

A INSERÇÃO DAS MULHERES NO RAMO METALÚRGICO: UMA DÉCADA DE AVANÇOS, DESIGUALDADES E LUTAS

Caroline Gonçalves¹
Cristiane Tiemi Ganaka²

*

Resumo

A presença das mulheres vem se ampliando aos poucos no ramo metalúrgico e se inserir dentro dessa atividade majoritariamente masculina já é uma grande conquista das trabalhadoras. Mas ainda há um longo caminho a se percorrer e a lutar por paridade, isonomia salarial, trabalho decente e oportunidades iguais. O período escolhido para análise da inserção delas no ramo foi de 2006 até 2015. Além disso, os anos de 2015 e 2016 foram marcados pela grave crise econômica e política no Brasil que ainda deve permanecer em 2017. O mercado de trabalho registrou fechamento de milhares de postos de trabalho. Cabe aqui fazer uma reflexão dos efeitos da crise no mercado de trabalho por uma perspectiva de gênero. Sendo assim, este artigo surge para reafirmar e atualizar os números da desigualdade no mercado de trabalho durante uma década, trazendo à luz que, apesar dos avanços, não houve superação da hierarquização para enfrentar a conjuntura adversa em que se vive com a crise política e econômica. O estudo está dividido em duas partes: a primeira é uma análise do perfil das mulheres metalúrgicas no Brasil ao longo dos últimos dez anos; na segunda, há uma análise dos impactos da crise numa perspectiva de gênero. Para a análise a seguir foram utilizados indicadores produzidos, principalmente, a partir dos dados do Ministério do Trabalho. São eles: a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho.

Palavras-chaves

Mercado de trabalho, ramo metalúrgico, trabalhadoras metalúrgicas, desigualdades.

Introdução

O 8 de março, Dia Internacional da Mulher, é uma data simbólica que busca reforçar a luta cotidiana das mulheres por igualdade social entre os gêneros, para que as diferenças biológicas sejam respeitadas, mas não sirvam de

1 Economista, mestre em História Social pela PUC-SP e técnica do DIEESE.

2 Economista técnica do DIEESE.

fundamento para oprimir, subordinar e desqualificar a mulher e seu trabalho.

A data escolhida para esse dia de luta remete, entre outros fatos, à grande greve por melhores condições de trabalho feitas pelas operárias de uma fábrica de tecidos em Nova Iorque (EUA) em 1911. Elas lutavam pela redução na carga diária de trabalho para dez horas (as fábricas exigiam 16 horas de trabalho diário), equiparação de salários com os homens - as operárias chegavam a receber até um terço do salário de um homem, para executar o mesmo tipo de trabalho - e tratamento digno no ambiente de trabalho³. Hoje, mais de 100 anos depois as trabalhadoras seguem em luta pela isonomia salarial, pela igualdade de oportunidade e pelo trabalho decente.

Conceito

A divisão sexual do trabalho é um conceito construído e naturalizado nas relações sociais de sexo, que define papéis, tarefas e lugares para mulheres e homens. Historicamente “tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social” (HIRATA, KERGOAT, 2007). E é dentro dessa lógica que as mulheres se inserem de forma desigual no mercado de trabalho. Tal distinção impacta nas ocupações exercidas pelas mulheres e em seus rendimentos, já que parte do seu trabalho é invisível e não remunerado.

A luta das mulheres por igualdade no mercado de trabalho vem de longa data. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente. Para elas - que a divisão sexual do trabalho reserva os afazeres domésticos e os cuidados com a família -, ganhar seu próprio dinheiro e ser economicamente independente é uma conquista. Apesar da evolução da mulher dentro da atividade produtiva, que antes era exclusivamente masculina, a luta por melhores salários e oportunidades iguais às dos homens continua.

Mas a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no mercado de trabalho ainda vem acompanhada de uma divisão sexual do trabalho, de baixos salários, maior informalidade, dificuldades de promoção na carreira, poucos cargos de liderança, da taxa de desemprego maior e uma jornada mais longa devido ao acúmulo de tarefas (dupla jornada). Ou seja, a melhor inserção alcançada pelas mulheres no mercado de trabalho não eliminou a histórica desigualdade entre os gêneros. Sem falar do assédio moral e sexual que ainda se faz uma realidade constante⁴.

3 BLAY, E. Alterman. Oito de Março: conquistas e controvérsias. Estudos Feministas, 9, 2, 601-608. 2001.

4 RAMOS, M. D. O., ULBANERE, R. C., & JESUS, B. S. D. Mulheres no Mercado de Trabalho. Revista Científica Integrada,

Perfil das trabalhadoras metalúrgicas: a análise de uma década

A divisão sexual do trabalho atribui ao sexo masculino as atividades produtivas e dentro delas está a industrial. Assim, o ramo metalúrgico é, historicamente, uma atividade econômica de predominância de mão de obra masculina.

Em dezembro 2015, dos 2.061.368 metalúrgicos/as, menos de um quinto eram mulheres (387.725), segundo os dados de 2015 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho (MT).

Todavia, a desigualdade entre os sexos no ramo metalúrgico não ocorre apenas na inserção desigual da mulher na atividade. Ela acontece também na distribuição das ocupações - pode-se afirmar que existem dentro do ramo funções de homens e funções de mulheres - e na distância da remuneração média das mulheres em relação aos homens.

A seguir, apresentaremos um estudo comparativo do Perfil das Metalúrgicas entre os anos de 2006 e 2015, a fim de verificar o que mudou e o que permaneceu inalterado nessa década.

As trabalhadoras metalúrgicas representavam 15,5% do total de trabalhadores/as no ramo metalúrgico no Brasil, em 2006. Observa-se que em 2015 elas alcançaram uma participação de 18,8% na categoria, o que representa um avanço de 3,3 pontos percentuais da participação delas entre 2006 e 2015 (GRÁFICO 1).

No entanto, ainda falando sobre a inserção, verifica-se que 2015 apresentou o primeiro recuo da participação de mulheres no ramo em 10 anos. E em 2016 - segundo dados preliminares do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), também do Ministério do Trabalho - a participação das mulheres permaneceu estagnada em 18,8%.

GRÁFICO 1 - Evolução participação das mulheres no ramo metalúrgico



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP

No que se refere à remuneração, a metalúrgica recebia em média R\$ 2.293,00 em 2006 (valores atualizados)⁵. Em 2015, o salário delas chegou ao montante R\$ 2.568,00, o que representa um incremento real 12,0% no período. Já os homens tinham um salário médio de R\$ 3.192,89 (também em valores atualizados) em 2006 e alcançaram o patamar de R\$ 3.436,88; isso corresponde a um aumento real de 7,64% nesses 10 anos.

O incremento menor no salário dos homens corrobora com a pequena redução da distância salarial apresentada em 2015. Vale lembrar que o aumento real conquistado em campanhas salariais da categoria na década em análise acumulou 16,5% para o período, segundo informações da Subseção DIEESE da FEM-CUT/SP. Assim, ambos os gêneros perdem com a rotatividade, ferramenta usada pelo patronato para redução dos custos da folha de pagamento.

Apesar do pequeno avanço na redução da diferença salarial, em 2015 mensalmente a metalúrgica recebia em média R\$ 868,28 a menos que o metalúrgico. Partindo do pressuposto que as mulheres deveriam ganhar o mesmo salário dos homens, já que exercem a mesma função, este salário menor significa dizer que, ao final de 2015, as mulheres trabalharam de graça 92 dias ou que elas trabalharam sem receber desde o dia 30 de setembro.

Ao olharmos para diferença salarial na década de 2006 a 2015, notamos certa estagnação na diferença salarial, que variou de 26,9% a 28,4%; em média, até 2014, as mulheres recebiam 27,9% a menos que os homens. Em 2015, essa diferença caiu para 25,3%. (TABELA 1).

TABELA 1 - Evolução da diferença salarial entre mulheres no ramo metalúrgico - Brasil, 2006 - 2015

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
-28,2%	-27,8%	-26,9%	-27,7%	-27,9%	-28,3%	-28,4%	-28,4%	-27,3%	-25,3%

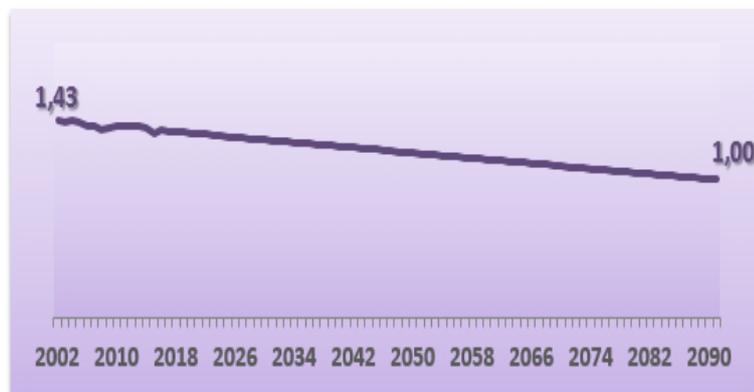
Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Levando em consideração as diferenças salariais dos últimos anos e se as condições atuais forem mantidas, serão necessários 76 anos para equiparar as condições econômicas de homens e mulheres dentro do ramo metalúrgico. Em 2002, um salário do homem correspondia a 1,4 salários da mulher. Ou seja, essa equação só ficaria um para um (igualdade) em 2091 (GRÁFICO 2).

