



2ª Conferência Nacional das Trabalhadoras Metalúrgicas da CNM/CUT

Construindo a Igualdade de Oportunidades



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international



TEXTO BASE

Organização
Secretaria de Mulheres da CNM/CUT

São Bernardo do Campo- SP
21,22 e 23 de 2010

1. APRESENTAÇÃO

¹ Em 2007, nos dias em que antecederam o 7º Congresso de Metalúrgicos da CNM/CUT, foi realizado a I Conferência Nacional de Mulheres Metalúrgicas, com o objetivo de refletir sobre as questões de gênero na sociedade e em especial no espaço em que o movimento sindical intervém, e elaborar uma proposta de ação sindical sobre as relações de gênero para o 7º Congresso. Nessa conferência foram elaboradas as seguintes resoluções de gênero (anexo 1).

² A partir do 7º Congresso, teve início a atual gestão da Secretaria de Mulheres da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT. Neste período, realizamos inúmeras ações para que as trabalhadoras, através da formação e organização, se tornassem ainda mais conscientes de seu papel protagonista no movimento sindical e na sociedade em geral.

³ De junho de 2007 a maio de 2010 realizamos 3 Encontros Nacionais, 15 Encontros Regionais, além do Curso de Capacitação para Dirigente Metalúrgica. No total, tivemos 418 participantes nas atividades, entre homens e mulheres. Além disso, foi em 2009 que conquistamos um dos maiores avanços desta gestão – a inclusão da resolução de quota de participação das mulheres metalúrgicas no Estatuto da Confederação, aprovada em nossa Plenária Estatutária.

⁴ Já o ano de 2010, ano do pleito nacional, traz às trabalhadoras e aos trabalhadores um cenário de disputas entre projetos antagônicos e irreconciliáveis: de um lado o retorno ao modelo neoliberal representado pela volta do estado mínimo, com pouca ou nenhuma regularização, privatizações, economia voltada para o mercado em detrimento das questões sociais - e, de outro, a possibilidade concreta de avançarmos ainda mais nas mudanças pelas quais o Brasil passou nos últimos anos, assim como colocar em prática políticas públicas que ainda precisam acontecer para a construção de um país cada vez mais justo, igualitário e fraterno.

⁵ Torna-se de fundamental importância a continuidade na defesa do desenvolvimento com geração de empregos, melhora na distribuição e geração de renda e a defesa dos direitos da classe trabalhadora com a participação da sociedade no controle das diversas esferas de decisão, tanto econômicas quanto sociais. A inclusão social, a participação popular e a valorização do trabalho são pilares deste Projeto que queremos reafirmar.

⁶Também nesse ano, celebramos 100 anos de luta das mulheres por igualdade, autonomia e liberdade, mas ainda de reivindicação por direitos básicos, como saúde, educação e trabalho.

⁷Não podemos deixar de lembrar que nos últimos anos foram realizadas importantes conquistas como a ampliação da licença maternidade para seis meses e o enfrentamento à violência doméstica por meio da criação da Lei Maria da Penha. Neste sentido, a CNM/CUT elaborou uma Cartilha de divulgação da Lei, que foi reproduzida e distribuída pelas federações e sindicatos metalúrgicos brasileiros.

⁸Apesar dessas conquistas, diversos indicadores revelam que permanecem as discrepâncias especialmente em relação aos salários de homens e mulheres, mesmo que o Brasil já tenha ratificado a Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata de remuneração igual para trabalho de igual valor, essa questão ainda não se materializou no cotidiano das relações de trabalho das mulheres.

⁹É nesse cenário que a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT em parceria com a Canadian Auto Workers - CAW, realiza a *II Conferência Nacional de Mulheres Metalúrgicas – Construindo a Igualdade de Oportunidades*. O objetivo desse encontro é avançar discussão sobre a igualdade de oportunidades, saúde e enfrentamento à violência, além de outras questões relevantes à luta das mulheres metalúrgicas e ao mundo do trabalho.

¹⁰Esse texto foi elaborado pela Secretaria de Mulheres da CNM/CUT e tem como objetivo servir de base às discussões nos Sindicatos, Federações e Coletivos Estaduais de Gênero, para que a partir desse debate sejam organizadas propostas de resoluções, a serem apresentadas no 8º Congresso dos Metalúrgicos da CUT que se realizará em 2011.

2. CONJUNTURA E DESAFIOS ATUAIS

¹¹O ano de 2010 se apresenta para o Brasil, e principalmente para a classe trabalhadora com um tom de balanço ao mesmo tempo em que trás a perspectiva de continuidade e novas conquistas no futuro.

¹²Hoje, vemos um país que gerou no período de 2003 a 2010, mais de dez milhões de empregos formais, 22 milhões de brasileiros saíram do nível da miséria, e o Programa “*Minha Casa, Minha*

Vida” que em pouco menos de um ano contratou 433.415 unidades habitacionais. Um país que amplia sucessivamente os investimentos em políticas sociais e infra-estrutura básica, garantindo a melhoria de vida da população, com habitação, estradas, escolas técnicas, luz elétrica em rincões afastados e o programa bolsa família.

¹³Cabe destacar a soma das políticas sociais de garantia de renda mínima, com a política nacional de valorização do salário mínimo, fruto da mobilização da classe trabalhadora - que nos últimos oito anos, garantiu ganho real de 54% (abril de 2003 a janeiro de 2010) no valor do salário mínimo nacional - e o investimento em programas de obras de infra-estrutura, garantem a ampliação do mercado interno consumidor incluindo principalmente camadas populares. Do ponto de vista econômico, um dos resultados dessas ações foi a retomada do crescimento sólido da economia, atingindo percentuais acima da média internacional.

¹⁴Durante a recente crise mundial do capitalismo, que teve início em 2008 nos EUA, o Brasil se destacou na medida em que abriu mão da agenda conservadora neoliberal. Se voltarmos nosso olhar para a Grécia hoje, que vem sofrendo de forma severa com o desaquecimento de sua economia, e as alternativas apresentadas pela Comunidade Européia ao FMI – empréstimo internacional de recursos condicionados a um pacote de ajustes que flexibiliza direitos trabalhistas, reduz políticas sociais e conseqüentemente gera desemprego – vemos claramente a velha cartilha neoliberal que conhecemos bem desde os anos de 80 até o governo FHC.

