetora. E as mulheres tão com 4,21. Elas também trabalham na prensa, só que a delas é mais perigosa. A deles, eles mesmos que preparam, mas a das mulheres, tem um montador. Mas é mais perigosa: distraiu, cortou um dedo.”

Cida é uma exceção: é a única mulher numa seção de homens. Em geral, as operárias ficam restritas a certas seções, e a certos cargos (raramente chegando à chefia, situação comum a todas as mulheres que trabalham fora).

Mas, Maria não considera que o tipo de trabalho que elas fazem seja o mais simples ou o menos qualificado, como costuma ser considerado, segundo a conveniência de quem estipula os salários.

“Eu monto o motor, é bobinagem. Depende muito da agilidade da pessoa, tem quem não acostuma fazer aquilo. Antes tinha homem, mas acharam mulher mais hábil para fazer esse serviço. Mulher tem as mãos mais delicadas,

mais paciência... e pagam muito pouco, como não-especializado. Todo mundo faz de conta que essa agilidade não é importante, porque assim sai mais em conta pro patrão”.

Josefa, de outra fábrica, dá outro relato da mesma situação:

“Chicote, dois homens não fazem o que uma mulher faz. Homem tem dedo muito grosso, não dá. Tem terminal desse tamanhinho, além de você ter que dar uma produção f. da p... Homem não consegue dar essa produção: tenta umas duas vezes e dá um pontapé na mesa. Eu vi”.

Aqui, menina não entra

Cecília conta de seus esforços para tentar superar os preconceitos:

“Eu sempre gostei de mecânica, mas sabia que era difícil para mulher. Então comecei na produção mesmo. Cheguei lá e o chefe estranhou: ‘Mas você já trabalhou em escritório, menina, a gente vai sujar sua carteira se botar aqui produção’. Mas eu falava ‘sujar porque? Não tem trabalho limpo e trabalho sujo. Pode pôr, é isso mesmo que eu quero’.

Então nas horas de folga, eu ficava montando a minha máquina. Meu chefe percebeu que eu gostava daquilo e me falou que ia ter um curso lá na fábrica mesmo, e eu fui. Depois, fui pro Senai. Lá foi um barato. Em todo canto onde eu ia, ouvia sempre pladinhas do tipo “lugar de mulher é na cozinha”, ou “você não se enganou de sala, não?”, ou “aposto que é só pra começar, depois arranja um marido e larga”. Aquilo me deu uma gana de ir até o fim, que você nem imagina. E num outro curso, de retífica, que eu fiz depois, num outro Senai, tive que começar tudo de novo; o diretor me ofereceu proteção, dizendo que eu podia fazer o curso na sala dele. E eu “eu lhe agradeço, achei bacana e tudo. Mas eu não tô acostumada a me esconder atrás de ninguém. Vou entrar na sala hoje, e os meninos vão ter que se acostumar assim mesmo”. Hoje, já não estranham mais.”

Depois de todas essas brigas, Cecília, que imaginava ter conquistado o terreno, teve ainda que enfrentar outros problemas: “Para entrar na seção, levou um ano depois de terminado o curso para convencer o chefe a largar seus preconceitos. É pena que sou sempre pioneira, então estou sozinha nessas brigas. Bom mesmo seria se tivesse mais mulheres pra gente ganhar essas brigas juntas”.

Mas, aos poucos, as mulheres vão entrando em algumas áreas anteriormente ocupadas apenas pelos homens. E, neste caso, surge outro problema: elas se sen-

**"Falavam
que tinha
cronometrista
escondido pra medir
quanto tempo a gente ia no banheiro"**

tem no dever de provar a sua capacidade, agradecendo a confiança. Na maior parte das vezes, porém, elas se excedem, produzindo ainda mais do que seus colegas homens, para a felicidade geral dos chefes e donos das empresas, que passam a considerar que tomaram a medida acertada em admitir mulheres. A conversa entre três colegas de serviço, inspetores de uma seção de mulheres, ilustra bem essa situação.

"Tem dias que parece um circo; outros dias parece um hospício"

- Lá onde estamos, somos três. Antes tinha seis inspetores para fazer o mesmo serviço, e a produção não era a mesma. Daí entrou a larai.

- Depois, as mulheres foram substituindo. Foi vantagem. Foi aos poucos, passando a gente e vendo que a gente dava conta do serviço.

- Hoje a gente é obrigada a cobrir o pessoal da seção sozinhas. Antes, o pessoal da inspeção nunca cobria a produção inteira.

- Um pouco foi devido à mudança do trabalho. Mas um pouco foi culpa nossa, que nós cedemos um pouco no serviço. Porque se fosse homem, eles exigiam mais pessoas. Mas a gente quis mostrar que tinha capacidade tanto quanto os homens, mas aí a gente se excedeu e eles aproveitaram. Agora só nós três é que aguentamos a inspeção; a nossa seção tem dia que parece que é um circo, outros parece que é um hospício.

- Hoje tem cinco mesas que deu 55 chicotes. No mínimo quando prepara o chicote, ela te chama três vezes. Você imagina como a gente está de tarde. Tem hora em que ninguém me chama e eu falo "já vou".

- Olha, esse desgaste mental é fogo. Tem vezes em que eu estou em casa assistindo televisão e vou até lá fora ver se tem gente me chamando.

- As mesas têm aquelas luzes, parece árvore de Natal, tem quase 50 e poucas lâmpadas vermelhas, dói a vista.

- Olha, eu gostaria de ter um relógio para ver os quilômetros que a gente corre por dia.

- Eu peguei mania de "ein? ein? que foi?"

- O problema do aumento da produção não se limita à pressão das supervisoras e nem às situações em que a mulher se sente impelida a provar que tem a mesma capacidade de trabalho que o homem. O mesmo ocorre nas seções apenas femininas. E, numa frequência e ritmo cada vez maiores, utilizando-se de subterfúgios e ameaças veladas - ou não veladas - os chefes e feitores fazem-nas alcançar números nunca antes produzidos. A não ser que a amizade chegue a um nível em que elas se defendam.

