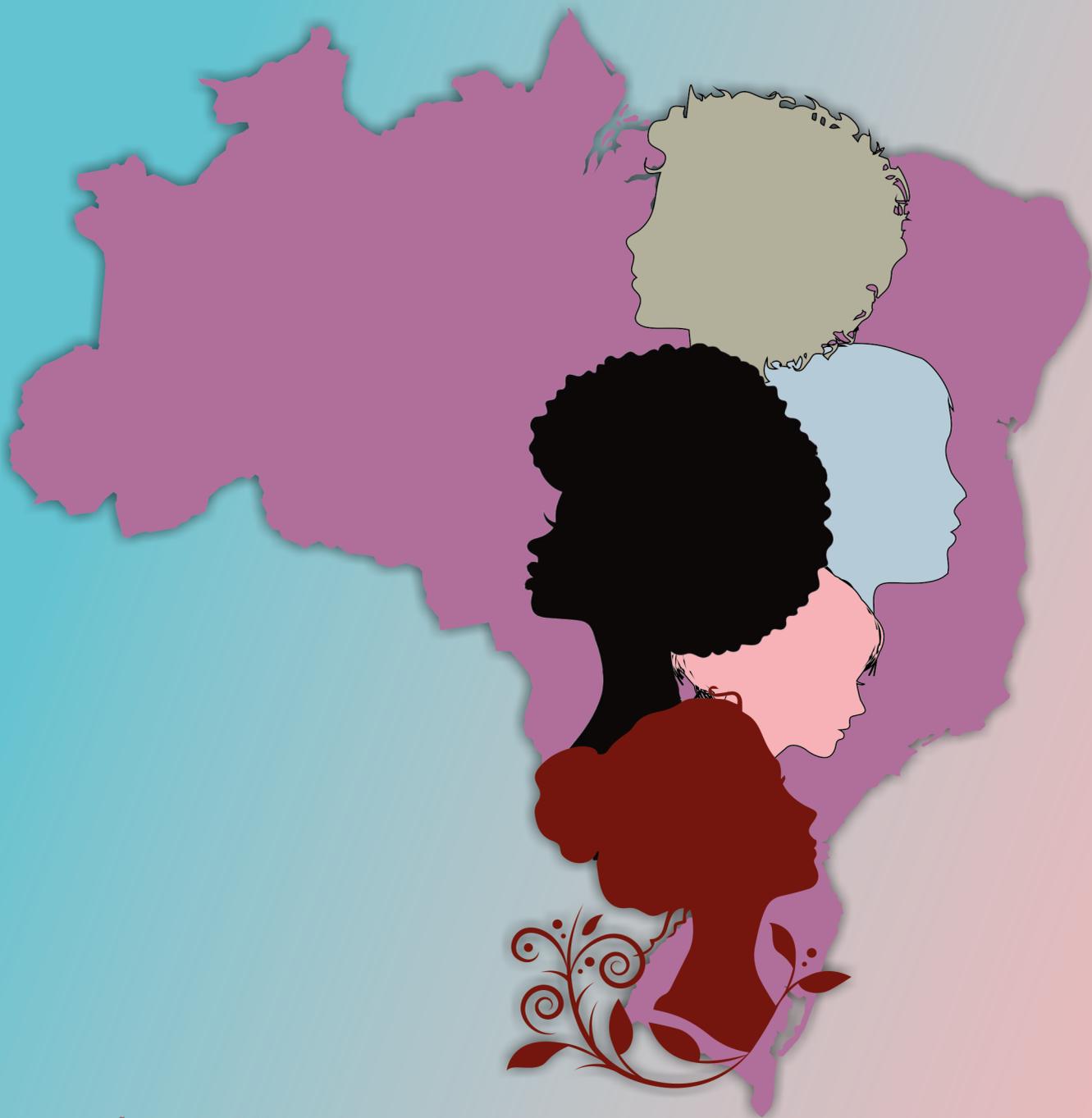


# PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS E FORTALECER A AÇÃO SINDICAL E A IGUALDADE DE GÊNERO NO SETOR VESTUÁRIO DO BRASIL



REALIZAÇÃO:



Entidade parceira:



INSTITUTO  
OBSERVATÓRIO  
SOCIAL

Apoio:

