

FOLHA

METALÚRGICA



EDIÇÃO 985
MARÇO DE 2022
www.smetal.org.br

Agora é que SÃO ELAS



Foto: Renata Rocha

Metalúrgicas, mães e mulheres reais, as dirigentes do Coletivo do S Metal mostram sua força

editorial

Nos chame pelo nosso nome

As histórias de diversas mulheres muitas vezes são contadas a partir do olhar masculino. Não importa a área de atuação, escolaridade, raça e crença, a verdade é que durante anos o público feminino teve as narrativas construídas por outras pessoas que não elas mesmas. Com as metalúrgicas não é diferente.

Em um ambiente predominantemente masculino, nós mostramos ao que viemos. Depois de muita luta e resistência hoje é possível que você trabalhe com uma mulher atuando na máquina ao lado. Conquistamos direito ao voto, ao estudo e ao trabalho; mas isso não é o suficiente.

O suficiente é receber o mesmo salário, ter as demandas ouvidas e sermos respeitadas. O suficiente é que a gente possa contar nossa história com a própria voz e não a partir de um eco das figuras masculinas. Nós temos nome, RG, CPF e trajetória.

“ E o nosso nome não é inferior, subordinada ou “psiu”, nós somos o Coletivo de Mulheres do SMetal

Desafiamos a rotina dupla/tripla e damos conta do trabalho, além de todas as pessoas que precisamos cuidar em de nossas casas. Ainda assim, dentro das empresas metalúrgicas temos que lidar com o machismo em forma de assédio, piadas e desdém. Diante disso, o Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região (SMetal) não se calará.

Nós, mulheres e sindicalistas, estamos de braços dados com as companheiras e iremos lutar por equidade e condições justas para cada mulher dentro das empresas.

Nos chamem pelo nosso nome! E o nosso nome não é inferior, subordinada ou “psiu”, nós somos o Coletivo de Mulheres do SMetal.

Metalúrgicas podem contar com o **Coletivo de Mulheres do SMetal**

Coletivo é uma palavra que tem origem no latim (*collegiere*) e significa “colher junto” ou “reunir”. Esses são dois dos inúmeros objetivos que o Coletivo de Mulheres do SMetal tem. A partir deste ano, as 7.761 metalúrgicas que hoje atuam em Sorocaba e nas cidades da região poderão contar com as dirigentes sindicais Cleide Bueno (Flextronics), Lindalva Martins (Flextronics), Nazaré da Silva (Flextronics), Priscila Silva (Gestamp) e Priscila da Costa (Apex).

Atualmente, as mulheres formam 18,93% do total de metalúrgicos empregados na base do SMetal. Além de ser uma pequena parcela da categoria, elas ainda enfrentam obstáculos dentro de um ambiente de trabalho masculinizado.

“Em uma situação delicada, uma mulher raramente vai se sentir confortável em pedir ajuda para um homem. É preciso escuta ativa para compreender esses anseios. Existimos como um Coletivo que será feito pela força das mulheres metalúrgicas para escutar cada uma das nossas”, afirmam as dirigentes.

Diante disso, o Sindicato percebeu a necessidade de um grupo que possa ouvir as demandas dessas companheiras e pensar em iniciativas que protejam os direitos das mulheres e as defendam do machismo diário.

A perspectiva é de que o Coletivo leve ao debate temas importantes como: equidade salarial entre homens e mulheres dentro das fábricas; funções de trabalho que estejam adequadas para cada um dos gêneros; políticas permanentes de contratação feminina e valorização da mão de obra, inteligência e capacidade das mulheres, promovendo crescimento profissional dentro das empresas.

O SMetal e toda sua diretoria celebram o surgimento de mais uma ferramenta que será essencial na defesa dos direitos das trabalhadoras.