- No outro dia, o chefe lá da seção falou prum cara "você vai dar a produção ou não? Porque se não, eu cuido do seu caso". Daí o outro bateu na mesa e disse "o sr. cuida do meu caso aqui dentro, que eu cuido do seu caso lá fora". E o chefe nunca mais falou disso.

- É, os homens não aumentam a produção.

- Mas tem muita mulher que aguenta, não dá a produção.

- Mas, depois, no fim, entrega.

- Não sei como é que foi, se era pouca gente no começo, então tínhamos muita amizade, e falávamos "vamos aguentar as pontas, não vamos aumentar". Seguramos essa produção em 40 chicotes. Hoje, com as mudanças no setor, elas poderiam dar 50, mas dão 80.

Produção e amizade

- Você se lembra daquela lista no início, quando era para aumentar a produção? Quem não queria aumentar a produção, tinha que assinar o listão que ele mandou passar. Então virou aquele clima. Todo mundo cochichava, quem assinava lá podia ficar marcada, ser despedida... Chegou na primeira mesa, tinha uma menina que assinou. A segunda, a gente sabia que vacilava, então trocamos o lugar dela com outra. Aí foi assinando uma, e outra; e mais outra... Quando ele viu que tava todo mundo assinando, mandou retirar aquele papel correndo...

- Antes, era um clima de união que dava gosto. Todas sabiam o problema de todas, lanche a gente dividia...

- Se uma menina tinha problema, a gente dava nossa produção rápido e ia lá na mesa dela ajudar.

- Depois, um dia foi entrando mais meninas. Duplicou, de 30 para 60. Então não deu tempo de fazer amizade. Então ali começou o chefe a pedir produção, e a menina pensava: "É, o que dão aqui, vou dar". E cada uma queria garantir seu serviço. E nós não dávamos mais conta. Aí foi só aumentando.

- Faz uns seis meses, a produção era de 42 chicotes, em duas meninas na mesa. De uma era 36. Depois foi para 47, depois 50, chegou em 54 chicotes. Daí o cronometrista foi lá e falou que 54 não dava, que era pra ser 62, que era a hora certa.

- Eles querem que a produção esteja 28 dias na frente. Isso é lei. Na época que foi para 62 chicotes, tava atrasado 5 dias na outra seção. E reunião atrás de reunião, eles obrigaram, nem que fosse pra pegar mais gente, tinha que chegar 28 dias antes.

- O grande Chefe, pra provar que era bom, conseguiu, sem pegar mais gente.

- Um dia que ele chamou nós na mesa e falou: "foi cronometrado ontem e eles disseram que dá 65 chicotes". Aí eu falei: e a hora de ir tomar café? Daí ele falou "tá certo, então 62". Mas isso já estava contado. Eu fazia um em 15 minutos. A gente é obrigada a usar óculos. Com o ritmo que precisava, tinha dia em que ficava embaçado de suor. Também as mesas são super quentes, mas eles afirmam até hoje que aquelas lâmpadas não esquentam. Mas esquenta, principalmente a barriga.

- Foi exigida essa produção também por causa das meninas. Tem menina que trabalha até na hora do almoço pra agradar o chefe. Então se uma dá, eles obrigam: se uma dá, todas têm que dar.

- Quem não consegue dar aquela produção, ele fica o dia inteiro na cabe-

ça dela: "ou você dá, ou te mando embora SEM DIREITOS. Tem mil pessoas na porta querendo trabalhar". Então é quando ela põe a mão na cabeça e diz "Ai, Maria, eu tenho os filhos pra sustentar e ele tá me ameaçando..."

"A turma odiava o magricela cronometrista"

- Na linha de montagem tão pegando muita gente agora. E chegou 8 casos de pessoas que fica lá só até o meio-dia e vai embora. Ou não volta no dia seguinte.

- Também não dá pra aguentar fácil aquela produção. No primeiro dia foi uma choradeira, menina chorando, com dor aqui, dor ali, botavam sangue pelo nariz.

- É o medo que todo mundo tava. Falavam que tinha cronometrista escondido pra medir quanto tempo a gente ia no banheiro.

- A turma odiava o magricela cronometrista. Todo o ódio do chefe passou pro cronometrista.

- Nessa época entravam as novas. Nós já tínhamos combinado: ou ele mandava todas embora - e não tinha condição - ou ficava todas com a nossa produção. Então quando entraram as novas, já inventaram leis, que não tinha que sair da mesa, que não podia conversar, que tinha que dar produção. Fomos lá falar com elas e elas não queriam dar atenção pra gente, só pro chefe. Aí ele foi dando em cima das mais velhas, foi passando elas pra outro serviço. Minha irmã ficou. E ele começou a ameaçar ela.

- E uma perseguição terrível.

- Ela foi começando a ficar nervosa. Chorava. A semana inteira, ele foi lá em cima dela, na mesa. Teve um dia em que ela desmaiou. Eu só vi quando ela deu um grito, que a seção de baixo até ouviu. Começou a dar murro no chão, jogou todos os fios para cima e gritava: "Esse homem quer me matar!" E foi aquele alvoroço, a gente levou ela pro toalete. Aí ficou no médico muito tempo, e ele veio pro meu lado e disse "olha, tua irmã - é muito nervosa; pra que que precisa de tudo isso..."

- Eu gostei do que você falou pra ele: que se acontecesse alguma coisa com tua irmã, que ele ia pagar a vida toda dela. Porque ele começou a elogiar você, que você, sim, era eficiente... Aí você estourou com ele.

- Quando ela voltou ao médico, parou TODO MUNDO; largamos o serviço e fomos ver como ela tava. Ele gritando lá pro líder: "faz elas voltar". Daí ele foi de mesa em mesa e falou: "Você sabe o que você cometeu hoje? Vocês cometeram um motim na fábrica hoje".