**Instituto C&A**



# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. ASSÉDIO MORAL.....	7
2.1. HUMILHAÇÕES.....	7
2.2. GRITOS.....	8
2.3. PERSEGUIÇÃO.....	9
2.4. CONTROLE DO TEMPO.....	10
2.5. ABUSO DE AUTORIDADE.....	11
2.6. EXCESSO DE PRESSÃO.....	11
2.7. ESTÍMULO A RIVALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
2.8. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	13
2.8.1. VIOLÊNCIA FÍSICA.....	14
2.8.2. DESIGUALDADE NA REMUNERAÇÃO.....	14
2.8.3. ADOECIMENTO E ACIDENTES DE TRABALHO.....	14
3. ASSÉDIO SEXUAL.....	16
3.1. ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO POR SUPERIORES.....	16
3.2. ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO POR COLEGAS DE TRABALHO.....	17
3.2.1. A SITUAÇÃO DOS MECÂNICOS.....	18
3.2.2. ASSÉDIO SEXUAL NOS SINDICATOS.....	19
3.3. ASSÉDIO SEXUAL FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO.....	19
3.4. VIOLÊNCIA SEXUAL E ESTUPRO.....	19
4. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	20
5. VIOLÊNCIAS QUE SE COMBINAM.....	23
5.1. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A POPULAÇÃO LGBTI+.....	23
5.1.1. VIOLÊNCIA CONTRA LGBTI+ FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO.....	25
5.2. RACISMO.....	25
5.3. DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS ADOENTADAS.....	27
5.4. DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS MAIS VELHAS.....	27
5.5. DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES QUE SÃO MÃES.....	28
6. AÇÕES PARA ENFRENTAR A VIOLÊNCIA E RECOMENDAÇÕES.....	28
6.1. AÇÕES PARA ENFRENTAR A VIOLÊNCIA NOS LOCAIS DE TRABALHO.....	29
6.1.1. COMBATENDO A RIVALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	29
6.1.2. ACABAR COM OS GRITOS.....	29
6.1.3. ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM O CONTROLE DO TEMPO.....	30
6.1.4. DISPUTAS EM TORNO DAS NOÇÕES DE FEMINILIDADE E MASCULINIDADE.....	30
6.1.5. COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL.....	31
6.1.6. RECEBENDO AS DENÚNCIAS.....	32
6.1.7. FORMAÇÃO EM DIVERSIDADE SEXUAL.....	32
6.1.8. REALIZAÇÃO DE CAMPANHAS.....	33
6.2. RECOMENDAÇÕES.....	33
6.2.1. AÇÃO DOS SINDICATOS.....	33
6.2.2. RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS.....	34
6.2.3. CONVENÇÕES COLETIVAS.....	34
6.2.4. PARCERIA COM A CIPA.....	34
6.2.5. AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO.....	35
6.2.6. COMBATER O RACISMO E A HOMOFOBIA.....	35
6.2.7. PENSAR ESTRATÉGIAS DE AÇÃO COLETIVA.....	36
6.2.8. GERAR SOLIDARIEDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	36
6.2.9. ACOLHER AS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	37
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
ANEXOS.....	39
ANEXO I – TODOS OS TIPOS E SUBTIPOS DE VIOLÊNCIA CITADOS NAS RODAS DE CONVERSA.....	39
ANEXO II – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO ONLINE.....	40

## **RELATÓRIO FINAL**

### **Elaboração:**

Mariana Pereira de Castro

### **Revisão:**

Lucilene Binsfeld | Jana Silverman | Francisca Trajano dos Santos

### **Revisão Técnica:**

Mariana Pereira de Castro | João Victor da Motta Baptista | Leandro de S. Alves Machado

### **Realização:**

Solidarity Center

### **Entidades Parceiras:**

CNTRV - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário da CUT  
Instituto Observatório Social

### **Apoio:**

Instituto C&A

### **Capa:**

Diego Orejuela

### **Imagens Ilustrativas:**

Freepik.com

### **Diagramação / Artes:**

Junior Pontes

### **Impressão:**

JP Artes Gráficas

### **Tiragem:**

500 Exemplares



O presente relatório tem como objetivo apresentar os principais resultados da pesquisa desenvolvida ao longo do Projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor do vestuário do Brasil”. O projeto teve como escopo fortalecer os sindicatos do ramo do vestuário e suas/seus trabalhadoras/es para atuarem em defesa de seus direitos e de melhores condições de trabalho. Nesse sentido, a

pesquisa desenvolvida mapeou os principais tipos de violência sofridos pelas mulheres nos locais de trabalho e levantou propostas para combater essas situações.