A partir deste ano, cinco dirigentes sindicais se organizam na luta pelos direitos das mulheres dentro das fábricas da base do SMetal; conheça um pouco mais sobre elas

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
|  <p>Flextronics</p> <p>Nazaré da Silva</p> <p>Palavra de força</p> <p>Perseverança</p> <p>“A expectativa é promover mudanças e melhorias na vida das companheiras”</p> |  <p>Flextronics</p> <p>Lindalva Martins</p> <p>Palavra de força</p> <p>Determinação</p> <p>“Como lideranças femininas, iremos desenvolver projetos voltados para as mulheres. Juntas iremos fazer a diferença”</p> |  <p>Flextronics</p> <p>Cleide Bueno</p> <p>Palavra de força</p> <p>Perfeccionismo</p> <p>“Vamos lutar juntas e trocar ensinamentos importantes”</p> |  <p>Gestamp</p> <p>Priscila Silva</p> <p>Palavra de força</p> <p>Ocupar</p> <p>“Nas fábricas e em todos lugares, nós somos resistência! No Coletivo, não será diferente”</p> |  <p>Apex</p> <p>Priscila da Costa</p> <p>Palavra de força</p> <p>Eu quero, eu consigo, eu posso!</p> <p>“O Coletivo vem para mudar as estruturas do machismo e mostrar para as mulheres suas capacidades”</p> |
|---|---|---|---|--|

Fotos: Renata Rocha

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente
Leandro Candido Soares

Vice-presidente
Valdeci Henrique da Silva

Secretário-Geral
Silvio Luiz Ferreira da Silva

Secretário de Administração e Finanças
Tiago Almeida do Nascimento

Secretário de Organização
Izídio de Brito Correia

Diretor Executivo
Francisco Lucrécio Junior Saldanha

Diretor Executivo
Antonio Welber Filho

COMUNICAÇÃO SMETAL

Jornalista responsável
Jônatas Rosa

Redação e reportagem
Caroline Queiróz Tomaz
Daniela Gaspari
Jônatas Rosa
Mariana M. Maginador

Fotografia
José Gonçalves Filho (Foguinho)

Projeto Gráfico e Editoração
Cássio de Abreu Freire e Lucas Delgado

Sindicato do Metalúrgicos de Sorocaba e Região

Sede Sorocaba:
Tel. (15) 3334-5400
Cel. (15) 99714-9534 (WhatsApp)
Rua Júlio Hanser, 140 - Sorocaba SP
www.smetal.org.br

Atendimento:
Segunda a sexta-feira das 8h às 17h

Folha Metalúrgica
Publicação: Semanal



mercado de trabalho

Como combater a desigualdade entre homens e mulheres

Todo ano, durante o mês de março, é a mesma coisa. Jornais, portais de notícias e as mídias em geral dão destaque à desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, especialmente quando o assunto é salário. Na categoria metalúrgica, na qual ainda há outro fator histórico que é o número de trabalhadoras na base, a situação também não mudou.

O incentivo a contratações femininas e à progressão profissional sem qualquer tipo de discriminação de gênero no local de trabalho é uma reivindicação constante da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região (SMetal). Inclusive, está prevista na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) negociada pela FEM-CUT/SP em praticamente todos os grupos patronais.

Mas como pode-se perceber no quadro ao lado, a participação das mulheres na categoria pouco mudou nos últimos anos. Segundo dados da RAIS (2020) e do novo Caged (2022), compilados pela subseção do Dieese do SMetal, a estimativa é que apenas 18,93% da categoria seja feminina. Em 2019, elas representavam 18,97% e, em 2018, somente 19,57%. Sobre o salário, a diferença também é grande.

E por que isso continua? Para a socióloga, Adriana Marcolino, técnica do Dieese da CUT Nacional, essa desigualdade entre homens e mulheres é estrutural pois, independente do período, essa proporção reduzida das mulheres se mantém. E enfatiza: “não haverá mudanças enquanto houver apenas políticas genéricas, para toda a classe trabalhadora”.

Segundo ela, alguns fatores fazem com que

essa situação se perpetue. A menor participação de mulheres em ocupações de maiores qualificações, a dificuldade para evoluir na carreira e a maior frequência com que a trabalhadora sai do mercado de trabalho são algumas delas.

O que fazer?

A socióloga acredita que há elementos efetivos nos quais o movimento sindical pode atuar para colaborar na busca por igualdade. A primeira questão é garantir creche, seja com o auxílio previsto nas Convenções Coletivas ou lutando por uma política pública localmente, que possua o horário de atendimento compatível com a jornada da trabalhadora.

Medidas de proteção às mulheres que tiveram filhos, para impedir que elas sejam demitidas após voltar da licença maternidade, também é uma forma de ajudar a reduzir essa desigualdade. “Outra questão é verificar se o plano de cargos e salários não está cometendo injustiças com as mulheres. Se ele está sendo, de fato, uma oportunidade para homens e mulheres dentro das empresas”, alerta.