GRÁFICO 2 - Estimativa de igualdade salarial entre gêneros no ramo metalúrgico - Brasil, 2002-2090

A INSERÇÃO DAS MULHERES NO RAMO METALÚRGICO: UMA DÉCADA DE AVANÇOS, DESIGUALDADES E LUTAS



Fonte: RAIS/MT. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Obs.: estimativa apurada através do cálculo de tendência linear usando como base a diferença salarial entre homens e mulheres de 2002-2015.

Um argumento falacioso usado para justificar a diferença salarial é que as mulheres ganham menos por que trabalham menos horas que os homens. Primeiro, esse argumento não cabe para as metalúrgicas, pois 83,4% fazem jornada de 44 horas semanais assim como eles (TABELA 2). Temos de lembrar também que as horas trabalhadas no ambiente doméstico e os cuidados com a família não entram na conta. Essas horas trabalhadas e não contabilizadas é o trabalho invisível não remunerado realizado pelas mulheres, que permite que os homens tenham vantagens na hora de se inserir e progredir no mercado de trabalho, pois a maior disponibilidade deles para o trabalho produtivo vem das horas não trabalhadas nos afazeres reprodutivos.

TABELA 2 - Remuneração média por jornada e gênero no ramo metalúrgico, Brasil, 2006 / 2015

RAIS 2015	FEMININO				MASCULINO				Dif. Sal. M/H
	Jornadas	Freq.	Conc.	Rem. Med.	Hora	Freq.	Conc.	Rem. Med.	
40 horas	26.655	6,9%	R\$ 4.921,69	R\$ 24,61	140.280	8,4%	R\$ 5.991,57	R\$ 29,96	-17,9%
44 horas	322.920	83,3%	R\$ 2.346,40	R\$ 10,67	1.389.045	83,0%	R\$ 3.110,10	R\$ 14,14	-24,6%
Todas	387.725	100,0%	R\$ 2.568,60	R\$ 11,68	1.673.643	100,0%	R\$ 3.436,88	R\$ 15,62	-25,3%
RAIS 2006	FEMININO				MASCULINO				Dif. Sal. M/H
	Jornadas	Freq.	Conc.	Rem. Med.	Hora	Freq.	Conc.	Rem. Med.	
40 horas	16.833	6,1%	R\$ 2.728,73	R\$ 13,64	121.996	8,1%	R\$ 3.571,90	R\$ 17,86	-23,6%
44 horas	242.339	88,0%	R\$ 1.185,84	R\$ 5,93	1.283.547	85,4%	R\$ 1.623,56	R\$ 8,12	-27,0%
Todas	275.346	100,0%	R\$ 1.314,89	R\$ 6,57	1.502.262	100,0%	R\$ 1.830,92	R\$ 9,15	-28,2%

Fonte: RAIS/MTE. Obs: (*) M/H: diferença salarial entre a remuneração média das mulheres em relação à dos homens.

(**) 2006 a valores constantes.

Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO - Nº 9
DEZEMBRO DE 2017

Segundo a Síntese de Indicadores Sociais (SIS)⁶ do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2015, enquanto a jornada semanal das mulheres era, em média, de 55,1 horas, a dos homens ficava em torno de 50,5 horas. O estudo, que conta as horas trabalhadas nas atividades remuneradas e domésticas, apurou que elas chegavam a dedicar duas vezes mais tempo que os homens a atividades não remuneradas. Ainda segundo a pesquisa, cresceu o número de mulheres chefes de família na última década: elas foram responsáveis pelo sustento de pelo menos 40% das casas brasileiras em 2015. As restrições impostas pelas responsabilidades familiares limitam a inserção e dedicação das mulheres às atividades produtivas desenvolvidas no mercado de trabalho, interferindo nas possibilidades de investimento na carreira e crescimento profissional. O resultado desse cenário é que as mulheres trabalham mais e recebem menos.

Além da inserção baixa no ramo metalúrgico, a participação das mulheres ainda ocorre de forma desigual. A presença delas dentro dos diversos segmentos⁷ que compõe o ramo não acompanha a distribuição geral da categoria. Essa desigualdade permanece sem grandes alterações se olharmos a distribuição dos/as trabalhadores/as pelos segmentos em 2006 e em 2015 (TABELA 3). Houve uma pequena melhora da participação e concentração delas nos segmentos de Bens de Capital e Naval.

TABELA 3 - Frequência⁸, Concentração, Participação e Remuneração média por gênero e segmento - Brasil, 2006 / 2015

RAIS 2015		Mulher				Homem				Dif. Sal.
Segmentos	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	
Aeroespacial e Defesa	5.797	1,5%	16,8%	R\$ 5.077,18	28.800	1,7%	83,2%	R\$ 6.688,80	-24,1%	
Automotivo	76.784	19,8%	18,0%	R\$ 3.032,26	349.323	20,9%	82,0%	R\$ 4.228,16	-28,3%	
Bens de Capital Mecânico	73.846	19,0%	14,4%	R\$ 2.728,15	439.938	26,3%	85,6%	R\$ 3.365,53	-18,9%	
Eletroeletrônico	125.660	32,4%	34,5%	R\$ 2.232,57	238.863	14,3%	65,5%	R\$ 3.504,68	-36,3%	
Naval	5.012	1,3%	9,1%	R\$ 3.135,32	50.157	3,0%	90,9%	R\$ 3.401,11	-7,8%	
Outros materiais transportes	5.927	1,5%	17,2%	R\$ 2.660,17	28.558	1,7%	82,8%	R\$ 3.568,22	-25,4%	
Siderurgia e metalurgia básica	94.699	24,4%	15,0%	R\$ 2.324,85	538.004	32,1%	85,0%	R\$ 2.773,64	-16,2%	
Ramo Metalúrgico	387.725	100,0%	18,8%	R\$ 2.568,60	1.673.643	100,0%	81,2%	R\$ 3.436,88	-25,3%	
RAIS 2006		Mulher				Homem				Dif. Sal.
Segmentos	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	
Aeroespacial e Defesa	3.960	1,4%	12,7%	R\$ 2.807,55	27.118	1,8%	87,3%	R\$ 3.553,89	-21,0%	
Automotivo	50.986	18,5%	13,3%	R\$ 1.658,99	331.179	22,0%	86,7%	R\$ 2.339,14	-29,1%	
Bens de Capital Mecânico	41.627	15,1%	11,2%	R\$ 1.340,55	330.524	22,0%	88,8%	R\$ 1.729,28	-22,5%	
Eletroeletrônico	103.414	37,6%	31,7%	R\$ 1.160,86	222.590	14,8%	68,3%	R\$ 1.882,55	-38,3%	
Naval	1.376	0,5%	5,5%	R\$ 1.531,13	23.762	1,6%	94,5%	R\$ 1.682,57	-9,0%	
Outros materiais transportes	3.898	1,4%	13,3%	R\$ 1.506,82	25.448	1,7%	86,7%	R\$ 1.977,21	-23,8%	
Siderurgia e metalurgia básica	70.085	25,5%	11,5%	R\$ 1.177,31	541.641	36,1%	88,5%	R\$ 1.474,34	-20,1%	
Ramo Metalúrgico	275.346	100,0%	15,5%	R\$ 1.314,89	1.502.262	100,0%	84,5%	R\$ 1.830,92	-28,2%	

Fonte: RAIS/MT. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

6 Pesquisa completa disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>

7 Neste estudo usamos a classificação de segmentos da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT)

8 Frequência: número absoluto de trabalhadores/as; Concentração: número relativo com base no total de trabalhadores/as no gênero; Participação: número relativo com base no total de trabalhadores/as no segmento.

Nos dois anos analisados, constata-se que, embora no geral a maioria da categoria esteja no segmento de Siderurgia e Metalúrgica Básica, a maior parte das mulheres encontra-se no Eletroeletrônico, segmento que pior remunera dentro do ramo e onde existe a maior diferença entre os salários pagos às mulheres e aos homens. Nesse segmento, apesar da concentração feminina, houve recuo na proporção: em 2006 a cada 100 mulheres 37 estavam no eletroeletrônico; já em 2015, elas passaram a ser 32. Por outro lado, no período a participação delas aumentou entre os/as trabalhadores/as do segmento; em 2015 havia mais mulheres do que em 2006: a cada 100 trabalhadores/as no eletroeletrônico, 32 eram mulheres em 2006 e, em 2015, elas eram 34.

Ainda sobre a inserção das mulheres, não podemos esquecer as demais características alarmantes desse segmento: alto índice de rotatividade, presença de tarefas repetitivas, baixo valor agregado nos produtos, entre outras. No extremo oposto, uma das menores presenças de mulheres encontrava-se, para ambos os períodos, na indústria Aeroespacial e Defesa, segmento que melhor remunera dentro do ramo, com baixa rotatividade, alto valor agregado nos produtos e trabalho mais qualificado.

Analisando as diferenças salariais entre homens e mulheres nos segmentos, nota-se uma pequena melhora nesses dez anos. Porém, a maior diferença entre as remunerações permanece no setor Eletroeletrônico, no qual a mulher chegava a receber em média 36,3% menos que o homem, em 2015 (lembrando que este é o segmento com maior presença feminina e com características preocupantes). Na sequência, o segmento automotivo – apesar do trabalho com maior valor agregado, maior qualificação profissional e de lograr de conquistas históricas como a jornada de 40 horas/semanais – aparece com a segunda maior diferença salarial entre mulheres e homens, onde elas recebem 28,3% menos, ou seja, segmentos com uma cadeia produtiva mais estruturada não necessariamente refletem em redução das desigualdades de gênero no ramo metalúrgico (TABELA 3).