A coleta dos dados aqui apresentados foi realizada entre os meses de março e junho de 2019, em dois principais momentos: **a) as oficinas regionais de construção de lideranças femininas; b) as rodas de conversa com mulheres trabalhadoras<sup>1</sup>**. As oficinas regionais foram realizadas entre março e maio de 2019, envolvendo as regiões Sul, Sudeste e Nordeste e com participação de 86 pessoas no total. Durante as oficinas regionais foram realizados debates sobre violência contra a mulher, estratégias de sindicalização e construção de lideranças locais. Os conteúdos apresentados nas oficinas foram preparados e mediados pela Secretária Geral do Instituto Observatório Social Lucilene Binsfeld e pela pesquisadora Mariana Castro. As oficinas propiciaram um primeiro contato com a realidade das mulheres e contribuíram para a organização das rodas de conversa, próxima etapa da coleta de dados.

Por sua vez, as rodas de conversa com mulheres foram realizadas entre maio e junho de 2019, nas seguintes cidades: Sapiranga (RS); Pouso Alegre (MG); Ipirá (BA); Colatina (ES); Sorocaba (SP); Fortaleza (CE); São Paulo (SP). Juntas contaram com a participação de 160 mulheres. A metodologia para realização das rodas de conversa foi elaborada pelos pesquisadores do Instituto Observatório Social (IOS) Leandro de Souza e João Victor da Motta Baptista, conjuntamente com a pesquisadora Mariana Castro. As rodas de conversa foram executadas pela Secretária Geral do IOS Lucilene Binsfeld e pela pesquisadora Mariana Castro.

Durante as rodas de conversa as mulheres se dividiram em grupos para discutirem duas perguntas geradoras: **a) Que tipo de violência vocês já enfrentaram?; b) Quais as principais violências encontradas no local de trabalho?** Os grupos produziram cartazes listando as principais respostas para as perguntas e depois, coletivamente, foram priorizados cinco tipos de violência para serem discutidos com mais profundidade em cada roda de conversa. Assim, essas atividades foram o lugar privilegiado para compreender os tipos de violência que permeiam a vida das mulheres trabalhadoras do ramo do vestuário<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Para completar o quadro de informações obtidas, foi elaborado um questionário online onde as mulheres foram convidadas a avaliar as rodas de conversa e seus impactos. O link para preenchimento dos questionários foi enviado por mensagem de texto para os telefones das mulheres que constavam na lista de presença das rodas de conversa. Todavia, poucas mulheres responderam (foram obtidas apenas 33 respostas, o que corresponde a 20,63% das participantes), o que tornou as informações obtidas pouco representativas. Sendo assim, os principais dados coletados por meio do questionário online serão apresentados apenas como um anexo nesse relatório.

<sup>2</sup>As rodas de conversa tiveram duração média de 3 horas e meia e foram gravadas em áudio. Os áudios foram transcritos e categorizados para darem subsídio ao relatório que aqui se apresenta.

De forma geral, as empresas do ramo do vestuário são organizadas a partir de uma rígida divisão social e sexual do trabalho, nas quais as mulheres geralmente ocupam as posições menos qualificadas e piores remuneradas. Todas as mulheres relataram um processo de trabalho marcado pelo controle do tempo de trabalho e da produção. Todavia, a rigidez desse controle varia de acordo com alguns fatores, como o segmento, o tamanho e a região onde a empresa atua. Em relação a diferença entre os segmentos<sup>3</sup>, o ritmo e a intensidade do trabalho são diferentes em cada um dos setores, e as mulheres trabalhadoras do setor calçadista sofrem com um maior controle do tempo e da produção.

Outro elemento que produz diferença substantiva é o tamanho das empresas. As grandes empresas têm a produção mais organizada e um processo de trabalho mais regulamentado. Nas empresas pequenas reina uma certa pessoalidade e os patrões tem uma postura mais despótica. Nessas empresas os casos de assédio moral e sexual são mais frequentes. Em muitas dessas empresas ceder a chantagens sexuais é uma forma bastante comum para admissão ou permanência no trabalho. Em algumas dessas pequenas empresas, os patrões chegam a dizer que todo mundo é da família, com a intenção de precarizar alguns aspectos do trabalho: *“Você não precisa me denunciar, porque nós somos todos amigos, somos família, comigo você resolve”*.