Adriana finaliza dizendo que, na indústria metalúrgica, há ocupações que são socialmente avaliadas como tarefas de homens, o que dificulta a contratação e promoção de mulheres. “Em casos de gerências, chefia e maior qualificação é o machismo que muitas vezes impede a ascensão da mulher. Por isso, a empresa também deveria ter uma atitude de formar os seus quadros e superar as avaliações machistas e discriminatórias contra a mulher”.

Quanto maior o cargo, maior a diferença no salário

Quando analisados os cargos de chefia nas metalúrgicas de Sorocaba e Região, como supervisor, gerente, encarregado, diretor e coordenador, o percentual de participação da mulher é equivalente ao encontrado em toda a categoria, de **19,33%**.

Só que quando o tema é **salário**, a diferença entre homens e mulheres aumenta e chega a **36,95%**.

Exemplo

Na categoria, há 90 homens em cargos de **gerente administrativo** e 45 mulheres. Enquanto eles ganham, em média, **R\$ 19.185,52**, o salário médio feminino é de **R\$ 8.989,34**; uma diferença de **53,15%**.

Saiba mais:

www.smetal.org.br/especialmulher

“Sabemos que em alguns setores da metalurgia é mais comum a contratação de homens, especialmente na produção, e temos batalhado para ampliar a participação feminina em todos os campos. E ainda há muitas dificuldades para as mulheres chegarem à chefia e, quando conseguem, ganham bem menos, independente da formação e do seu empenho. Esse machismo enraizado na nossa sociedade é algo que todos devemos combater sempre”.

Leandro Soares
Presidente do SMetal



Perfil da Mulher Metalúrgica

BASE SMETAL

QUANTAS SOMOS

Estimativa com base na RAIS/2020 e novo Caged/2022

7.761 Mulheres
33.238 Homens

Apenas **18,93%** são mulheres

DIFERENÇA DOS SALÁRIOS

(SALÁRIO MÉDIO)

PRODUÇÃO + ADM **25% a menos** { **R\$ 3.326,44** Mulheres
R\$ 4.439,84 Homens

PRODUÇÃO **31% a menos** { **R\$ 2.104,97** Mulheres
R\$ 3.053,38 Homens

CARGOS DE CHEFIA

SUPERVISORA, GERENTE, ENCARREGADA, DIRETORA, CHEFE E COORDENADORA

460 Mulheres
1.920 Homens

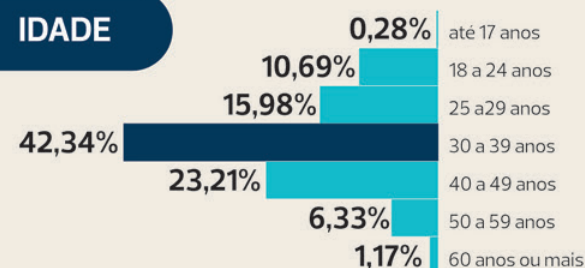
Apenas **19,33%** são mulheres

DIFERENÇA DOS SALÁRIOS

EM CARGOS DE CHEFIA (SALÁRIO MÉDIO)

36,95% a menos { **R\$ 8.439,54** Mulheres
R\$ 13.386,22 Homens

IDADE



ESCOLARIDADE

| | Mulheres | Homens |
|---------------------|---------------|---------------|
| Fund. incompleto | 1,31% | 2,73% |
| Fund. completo | 2,09% | 3,98% |
| Médio incompleto | 1,77% | 2,88% |
| Médio completo | 61,08% | 68,10% |
| Superior incompleto | 5,69% | 3,66% |
| Superior completo | 28,06% | 18,65% |

ONDE TRABALHAM

- 1° Peças e acessórios automotivos
- 2° Equip. de informática e periféricos
- 3° Produtos de metal
- 4° Aparelhos de teste, medição e controle
- 5° Máquinas e equipamentos agríc. e pecuário

PRINCIPAIS OCUPAÇÕES

- 1° Oper. Linha de Montagem (Ap. Eletrônicos) **1.116**
- 2° Alimentad. Linha de Produção **1.024**
- 3° Assistente Administrativo **425**
- 4° Oper. de Máquinas Operatrizes **392**
- 5° Auxiliar de Escritório **293**

Trabalhadora: conheça seus direitos garantidos pela **CLT** e pela **Convenção Metalúrgica**

No Brasil, faz pouco mais de 30 anos que as mulheres, finalmente, começaram a trilhar um caminho de equidade no mercado de trabalho. Foi só com a Constituição de 1988 que os direitos delas ficaram estabelecidos por lei, fortalecendo a igualdade de gênero e a não discriminação das trabalhadoras dentro das empresas.