Vale ressaltar que o capitalismo tem uma estratégia sexista para rebaixamento de salários. Um argumento patronal para contratação de mulheres no segmento eletroeletrônico é que elas têm maior destreza e delicadeza para a manipulação de pequenos componentes e, assim, desempenham melhor desempenho as tarefas. Mas os números indicam que eles contratam mulheres pagando menos, ou seja, essa dita vantagem não é valorizada.

Assim como no ramo metalúrgico, o trabalho feminino está concentrado, historicamente, no eixo sul-sudeste: 85,6% das metalúrgicas estavam nessas regiões em ambos os anos em análise (TABELA 4), com destaque para os seguintes estados, em 2015: SP (43,5%), RS (11,0%), MG (9,9%), SC (8,3%), PR (7,7%) e AM (5,9%). Estes mesmo estados são responsáveis por 90,0% do emprego na indústria eletroeletrônica.

Como pode ser observado na TABELA 4 existe uma diferença salarial geográfica, onde a metalúrgica no Centro-Oeste chegava a receber, em 2015, 33,0% menos que a média nacional de remuneração das trabalhadoras. Na ou-

tra ponta, a metalúrgica do Sudeste ganhava 12,9% a mais que a remuneração média das mulheres. Essa disparidade entre os salários das próprias mulheres caiu entre 2006 e 2015: a metalúrgica do Centro-Oeste já chegou a receber 41,3% menos que a média salarial das mulheres, em 2006.

Outra característica é a diferença regional entre os salários pagos entre mulheres e homens. A maior diferença fica na região norte, que já chegou a pagar 40,2% menos às mulheres em comparação com os homens, em 2006, e que em 2015 pagava 31,8% a menos. Essa diferença maior é devido à presença do complexo eletroeletrônico instalado na Zona Franca de Manaus. No estado do Amazonas, elas correspondiam a 51,9% dos/as trabalhadores/as empregados/as no segmento eletroeletrônico em 2015 e recebiam cerca de 38,2% menos que os homens.

TABELA 4 - Frequência, Concentração, Participação e Remuneração média por gênero e região - Brasil, 2006/2015

RAIS 2015		Mulher				Homem				Dif. Sal.	Dif. Sal.
Região (R)	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	R/B*	
Centro Oeste	8.099	2,1%	15,7%	R\$ 1.720,42	43.458	2,6%	84,3%	R\$ 2.080,16	-17,3%	-33,0%	
Nordeste	22.301	5,8%	16,4%	R\$ 1.967,80	113.649	6,8%	83,6%	R\$ 2.434,19	-19,2%	-23,4%	
Norte	25.346	6,5%	29,7%	R\$ 1.930,96	60.055	3,6%	70,3%	R\$ 2.833,30	-31,8%	-24,8%	
Sudeste	227.298	58,6%	17,9%	R\$ 2.876,34	1.040.858	62,2%	82,1%	R\$ 3.780,70	-23,9%	12,0%	
Sul	104.681	27,0%	20,1%	R\$ 2.248,42	415.623	24,8%	79,9%	R\$ 3.079,09	-27,0%	-12,5%	
Brasil (B)	387.725	100,0%	18,8%	R\$ 2.568,60	1.673.643	100,0%	81,2%	R\$ 3.436,88	-25,3%	0,0%	
RAIS 2006		Mulher				Homem				Dif. Sal.	Dif. Sal.
Região (R)	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	R/B*	
Centro Oeste	3.474	1,3%	13,1%	R\$ 771,81	23.055	1,5%	86,9%	R\$ 976,37	-21,0%	-41,3%	
Nordeste	11.970	4,3%	14,2%	R\$ 929,35	72.052	4,8%	85,8%	R\$ 1.161,93	-20,0%	-29,3%	
Norte	23.972	8,7%	31,3%	R\$ 993,53	52.646	3,5%	68,7%	R\$ 1.660,24	-40,2%	-24,4%	
Sudeste	176.012	63,9%	14,7%	R\$ 1.456,56	1.024.996	68,2%	85,3%	R\$ 2.010,43	-27,6%	10,8%	
Sul	59.918	21,8%	15,4%	R\$ 1.135,79	329.513	21,9%	84,6%	R\$ 1.505,84	-24,6%	-13,6%	
Brasil (B)	275.346	100,0%	15,5%	R\$ 1.314,89	1.502.262	100,0%	84,5%	R\$ 1.830,92	-28,2%	0,0%	

Fonte: RAIS/MT. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Obs.: (*) R/B: diferença salarial entre a remuneração média de cada região em relação à média do país. (**) 2006 a preços constantes.

No recorte de gênero por escolaridade, as mulheres vêm estudando mais do que eles. Elas têm menor participação nos níveis mais baixos de escolaridade que os homens (até Ensino Médio Incompleto) e maior presença nos níveis mais altos de escolaridade que eles (Ensino Superior). Vale a ressalva de que maioria dos/as trabalhadores/as tem Ensino Médio completo. Essa é uma característica do perfil dos/as trabalhadores/as no setor metalúrgico. O nível de escolaridade dentro do ramo melhorou para ambos os sexos na comparação entre 2006 e 2015, principalmente os indicadores masculinos. Seus números vêm se aproximando às taxas femininas. Historicamente, os homens se inserem no mercado de trabalho com menos anos de estudo formal do que as mulheres.

De todas as mulheres que trabalhavam no ramo metalúrgico, em 2015,

26,3% tinha nível superior completo ou cursando. Já entre os homens essa taxa cai para 15,7% e, mesmo assim, elas ganhavam 36,5% a menos que eles. Ou seja, o maior tempo dedicado aos estudos também não tem garantido às trabalhadoras uma inserção paritária no ramo e nem a equidade salarial.

TABELA 5 - Frequência, Concentração, Participação e Remuneração média por gênero e nível de escolaridade - Brasil, 2006/ 2015

RAIS 2015		Mulher				
Escolaridade	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.
Analfabeto	254	0,1%	10,2%	R\$ 1.242,50	2.239	0,1%
Ensino Fund. Incompl.	19.409	5,0%	11,9%	R\$ 1.378,58	144.158	8,6%
Ensino Fund. Compl.	26.056	6,7%	12,6%	R\$ 1.562,21	181.105	10,8%
Ensino Médio imcompl.	24.250	6,3%	15,6%	R\$ 1.393,29	130.986	7,8%
Ensino Médio compl.	215.690	55,6%	18,5%	R\$ 1.814,39	951.801	56,9%
Ensino Sup. Incompl.	25.476	6,6%	28,4%	R\$ 2.679,02	64.330	3,8%
Ensino Sup. Compl.	76.590	19,8%	27,8%	R\$ 5.676,32	199.024	11,9%
Total	387.725	100,0%	18,8%	R\$ 2.568,60	1.673.643	100,0%
RAIS 2006		Mulher				
Escolaridade	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.
Analfabeto	398	0,1%	10,0%	R\$ 695,73	3.576	0,2%
Ensino Fund. Incompl.	25.484	9,3%	9,0%	R\$ 758,16	258.868	17,2%
Ensino Fund. Compl.	31.472	11,4%	10,1%	R\$ 813,31	278.703	18,6%
Ensino Médio imcompl.	23.708	8,6%	13,2%	R\$ 791,23	156.049	10,4%
Ensino Médio compl.	137.676	50,0%	17,9%	R\$ 984,02	630.933	42,0%
Ensino Sup. Incompl.	19.832	7,2%	25,8%	R\$ 1.618,72	57.016	3,8%
Ensino Sup. Compl.	36.776	13,4%	23,9%	R\$ 3.548,98	117.117	7,8%
Total	275.346	100,0%	15,5%	R\$ 1.314,89	1.502.262	100,0%

Fonte: RAIS/MT. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP. Obs.: (*) R/B: diferença salarial entre a remuneração média de cada região em relação a média do país.

Ao cruzarmos os dados do emprego metalúrgico segundo sexo, raça e idade fica evidente que as desigualdades no mundo do trabalho se somam e potencializam as diferenças salariais no ramo. Na TABELA 6, foi tomada como referência a remuneração média do/a trabalhador/a do ramo metalúrgico brasileiro (sem distinção dos critérios selecionados para essa análise) que está representado pelos 100,0%. Nota-se que, em 2015, um homem não negro recebia 17,6% a mais que a média nacional de remuneração. Já no outro extremo, uma mulher jovem negra recebe apenas 56,1% da remuneração média do ramo. Além disso, ao compararmos as taxas de 2015 com 2006, constata-se que o homem não negro tinha uma vantagem menor em 2006.

TABELA 6 - Diferença salarial entre mulheres e homens no ramo metalúrgico segundo critérios selecionados, Brasil

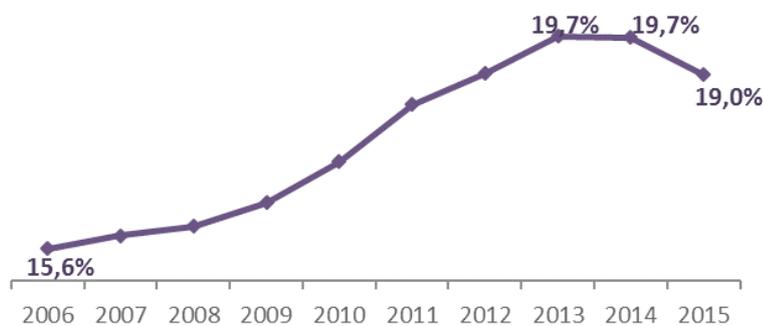
Características	2015	2006
Homem não negro	117,6%	112,6%
Mulher não negra	86,9%	80,7%
Homem negro	82,0%	79,9%
Mulher jovem	70,5%	66,3%
Mulher negra	59,8%	55,3%
Mulher jovem negra	56,1%	51,1%
Remuneração média do ramo	100%	100%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Metalúrgicas da base da CNM/CUT

Na base da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT), a participação das mulheres, que já vinha estagnada, apresentou uma queda em 2015 em relação ao ano anterior, mas historicamente a participação das mulheres na base da CNM/CUT é um pouco maior que a participação nacional: as metalúrgicas representavam 19,0% do total de trabalhadores/as metalúrgicos/as da CUT no Brasil em 2015. Seguindo a mesma tendência nacional, elas têm maior concentração (39,0%) e participação (35,5%) no segmento eletroeletrônico, reflexo da base cutista em importantes polos do segmento, como o estado de São Paulo e do Amazonas (dados de 2015).