- Falei com ele "o que é isso?" Ele falou assim: "o motim que eu quero dizer é uma revolta coletiva. Quando você entrou aí, não leu o regulamento da fábrica? E você não viu lá que é proibido sair da mesa? Olha da próxima vez que isso acontecer, v. vai embora SEM DIREITOS." Daí eu falei: "Olha, chefe, eu não sei quando o sr. entrou, mas quando eu entrei aqui, eles levaram a gente pra ver um filme onde o cara falou que a gente é uma família aqui dentro. E que cada um tem que se sentir irmão do ou-

tro. O cara falou tanto que isso veio na minha cabeça. Então na minha casa, quando um fica doente, todo mundo quer saber o que foi. Por isso que todo mundo foi ver como ela tava. Eu acho que se preocupar umas com as outras, até a seção vai melhor". E enrolei. Ele falou "Vai para o teu lugar, é que isso nunca mais se repita".

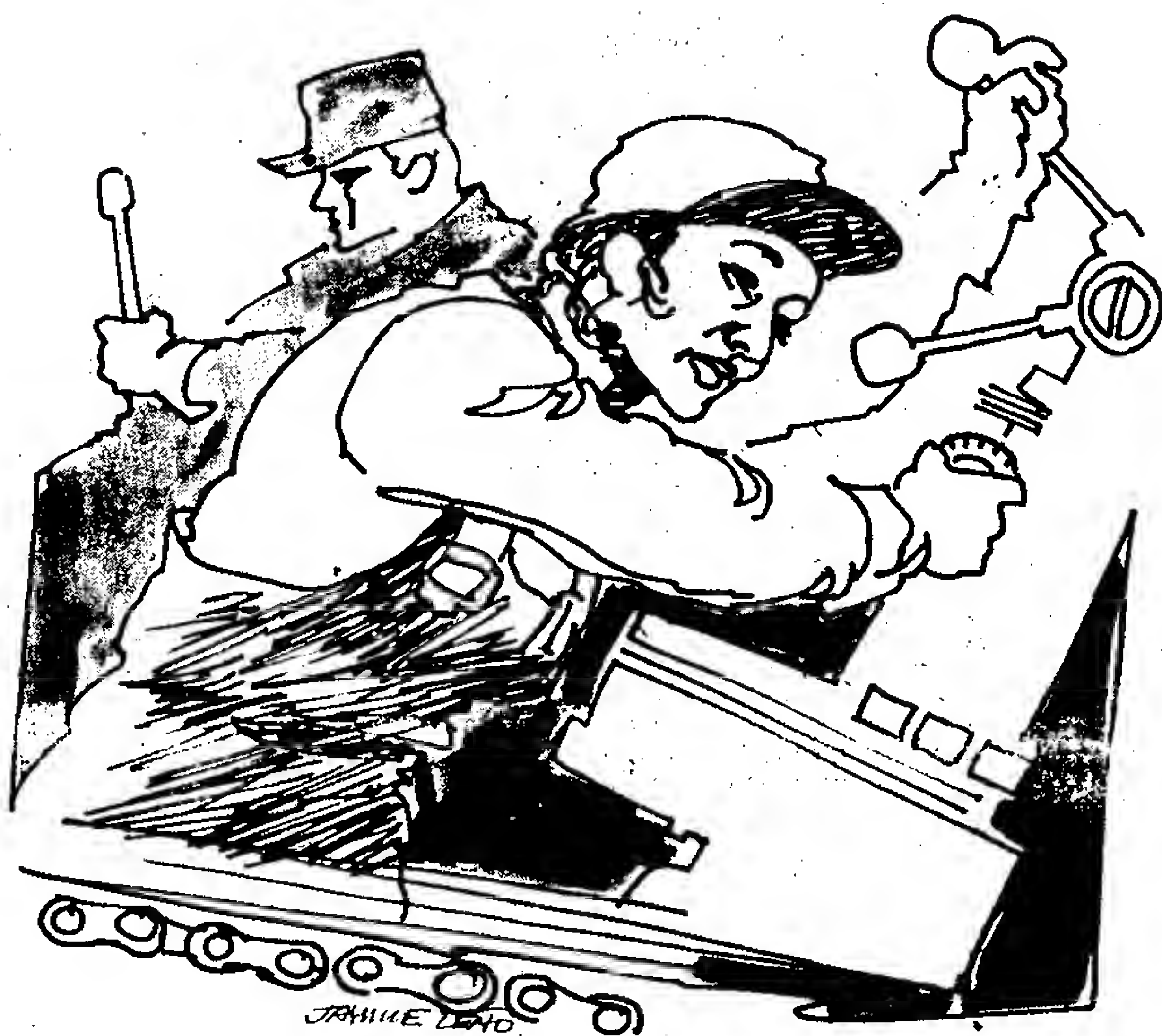
- Ele te odeia, já falou pras meninas que te detesta..

- Um dia ele veio pedir mais produção pra mim, eu bati o punho e disse: "E que mais? O suor, o sr. já tem. Quer que eu bata a cabeça aqui no pino e dê meu sangue? A gente não tem nem mais tempo de ir ao banheiro!" Agora, que que adianta a gente ter feito tudo isso, e hoje as meninas entrega?..."

Rita, menos deprimida, têm conclusões a tirar

- O que eu eu queria, era que tivesse mais mulheres pra gente comprar essas brigas juntas - diz Maria.

- Pois o que eu acho - diz Rita - é que nós tínhamos que criar mais amizade com as colegas, fazer elas ver que a gente não sobrevive sozinha, que precisa dos outros, e que juntas a gente é mais forte. Porque ninguém tá resolvendo o problema da gente: nem os políticos que querem se promover nas nossas costas, nem os colegas que nem vão falar de sindicato pras mulheres, e nem os sindicatos, que não tão resolvendo o problema de ninguém. Só nós mesmas é que temos que começar a resolver a situação da gente.