Apesar disso, elas ainda sofrem com esses problemas e até mesmo o assédio. Por isso, o Sindicato trabalha para garantir o que já está previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e ampliar esses direitos, através da Convenção Coletiva dos Metalúrgicos, negociada pela Federação Estadual da categoria (FEM/CUT) e pelo SMetal. Confira os principais:



Atenção!
Colônia de Férias

Comprovante de vacinação contra a Covid-19 do sócio titular e de todos* que forem se hospedar no local é obrigatório no ato do pagamento da estadia.

www.smetal.org.br

* Todos com idades contempladas pela campanha de vacinação.

Aposentadoria

Em 2022, as mulheres podem se aposentar com 61 anos e 6 meses, enquanto os homens se aposentam com 65 anos. Até 2023, com a progressão da idade feminina, elas poderão se aposentar 3 anos antes deles, aos 62.

Licença-maternidade

120 dias, a partir do 8º mês de gestação, com pagamento integral do salário. Ampliação por 60 dias, a critério da empresa, desde que faça parte do Programa Empresa Cidadã.

Aborto

A mulher tem direito a repouso de duas semanas no caso de aborto natural comprovado por atestado médico.

Amamentação

Tem direito a dois descansos diários de 30 minutos até que o filho complete 6 meses (inclusive filhos adotados). Toda empresa com mais de 30 mulheres também deve oferecer local apropriado para cuidado e assistência dos filhos no período de amamentação.

Auxílio-creche

Caso a empresa não tenha espaço físico, deve pagar taxa para que a trabalhadora contrate um local para os cuidados dos filhos até 6 meses nas proximidades da empresa.

Estabilidade

Garantida da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a gestante não poderá ser demitida sem justa causa.

Exames e consultas

Grávida pode ser dispensada para realizar pelo menos seis consultas médicas e exames complementares.

Adequação

Também poderá mudar de função ou setor por questões de saúde. E deve ter o cargo anterior retomado assim que recuperada.

✚ Extensão do direito à licença de 120 para 180 dias (incluindo adotantes).

✚ Extensão de duas semanas para 30 ou 60 dias (conforme o grupo patronal) da garantia ao emprego ou salário.

✚ Possibilidade de converter as pausas em licença remunerada de 10 a 15 dias (varia de acordo com o grupo patronal).

✚ Empresas que não possuem creches próprias podem optar por celebrar convênio ou reembolsar as despesas por filho - o limite de idade varia de até 18, 24 ou 36 meses dependendo do grupo patronal. Descontos vão de 20% a 30% do piso salarial por mês.

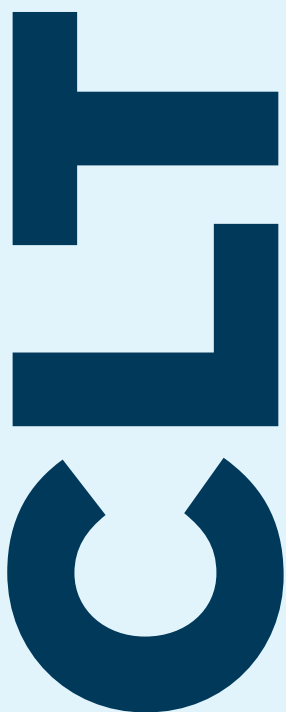
✚ A CCT prevê a extensão da licença-maternidade e, por conseguinte, da estabilidade no emprego para 6 meses.

☑ Proibido que a gestante e lactante trabalhem em local insalubre.

☑ **Absorventes** – Devem ser disponibilizados às mulheres nas enfermarias e caixas de primeiro socorros.

As íntegras das Convenções Coletivas de Trabalho estão disponíveis no Portal SMetal.

www.smetal.org.br/convencao-coletiva



Consolidação das Leis do Trabalho



Convenção Coletiva de Trabalho das Metalúrgicas