GRÁFICO 3 - Evolução da participação das mulheres na CNM/CUT - Brasil, 2006 – 2015



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

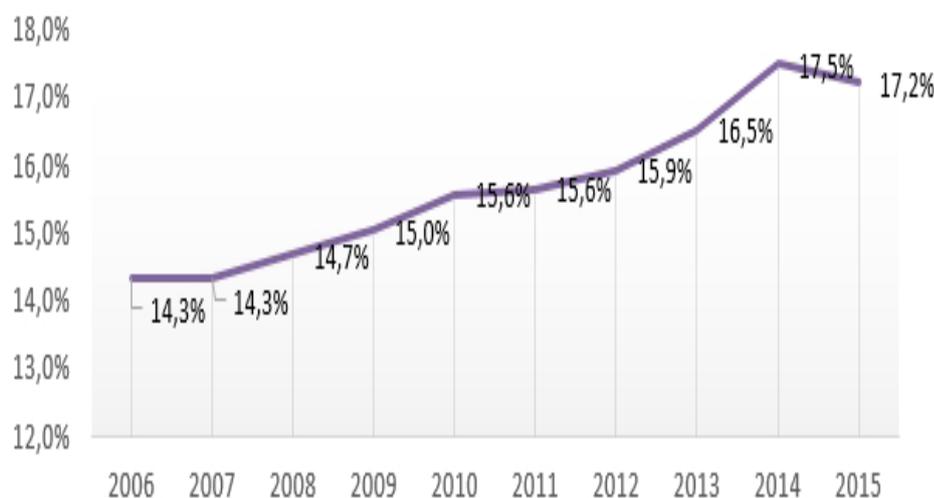
Assim como no total da categoria no Brasil, as mulheres metalúrgicas da base da CNM/CUT têm maior escolaridade: 25,7% com nível superior, frente a 15,9% dos homens. Porém, apesar de uma inserção um pouco maior que a nacional e como mais escolaridade, em 2015 as metalúrgicas da base da CNM/CUT, receberam em média 28,3% menos que os metalúrgicos; em 2006, elas recebiam 32,4% a menos. Essa diferença é de três pontos percentuais maior que a diferença nacional.

Embora as metalúrgicas cutistas tenham maior participação, a diferença salarial também é maior, reflexo da participação do segmento eletroeletrônico na composição da base. É nesse segmento que a maior diferença de remuneração é encontrada, chegando à média de 37,8% em 2015 (em 2006, era de 36,2%).

Metalúrgicas da base da FEM-CUT/SP

Na base da Federação Estadual da CUT de São Paulo, a participação das mulheres teve queda em 2015 e manteve-se a mesma taxa em 2016: 17,2% (GRÁFICO 4). Ainda é uma taxa menor que a nacional (18,8%). A base da FEM/CUT-SP está com cerca de 33.745 trabalhadoras.

GRÁFICO 4 - Evolução da participação das mulheres na FEM/CUT-SP - Brasil, 2006 - 2015



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Comparando 2006 com 2015, a participação feminina na base da FEM/CUT-SP cresceu 2,9 pontos percentuais e passou de 14,3% para 17,2%. A concentração aumentou no Grupo 2⁹. A remuneração média geral real cresceu 16,2% para as mulheres, passando de R\$ 2.803,60 para R\$ 3.257,38; a dos homens cresceu 7,8%: era R\$ 4.168,81 em 2006 e passou para R\$ 4.494,90 em 2015. Isso fez com que a diferença entre as remunerações caísse ao longo desses últimos anos, de 32,7% para 27,5%. Porém continua maior no Grupo 2 (32,3%), onde elas estão mais concentradas (42,7%).

Vale lembrar que o aumento real conquistado no estado de São Paulo em campanhas salariais da categoria na década em análise acumulou 24,18% para o período, segundo informações da Subseção DIEESE da FEM-CUT/SP. Assim, ambos os gêneros perderam com a rotatividade.

9 Pela divisão da FEM/CUT-SP, os segmentos são divididos por grupos para as negociações salariais com os sindicatos patronais, nesse caso, o GRUPO 2: máquinas e equipamentos; eletroeletrônico; GRUPO 3: autopeças; forjarias; parafusos; GRUPO 8: siderurgia; metalurgia básica; GRUPO 10: lâmpadas; material bélico; embalagens metálicas

Tabela 7 - Concentração, Participação e Remuneração média dos trabalhadores metalúrgicos por sexo e grupo de negociação - FEM/CUT-SP, 2006/ 2015

2015	FEMININO			MASCULINO			Diferença Salarial
	Conc.	Part.	Rem. Méd.	Conc.	Part.	Rem. Méd.	M/H
Grupos de negociação							
Aeroespacial	1,0%	13,9%	R\$ 4.941,38	1,3%	86,1%	R\$ 6.761,63	26,9%
Estamparia	2,3%	22,4%	R\$ 2.104,05	1,7%	77,6%	R\$ 2.650,53	-20,6%
Fundição	0,9%	11,3%	R\$ 2.060,50	1,4%	88,7%	R\$ 2.852,69	-27,8%
Grupo 10	9,8%	18,5%	R\$ 2.393,93	8,9%	81,5%	R\$ 3.127,88	-23,5%
Grupo 2	42,7%	21,7%	R\$ 2.808,77	32,2%	78,3%	R\$ 4.148,12	-32,3%
Grupo 3	18,4%	16,9%	R\$ 3.350,50	18,8%	83,1%	R\$ 4.316,78	-22,4%
Grupo 8	16,8%	16,5%	R\$ 2.685,15	17,7%	83,5%	R\$ 3.419,69	-21,5%
Montadoras	8,1%	8,6%	R\$ 7.869,60	18,1%	91,4%	R\$ 7.165,20	9,8%
Total	100,0%	17,2%	R\$ 3.257,38	100,0%	82,8%	R\$ 4.494,90	-27,5%
2006**	FEMININO			MASCULINO			Diferença Salarial*
Grupos de negociação	Conc.	Part.	Rem. Méd.	Conc.	Part.	Rem. Méd.	M/H
Aeroespacial	0,6%	7,9%	R\$ 3.850,91	1,1%	92,1%	R\$ 5.359,11	-28,1%
Estamparia	2,9%	15,8%	R\$ 1.818,24	2,5%	84,2%	R\$ 2.457,88	-26,0%
Fundição	1,1%	8,0%	R\$ 1.801,76	2,1%	92,0%	R\$ 2.542,48	-29,1%
Grupo 10	10,4%	18,3%	R\$ 1.944,17	7,7%	81,7%	R\$ 2.851,05	-31,8%
Grupo 2	41,7%	18,8%	R\$ 2.214,06	30,1%	81,2%	R\$ 3.385,92	-34,6%
Grupo 3	19,0%	13,6%	R\$ 2.924,48	20,2%	86,4%	R\$ 3.879,49	-24,6%
Grupo 8	17,4%	13,7%	R\$ 2.551,35	18,3%	86,3%	R\$ 3.302,91	-22,8%
Montadoras	6,9%	6,1%	R\$ 8.406,83	17,9%	93,9%	R\$ 7.628,73	10,2%
Total	100,0%	14,3%	R\$ 2.803,60	100,0%	85,7%	R\$ 4.168,81	-32,7%

Fonte: RAIS/MTE. Obs: (*) M/H: diferença salarial entre a remuneração média das mulheres em relação à dos homens.

(**) 2006 a valores constantes. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Impactos da crise numa perspectiva de gênero

Tendo como pano de fundo a crise político-econômica que já destruiu mais de 2,88 milhões de postos formais de trabalho no Brasil em 2015 e 2016, esta seção tem o objetivo de apresentar dados conjunturais sobre os impactos dela no emprego, através da perspectiva de gênero.

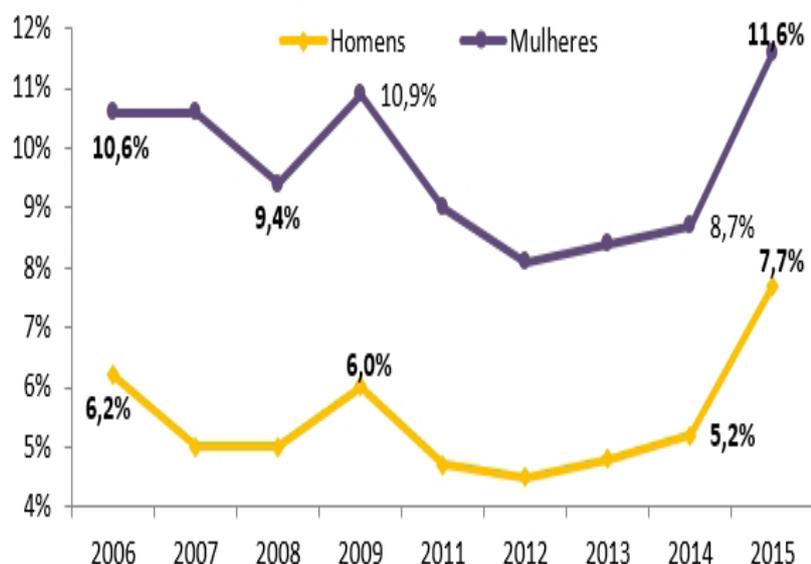
Em geral, para as mulheres, os impactos da crise sem dúvida são maiores. A inserção delas no mercado de trabalho, apesar de ter crescido, não mudou os padrões culturais ainda calcados no patriarcalismo, permanecendo, sobretudo, seu papel social de responsável pelos encargos domésticos e pelo cuidado dos filhos.