¹⁵No Brasil, o impacto dessa crise foi sentido de forma diferente nos vários setores econômicos, pois o Estado já vinha implementando um projeto de sociedade democrática, baseado no desenvolvimento sustentável, com distribuição de renda e luta por igualdade social.

¹⁶Foram destaques as medidas tomadas desde o início da crise: a postura ativa do governo federal em relação à política fiscal, expandindo os investimentos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e também de outros setores estratégicos através do aumento de aportes por parte do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), criando por exemplo, o programa de habitação “*Minha Casa, Minha Vida*”. O governo também implementou uma série de desonerações tributárias, num primeiro momento sem contrapartidas, mas com a atuação do movimento sindical, criou-se a redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para automóveis, caminhões, materiais de construção, eletrodomésticos da linha branca e de bens de capital; da Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (COFINS) para motocicletas; da alíquota do Imposto sobre Operações de crédito para pessoa física; e alterou a tabela do Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF).

¹⁷Internacionalmente, o Brasil estabeleceu uma nova relação política com o mundo através da mudança de paradigma. Deixamos de ser um país submisso e fizemos muito mais do que diversificar os parceiros comerciais, ampliamos e diversificamos as relações com um pensamento estratégico e com uma nova noção de geopolítica. O recente acordo celebrado entre Turquia, Irã e Brasil mostrou ao mundo o quanto ainda existe espaço para o diálogo e o respeito à soberania dos povos.

¹⁸Na América Latina, as experiências de integração nos espaços da União das Nações do Sul – UNA-SUL e o Mercado Comum do Sul – Mercosul, têm possibilitado a integração, ajuda mútua e relativa paz, aspectos fundamentais na construção de alternativas à crise global.

¹⁹Em 2010 - realizaremos a eleição mais importante de nossa história, na qual reafirmaremos o projeto de nação construído ao longo dos últimos 8 anos. Um Brasil com soberania política, desenvolvimento sustentável, geração de emprego e distribuição de renda.

²⁰Além disso, este será o ano das mulheres no Brasil, com a ex- Ministra Dilma Roussef, uma companheira com reais condições de representar a continuidade das ações desse governo. Sua eleição representa um marco importante da democracia brasileira, na medida em que as mulheres também passam a ter um peso maior na participação dos espaços de decisão política do país.

²¹Dessa forma é tarefa do movimento sindical, homens e mulheres, debater em seus sindicatos, federações e municípios a Plataforma da Classe Trabalhadora e reafirmar esse nosso projeto de país.

3. CONSTRUINDO A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: NA VIDA, NO TRABALHO E NO MOVIMENTO

Na Vida...

²²As mulheres ainda são as responsáveis pelo cuidado com a família e com a casa, atividades que fazem parte do trabalho social, necessário para a reprodução da sociedade, mas executado em sua imensa maioria exclusivamente por mulheres e sem o reconhecimento da importância desse trabalho.

²³Por serem tratadas de forma desigual, e inferior, são vítimas de violência física e psicológica a ponto de ser necessária a criação de uma lei específica para combater essa prática em nosso país,

decisão tomada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), para o Brasil e ignorada pelo governo anterior. Mas, foi em 2007, elaborada, aprovada e implementada pelo governo Lula.

²⁴A situação torna-se mais aguda quando falamos de mulheres negras, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho.

²⁵Dentre a população mundial que vive em miséria absoluta, as mulheres representam 70%.

No trabalho...

²⁶A categoria metalúrgica é majoritariamente masculina, fundamentada em uma falsa idéia de que existem papéis específicos para a mulher e papeis específicos para os homens, definidos a partir de uma suposta habilidade natural contida em cada sexo, e, portanto, algumas profissões seriam mais adequadas aos homens enquanto outras, típicas de mulher.

Em uma indústria que utiliza mão-de-obra majoritariamente masculina, as mulheres trabalham em ocupações consideradas “típicas de mulher”, estão presentes em menor número na linha de produção e possuem presença maior nas áreas administrativas e de apoio. A maior participação das mulheres é no setor eletroeletrônico, que dentre todos os setores metalúrgicos é o considerado “típico de mulher”.

²⁷Em geral, quando ocorre um processo de inovação tecnológica, o trabalho feminino dá lugar ao masculino. As mulheres estão nas empresas que são os piores elos da cadeia produtiva, e, conseqüentemente, sofrem com as piores condições de trabalho e salário.

²⁸Recebem menos que os homens em qualquer situação: trabalhando na mesma área, na mesma ocupação, com mesmo tempo de serviço, jornada de trabalho, faixa etária ou escolaridade. As diferenças salariais podem chegar a 36,4% (média salarial dos trabalhadores e trabalhadoras na produção). E por que recebem menos?

²⁹Porque não existe igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Apesar de garantias de isonomia salarial, “brechas” como a negociação individual de salários e as promoções decididas através de avaliações subjetivas, fazem com que a mulher fique com salários estagnados. As mulheres já entram na empresa com salários menores, mas a diferença não é tão grande porque existe um piso salarial. Com o passar do tempo as diferenças salariais vão aumentando, porque os homens recebem promoções de cargos e salários em maior número e valor. E também a compatibilização da vida produtiva com a reprodutiva confere à mulher períodos de trabalho com períodos de cuidados com a família o que reduz a média de tempo de trabalho das mulheres em relação aos homens.

³⁰No que diz respeito à regulação do trabalho da mulher metalúrgica no espaço da negociação coletiva:

- a maior parte dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho não apresenta nenhuma cláusula de garantia para as mulheres;
- os direitos das mulheres metalúrgicas regulados nos Acordos e Convenções Coletivas se restringem às questões relativas à maternidade e à saúde reprodutiva;
- Em geral, esses direitos já estão regulados por lei;
- Praticamente não existem cláusulas que garantam igualdade de acesso a cargos, promoções e salários.

No movimento sindical....

³¹O movimento sindical de todo o mundo, e mais especificamente o do Brasil, ao longo de sua história de lutas e avanços, se caracteriza por ser um espaço essencialmente masculino. Refletindo os demais espaços públicos, alijou as mulheres; como por exemplo disto, temos o direito ao voto feminino somente em 1934 no Brasil, 1971 em Portugal e após a II Guerra na Itália e Portugal.