É possível notar também diferenças regionais. Há empresas, por exemplo, que possuem fábricas nas regiões Nordeste e Sul. Os processos de controle do tempo e da produção no Nordeste eram muito mais rígidos que nas fábricas da região Sul. Também foram percebidas diferenças quando as fábricas estão localizadas em grandes cidades ou regiões metropolitanas e quando estão localizadas em pequenas cidades do interior. Em geral, nas cidades menores, a empresa possui grande importância na economia local e é uma das maiores, se não a única, empregadora. Nessas circunstâncias, a chance da trabalhadora conseguir emprego em outro lugar é bem menor, o que faz com que ela acabe se submetendo a mecanismos de controle e coerção mais rígidos.

Apesar das diferenças acima descritas, ao longo das rodas de conversa as mulheres narraram situações de violência muito semelhantes, ainda que com nuances diferenciadas. Ao todo, foram listados 71 tipos e subtipos de violência enfrentados pelas mulheres, dentro e fora do local de trabalho<sup>4</sup>. Para apresentar todas essas informações, o presente relatório foi dividido em oito sessões, incluindo esta introdução. Nas quatro sessões seguintes apresentaremos os principais casos de violência debatidos ao longo das atividades, reunidos em quatro categorias principais: **a) assédio moral; b) assédio sexual; c) violência doméstica; d) inter cruzamentos das violências**. Os três primeiros tipos de violência apareceram em todas as rodas de conversa. Já a quarta categoria se refere aos processos em que a violência de gênero se combina com outros tipos de discriminação social, como o racismo, a homofobia, a discriminação por idade, entre outras.

<sup>3</sup>Ao longo da pesquisa tivemos oportunidade de conversar com mulheres dos segmentos de confecção, calçados e artigos de couro.

<sup>4</sup>Todos os tipos e subtipos de violência citados ao longo das atividades estão listados nos anexos do relatório.

Após a apresentação dos tipos de violência percebidos, na sessão seis serão descritas algumas estratégias de enfrentamento à violência que são utilizadas por trabalhadoras e sindicatos, bem como algumas recomendações para aprimorar essas estratégias. Em seguida apresentaremos nossas considerações finais e por fim os anexos deste relatório. Vale ressaltar que todas as informações aqui apresentadas foram tratadas de forma a preservar o anonimato das participantes, portanto, não serão citados os nomes das mulheres nem das empresas em que trabalham.



## ASSÉDIO MORAL

O **Assédio Moral** envolve uma série de violências, desde o excesso de vigilância e cobrança, à prática de gritos e humilhações públicas. Considerando todas essas nuances de violência, o assédio moral foi o tipo de violência mais narrado pelas trabalhadoras. Os relatos de situações de assédio moral surgiram em todas as oficinas regionais e em todas as rodas de conversa. Para se ter uma ideia da dimensão deste problema, dos 71 tipos e subtipos de violência citados durante as atividades, praticamente

metade eram relacionados a práticas de assédio moral.

Apesar de reconhecerem que o assédio moral atinge todo o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores, as mulheres relataram se sentirem mais atingidas do que seus colegas homens. Para elas, muitas vezes as mulheres são vistas como fracas, inferiores e não teriam capacidade de reagir a esse tipo de violência, diferente dos homens, que poderiam partir para um enfrentamento físico.

A seguir, descreveremos as principais modalidades de assédio moral identificadas pelas mulheres. A separação das modalidades foi realizada com fins meramente didáticos, uma vez que, no dia a dia, muitas delas se combinam e produzem diferentes situações de violência.

### 2.1

### Humilhações

**“Você é burra mesmo, como não dá conta disso aqui?”**

A maioria das trabalhadoras se sente humilhada quando tem sua capacidade para desenvolver o trabalho questionada, especialmente quando o questionamento é feito

na frente das/os colegas. As situações de humilhação em geral são praticadas por quem está em posição hierárquica superior, como supervisores/as e gerentes. Muitas vezes são utilizados xingamentos para se referir às trabalhadoras, como burra, lerda, inútil, desgraça, porca, vagabunda, vaca etc., criando situações constrangedoras no ambiente de trabalho.