Deve-se observar que nos últimos anos as mulheres ampliaram sua participação na PEA (População Economicamente Ativa) e conquistaram maiores níveis de escolaridade, trabalhos mais qualificados e crescimento do salário. Porém, essa nova configuração da participação das mulheres no mercado de trabalho evidencia as contradições de gênero e raça da sociedade capitalista:

as mulheres ainda são discriminadas e excluídas em diversos espaços, ocupam a maioria dos trabalhos precarizados, são destinadas aos trabalhos de extensão das funções do lar e apresentam taxas de desempregos maiores que a dos homens. Em períodos de crise e desemprego esses fatores tendem a anular os avanços das mulheres no mercado de trabalho e a recolocá-las ao espaço privado, da casa, já que o espaço público, o mercado de trabalho passa a ser disputado por homens e mulheres¹⁰.

Historicamente, o desemprego atinge com mais intensidade as mulheres. A taxa de desocupação feminina, apurada pelo IBGE, apresenta índices muito acima da média masculina (GRÁFICO 5). Segundo dados da PNAD/IBGE, as mulheres, em especial as negras, aparecem no topo das taxas de desocupação. Em 2015, a taxa entre as mulheres foi de 11,6%, enquanto entre os homens essa a taxa era de 6,6%. As mulheres eram também a maioria entre as pessoas desempregadas: em 2015 representavam 5,3 milhões ou 54,1% desse contingente.

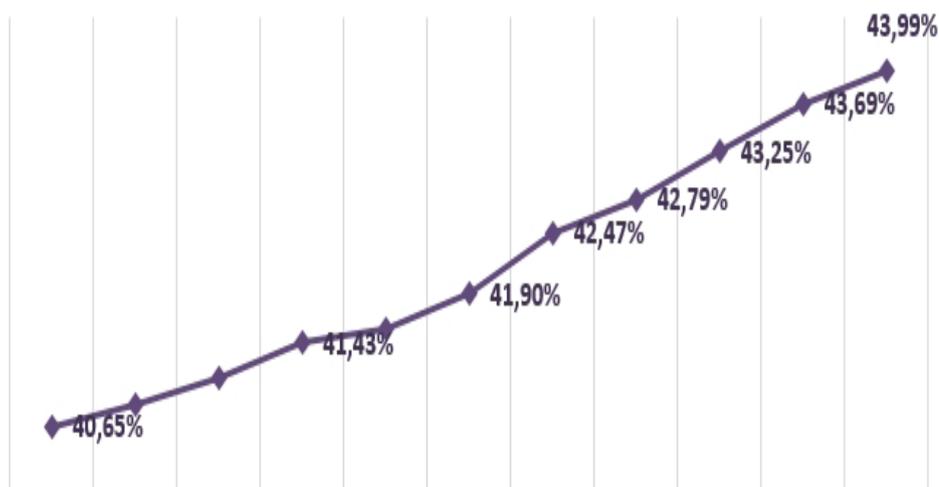
Gráfico 5 - Taxa de desocupação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo o sexo - Brasil - 2006/2015



Fonte: IBGE/PNAD. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT - FEM-CUT/SP. Obs.: a PNAD não foi realizada no ano de 2010

No mercado de trabalho formal no Brasil, a taxa de participação feminina ainda se manteve em crescimento, atingindo 43,9% em 2016, mesmo com fechamento de postos de trabalho nos últimos dois anos (2015 e 2016), como se observa no GRÁFICO 6. Em 2016 elas eram cerca de 20.538.004 trabalhadoras com carteira assinada.

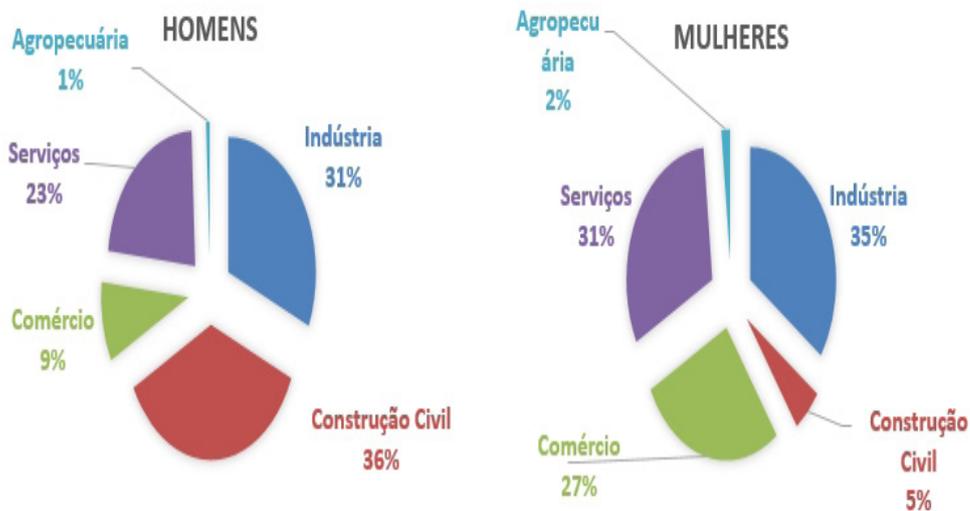
Gráfico 6 - Evolução da participação feminina no mercado de trabalho, 2006-2016



Fonte: RAIS/Caged - MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Ao analisar o fechamento de postos de trabalho por setor nos anos de 2015 e 2016, observa-se que para os homens a maior parte deles estava concentrada na construção civil (35,8%) e na indústria (31,5%), e para as mulheres na indústria e nos serviços, 34,6% e 31,1% respectivamente.

Gráfico 7 - Percentual dos fechamentos de postos de trabalho por setor e sexo -2015, 2016



Fonte: Caged/MTE. . Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Outro fator importante a ser destacado é a diferença salarial entre os trabalhadores demitidos e os admitidos, mecanismo de rotatividade utilizado pelas empresas, na maioria das vezes, para diminuir custos, rebaixar salários e inibir ganhos reais conquistados pelas diversas categorias de trabalhadores/as.

Isto é uma prática recorrente em todos os setores e anos selecionados; porém, em momentos de crise essas diferenças se ampliam, tanto para homens como para as mulheres. Em 2016 aparece a maior diferença: as mulheres admitidas na média foram contratadas com remuneração 10,3% menor que as demitidas e, para os homens, essa diferença foi de 14,2%.

TABELA 8 - Média da diferença entre os salários dos admitidos e demitidos por grande setor - Brasil, 2006-2016

Anos	Indústria		Construção Civil		Comércio		Serviços		Agropecuária		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
2006	-16,28%	-10,78%	-8,47%	-6,41%	-11,97%	-10,51%	-10,24%	-9,89%	-8,83%	-6,38%	-11,49%	-9,87%
2007	-13,33%	-9,02%	-5,98%	-2,04%	-10,06%	-9,02%	-8,72%	-8,57%	-8,21%	-6,28%	-9,40%	-8,38%
2008	-11,54%	-7,38%	-6,37%	-4,70%	-9,26%	-8,30%	-7,58%	-7,33%	-6,11%	-5,61%	-8,41%	-7,25%
2009	-18,96%	-11,93%	-7,63%	-8,72%	-10,97%	-8,77%	-10,95%	-9,49%	-8,01%	-4,49%	-12,07%	-9,35%
2010	-10,42%	-6,81%	-7,76%	-5,45%	-8,27%	-7,38%	-6,78%	-6,07%	-7,42%	-4,45%	-7,83%	-6,26%
2011	-9,36%	-5,18%	-5,64%	-6,12%	-7,37%	-6,47%	-6,15%	-5,32%	-7,17%	-3,87%	-6,98%	-5,45%
2012	-10,98%	-6,05%	-6,24%	-8,29%	-6,84%	-4,88%	-6,44%	-5,19%	-4,89%	-3,48%	-7,36%	-5,18%
2013	-12,67%	-7,92%	-6,82%	-9,88%	-6,94%	-4,77%	-7,07%	-5,81%	-5,50%	-4,88%	-8,11%	-5,88%
2014	-14,07%	-8,93%	-7,88%	-11,38%	-8,22%	-5,99%	-8,58%	-6,87%	-5,34%	-3,76%	-9,49%	-6,93%
2015	-18,98%	-10,75%	-9,46%	-17,21%	-10,15%	-6,70%	-11,34%	-8,83%	-4,99%	-3,36%	-12,49%	-8,67%
2016	-21,95%	-13,03%	-10,21%	-18,77%	-10,44%	-7,11%	-13,96%	-10,98%	-4,50%	-3,81%	-14,20%	-10,31%

Fonte: Caged/MTE. . Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Sabe-se que a discriminação das mulheres ainda é bastante presente no mercado de trabalho brasileiro, e isso se manifesta principalmente em salários mais baixos em relação ao masculino. Os salários de admissão das mulheres foram mais baixos que os de admissão dos homens em todos os setores. Em média, as mulheres foram admitidas com um salário inicial 11,7% menor que o salário inicial dos homens admitidos. A maior diferença está no ramo da indústria (14,8%), (TABELA 9).