³²Em tempos atuais, o afastamento das questões relativas às mulheres trabalhadoras do centro da pauta de discussão e da negociação coletiva, além da quase ausência de políticas sindicais dirigidas às mulheres, mostra que ainda há formas bastante concretas de marginalização das mulheres. Podemos citar aqui, por exemplo, as condições desfavoráveis à participação das mulheres nas atividades sindicais, em razão do seu cotidiano, que acumula os trabalhos produtivo e reprodutivo (doméstico).

³³A criação de condições favoráveis à sua participação é ainda considerada custo ou atraso em relação à premência da tomada de decisões frente a outras temáticas. Questões como providências quanto à organização de creches em atividades sindicais, adoção de horários para as atividades dos sindicatos mais compatíveis com a persistente dupla jornada de trabalho das mulheres, análise aprofundada das questões referentes às mulheres trabalhadoras nas empresas e demais questões de gênero como temas centrais e de todos os trabalhadores, embora já estejam, bem mais recentemente, fazendo parte da pauta sindical, andam lentamente.

³⁴A adoção de cota mínima de participação de mulheres nas instâncias decisórias do movimento sindical, como ação afirmativa que é, rompeu com a participação exclusiva dos homens e representou um grande passo na superação das desvantagens das mulheres nos espaços políticos e públicos. No entanto, ainda há muito que fazer para a efetivação tanto das cotas como do espaço de intervenção que elas propõem construir.

³⁵Por outro lado, a sistematização de dados disponíveis sobre essa problemática revela que esse árduo e lento caminhar (pelo menos, mais lento do que todos gostaríamos) está exigindo mais e mais esforços por parte de quem sofre as discriminações de modo direto- as mulheres- e de quem as sofre indiretamente e de modo não tão visível - os homens.

4. QUEM SOMOS NÓS?

PERFIL DAS MULHERES METALÚRGICAS

³⁶As mulheres metalúrgicas são hoje 16,1% da categoria, o que representa 333,4 mil trabalhadoras que ocupam funções nessa indústria majoritariamente masculina. A presença das mulheres no mercado de trabalho metalúrgico cresce lentamente: em 1985 essa participação era de 14% (tabela 1).

³⁷Esse número já nos indica - como é a inserção da mulher na indústria metalúrgica, que é reflexo das relações de desigualdade que orientam a definição de papéis de homens e de mulheres em nossa sociedade.

Tabela 1

Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos segundo sexo, 1985-2008

Sexo	Homens		Mulheres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1985	1.407.991	86,0	229.249	14,0	1.637.240	100,0
1990	1.389.558	84,5	255.254	15,5	1.644.812	100,0
1995	1.172.200	85,1	205.577	14,9	1.377.777	100,0
2000	1.084.716	85,0	191.983	15,0	1.276.699	100,0
2005	1.387.894	84,3	258.424	15,7	1.646.318	100,0
2007	1.675.711	84,2	313.921	15,8	1.989.632	100,0
2008	1.739.416	83,9	333.405	16,1	2.072.821	100,0

Fonte: Rais 2007. Caged dez2008. Elaboração: DIEESE/CNM/CUT, 2009.

³⁸E porque apenas 16,1%? “Porque não é trabalho de mulher”, segundo muitas mulheres e homens. Mas será mesmo trabalho de homem porque é pesado? Ou porque eles possuem “habilidades naturais” para executarem esse tipo de atividade? Ou ainda, os outros trabalhos, ditos “de mulher” são “leves”? São questões que o movimento sindical metalúrgico tem buscando desconstruir junto às/aos dirigentes sindicais e os trabalhadores e as trabalhadoras.

³⁹Esses 16,1% não são uniformemente distribuídos geográfica ou setorialmente. Em números absolutos a maior parte das mulheres metalúrgicas está na região Sudeste (200.694), região com a maior concentração de trabalhadores metalúrgicos (1.334,5 mil). No entanto, a região que proporcionalmente possui mais mulheres é a Norte, com 30,6% de mulheres, enquanto as outras regiões possuem entre 12,4% (Centro Oeste) a 15,7% (Sul).

⁴⁰Do universo de 333,4 mil mulheres metalúrgicas, cerca de 36,6% trabalham no setor eletroeletrônico (fabricação de produtos de informática, eletrônicos, e ópticos; fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos). Se compararmos a participação de homens e mulheres em cada setor da indústria metalúrgica, o eletroeletrônico também é o que possui a maior participação de mulheres (33%, contra 67% de homens). Esse setor, como é sabido, está concentrado na ZFM (Zona Franca de Manaus, Amazonas), e utiliza um número mais expressivo de mão-de-obra feminina do que outros setores metalúrgicos porque acredita que as mulheres possuem “habilidades manuais naturais” – diferente dos homens - para incluir componentes eletrônicos e montar equipamentos eletrônicos. O dado trágico é que durante a década de 90, com a automação das linhas de produção as mulheres começaram a ser demitidas, porque a leitura dos empregadores é de que o processo com inserção de componentes automatizada é mais adequado às habilidades

manuais que os homens possuem.

⁴¹Quanto à idade, a maior frequência é de mulheres metalúrgicas na faixa de 30 a 39 anos de idade (31%), mas possuem uma participação expressiva nas faixas de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos (23,8% e 24,1%, respectivamente). Aproximadamente 73% das mulheres metalúrgicas possuem ensino médio completo (antigo segundo grau), enquanto 57,2% dos homens possuem essa escolaridade. Cerca de 13% das mulheres possuem ensino superior completo frente a 8% dos homens.

⁴²No que diz respeito a tempo de serviço, o que implica em questões como rotatividade e salários, a média de tempo de casa das mulheres é de 3,7 anos, enquanto para os homens essa média é superior 4,6 anos.

⁴³No entanto, o problema da mulher na indústria metalúrgica não é apenas de acesso ao emprego metalúrgico, mas é também de remuneração.

⁴⁴Podemos notar que os homens apresentam participação percentual maior em faixas que vão de 3,01 a mais de 20 salários mínimos, enquanto as mulheres apresentam percentuais comparativamente maiores nas faixas de 0,5 a 3 salários mínimos. O salário médio dos homens é de R\$ 1.984,80 e das mulheres de R\$ 1.431,80, o que representa -27,8% do que os homens recebem.

⁴⁵Mas porque as mulheres recebem menos? Porque possuem menos escolaridade não é, como vimos acima. O salário também não é menor porque as mulheres executam uma quantidade de horas de trabalho menor, já que a jornada contratual média de homens e mulheres é de 43:19 horas semanais.