Essas situações acontecem principalmente quando há algum atraso na produção ou quando o ritmo de produção não alcança o nível desejado pelos superiores, que muitas vezes é inalcançável. Além dos xingamentos, as humilhações podem ganhar recortes ainda mais cruéis, como no relato dessa trabalhadora: “Já vi a chefe de produção pegar a colega e mandar ajoelhar aos pés dela porque errou o sapato”. Foram feitos muitos relatos de choro no ambiente de trabalho em decorrência das humilhações sofridas.

Trabalhadoras que retornam de auxílio doença, licença maternidade ou até mesmo de afastamento para exercer função sindical são isoladas no ambiente de trabalho e muitas vezes perdem a função que exerciam antes, o que também é considerado um tipo de humilhação pelas mulheres. Há situações em que colegas e chefes se recusam a treinar adequadamente os/as funcionários/as novos/as, o que acaba deixando esses/as trabalhadores/as vulneráveis a situações de humilhação quando não conseguem exercer a função corretamente.

Outra situação humilhante a que as trabalhadoras são submetidas são as revistas em itens pessoais que acontecem em alguns locais de trabalho. Também é considerado humilhação o controle das idas ao banheiro, com a retenção de papel higiênico (se a trabalhadora quiser usar o banheiro, tem que pedir o rolo de papel para a supervisora) ou a imposição do uso de plaquinhas. Algumas trabalhadoras também relataram a desigualdade salarial em relação aos homens como um tipo de humilhação.

Apesar da maior parte das humilhações serem praticadas por pessoas em posição hierárquica superior, há situações que são causadas pelos/as próprios/as colegas de trabalho. Foram relatadas situações em que trabalhadores/as tiveram pimenta e sujeira colocada em seus lanches, como uma “pegadinha”, mas que foram consideradas humilhantes. Também foi relatado que em algumas fábricas os/as trabalhadores/as da produção tratam mal e humilham os/as trabalhadores/as da limpeza, como se fossem pessoas inferiores.

## 2.2

## Gritos

“Teve uma época que se o sapato chegasse no final da produção e não estivesse como ele queria, ele pegava a caixa, jogava no chão e gritava: SEU BANDO DE BURROS, VOCÊS NÃO SABEM FAZER NADA!”

Muito relacionado com as humilhações sofridas, os gritos são constantes no ambiente de trabalho. Os sindicatos relataram receber muitas denúncias em relação a isso, e a situação acontece principalmente em empresas pequenas, onde a relação com a chefia é mais direta e falta profissionalismo. Os gritos são proferidos tanto por superiores hierárquicos, quanto por colegas de trabalho e geralmente estão ligados ao ritmo e metas da produção.

## 2.3

### Perseguição

*“Como eu sou do sindicato, eu sou quase apedrejada dentro da empresa.”*

A perseguição no local de trabalho tem duas modalidades principais. Uma é o chamado “pegar no pé”. Acontece com a vigilância excessiva do trabalho. Quando supervisores e gerentes acreditam que determinada pessoa não faz bem seu trabalho, seja por qual motivo for, ela acaba sob uma supervisão e controle excessivos. Em algumas situações, as trabalhadoras perseguidas chegaram a ser demitidas.

Outra situação bastante comum é a perseguição a lideranças e dirigentes sindicais nos locais de trabalho. As trabalhadoras que são dirigentes de base relatam que não só elas são muito vigiadas, como qualquer pessoa que delas se aproxime. Foi relatado um caso, inclusive, em que a simples intenção de se candidatar ao sindicato já gerou a demissão da trabalhadora. Seguem alguns relatos que exemplificam essa situação do ponto de vista das trabalhadoras:

*Se chegar perto de quem é do sindicato, o chefe já arregala o olho, já pensa no que vai falar.*

*Quem é diretora de base também sofre preconceito, os colegas nem querem chegar perto.*

*Tudo que acontece na fábrica é a ‘bichinha do sindicato’ que tem que resolver, mas ao mesmo tempo ninguém quer se aproximar da gente, parece que temos uma doença contagiosa.*

*Eu era dirigente sindical e eu saí, porque todo mundo que conversava comigo era mandado embora.*

Além das dirigentes sindicais, qualquer trabalhadora que se coloca como liderança se sente perseguida. Segundo elas, quase nunca alguém questiona as atitudes e decisões da chefia. Quando alguma trabalhadora assume essa posição de questionamento, ela é tachada de “rebelde” e muitas vezes é “colocada de castigo”. Os castigos em geral são o isolamento e a mudança para tarefas mais difíceis.