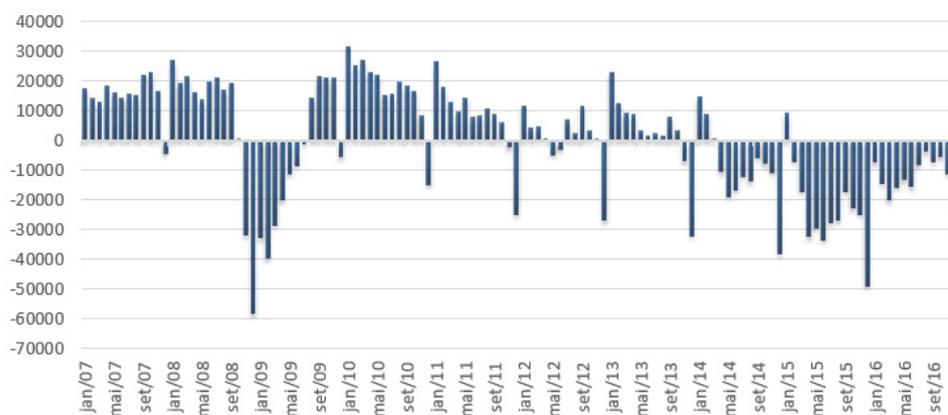
TABELA 9 - Média da diferença entre os salários dos admitidos e demitidos por grande setor e sexo - Brasil, 2015-2016

Grande setor	Masculino			Feminino			Diferença entre admitidos
	Admitidos	Desligados	Total	Admitidos	Desligados	Total	
Indústria	R\$ 1.438,27	R\$ 1.804,54	-20,3%	R\$ 1.225,72	R\$ 1.387,13	-11,6%	-14,8%
Construção Civil	R\$ 1.432,56	R\$ 1.589,02	-9,8%	R\$ 1.364,47	R\$ 1.662,75	-17,9%	-4,8%
Comércio	R\$ 1.207,46	R\$ 1.345,92	-10,3%	R\$ 1.110,31	R\$ 1.192,63	-6,9%	-8,0%
Serviços	R\$ 1.471,08	R\$ 1.684,12	-12,7%	R\$ 1.274,99	R\$ 1.415,58	-9,9%	-13,3%
Agropecuária	R\$ 1.102,41	R\$ 1.157,69	-4,8%	R\$ 950,19	R\$ 986,29	-3,7%	-13,8%
Total	R\$ 1.369,91	R\$ 1.580,17	-13,3%	R\$ 1.209,26	R\$ 1.335,69	-9,5%	-11,7%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

No caso dos empregos formais do ramo metalúrgico, a partir de abril de 2014 nota-se um drástico desaquecimento na geração de novos postos de trabalho medido pelo Caged, resultando no fechamento de 563.321 empregos, sendo 79,1% masculinos e 20,9% femininos. Particularmente, nos meses de dezembro e janeiro deve-se considerar, além do impacto da crise, o ajustamento do emprego nas empresas. De qualquer forma, foram 32 meses de eliminação de postos de trabalho no setor (exceto janeiro de 2015, que teve saldo positivo), diferente dos anos de 2008 e 2009, quando houve nove meses de fechamento de postos de trabalho, entre novembro de 2008 e julho de 2009, sendo que em agosto de 2009 o emprego já havia registrado saldo positivo, como mostra o GRÁFICO 8.

Gráfico 8 - Saldo do emprego no ramo metalúrgico - Brasil, jan/2007 – dez/2016

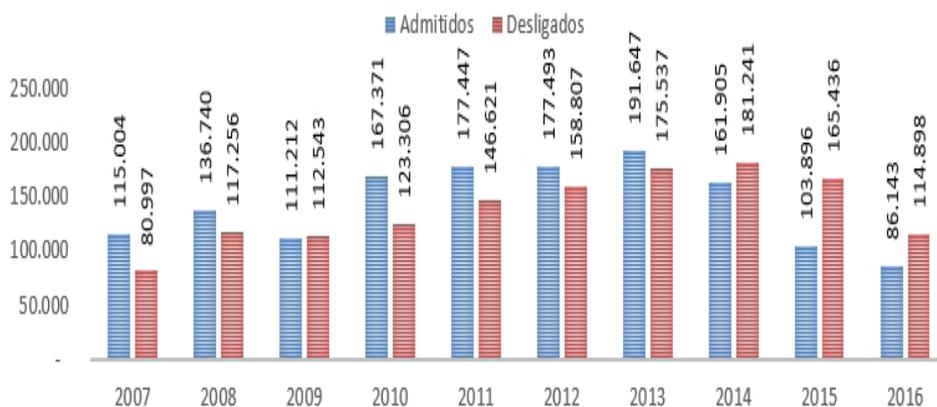


Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Em relação ao número de admissões e demissões para as mulheres, observa-se que o número de demissões foi maior nos anos de 2014, 2015 e 2016, diferente dos homens, que, além do resultado negativo nesses mesmos anos, também o tiveram em 2009. Isso se justifica pelo impacto do início da medida da redução do IPI para os produtos de linha branca, o que aumentou as vendas e gerou a contratação de mulheres, já que esse segmento há maior concentração delas, como vimos na seção anterior.

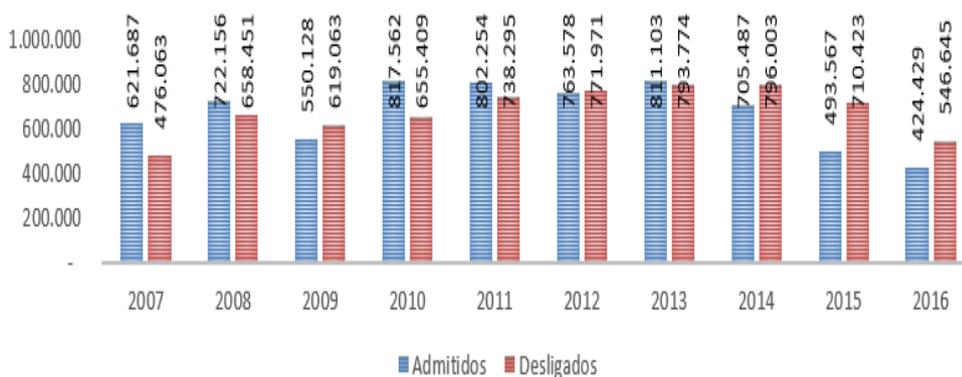
Gráfico 9 - Saldo do emprego feminino no ramo metalúrgico - Brasil, 2007 - 2016

A INSERÇÃO DAS MULHERES NO RAMO METALÚRGICO: UMA DÉCADA DE AVANÇOS, DESIGUALDADES E LUTAS



Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Gráfico 10 - Saldo do emprego masculino no ramo metalúrgico - Brasil, 2007 - 2016



Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Considerando o período de abril/14 a dezembro/16, houve fechamento de postos de trabalho em todos os segmentos. No geral, observa-se maior volume de demissões de homens no segmento da siderurgia e metalurgia básica (28,5%); já para as mulheres, a maior taxa foi no Eletroeletrônico (40,1%), como mostra a TABELA 10.

TABELA 10 - Saldo do emprego no setor metalúrgico por segmento e sexo - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Segmentos	Feminino		Masculino		Total	
	Saldo	%	Saldo	%	Saldo	%
Aeroespacial e Defesa	- 347	0,3%	- 1.971	0,4%	- 2.318	0,4%
Automotivo	- 27.537	23,4%	- 113.348	25,4%	- 140.885	25,0%
Bens de Capital Mecânico	- 15.725	13,4%	- 110.319	24,8%	- 126.044	22,4%
Eletroeletrônico	- 47.253	40,1%	- 58.778	13,2%	- 106.031	18,8%
Naval	- 3.097	2,6%	- 27.353	6,1%	- 30.450	5,4%
Outros materiais transportes	- 993	0,8%	- 6.691	1,5%	- 7.684	1,4%
Siderurgia e metalurgia básica	- 22.786	19,4%	- 127.123	28,5%	- 149.909	26,6%
Total	- 117.738	100,0%	- 445.583	100,0%	- 563.321	100,0%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Em todas as ocupações, no geral a maior parte dos fechamentos de postos de trabalho ocorreram nas áreas ligadas à produção (chão de fábrica): na média, o índice foi de 70,6%; para os homens a taxa foi de 73,5%; e para as mulheres 59,7%. Além disso, vale destacar que para as mulheres houve uma concentração maior nas áreas ligadas aos serviços administrativos comparada a dos homens: 14,7% e 7,2%, respectivamente.