⁴⁶Será então que desempenham cargos e ocupações que pela natureza da atividade justificam salários menores?

⁴⁷Parece também não ser esse o motivo. No que diz respeito às ocupações, 47,3% mulheres metalúrgicas ocupam cargos na produção, 22,7% em áreas administrativas e 18,8% em áreas técnicas de nível médio e superior. Em todas essas áreas, a média salarial das mulheres é menor do que a média salarial dos homens (tabela 2).

Tabela 2

Distribuição das ocupações dos trabalhadores metalúrgicos segundo sexo, 1985-2007

Ocupações	Homens		Mulheres		Diferença (%)
	Número	Salário Médio (R\$)	Número	Salário Médio (R\$)	
Gerentes	39.121	7.935,97	7.562	4.335,10	-45,4
Técnicos (nível médio e superior)	243.014	3.426,56	58.997	2.594,75	-24,3
Trabalhadores em áreas administrativas	113.072	1.858,77	71.295	1.259,35	-32,2
Trabalhadores em áreas de apoio à produção e serviços gerais	174.717	1.709,41	27.682	943,93	-44,8
Trabalhadores em áreas de produção	1.105.720	1.419,06	148.380	902,26	-36,4
Total	1.675.644	1.922,30	313.916	1.387,81	-27,8

Fonte: Rais 2007. Elaboração: DIEESE/CNM/CUT, 2009.

⁴⁸Se observarmos, mais de perto podemos perceber que executando a mesma atividade, ainda assim a mulher recebe menos: um homem cujo cargo é de *montador de veículos automotores* recebe em média R\$ 1.982,66, enquanto a mulher com igual ocupação recebe R\$ 1449,04 (tabela 3). Mas e se eles tiverem tempo de serviço diferente? Se pegarmos um homem com essa função que possui 3 meses de casa ele receberá R\$ 1.146,93 enquanto a mulher R\$ 1.410,25 (diferença de -11,57%) e com o tempo essa diferença irá aumentar, um montador de veículos na faixa de 3 a 5 anos de casa receberá R\$ 1.854,19 enquanto a mulher receberá R\$ 1.297,20, ou seja, uma diferença de -30,04%. Caso eles tenham a mesma escolaridade, segundo grau completo, por exemplo, a diferença continua, os homens recebem R\$ 1.860,78 e as mulheres R\$ 1.317,16 (29,21% a menos). E se pegarmos a mesma faixa etária, por exemplo, de 30 a 39 anos, os homens recebem R\$ 2.058,39 enquanto as mulheres recebem R\$ 1.334,15 (-35,18).

⁴⁹Podemos tomar como exemplo uma função considerada “típica de mulher”, como as recepcionistas, em que os homens recebem em média R\$ 888,27, enquanto as mulheres recebem R\$ 757,53 (tabela 3). E nesse caso as mulheres também recebem menos com a mesma faixa etária, com a mesma escolaridade e com o mesmo tempo de serviço.

Tabela 3

Distribuição das ocupações dos trabalhadores metalúrgicos segundo sexo, 1985-2007

Ocupações	Homens		Mulheres		Diferença (%)
	Número	Média Salarial (R\$)	Número	Média Salarial (R\$)	
Engenheiro/a mecânico/a	10.421	6.584,55	811	5.778,53	-12,2
Recepcionista	863	888,27	4.514	734,53	-17,3
Montador/a de veículos automotores	38.142	1.982,66	2.112	1.449,04	-26,9

Fonte: Rais 2007. Elaboração: DIEESE/CNM/CUT, 2009.

6- EIXOS PARA O DEBATE

6.1. CRECHE – UM DIREITO DA CRIANÇA, UMA LUTA DE TODOS!

⁵⁰Entre todas as necessidades relativas aos cuidados com os filhos, a primordial, é sem dúvida, o local adequado para permanência e estadia das crianças durante o horário de trabalho dos pais ou responsáveis. A existência de creches ou de outros locais que garantam os cuidados necessários à saúde, educação, higiene, alimentação, segurança e bem-estar das crianças é essencial para que as trabalhadoras possam se dedicar às suas atividades profissionais.

⁵¹Quando refletimos sobre o lugar construído para as crianças no âmbito das instituições sócio-educativas ao longo do tempo, torna-se importante resgatar o papel do Estado no processo de construção dessas instituições até chegarmos aos dias atuais, ressaltando sempre o papel dos trabalhadores e trabalhadoras, na conquista desse direito, e na melhoria de sua qualidade, pois leva para dentro dessas instituições toda sua experiência organizativa e reivindicatória.

⁵²Atualmente, e cada vez mais, a educação infantil passa a ter como foco a criança como cidadã que tem direito à convivência em um espaço coletivo, para além da realidade familiar. O papel da educação na constituição do sujeito humano é o ponto de partida para que outros elementos possam ser compreendidos pois o ser humano não nasce pronto, mas humaniza-se nas relações que estabelece com o mundo social.

⁵³O direito à creche para crianças de zero a três anos ampara-se na Constituição Federal brasileira, que completou esse ano seu 22º aniversário, e estabelece no parágrafo 1º do artigo 389, que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob a vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”. Também no parágrafo 2º, está previsto que “esta exigência pode 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, SESC, LBA ou entidades sindicais.

⁵⁴Já a portaria nº 3.296, de 03 de setembro de 1986, autoriza as empresas a adotarem o sistema de reembolso-creche em substituição ao local para amamentação, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho e obedecidas algumas exigências, tal como a cobertura integral das despesas efetuadas com a creche de livre escolha da mãe até os seis meses de idade da criança e a concessão do benefício a todas as trabalhadoras mães, independente do número de mulheres no estabelecimento. Além da Constituição Federal, há também o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que existe há 20 anos e assegura esse direito.

⁵⁵A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), reitera o dever constitucional do Estado com a educação infantil (art. 4º), definido-a como a primeira etapa da educação básica, devendo ser oferecida em creches ou em entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade e em pré-escolas para crianças de quatro a seis anos de idade (art. 30º).

⁵⁶No período entre 1995/2000, foi lançada pela Secretaria Nacional de Mulheres da CUT (CNMT)- uma campanha por Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres. O objetivo é denunciar e avançar para a superação das desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras, na sociedade, no mercado de trabalho e no movimento sindical.