Trabalho

Os sindicatos e a autonomia

O que representa para os sindicatos as mudanças feitas na legislação trabalhista?

Mário Sumé

Apos muitos elogios, principalmente na área governamental, e alguma repercussão na imprensa, foi sancionada pelo presidente Geisel no início do mês a lei que altera alguns artigos da CLT referentes à administração dos sindicatos e ao recolhimento da contribuição sindical. Na ocasião, o presidente da República, falando de improviso, disse que o conteúdo da lei é justo, razoável, e certamente influirá no fortalecimento do sindicalismo, dando-lhe maior vigor, maior autonomia e, "sem dúvida, maior parcela de responsabilidade". Geisel disse acreditar que a organização sindical é necessária e fundamental e que para isso o governo tem procurado dar autenticidade aos sindicatos, para que eles representem os trabalhadores e defendam os seus interesses "dentro do espírito de ordem, de compreensão, de boa convivência e de obediência às leis do País".

No mesmo dia falou também o ministro do Trabalho, Arnaldo Prieto, enalteçando os efeitos da nova lei, e o presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Ary Campista, do qual já se disse ser o melhor representante dos empregadores na direção de uma entidade de empregados. Campista, após elogiar em um longo discurso a política sindical do governo, concluiu afirmando que "o sindicalismo deve ser parte integrante do Estado".

Para o ex-ministro do Trabalho, Arnaldo Sussekind, a nova lei que rege a organização sindical "constitui um marco na evolução do direito sindical. Ao romper os vínculos antes existentes entre sindicatos e ministério do Trabalho no que toca a aspectos patrimoniais e financeiros, a nova lei permite que as entidades sindicais — e consequentemente seus dirigentes — tenham maior autonomia em inúmeros atos de natureza econômica e financeira."

O que mudou

A nova legislação alterou a forma como os sindicatos dispunham de seus bens imóveis, que antes só podiam ser transacionados com a autorização prévia do ministro

do Trabalho. Agora, para vender, comprar ou alugar algum bem imóvel não é necessária autorização. O sindicato deve apenas submeter os bens à avaliação prévia da Caixa Econômica Federal ou do Banco Nacional da Habitação. Depois disso, a realização do negócio será estudada e aprovada pela assembleia geral dos associados, cuja forma e quorum, para que seja válida, estão determinados na lei. A Assembleia não é soberana porque, das suas decisões, qualquer associado poderá recorrer ao ministro, tendo o recurso efeito suspensivo imediato.

Outra mudança se deu com relação aos orçamentos de receita e despesa. Antes, todas as entidades eram obrigadas a submeter os orçamentos do próximo ano financeiro à aprovação do ministro do Trabalho, até o dia 30 de junho de cada ano. Além disso, tinham que apresentar relatório detalhado com o balanço financeiro do ano anterior, comparando o que havia sido orçado com o que foi realizado.

Agora, os orçamentos não mais serão submetidos previamente à autoridade trabalhista. Eles deverão ser aprovados em assembleia geral dos associados até o dia 30 de novembro de cada ano e publicados no *Diário Oficial da União* e em jornal de grande circulação da localidade em que está situado o sindicato. A discriminação de receita e despesa tem que ser feita em modelo expedido pelo ministério do Trabalho. Mas, toda a escrituração do movimento financeiro das entidades deverá ficar arquivado, à disposição da diretoria do sindicato, ou "do controle que poderá ser exercido pelos órgãos da União. (...)".

Basicamente foram estas as alterações mais importantes na administração dos sindicatos. As outras mudanças referem-se à arrecadação e aplicação da contribuição sindical. Para os empregados, o valor da contribuição continua o mesmo — o equivalente a um dia de trabalho do ano.

Continua existindo, com leves alterações, a lista de finalidades da contribuição sindical. Os atos, a receita da contribuição sindical só poderá ser aplicada, no caso dos sindicatos de empregados, em assistência jurídica, médica, hospitalar, farmacêutica e à maternidade; em agên-

cias de colocação, cooperativas, bibliotecas, creches, congressos e conferências, auxílio-funeral, colônias de férias, em prevenção de acidentes do trabalho, bolsas de estudo, formação profissional, finalidades desportivas e sociais, e em despesas administrativas.

Sem liberdade política

Estas alterações, que chegaram a ser entendidas como um marco na evolução do direito sindical, referem-se apenas a atos de natureza econômica e financeira. E mesmo neste campo restrito a liberalização deve ser corretamente entendida, pois continuam intactos os artigos 552 e 553 da CLT, que equiparam "os atos que importem em malversação ou dissipação do patrimônio" ao crime de peculato. Se for entendido que isto ocorreu a pena poderá variar de multa, suspensão ou destituição dos diretores ou até fechamento do sindicato.

Entre os dirigentes sindicais que se pronunciaram sobre as alterações há opiniões bastante variadas. Muitos deles receberam-nas com satisfação, como é o caso de José Luís Ribeiro da Silva, ex-interventor no Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro e eleito presidente da entidade no início deste ano. Para José Luís os novos dispositivos "deram maior poder às assembleias gerais, que passaram também a aprovar os orçamentos com prazos mais dilatados, ao contrário do que ocorria anteriormente", conforme afirmou ao jornal *O Estado de S. Paulo*, no dia 11 passado.

Outros dirigentes sindicais dizem que continuam sem liberdade política, o que acaba limitando sobremaneira qualquer passo no sentido da autonomia administrativa. Um deles afirmou que no quadro da estrutura sindical brasileira, preferia a situação anterior à atual. "Antes toda a responsabilidade era do ministério do Trabalho, que aprovava previamente ou não os orçamentos. Agora,

Neste fim de ano, o Movimento de presente a seus amigos. Leia, assine e divulgue Movimento, um jornal democrático. Neste fim de ano, o Movimento de presente a

Uma oposição democrática não pode deixar de combater as irregularidades administrativas e todas as formas de corrupção.