## 2.4

### Controle do Tempo

"Questão de ir no banheiro também. Ah, é três minutos. Uma pessoa que usa uma calça de brim, ela não consegue fazer em três minutos. [...] Tem esse negócio de estar ali no relógio, ali ó."

No ramo do vestuário, os tempos de trabalho e não trabalho são estritamente controlados. Apesar de ser uma queixa geral das trabalhadoras, nota-se diferenças significativas entre setores produtivos. O setor de calçados, por exemplo, nos parece ser aquele com mais controle do tempo, especialmente os tempos de pausa para uso dos banheiros, beber água e fazer lanches. Algumas trabalhadoras do setor de calçados relatam que a esteira não para de funcionar para que elas possam ir ao banheiro ou possam comer. Em algumas empresas nem mesmo existe o tempo de lanche. Se a trabalhadora levar algo para comer durante o horário do expediente, tem que comer escondida.

As trabalhadoras relatam que, como o tempo de pausa é muito curto (em algumas empresas chega a ser apenas 3 minutos), elas precisam escolher se vão ao banheiro, se bebem água ou se comem. Além disso, há poucos banheiros e bebedouros nas fábricas, o que as obriga a fazer um grande deslocamento e perderem o pouco tempo que têm. Observa-se ainda que, por conta das normas de segurança, esse deslocamento não pode ser feito andando rápido ou correndo.

Em algumas empresas permanece o uso da "chapinha" para indicar quem está usando o banheiro e por quanto tempo. Em outras empresas, a chapinha foi substituída por um sistema de luzes indicativas. Há localidades em que o sindicato prevê, em convenção coletiva, a abolição desse tipo de instrumento de controle ao uso do banheiro. Todavia, mesmo com a convenção, em algumas empresas o controle permanece por outros meios, como visitas constantes de trabalhadoras/es do setor de recursos humanos aos banheiros para fiscalização ou pelo uso de câmeras de monitoramento.

Em alguns momentos o controle também é feito pelas próprias colegas, que acabam internalizando a lógica da produção acelerada imposta pela empresa e reclamam quando alguém se ausenta da produção. Esse tipo de situação acaba gerando conflitos no ambiente de trabalho, conforme relata uma trabalhadora: "A rotina de trabalho é estressante. Não paramos para beber água, ir ao banheiro. Todo mundo fica com a cabeça fervendo."

A principal consequência desse rígido controle de tempo é o adoecimento. Ouvimos inúmeros relatos de trabalhadoras que desenvolveram infecção urinária por não ir ao banheiro e/ou beber água adequadamente. Além disso, há o adoecimento por questões de higiene, pois a maioria das trabalhadoras não conta com condições apropriadas para fazerem suas refeições, o que acaba por contaminar o alimento.

Outra reclamação comum das trabalhadoras em relação ao controle do tempo é em relação ao horário de entrada. Alguns sindicatos alegam que em suas convenções coletivas está previsto um tempo de tolerância. Entretanto, raramente essa tolerância é respeitada. Em algumas empresas, se a trabalhadora se atrasa um minuto que seja tem que esperar até o próximo horário de entrada para poder começar a trabalhar. E muitas vezes essa espera é na rua, de pé, até mesmo debaixo de chuva. Em outras empresas o atraso na entrada automaticamente leva a advertência.

## 2.5

### Abuso de Autoridade

**"Tudo lá é advertência."**

Todas essas situações estão permeadas também pelo autoritarismo. A principal queixa nesse sentido é com o uso indiscriminado de advertências, que muitas vezes vem acompanhado de ameaças.

Também há muitas queixas das trabalhadoras em relação a mudança de função, de máquinas, de posição na produção. Essas mudanças são constantes e fazem com que a trabalhadora perca o ritmo da produção. Contudo, se ela não alcança as metas estabelecidas, está sujeita a uma advertência. Os desvios de função também são frequentes no trabalho. Isso gera incômodo não só pela situação de instabilidade, mas também pela forma que esses novos trabalhos são impostos, em geral com atitudes desrespeitosas e autoritárias.