⁵⁷ Um dos eixos centrais dessa campanha, que foi relançada em 2009, é lutar pela ampliação do acesso às creches públicas e pelo compartilhamento entre homens, mulheres e Estado, sobre responsabilidade com o trabalho reprodutivo e de cuidado com a vida humana.

⁵⁸Dados do relatório do Desenvolvimento Humano da ONU afirmam que as mulheres representam 70% da população mundial que vive em situação de miséria absoluta. Sua jornada de trabalho total é, aproximadamente, 13% superior às dos homens e elas recebem, em média, 30% a menos do que eles. Apesar de o desemprego total ter diminuído nos últimos anos, os indicadores

ainda apontam para elevadas diferenças por sexo e raça.

⁵⁹A jornada de trabalho das mulheres é superior, devido à necessidade de conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico. Além disso, as trabalhadoras são as mais impactadas pelas transformações produtivas, pela flexibilização das relações de trabalho e pela alta rotatividade, fatores que contribuem para ampliar sua presença no mercado de trabalho informal, a domicílio e em tempo parcial. E o baixo investimento público na garantia de creches e escolas em tempo integral agrava ainda mais essa situação: estima-se que as mulheres são responsáveis pelo cuidado não remunerado de 11 milhões de crianças no Brasil.

⁶⁰Em 1953, a creche também foi uma das principais reivindicações da I Conferência Nacional de Mulheres Trabalhadoras. E ainda antes de ser incorporado à Constituição Federal em 1988, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo incluiu o direito à creche como cláusula num dissídio coletivo. Mesmo assim, a primeira versão do FUNDEB, discutida em 2007, só incorporou a questão através de emenda parlamentar.

⁶¹Atualmente o número de creches públicas em nosso país atende somente 11% do total de crianças de zero a três anos, segundo dados do Ministério da Educação. De acordo com o II Plano Nacional de Políticas para Mulheres, o Brasil tem uma meta de construir 1714 creches e pré-escolas até 2011, para aumentar em 10% as vagas nas creches.

⁶²A luta pela creche pública agrega dimensões complementares: a garantia dos direitos da criança, como sujeito de direitos, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, autonomia das mulheres, a defesa da educação pública, gratuita e de qualidade para todos os níveis de ensino e a garantia de direitos dos trabalhadores em educação.

⁶³Assim a CNM/CUT realiza o debate de creche em duas frentes: a primeira é que a luta pela ampliação das creches públicas é uma reivindicação histórica das mulheres trabalhadoras, já que para além de um direito da criança ao bem-estar e à educação, garante às mulheres maiores possibilidades de inserção e permanência no mercado de trabalho e nos espaços de poder e a segunda, é garantir nas negociações coletivas as cláusulas referentes à creche.

⁶⁴Apesar de reconhecermos o impacto do estabelecimento de cotas de gênero nos partidos e sindicatos, acreditamos que este mecanismo só terá efetividade se houverem condições reais que possibilitem às mulheres ocupar os espaços a elas reservados, e a creche é uma condição

fundamental nesse processo.

⁶⁵É necessário avançar nessa luta!

6.2. SAÚDE DA MULHER

⁶⁶No Brasil, as principais causas de morte da população feminina, na faixa etária de 20 a 49 anos, são doenças relacionadas ao aparelho circulatório; neoplasias, principalmente o câncer de mama, de pulmão e de colo do útero; as doenças do aparelho respiratório e doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas (Ministério da Saúde/SVS/SIM – Brasil 2008).

⁶⁷As mudanças de hábitos, aliadas ao estresse do estilo de vida no mundo moderno, contribuem para que as doenças crônico-degenerativas estejam entre as principais causas de morte na população feminina. A Hipertensão Arterial e o Diabetes Mellitus são os principais fatores de risco para as doenças cardiovasculares.

⁶⁸Nas últimas décadas, foi alcançada uma boa cobertura das ações que compõem a atenção obstétrica e o planejamento familiar, mas a qualidade destas ações continua deficiente, de tal forma que a razão de mortalidade materna, no Brasil, em 2007, foi de 77 óbitos maternos para cada 100 mil nascidos vivos (SIM/SINASC/MS). O número considerado ideal pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é de 20 para cada 100 mil nascidos vivos. Entre as principais causas de mortalidade materna estão a hipertensão e suas complicações em primeiro lugar, hemorragias em segundo, infecção puerperal em terceiro e aborto, em quarto.

⁶⁹Em 2004 foi lançado pelo governo federal o Pacto Nacional pela Redução da Mortalidade Materna e Neonatal, estratégia prioritária adotada pelo Ministério da Saúde e que tem como fundamento a ampla mobilização de gestores e da sociedade civil na promoção de políticas e ações integradas que promovam a melhoria da saúde materna e infantil. Os princípios do Pacto, entre outros, são o respeito aos direitos humanos de mulheres e crianças; a consideração das questões de gênero, dos aspectos étnicos e raciais e das desigualdades sociais e regionais; a decisão política de investimentos na melhoria da atenção obstétrica e neonatal; e a ampla mobilização e participação de Gestores e organizações sociais.

⁷⁰Neste sentido, medidas importantes foram adotadas. Houve um salto importante no percentual de

mulheres que passaram a contar com assistência ao pré-natal. Em 1996, o percentual de grávidas que nunca consultaram um médico era de 14%. Em 2006, a Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde (PNDS) identificou que este percentual baixou para 1,3%. Além disso, se contabilizou que pelo menos 61% das mulheres nesta situação tinham passado por sete ou mais consultas de avaliação, inclusive com a realização de exames.

⁷¹Além disso, o acelerado processo de industrialização urbanização refletiu num profundo impacto na dinâmica populacional, cultural e sanitária do país. Como resultado da queda da mortalidade e da fecundidade, a população envelheceu.

⁷²De acordo com estimativas do DataSUS, para o ano de 2006, a população feminina brasileira totalizava mais de 94 milhões de mulheres. Neste universo, cerca de 30 milhões está entre 35 e 65 anos, o que significa que 32% das mulheres no Brasil estão na faixa etária em que ocorre o climatério.

A saúde da mulher trabalhadora

⁷³A população feminina no Brasil soma mais de 97,5 milhões de pessoas, o que corresponde a 51% da população, de acordo com o IBGE. Além disso, das mulheres em idade ativa, 52% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Entretanto, ocupam funções de maior vulnerabilidade (ausência de carteira assinada, funções de baixa qualificação, menores salários), criando “*guetos de ocupação feminina*”.