Não é que a corrupção constitui o problema principal e a principal causa do atraso econômico e político de um País como o nosso; a dependência externa e o monopólio da propriedade da terra constituem males bem maiores. Mesmo assim, o combate à corrupção pode ser uma das bandeiras da oposição democrática. Por várias razões: primeiro, porque a corrupção favorece tanto a dependência quanto o latifúndio; a dependência de que a companhia de aviões Lockheed subornou funcionários para vender aviões ao Brasil, mostra como a corrupção serve para fortalecer o poder dos grandes monopólios estrangeiros e como é promovida por eles; as constantes revelações de grilagem de terras mostram como a corrupção de juizes, tabelães e delegados tanto contribui para aumentar o poder dos grandes proprietários de terras como é favorecida pelo grande poder político e econômico do latifúndio.

Em segundo lugar, uma oposição que luta pela elevação do padrão de vida da população trabalhadora não pode permitir que as escassas verbas necessárias para a superação de seu atraso econômico e social sejam desperdiçadas no favorecimento de grupos ou funcionários privilegiados. Em terceiro, porque num país de tão acentuadas desigualdades sociais, onde a vida da grande maioria é tão difícil, as facilidades que alguns obtêm através da corrupção tornam-se ainda mais injustas e chocantes. Para ficar num exemplo modesto: quantos funcionários não se preparam arduamente para os concursos de admissão ao funcionalismo público e não se revoltam ao se verem preteridos por favoritos dos altos chefes, como no caso de centenas de nomeações abusivas que teriam sido feitas recentemente na administração da Assembleia e do Executivo paulistas?

Igualdade não desejável

A oposição democrática verdadeira precisa dar o exemplo de dedicação aos interesses populares: é uma contradição para os políticos oposicionistas pretenderem ser os representantes de um povo que em sua maioria vive de salários mínimos, e ao mesmo tempo, se comportam de maneira faustosa e abusiva. Recentemente, políticos da Arena tentaram justificar os gastos dos superfuncionários alegando que eles precisavam receber os empresários internacionais de igual para igual; o argumento em contrário da oposição autêntica foi de que

O caso Leonel Júlio
O MDB e a corrupção

essa igualdade nem existe nem é desejável; os servidores públicos brasileiros não podem querer igualar-se aos super-executivos das empresas monopolistas internacionais que se sustentam, em boa parte, da exploração da economia de países como o nosso. Com maior razão ainda os autênticos oposicionistas não podem pretender justificar as facilidades excessivas que alguns dos que se dizem seus integrantes tenham adquirido.

Finalmente, qual o método pelo qual o MDB deve combater a corrupção? Certamente, ele deve distinguir-se dos de seu adversário político. O MDB não poderia combater o escândalo da Assembleia de São Paulo através de métodos subreptícios, impostos de cima para baixo; nem com punições sumárias sem direito à defesa, nem com acordos do tipo dos que justificam a frase de que não pode haver moralidade porque estão todos se locupletando. Os objetivos democráticos gerais da oposição serão atingidos se ela os perseguir através de métodos democráticos. Como já se disse "não se prega prego com caneta, nem se escreve carta com martelo"; o método democrático de combater a corrupção deve ser o mé-

todo da mais ampla participação popular, o único que pode levar a uma situação na qual o país se livre da corrupção como de outros males maiores.

Da crise na Assembleia Legislativa paulista pode ser tirada outra lição importante para a oposição brasileira: a de que o voto na legenda do MDB, sem distinção de candidato, que foi responsável pela eleição de boa parte dos representantes do MDB na Assembleia em 1974, tinha dois grandes significados: 1) o povo de São Paulo, como o do resto do Brasil, se dispôs a votar na oposição independentemente do nome e do conhecimento de seus candidatos, como forma de manifestar seu desagrado diante da situação em que vivia em 1974; 2) o voto assim, indiferenciado, não promove automaticamente a realização do programa do partido e, se demonstra o sentimento geral oposicionista dos eleitores, demonstra também que eles, em grande parte, não sabiam como promover de modo mais efetivo os seus objetivos oposicionistas.

Caso exemplar

No caso específico de São Paulo, o voto na legenda do MDB serviu para rotular de oposicionistas uma série de parlamentares que trabalham contra o programa e os interesses do partido. O caso do deputado Leonel Júlio é exemplar. O seu comportamento irregular, o tráfico de influência de que foi acusado constituíram-se num dos principais instrumentos da Arena para desmoralizar a oposição no Estado. Outro desserviço que Leonel Júlio prestou à oposição: na última convenção do MDB para a escolha dos candidatos a vereador à Câmara Municipal de São Paulo, foram os seus métodos de trabalho antidemocráticos os responsáveis pelo alijamento da candidatura de um presidente de associação de bairro que surgiu apoiado por assinaturas de cinco mil eleitores da periferia. No lugar desse candidato, que corresponderia às pretensões populares do programa do MDB, Leonel Júlio conseguiu enfiar o seu cunhado. Para desclassificar o candidato popular, Leonel Júlio alegou a perda dos livros de filiação partidária...

No momento em que tem de combater a corrupção em suas próprias fileiras — e portanto desviar-se do que deveria ser a sua luta mais profunda pela independência nacional e pela democratização do país, os dirigentes do MDB deveriam refletir sobre a crise a que alguns dos seus elementos o levaram. A defesa do programa do partido fortalece o MDB; o adesismo o corrói. Não é por acidente que Leonel Júlio sempre foi conhecido dentro do MDB de São Paulo como um de seus mais empenhados adesistas. (R.P.)

Igreja

Os bispos e seu dilema

O que os bispos devem fazer é orientar seus fiéis a aceitarem com paciência os "sofrimentos deste mundo"?