TABELA 11 - Saldo do emprego no setor metalúrgico por ocupação e sexo - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Ocupações	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Diretores e gerentes	-13.703	3,1%	-3.436	2,9%	-17.139	3,0%
Técnicos de Nível Médio	-52.056	11,7%	-15.475	13,1%	-67.531	12,0%
Serviços Administrativos	-32.205	7,2%	-17.336	14,7%	-49.541	8,8%
Trabalhadores da produção	-327.645	73,5%	-70.279	59,7%	-397.924	70,6%
Outros serviços	-19.974	4,5%	-11.212	9,5%	-31.186	5,5%
Total	-445.583	100,0%	-117.738	100,0%	-563.321	100,0%

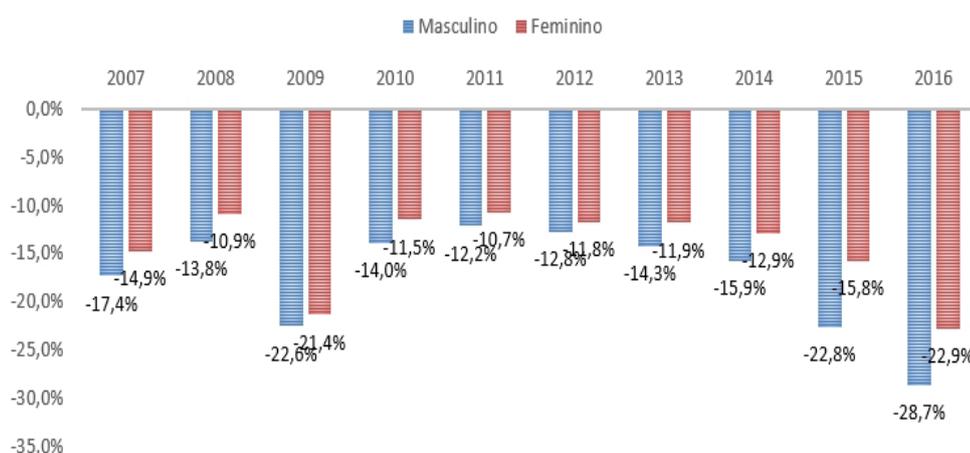
Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Diante desse contexto, por enquanto, observa-se que não houve impactos diferentes na movimentação do emprego por sexo no ramo metalúrgico. Mulheres e homens foram demitidos na mesma proporção de suas participações no ramo (lembrando que é um setor masculinizado, com destaque para maior fechamento de postos de trabalho na área da produção). Porém, vale destacar os impactos para o salário dos trabalhadores numa perspectiva de

gênero, analisando os segmentos, ocupações, tempo de emprego e escolaridade, levando em conta a mesma metodologia utilizada na análise dos fechamentos dos postos de trabalho e adotando o número de admitidos e demitidos registrados pelo Caged.

Em termos salariais, observa-se que a diferença entre o salário dos admitidos e o dos demitidos sempre existiu, porém aumentou nos últimos anos. Em momentos de crise, essa diferença se amplia nitidamente e, para os metalúrgicos, o ano de 2016 apresentou a maior diferença, chegando a 22,9% para as mulheres e 28,7% para os homens.

GRÁFICO 11 - Diferença entre o salário médio geral dos trabalhadores metalúrgicos admitidos em relação ao dos demitidos por sexo - 2007-2016, Brasil

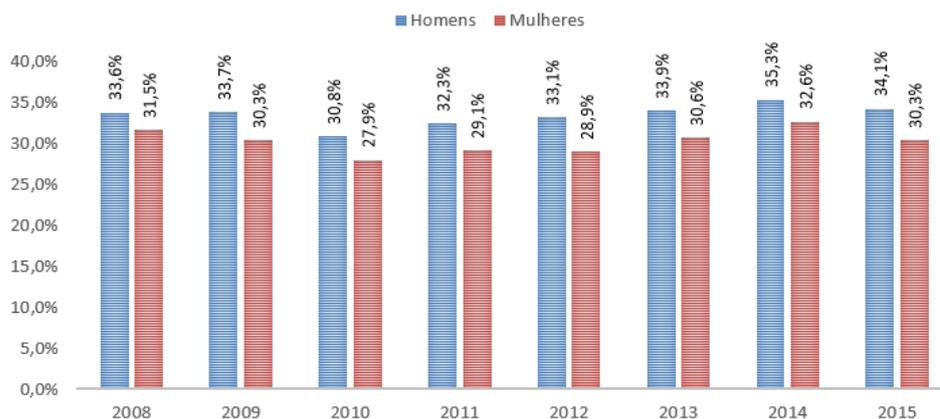


Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Essa diferença é explicada pelo mecanismo de rotatividade. No caso, considera-se a taxa de rotatividade descontada, que exclui do cômputo as demissões cujos motivos são: transferência, aposentadoria, falecimento e demissão a pedido (voluntária). A taxa de rotatividade no Brasil representa uma *proxy* da substituição de trabalhadores para um posto de trabalho. Ela é medida pelo mínimo de desligados ou admitidos no ano sobre o estoque médio daquele ano. No caso da rotatividade descontada, utilizam-se somente os desligados por iniciativa dos empregadores¹¹. No caso analisado, observa-se que em 2014 as taxas foram as maiores tanto para homens e mulheres, quando comparadas aos outros anos. Lembramos que 2014 foi o ano que deu início ao fechamento de postos de trabalho; sendo assim as empresas, começaram a usar o forte mecanismo de substituição de trabalhadores e rebaixamento de salários.

11 DIEESE, Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical. São Paulo, 2014

GRÁFICO 12 - Taxa de rotatividade descontada do ramo metalúrgico por sexo - Brasil, 2008-2015



Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Quando se analisa o salário dos admitidos para homens e para as mulheres, comprova-se que a mulher é contratada por salários mais baixos, fazendo com que ela se encontre sempre num nível salarial inferior ao dos homens. Isso prova que, apesar das diferenças diminuírem ao longo dos anos durante a carreira, ainda permanecem grandes discrepâncias para mesmas funções, como será demonstrado a seguir.

Em relação às ocupações, observa-se na TABELA 12 que tanto para os homens como para as mulheres existe diferença entre os salários dos trabalhadores demitidos e admitidos (terceira e sexta colunas). Mas considerando os salários das trabalhadoras admitidas em relação ao dos trabalhadores admitidos, a maior diferença está nas ocupações mais altas, como diretoria e gerência. Nesse caso, as mulheres entram ganhando na média 37,1% a menos (última coluna) que um homem admitido nessas funções. Nas ocupações da produção, o percentual chega a 25,8% a menos. Isto explica grande parte dos motivos as mulheres apresentam salários inferiores ao dos homens ao longo da carreira, pois elas já entram ganhando muito menos. No caso das metalúrgicas, a média chega a 15%.

TABELA 12 - Diferença entre o salário médio geral dos trabalhadores metalúrgicos admitidos em relação ao dos demitidos por sexo e ocupação - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Ocupações	Masculino			Feminino			Diferença entre os admitidos
	Admitidos	Desligados	A/D	Admitidos	Desligados	A/D	
Diretores e gerentes	R\$ 7.476,23	R\$ 9.795,02	-23,7%	R\$ 4.704,49	R\$ 5.694,11	-17,4%	-37,1%
Técnicos de Nível Médio	R\$ 2.361,21	R\$ 3.092,39	-23,6%	R\$ 1.956,56	R\$ 2.364,40	-17,2%	-17,1%
Serviços Administrativos	R\$ 1.423,41	R\$ 1.937,47	-26,5%	R\$ 1.310,29	R\$ 1.574,84	-16,8%	-7,9%
Trabalhadores da produção	R\$ 1.490,36	R\$ 1.839,57	-19,0%	R\$ 1.105,60	R\$ 1.286,29	-14,0%	-25,8%
Outros serviços	R\$ 2.447,77	R\$ 3.567,17	-31,4%	R\$ 2.014,01	R\$ 2.587,75	-22,2%	-17,7%
Total	R\$ 1.698,37	R\$ 2.201,51	-22,9%	R\$ 1.443,42	R\$ 1.735,98	-16,9%	-15,0%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Sobre a escolaridade, a análise é semelhante: a diferença existe entre os salários dos demitidos e admitidos independente do sexo; porém, mais uma vez no salário das admissões, as trabalhadoras são penalizadas pelo simples fato de serem mulheres. Mesmo estudando mais e com o mesmo nível de escolaridade, elas entram ganhando menos que os homens, e a diferença é maior quando o grau de instrução é maior. No caso das metalúrgicas, a maior diferença salarial é quando elas têm superior completo, chegando a 36,9%.

TABELA 13 - Diferença entre o salário médio geral dos trabalhadores metalúrgicos admitidos em relação ao dos demitidos por sexo e escolaridade - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Grau Instrução	Masculino			Feminino			Diferença Admitidos
	Admitidos	Desligados	A/D	Admitidos	Desligados	A/D	
Analfabeto	R\$ 1.221,19	R\$ 1.422,08	-14,1%	R\$ 1.077,90	R\$ 1.174,40	-8,2%	-11,7%
Até 5ª Incompleto	R\$ 1.327,36	R\$ 1.653,33	-19,7%	R\$ 1.047,75	R\$ 1.225,36	-14,5%	-21,1%
5ª Completo Fundamental	R\$ 1.390,35	R\$ 1.876,69	-25,9%	R\$ 1.061,85	R\$ 1.276,42	-16,8%	-23,6%
6ª a 9ª Fundamental	R\$ 1.310,64	R\$ 1.634,58	-19,8%	R\$ 980,72	R\$ 1.147,40	-14,5%	-25,2%
Fundamental Completo	R\$ 1.446,07	R\$ 1.837,04	-21,3%	R\$ 1.067,37	R\$ 1.262,49	-15,5%	-26,2%
Médio Incompleto	R\$ 1.205,05	R\$ 1.515,34	-20,5%	R\$ 872,09	R\$ 1.032,96	-15,6%	-27,6%
Médio Completo	R\$ 1.566,97	R\$ 1.957,09	-19,9%	R\$ 1.204,73	R\$ 1.408,30	-14,5%	-23,1%
Superior Incompleto	R\$ 1.994,33	R\$ 2.885,57	-30,9%	R\$ 1.580,47	R\$ 2.010,32	-21,4%	-20,8%
Superior Completo	R\$ 5.092,19	R\$ 7.119,97	-28,5%	R\$ 3.214,26	R\$ 4.273,76	-24,8%	-36,9%
Total	R\$ 1.698,37	R\$ 2.201,51	-22,9%	R\$ 1.443,42	R\$ 1.735,98	-16,9%	-15,0%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Em relação aos segmentos, as maiores diferenças entre o salário dos admitidos estão no segmento automotivo e eletroeletrônico: as mulheres entram ganhando em média 18,9% e 18,2%, respectivamente, a menos que os homens, lembrando que elas estão concentradas no segmento eletroeletrônico (32,4% estão nesse segmento).