⁷⁴Além disso, a dupla jornada de trabalho entre as mulheres impede a recuperação ao final do dia, ficando as mulheres sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimentos físico e mental, expresso em manifestações como estresse, fadiga crônica, *burnout* e LER/DORT.

⁷⁵As doenças profissionais que as mulheres apresentam são invisíveis, quando procuram os serviços de saúde e reclamam a tendência é não valorizar suas queixas, fruto de uma visão preconceituosa contra as mulheres. Muitos médicos não relacionam essas doenças com o trabalho, o diagnóstico é de que são de fundo emocional, “coisa de mulher”.

⁷⁶As doenças de trabalho que as mulheres apresentam podem não matar ou mutilar, mas tornam penoso o cotidiano. Como não são visíveis e não são diagnosticadas, também não entram nas estatísticas.

“As doenças e o sofrimento das trabalhadoras são invisíveis porque elas não são vistas nem valorizadas como trabalhadoras (...), porque o trabalho doméstico não é considerado trabalho e porque os riscos à saúde a que estão impostas não são tidos como riscos.” (Carlotto, SOF, 1998).

⁷⁷A ação dos sindicatos deveria ser de analisar a questão da saúde com um recorte de gênero, procurando dar respostas coletivas aos problemas ao invés de considerar essas questões como problemas individuais das mulheres.

6.3. ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

⁷⁸A violência é uma das principais causas de morte entre pessoas de 15 e 44 anos. Porém, ela se apresenta de forma diferenciada para homens e mulheres, enquanto o homem sofre violência nas ruas, nos espaços públicos e em geral praticada por outros homens, a mulher sofre violência masculina, dentro de casa, no espaço privado e seu agressor, em geral, é (ou foi), o namorado, o marido, o companheiro ou amante. Esse fenômeno acontece no mundo inteiro e atinge as mulheres em todas as idades, graus de instrução, classes sociais, raças, etnias e orientação sexual.

⁷⁹É um problema que está ligado ao poder, onde de um lado impera o domínio dos homens sobre as mulheres, e de outro, uma ideologia dominante, que lhe dá sustentação. E independente do tipo de violência praticada contra mulher todas tem base comum às desigualdades que predominam em nossa sociedade.

⁸⁰São muitas as formas de violência de gênero: desigualdades salariais, assédio sexual no trabalho; uso do corpo da mulher como objeto nas campanhas publicitárias, tratamento desumano que muitos recebem nos equipamentos de saúde. Todas representam uma violação dos direitos humanos e atingem a cidadania das mulheres.

⁸¹A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), da qual o Brasil é signatário define a “violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”

⁸²Segundo dados da Fundação Perseu Abramo, em 2001 as mulheres só denunciaram a violência sofrida dentro de casa a algum órgão público (quase sempre em delegacias policiais) quando se

sentiram ameaçadas em sua integridade física: ou por armas de fogo (31%), ou quando os espancamentos deixaram marcas, fraturas ou cortes (21%) - ou ainda diante de ameaças de espancamentos contra si mesmo ou contra seus filhos (19%).

⁸³Nas outras situações como tapas, xingamentos, empurrões, quebradeiras, relações sexuais forçadas e assédio sexual, o percentual em delegacias ou outros públicos não ultrapassou os 10%.

⁸⁴Para se reverter esse quadro muitas ações organizadas em rede são necessárias - visando a proteção, atendimento e punição aos agressores.

⁸⁵No período de 2003 a 2010 - foram realizadas as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e esses debates deram origem ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que não se traduz apenas em diretrizes para o trabalho com mulheres, mas sim em ações de governo para toda a sociedade - esse Plano possui as seguintes diretrizes: igualdade e respeito a diversidade, equidade, autonomia das mulheres, laicidade do estado, universalização das políticas, justiça social e participação e controle social.

⁸⁶E, mais recentemente, o Pacto Nacional pelo Enfrentamento a Violência contra a Mulher elaborado a partir dos avanços e aperfeiçoamentos dos Planos Nacionais, foram elaborados com o objetivo de prevenir e enfrentar todas as formas de violência contra as mulheres a partir de uma visão integral desse fenômeno, reduzindo os atuais índices, promovendo mudança cultural a partir da disseminação de atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito às diversidades de gênero, considerando as questões raciais, étnicas, geracionais, de orientação sexual, de deficiência e de inserção social, econômica e regional.

⁸⁷O Pacto compreende não apenas a dimensão do combate aos efeitos da violência contra as mulheres, mas também as dimensões da prevenção, atenção, proteção e garantia de direitos para aquelas mulheres em situação de violência, bem como o combate à impunidade dos agressores.

⁸⁸Portanto, as dimensões em que atua prevêm a construção de uma rede de atendimento com atuação articulada entre as instituições/serviços públicos governamentais, não governamentais e a comunidade buscando melhoria no atendimento.

⁸⁹Entre as conquistas importantes nesse período lembramos os três anos de Lei Maria da Penha, criada para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, onde destacam-se as medidas

preventivas de urgências à mulher que esteja em situação de risco, face à gravidade dos atos violentos que é submetida, como as Casas Abrigos.

⁹⁰Estamos celebrando 100 anos de luta por autonomia, igualdade e direitos, mas há ainda muito a conquistar!

ANEXO 1

RESOLUÇÃO SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA SOCIEDADE, NO MERCADO DE TRABALHO METALÚRGICO E NAS ENTIDADES SINDICAIS METALÚRGICAS

Considerando que:

- As nossas vidas estão desenhadas pelas lutas históricas de resistência à opressão;
- A realidade denuncia a escandalosa desigualdade social e nas relações entre homens e mulheres que se aprofundam quando se trata de mulheres negras;
- As mulheres em nossa sociedade são tratadas de forma desigual, no que diz respeito ao mercado de trabalho e nos espaços de decisão política;
- As mulheres ainda são as responsáveis pelo cuidado com a família e com a casa, atividades que fazem parte do trabalho social, necessário para a reprodução da sociedade, mas executado em sua imensa maioria exclusivamente por mulheres e sem o reconhecimento da importância desse trabalho;
- As mulheres, por serem tratadas de forma desigual, e inferior, são vítimas de violência física e psicológica;
- As mulheres metalúrgicas ganham 27% menos do que os homens metalúrgicos;
- As mulheres são apenas 15% do total de trabalhadores nessa indústria;
- As mulheres são discriminadas no acesso a essa parte do mercado de trabalho, que são discriminadas no momento da decisão das promoções e dos cursos de qualificação profissional, mas ironicamente privilegiadas no momento da demissão;
- Representam apenas 6% do total de dirigentes em entidade metalúrgicas cutistas;
- As mulheres acreditam que além de melhorias econômicas para o trabalhador é necessária a mudança de valores culturais reproduzidos e disseminados por todos nós, inclusive em nossas entidades sindicais, e que para a construção de um novo mundo se faz necessário rever nossas atitudes;