Antônio Carlos Moura

A cada dezembro que passa, mais desigual se torna a disputa entre um risonho velhinho de barba branca e roupa vermelha, e um obscuro recém-nascido embrulhado em panos pobres. Quem é o verdadeiro dono do Natal: o Papai Noel ou o Menino Jesus? Ou seja, 25 de dezembro é uma festa meramente profana, social e comercial, ou trata-se mesmo de uma comemoração religiosa? Ou, ainda, como a Igreja enfrenta o desafio de um mundo progressivamente secularizado e arreligioso?

Em um grande número de igrejas brasileiras, sobretudo nas cidades maiores, o que se viu foi a conciliação: pinheiros pagamente enfeitados com bolas coloridas dividiam o lugar de honra perto do altar com os tradicionais presépios. Em dezembro de 1976, Jesus Cristo nasceu, outra vez como todos os anos, há vinte séculos. Desta vez, porém, acentuando uma tendência que já se observa há algum tempo, o mistério de um Deus que assume a condição humana, se torna mais tangível — não nas representações festivas de presépios ou outras comemorações natalinas, mas na realidade de uma Igreja cuja expressão religiosa se aproxima cada vez mais dos homens de seu tempo.

Este é, aliás, o dilema e a tensão da Igreja, atualmente. Sem renunciar à origem divina que afirma ter, ela busca encarnar-se ousadamente na história humana. Há 11 anos, em dezembro de 1965, o Concílio Ecumênico Vaticano II, responsável pela grande transformação da Igreja, afirmava, na abertura de um de seus mais importantes documentos: "As alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias dos homens de hoje, sobretudo dos pobres e de todos os que sofrem, são também as alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias dos discípulos de Cristo. Não se encontra nada de verdadeiramente humano que não lhes ressoe no coração".

A partir daí, mais do que "católica", isto é, universal, a Igreja propôs fazer-se particular, regional, localizada — encarnada, enfim. Sem deixar de ser "romana", isto é, subordinada às diretrizes do Papa, que vive em Roma, ela procurou, inclusive no Brasil, conhecer mais as raízes do povo em cujo meio se encontrava.

Neste país, a presença da Igreja católica é muito marcante. Colonizados que fomos por uma nação cristã, nossos recenseamentos sempre apontam mais de 90% da população como auto declarados católicos. É verdade que se deve dar um desconto por aqueles muitos que, ainda que tenham sido batizados, pertencendo, portanto, à Igreja Católica, não demonstram, pela sua prática de vida, quaisquer vínculos mais explícitos com a instituição. Mas, ainda assim, e mesmo não sendo o catolicismo a religião oficial do País — como ocorre, por exemplo, no Paraguai, onde, por determinação constitucional, o Presidente da República deve ser um católico — a Igreja desempenha, no Brasil, um importante papel social.

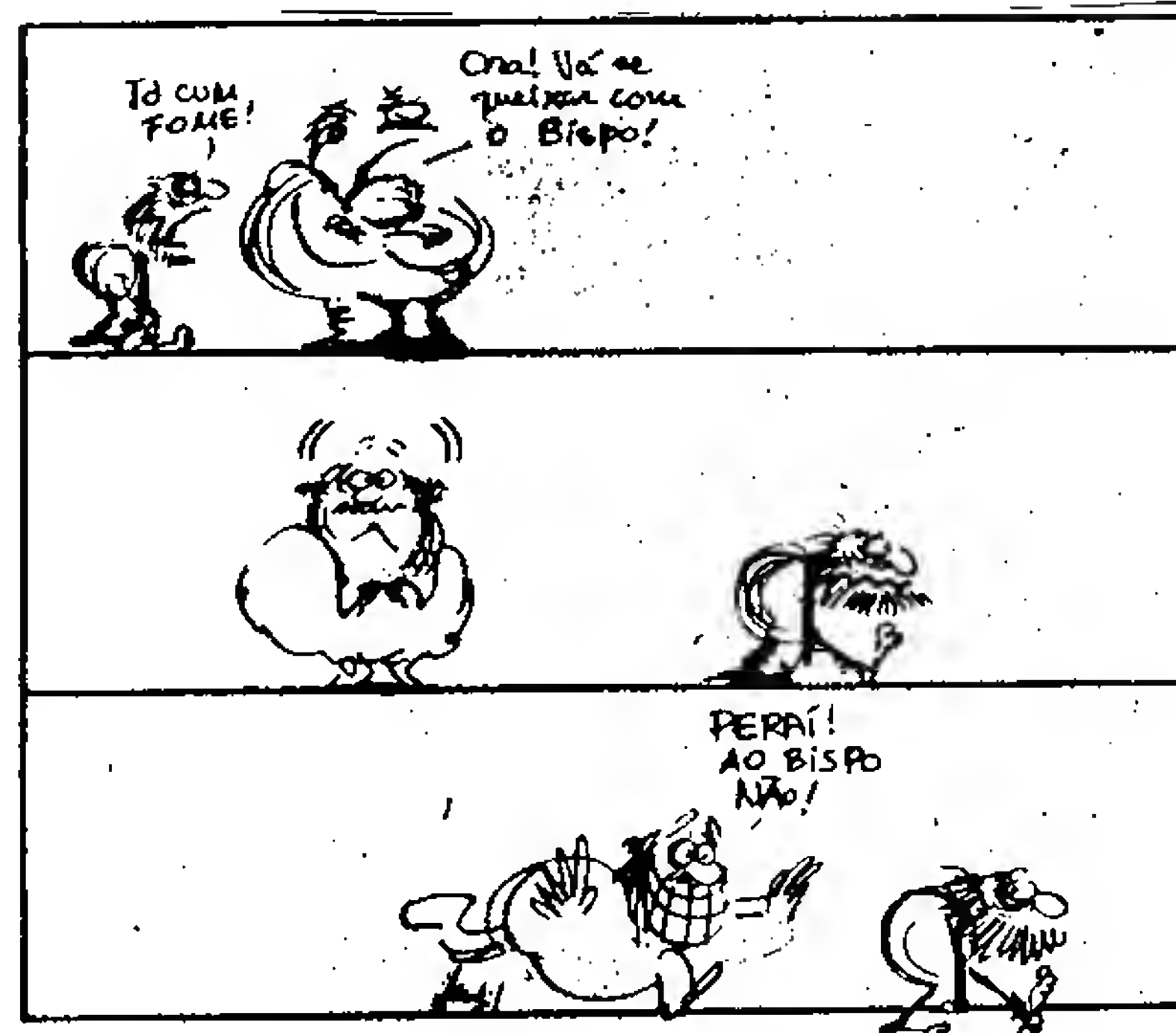
CNBB, a única porta-voz?