TABELA 14 - Diferença entre o salário médio geral dos trabalhadores metalúrgicos admitidos em relação ao dos demitidos por segmento e sexo - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Segmentos	Masculino			Feminino			Diferença Admitidos
	Admitidos	Desligados	A/D	Admitidos	Desligados	A/D	
Aeroespacial e Defesa	R\$ 2.408,92	R\$ 4.869,48	-50,5%	R\$ 2.175,44	R\$ 3.599,59	-39,6%	-9,7%
Automotivo	R\$ 1.858,67	R\$ 3.006,66	-38,2%	R\$ 1.507,20	R\$ 1.932,25	-22,0%	-18,9%
Bens de Capital Mecânico	R\$ 1.789,36	R\$ 2.160,41	-17,2%	R\$ 1.535,22	R\$ 1.872,79	-18,0%	-14,2%
Eletroeletrônico	R\$ 1.692,36	R\$ 2.110,63	-19,8%	R\$ 1.384,72	R\$ 1.568,90	-11,7%	-18,2%
Naval	R\$ 2.113,71	R\$ 2.840,86	-25,6%	R\$ 1.818,51	R\$ 2.598,77	-30,0%	-14,0%
Outros materiais transportes	R\$ 1.720,46	R\$ 2.092,53	-17,8%	R\$ 1.558,92	R\$ 1.712,45	-9,0%	-9,4%
Siderurgia e metalurgia básica	R\$ 1.497,94	R\$ 1.814,23	-17,4%	R\$ 1.354,37	R\$ 1.614,17	-16,1%	-9,6%
Total	R\$ 1.698,37	R\$ 2.201,51	-22,9%	R\$ 1.443,42	R\$ 1.735,98	-16,9%	-15,0%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Outro fato para se analisar é o salário de demitidos por tempo de emprego. No caso, observa-se que mesmo tendo igual tempo de “casa”, as mulheres saem com salários inferiores ao dos homens. Ou seja, isso mostra que elas não conseguem atingir o mesmo salário que os homens, com o mesmo tempo de serviço. A diferença existe para qualquer faixa, chegando a 24,2% para trabalhadores e trabalhadoras com 3 a 5 anos de tempo de serviço.

TABELA 15 - Diferença salarial dos trabalhadores metalúrgicos demitidos por tempo de emprego e sexo - Brasil, abr/2014 – dez/2016

Faixa Tempo Emprego	Masculino	Feminino	Diferença
1,0 a 2,9	R\$ 1.554,80	R\$ 1.254,83	-19,3%
3,0 a 5,9	R\$ 1.556,37	R\$ 1.276,87	-18,0%
6,0 a 11,9	R\$ 1.661,66	R\$ 1.351,47	-18,7%
12,0 a 23,9	R\$ 1.913,65	R\$ 1.516,64	-20,7%
24,0 a 35,9	R\$ 2.315,59	R\$ 1.770,96	-23,5%
36,0 a 59,9	R\$ 2.713,90	R\$ 2.058,12	-24,2%
60,0 a 119,9	R\$ 3.297,85	R\$ 2.545,38	-22,8%
120,0 ou Mais	R\$ 5.117,13	R\$ 4.003,23	-21,8%
Total	R\$ 2.201,51	R\$ 1.735,98	-21,1%

Fonte: Caged/MTE. Elaboração: DIEESE - Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Alguns mecanismos internos utilizados pelas empresas explicam essa discriminação salarial e acabam mascarando essa diferença, como pequenos aumentos salariais fora dos reajustes conquistados em campanhas salariais, pequenas promoções ou prêmios de produtividade, ou até mesmo registrando as mulheres em outras funções, como auxiliares ou ajudantes, mesmo que elas estejam desempenhando outro tipo de função. Além disso, na medida em que os trabalhadores são distribuídos por seção e função, segundo sexo, essa divisão de tarefas faz com que as mulheres fiquem isoladas, em determinadas seções, recebendo salários rebaixados. As tarefas acabam se tornando “trabalho de mulher” e, portanto, cada vez pior remunerados.¹² As empresas colocam as mulheres sempre na base de qualquer hierarquia ocupacional, estabelecendo os seus salários abaixo do nível básico de subsistência.¹³

No caso brasileiro e no ramo metalúrgico em especial, utiliza-se essa diferenciação para hierarquizar as atividades e, portanto, os gêneros. Em suma, para criar um sistema no qual a mulher é desfavorecida, sofrendo com a herança da sociedade patriarcal.¹⁴ A articulação entre a esfera produtiva e a reprodutiva é pensada em termos de um prolongamento das atividades domésticas da mulher no mundo do trabalho¹⁵.

Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: - o princípio de separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). O fato desses dois princípios organizadores se encontram em todas as sociedades conhecidas e de serem legitimados pela ideologia naturalista, não quer dizer, contudo, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Pelo contrário, suas modalidades concretas variam muito no tempo e no espaço, como demonstraram etnólogos/ as e historiadores/as¹⁶. No caso, as estatísticas mostraram alguns avanços ao longo dos dez últimos anos, mas ainda está longe de uma igualdade, principalmente na questão salarial.

Conclusão

Apesar do recuo em 2015, a participação das trabalhadoras no ramo metalúrgico cresceu desde 2006, mesmo em um ritmo lento. Além disso, a maior escolaridade delas não tem garantido inserção e remuneração igualitária em comparação aos homens. A maior parte das mulheres inseridas no ramo estava no eletroeletrônico, segmento com a maior diferença salarial entres homens e mulheres e com condições de trabalhos preocupantes, como tarefas repetitivas que podem levar a lesões. Ao cruzarmos algumas características, como

12 LEITE, Rosalina de Santa Cruz. A operária metalúrgica, Semente, São Paulo, 1982.

13 DUBY, Georges; PERROT, Michelle. História das Mulheres no Ocidente. Vol.5. Porto: Afrontamento, 1991.

14 HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, Fundação Carlos Chagas, vol.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

15 RODRIGUES, Arakcy Martins; COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina. Lugar e imagem da mulher na indústria. Uma questão de gênero, p. 266-288, 1992.

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

raça e região geográfica, fica evidente que as desigualdades no mercado de trabalho metalúrgico se somam. Assim, elas ainda estão em menor número na categoria, recebendo menos e em postos mais precarizados. Existe uma lógica racista, sexista e regional no mercado de trabalho que arrocha salários.

Nota-se que, de forma geral, a crise impacta mais as mulheres: a taxa de desocupação entre as mulheres, além de ser maior historicamente comparada à dos homens, tende a crescer mais em momentos de crise. No mercado de trabalho formal, a taxa de participação feminina manteve-se em crescimento; porém, quando o olhar se volta para a questão salarial no geral e também no setor metalúrgico, observa-se que juntamente com o mecanismo da rotatividade, as mulheres sofrem grandes impactos nos salários de admissão. Além de serem inferiores aos salários de demissão, o que também ocorre com os homens, os salários femininos são inferiores ao de admissão dos homens, em todos os cruzamentos de dados.

Ou seja, a mulher metalúrgica entra ganhando menos que os homens nas mesmas ocupações e níveis de escolaridade, provando que, apesar da diferença da remuneração entre homens e mulheres ter diminuído ao longo dos últimos dez anos, o fosso persiste e o salário de admissão inferior ainda é sintoma de uma divisão sexual do trabalho de uma sociedade patriarcal e machista.

O estudo de caso aqui apresentado sobre a inserção das mulheres no metalúrgico exemplifica a desigualdade que a mulher ainda enfrenta no mercado de trabalho e contradiz as justificativas¹⁷ dadas pelo Executivo para equiparação da idade mínima para aposentadoria. A presença das mulheres vem se ampliando aos poucos no ramo metalúrgico e se inserir dentro dessa atividade majoritariamente masculina já é uma grande conquista das trabalhadoras. Mas ainda há um longo caminho a se percorrer e a luta por paridade, isonomia salarial, trabalho decente e oportunidades iguais continuam.

Bibliografia

BLAY, E. Alterman. Oito de Março: conquistas e controvérsias. *Estudos Feministas*, 9, 2, 601-608. 2001.

DUBY, Georges; PERROT, Michelle. *História das Mulheres no Ocidente*. Vol.5. Porto: Afrontamento, 1991.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

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

LEITE, Rosalina de Santa Cruz. *A operária metalúrgica*, Semente, São Paulo, 1982.

RAMOS, M. D. O., ULBANERE, R. C., & JESUS, B. S. D. Mulheres no Mercado de Trabalho. *Revista Científica Integrada*, (4). 2014.

17 PEC 287/2016 completo: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/PEC-287-2016.pdf>

RODRIGUES, Arakcy Martins; COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina. Lugar e imagem da mulher na indústria. Uma questão de gênero, p. 266-288, 1992.

A INSERÇÃO DAS MULHERES NO
RAMO METALÚRGICO: UMA DÉCADA
DE AVANÇOS, DESIGUALDADES E
LUTAS