A I Conferência Nacional de Mulheres Metalúrgicas da CNM/CUT, realizada nos dias 11 e 12 de junho de 2007, em Guarulhos, SP, delibera:

I - Gênero e Saúde

- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos atuem em todos os espaços que discutam a saúde pública de qualidade para homens e mulheres;
- ✓ Desenvolver campanha para divulgação da anemia falciforme;
- ✓ Emissão de CAT para Estupro e assédio moral;
- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos atuem na defesa do Trabalho Seguro na fábrica;
- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos atuem para eliminar do local de trabalho doenças como Ler/Dort e doenças psicossomáticas, que atingem, em especial, as mulheres;
- ✓ Campanha para esclarecimento sobre o assédio moral e ações para eliminação das formas de assédio moral no local de trabalho;
- ✓ Qualquer proposta de reforma sindical que represente aumento do tempo de contribuição das mulheres deve ser vetado, com a manifestação ativa das entidades sindicais metalúrgicas;
- ✓ Elevação do tempo de licença para gestante de 120 para 180 dias.

II - Gênero e Educação

- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos negociem programas de qualificação e formação profissional no local de trabalho;
- ✓ Que a CNM/CUT negocie junto aos órgãos competentes cotas para mulheres nos programas de formação profissional do Sistema S;
- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos realizem programas de formação e sensibilização dos dirigentes – homens e mulheres – sobre as relações de gênero;
- ✓ Que a CNM/CUT, federações e sindicatos realizem programas de formação das dirigentes sobre temas do mundo do trabalho e temas de interesse geral dos trabalhadores.

III - Gênero e Questão racial

- ✓Garantir e fortalecer o coletivo de raça da CNM/CUT;
- ✓Que a CNM/CUT, federações e sindicatos realizem programas de formação e sensibilização sindical sobre o tema – para dirigentes, funcionários das entidades sindicais e assessores;
- ✓Que a CNM/CUT, federações e sindicatos negociem com as estruturas públicas e empresas a garantia de acesso à educação e à formação profissional para mulheres e homens negros;
- ✓Que a CNM/CUT realize uma pesquisa sobre o perfil de gênero e raça na categoria metalúrgica;
- ✓Que a CNM/CUT monitore os sindicatos e federações sobre o cumprimento das deliberações sobre raça e gênero, sempre relegados à segundo plano;

IV - Enfrentamento à violência contra a mulher

- ✓Realização de programas de formação e sensibilização nos sindicatos e fábricas para mudança de valores culturais que reforçam as desigualdades de gênero e que apesar de cultural tem uma utilidade política e econômica em nossa sociedade;
- ✓Realização de programas de formação e sensibilização nos sindicatos e fábricas sobre a violência contra a mulher;
- ✓Divulgação da Lei Maria da Penha através da reprodução da cartilha pelos sindicatos e federações;
- ✓Divulgação da Lei Maria da Penha através de assembleias nas fábricas, explicando e sensibilizando a categoria sobre assunto;
- ✓Incluir a discussão do tema nas Sipa's.

V - Gênero e mercado de trabalho

- ✓Inclusão de cláusulas nas pautas de reivindicação de cotas para a contratação de mulheres em todos os níveis hierárquicos, inclusive aprendiz, ampliando a participação das mulheres dos atuais 15% na indústria metalúrgica, a exemplo de experiências internacionais e nacionais de cotas no mercado de trabalho;
 - ✓Negociação com os sindicatos patronais e empresas de incentivos ao estudo e formação profissional das mulheres metalúrgicas;
 - ✓Que a CNM/CUT, federações e sindicatos apoiem, através de campanhas, o projeto de Lei que propõem o aumento da licença maternidade;
 - ✓Ratificação da Convenção 158;
- Inclusão da cláusula unificada sobre creche nas pautas de reivindicação de todos os sindicatos filiados à CNM/CUT (vide cláusula no item “VII – Cláusulas para inclusão no Contrato Coletivo Nacional de Trabalho”).

VI - Mulher e política

- ✓Discussão, 1 vez por mês, nas entidades sindicais metalúrgicas cutistas em suas reuniões ordinárias e/ou extraordinárias, os valores que estão produzindo e reproduzindo e que não se adequam à proposta de mudança social que pregamos, procurando assim, mudar não apenas as questões materiais mas também nosso comportamento em todas as esferas da vida social.”
- ✓Campanha dos sindicatos, federações e confederações sobre a importância da participação da mulher na vida política do país, em especial, no movimento sindical;
- ✓Campanha de divulgação realizada pelos sindicatos, federações e confederações sobre os direitos da mulher;
- ✓Que a CNM seja vanguarda na Reforma Política: defendendo além do financiamento público de campanha, da fidelidade partidária, a cota de mulheres e a lista intercalada;
- ✓Participação ativa nas Conferências Regionais, Estaduais e Nacional realizada pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres do governo federal, com a garantia dos recursos necessários dos sindicatos, federação e confederação para a participação efetiva das dirigentes sindicais metalúrgicas;
- ✓Garantia das mulheres nas mesas de negociação das convenções coletivas de trabalho em todas as rodadas;
- ✓Garantir orçamento e estrutura nos sindicatos, federações e confederação para a realização das atividades sobre o tema gênero;
- ✓O 7º. Congresso da CNM/CUT ratifica e amplia a cláusula estatutária da CUT, em seu capítulo IV – Das disposições comuns às instâncias organizativas e deliberativas, Art. 57, Inciso VI, estabelecendo que todas as entidades orgânicas da Central devem ter em sua direção “no mínimo 30% de um dos gêneros”. Portanto, a CNM delibera para si e para as Federações orgânicas, e orienta os sindicatos a seguir essa resolução de que a partir dessa data as direções destas deverão ser constituídas com no mínimo 30% de mulheres em todas as

instâncias internas distribuídas proporcionalmente em todos os níveis das direções – secretariado, direção executiva e conselho fiscal;

✓O 7º Congresso da CNM/CUT ratifica a adoção a partir desta data a quota de participação das mulheres metalúrgicas, em suas representações e atividades tais como congressos, plenárias, delegações, seminários, cursos, encontros, respectivamente, na mesma proporção de mulheres existentes na base, sendo que se as vagas disponíveis não forem preenchidas por mulheres não poderão ser complementadas por homens.