De Norte a Sul, nas grandes cidades ou nos vilarejos perdidos do interior, a imensa catedral ou a humilde capelinha marcam a presença cristã no País. São 207 circunscrições eclesiais, isto é, divisões territoriais da Igreja no País: arquidioceses, dioceses, prelazias e abadias (1). À frente de cada uma, um bispo, que — nas arquidioceses e dioceses mais importantes — conta sempre com um ou mais bispos auxiliares ou coadiutores. Dessa forma, há cerca de 280 dignitários eclesiais no País, que formam a CNBB — Conferência Nacional dos Bispos do Brasil, a segunda mais numerosa do mundo (só é superada pela conferência episcopal norte-americana).

Em sua igreja particular (nome genérico da diocese ou prelazia), o bispo dispõe de ampla autonomia para implantar a linha pastoral que julgar conveniente, nas diversas paróquias e comunidades sob sua jurisdição. A CNBB não interfere na vida interna das igrejas particulares e estas, em princípio, não têm obrigação de acatar as orientações gerais da Conferência. É o caso — só para citar o mais notório — do bispo de Campos, RJ, D. Antônio de Castro Mayer, mentor da TFP, em cuja diocese ainda se celebra Missa em latim, contrariando disposição explícita do Vaticano. D. Castro Mayer, que chama de subversivo o movimento dos Cursinhos, (considerado, por outros bispos, reacionário e alienante), tem investido publicamente contra determinações e documentos da CNBB; mas, nem por isso, já foi alguma vez "chamado à ordem" pela entidade.

Outro exemplo, bastante recente, foi a investida do cardeal-arcebispo do Rio de Janeiro, D. Eugênio de Araújo Sales, contra a "Comunicação Pastoral ao Povo de Deus", que a Comissão Representativa da CNBB havia elaborado em reunião realizada naquela arquidiocese, e que foi divulgada a 16 de novembro. (2) Embora a atitude do cardeal do Rio — que acompanhava a posição do gaúcho D. Vicente Scherer — tenha sido muito criticada por outros bispos, em termos estritamente jurídicos ela foi legítima.

Se a CNBB não tem poder coercitivo ou punitivo, por outro lado ela é a única porta-voz autorizada de toda a Igreja no Brasil. A cada dois anos, realiza-se sua assembleia-geral, onde são tratados os temas pastorais mais importantes, para cuja definição se faça necessária uma consulta ampla a todo o episcopado. A próxima assembleia-geral, que se reunirá em fevereiro de 1977, vai discutir, entre outros assuntos, os critérios para escolha de novos bispos. Atualmente, embora exista alguma consulta a outros membros do episcopado, a decisão final depende muito do Nuncio Apostólico, "embaixador" do Vaticano no País. Como a nomeação dos bispos compete ao Papa, a palavra do Nuncio tem muita influência. No caso brasileiro, as interferências do Nuncio D. Carmine Rocco conduziram a nomeações como a do bispo de Vianna (MA), o capuchinho D. Adalberto da Silva, que em menos de um ano expulsou quase a metade dos padres de sua diocese. Muitos outros bispos têm queixas de D. Carmine. D. Paulo Evaristo Arns, arcebispo de São Paulo, por exemplo, teve uma áspera discussão com o Nuncio, no Vaticano, ao saber que fora ele quem vetara uma série de nomes que o cardeal indicara para serem nomeados seus bispos-auxiliares. Por isso, não é de se estranhar que D. Carmine tenha sido apupado pelos senhores bispos.



ao discursar na última assembleia geral da CNBB, há dois anos.

Além da assembleia bienal, a CNBB também reúne, anualmente, sua Comissão Representativa, composta pelos representantes das treze regiões (cada uma compreendendo as circunscrições eclesiais de um ou mais Estados), pelos seis bispos da CEP — Comissão Episcopal de Pastoral, uma espécie de "ministério" da CNBB — e pelos três membros da Presidência do órgão. Só a assembleia geral é mais importante que a reunião da Comissão Representativa.

Para superar o distanciamento dos encontros mais amplos, a CNBB realiza, bimestralmente, uma reunião da CEP com a Presidência. A próxima reunião desse grupo vai ser dia 28, para a tomada de posição oficial face às declarações recentes de autoridades e bispos, com ataques mútuos.

Os membros da CEP, como os da Presidência, são eleitos pela Assembleia Geral, com um mandato de quatro anos. As últimas eleições foram há dois anos; por isso não haverá renovação dos cargos durante a próxima Assembleia, em fevereiro.

Fora das reuniões habituais, a qualquer momento a Presidência da CNBB pode se pronunciar, em nome de todo o episcopado. Normalmente, as declarações mais importantes são feitas ou pelo presidente ou pelo secretário-geral, cargos ocupados, já em segundo mandato, por dois primos, os gaúchos Aloísio Lorscheider e Ivo Lorscheider. Tão importantes são suas funções que, recentemente, foram promovidos pelo Papa Paulo VI para sedes episcopais mais significativas: D. Aloísio, que também é presidente do CELAM — Conselho Episcopal Latino-Americano — passou de bispo da obscura diocese de Santo Ângelo, RS, a arcebispo de Fortaleza, sendo, em maio pp, nomeado cardeal (o segundo de uma capital nordestina); D. Ivo deixou o cargo de bispo-auxiliar de Porto Alegre para assumir a direção da diocese de Santa Maria, a segunda mais importante do Rio Grande do Sul.

A elevação de D. Aloísio ao cardinalato contrabalançou as presenças conservadoras de D. Vicente Scherer e D. Eugênio Sales no quadro dos cardeais brasileiros. Os outros quatro cardeais são D. Avelar Brandão Vilela, arcebispo de Salvador, Dom Helder, de Olinda e Recife; D. Paulo Evaristo Arns, de São Paulo, e D. Carlos Carmelo de Vasconcelos Motta, de Aparecida, SP. Este último, devido a seus 86 anos de idade, já está afastado da única atribuição prática do cardinalato, que é participar do reduzido colégio de eleitores do Papa. (3).

Participando da CNBB com os mesmos direitos que os cardeais, os demais bispos também se posicionam de maneiras diversas, formando aquilo que a Conferência definiu como unidade no pluralismo.

À primeira vista, as divergências internas na CNBB podem ser atribuídas à diferente localização dos campos de atuação dos bispos. Assim, um bispo nordestino será muito mais sensível à situação precária em que vive o povo de sua diocese do que seu colega de uma região mais próspera do Sul do País. Um prelado da Amazônia estará mais atento às contínuas transformações provocadas pelas frentes pioneiras em sua área do que o pastor de uma tranquila diocese mineira.

Esta explicação, ainda que comprovada pela estatística, é incompleta e, de qualquer forma, jamais poderá ser aceita como uma justificativa. Na realidade, bispos considerados "progressistas" existem tanto em longínquas prelazias amazônicas e áridas dioceses nordestinas, como em outras áreas, social e geograficamente bastante distintas. E, mesmo na Amazônia e no Nordeste, onde os conflitos sociais são mais agudos — e a Igreja, pela importância de sua presença, é mais solicitada a se manifestar — não são poucos os prelados convencidos de que tudo o que podem e devem fazer é orientar os fiéis a aceitarem com paciência os "sofrimentos deste mundo".

E os bispos estrangeiros?

Outro argumento muito em voga, extremamente simplista é o que os bispos estrangeiros — que, na Amazônia, somam maioria esmagadora, são menos sensíveis à realidade e aos problemas brasileiros. Uma atitude colonialista é encontrável tanto em prelados não brasileiros como em sulistas (inclusive padres e freiras), por exemplo, que vão à Amazônia ou ao Nordeste e querem "civilizar" os sertanejos "ao estilo gaúcho".

Mais plausível seria a explicação baseada nas origens desses bispos. Assim como todo homem é, em grande parte, produto do meio, os bispos refletem as realidades em que se formaram para o sacerdócio e o episcopado. Dos bispos procedentes de congregações e ordens religiosos (4), por exemplo, pode-se generalizar: os prelados salesianos, capuchinhos e redentoristas são, quase sempre, tão conservadores quanto a maioria esmagadora dos membros de suas congregações. Por outro lado, também generalizando, encontram-se posições mais abertas entre os bispos que vieram das ordens dos franciscanos (como D. Paulo Arns, de SP, D. Adriano Hipólito, de Nova Iguaçu e D. Aloísio Lorscheider (de Fortaleza), beneditinos (D. Cândido Padim, de Bauru, SP, e D. Clemente Isnard, de Nova Friburgo, RJ) e dominicanos (D. Thomás Balduino, de Goiás Velha, D. Estevão Avelar, de Conceição do Araguaia, PA, e D. Alano Maria Pena, de Marabá, PA). Curiosamente, pertencem à mesma congregação dos Claretianos o conservador arcebispo de Londrina, D. Geraldo Fernandes, atual vice-presidente da CNBB, e o espanhol D. Pedro Casaldáliga, de São Félix do Araguaia, MT.

Um fenômeno interessante é a possibilidade de abertura e crescimento que se observa em alguns bispos. Em contato com os grandes problemas nacionais, expostos por seus colegas de outras regiões, não poucos prelados despertaram para a realidade de suas próprias igrejas particulares, revendo atitudes e partindo para um contato mais direto com o povo, sujeito e não objeto do trabalho pastoral. Outros desempenham importante papel nos momentos de decisão das assembleias gerais, votando com os bispos de posições mais abertas. Essa atitude é que tem possibilitado a aprovação quase unânime de diversos documentos da CNBB, corajosos e proféticos.

(1) O núcleo eclesial básico é a diocese. As dioceses maiores, e mais antigas, que, desmembrando-se, deram origem a outras igrejas, são chamadas arquidioceses; as dioceses mais carentes de pessoal e organização, por serem novas, são chamadas prelazias; as abadias são pequenas áreas encravadas em outras dioceses, mas que têm autonomia e governo próprio, exercido pelo abade. Pertencem a algumas ordens religiosas.

(2) Nessa "Comunicação", a Comissão Representativa analisou os recentes acontecimentos envolvendo eclesiais, como a morte dos missionários Rodolfo Lunkenbein e João Bosco Penido Burnier, no Mato Grosso, e o sequestro e espancamento do bispo D. Adriano Hipólito.

(3) Há pouco tempo, o Papa Paulo VI baixou algumas normas regulando a eleição de seu sucessor. Os cardeais com mais de 80 anos, ainda que sejam elegíveis (como, aliás, qualquer cristão, teoricamente, é), não podem mais votar.

(4) Os padres de congregações e ordens religiosas — chamados de padres religiosos, são formados e ordenados dentro dessas ordens, vivendo em comunidades e obedecendo a um superior hierárquico da própria ordem. Os outros, chamados padres seculares ou diocesanos, estão subordinados diretamente ao Bispo em cujo seminário estudaram e que lhes conferiu a ordenação sacerdotal.