✓Alterar o estatuto dos sindicatos com o objetivo de garantir a cota de gênero nas estruturas sindicais;

✓Os sindicatos e federações que não possuem mulheres em suas direções deverão envidar esforços, através de atividades específicas tais como campanhas de sindicalização de mulheres, debates, encontros e seminários de temas de interesse das mulheres trabalhadoras metalúrgicas, inclusão na negociação coletiva de temas de interesse das mulheres metalúrgicas e mudanças na rotina sindical que se adequem a realidade da atuação sindical da mulher tais como as propostas apresentadas no “Código de Conduta das relações de gênero nas entidades sindicais metalúrgicas”;

VII – Clausulas para inclusão no Contrato Coletivo Nacional de Trabalho

✓Doenças ocupacionais e acidentes de trabalho (clausula do sindicato dos metalúrgicos do abc);

✓Garantia de salário igual para trabalho igual promovendo a equidade de gênero e raça;

✓Redução da jornada de trabalho sem redução salarial e sem redução das pausas durante o trabalho já conquistadas;

✓Cláusula unificada sobre Auxílio Creche: As empresas e empregadores reembolsarão aos seus empregados(a), até o valor mensal de R\$ (definir o valor a partir de levantamento do custo de creches em diversas regiões do país com indústria metalúrgica) para cada filho, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou garantirão creches para seus/suas funcionárias/os no local de trabalho.

Parágrafo único – a concessão da vantagem estabelecida no caput da presente Cláusula está em conformidade com o inciso XXV do artigo 7º da Constituição da República do Brasil, atendendo, ainda, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, bem como da Portaria MTb/GM nº 3.296 de 5.9.1986, com as alterações da Portaria MTb/GM nº 670/97”.

✓Que a CNM/CUT inicie uma campanha por Creches públicas;

1ª DIREÇÃO EXECUTIVA CNM/CUT – Gestão 2007 / 2011

Cargo	Nome	STI Metal.	UF
Presidente	Carlos Alberto Grana <i>(licenciado)</i>	ABC / SP	SP
Vice-Presidente	Claudir Antônio Nespolo <i>(Presidente)</i>	Porto Alegre / RS	RS
1º Vice-Presidente	<i>Roque Assunção Cruz- Licenciado</i>	Candeias BA	NE
Secretário Geral	João Vicente Silva Cayres	ABC / SP	SP
Secretário de Administração e Finanças	José Wagner Morais de Oliveira	Timóteo / MG	MG
Secretária da Mulher	Maria Ferreira Lopes	BH-Contagem / MG	MG
Secretária de Formação	Michele Ida Ciciliato	Taubaté / SP	SP
Secretária de Políticas Sociais	Rosilene Matos da Silva	Manaus / AM	AM
Secretário de Organização	Ubirajara Alves de Freitas	BH-Contagem / MG	MG
Secretário de Política Sindical	Geordeci Menezes de Souza	Natal / RN	NE
Secretário de Relações Internacionais	Valter Sanches	ABC / SP	SP
Secretário de Saúde, Seg.Trab. e Meio Ambiente	Edson Carlos Rocha da Silva	Niterói / RJ	RJ
Secretário Nacional	Milton Luiz Leorato Viário	São Leopoldo / RS	RS
Diretor Executivo	João Evangelista de Oliveira	Sorocaba / SP	SP
Diretora Executiva	Emília Maria Santana Valente	Manaus / AM	AM
Diretor Executivo	Aldemir Miranda de Brito	Manaus / AM	AM
Diretora Executiva	Cátia Maria Braga Cheve	Manaus / AM	AM
Diretor Executivo	Roberto Pereira de Souza	Espírito Santo / ES	ES
Diretor Executivo	Genivaldo Marcos Ferreira	Joinville / SC	SC
Diretor Executivo	Vilmar Sizino Garcia	Jaraguá do Sul / SC	SC
Diretor Executivo	Edemilson Pereira Dias	Ponta Grossa / PR	PR
Diretor Executivo	Francisco Wil Pereira e Silva	Ceará / CE	NE
Diretor Executivo	Adenir Jardim da Silva	Caxias do Sul / RS	RS
Diretor Executivo	Alberto Alves dos Santos	Pernambuco / PE	NE
Diretor Executivo	Paulo Dutra Gomes	Taubaté / SP	SP
Diretor Executivo	Henrique Almeida Ribeiro	Juiz de Fora / MG	MG
Diretor Executivo	Kléber William de Souza	Timóteo / MG	MG
Diretor Executivo	Benedito Sérgio Irineu	Pindamonhangaba / SP	SP
Conselho Fiscal	José Quirino dos Santos	João Monlevade / MG	MG
Conselho Fiscal	Marli Melo do Nascimento	Campina Grande / PB	NE
Conselho Fiscal	Dorival Jesus do Nascimento Junior	Itu / SP	SP
1º Suplente Conselho Fiscal	Ana Nice Martins de Carvalho	ABC / SP	SP
2ª Suplente Conselho Fiscal	Valdeci Henrique da Silva	Sorocaba / SP	SP
3ª Suplente Conselho Fiscal	Flávio José Fontana de Souza	Canoas / RS	RS
FEM SP	Valmir Marques da Silva	Taubaté / SP	SP
FEM SC/PR	João Batista Souza	Mec. Joinville / SC	SC
FEM RS	Jorge Edemar Correa	Canoas / RS	RS

¹ Plenária Estatutária CNM/CUT – 02, 03 e 04 de dezembro de 2009

FEM RJ / ES	Valmir Braga	Barra do Piraí / RJ	RJ
FEM MG	Wilton Gonçalves Lima	BH-Contagem	MG
FEM NE	Paulo Medeiros da Cunha	Mossoró / RJ	RN