Em uma fábrica especificamente há uma pressão pelo cumprimento de horas extras. Quem não aceita fazer hora extra é advertido e em alguns casos até mesmo demitido, o que configura uma situação de abuso de poder.

## 2.6

### Excesso de Pressão

**"É que eles nunca estão satisfeitos. Se tu faz um serviço, eles querem sempre que você faça mais um, e mais um. Ao invés de ser um, eles querem dois, se você faz dois, eles querem três, se puder ser três, eles querem quatro. Quanto mais tu fizer, mais eles vão querer dentro da empresa."**

**"Eles querem tirar o sangue da gente."**

A pressão para cumprir metas de produção é algo constante para todas as mulheres ouvidas. Para elas, as metas muitas vezes são inalcançáveis e ainda assim aumentam

constantemente. As metas de produção são exigidas, inclusive, quando há mudança na função ou no tipo de trabalho. É o que relatam as trabalhadoras da confecção, por exemplo, que às vezes tem a produção convencional interrompida para a iniciar a confecção de peças “modinha”, que são mais complexas, mas a exigência de produção se mantém a mesma. Ou seja, muda a função, mas exige-se a mesma produção da função original, conforme podemos observar no relato da trabalhadora:

Trocam as pessoas de máquina, de função, dizem que tem que saber fazer de tudo. Mas se a costureira não está acostumada com aquele tipo de máquina ou de trabalho, a produção cai. Então eles continuam a exercer pressão por metas e ignoram que a condição de trabalho mudou.

O cumprimento das metas em muitas empresas é recompensado por um bônus, que pode ser em cesta básica ou em dinheiro. Entretanto, diante do baixo piso salarial da categoria, esse bônus acaba sendo muito relevante para os rendimentos das mulheres, o que acaba fazendo com que elas se engajem no cumprimento das metas. Esse engajamento, entretanto, não é produzido apenas a partir do consentimento, mas também por mecanismos cruéis de coerção, como tratado nos itens anteriores. Nesse sentido, não cumprir as metas gera um sentimento de fracasso, de incompetência para as mulheres, ao mesmo tempo que tem consequências materiais, como a perda do bônus.

A gente se mata para trabalhar, acha que deu certo, mas aí chega no fim do mês não veio o pagamento correspondente, pois dizem que não alcançou a produção.

Já fica oprimida se não consegue alcançar a produção. Cada vez mais fazer mais, mais. Você se sente oprimida. Vem o fato de você no final do mês não ter conseguido alcançar o seu objetivo, e também você não recebe por aquilo.

Para alcançar as metas estabelecidas, gerentes já chegaram a sugerir que as trabalhadoras deixassem de ir ao banheiro, que diminuíssem o tempo de almoço e até mesmo que evitassem ir ao médico. Outra situação que acontece bastante é a imposição de hora extra ou cerão, para alcançar determinadas metas de produção. As mulheres que não podem aderir, especialmente as mães, quando chegam para trabalhar já estão com o serviço todo atrasado em relação às outras, e precisam aumentar ainda mais o ritmo de trabalho. Ao se depararem com essas situações de atraso na produção, muitas mulheres têm o sentimento de que, além de prejudicarem a si mesmas, também prejudicam as demais colegas de trabalho.

O não cumprimento das metas é punido com a perda do bônus e com situações de humilhação no ambiente de trabalho. É comum ouvir a gerência dizendo coisas como “se não der conta, pede para sair” ou “se vocês não derem conta, tem dez lá fora querendo entrar”. Algumas trabalhadoras relatam que têm pavor quando veem algum chefe chegando na produção. Ficam tremendo, nervosas, têm crises de choro. A pressão é tão grande que algumas trabalhadoras simplesmente não aguentam e acabam abandonando o trabalho.

## 2.7

### **Estimulo a Rivalidade no Ambiente de Trabalho**

**“Dentro das empresas, eu acho, na minha opinião, não tem coleguismo e nem cooperação, é competição uns com os outros. Isso tem demais.”**

Para conseguir alcançar as metas de produção, as empresas lançam mão de estratégias que estimulam a competição e a rivalidade entre colegas de trabalho. Em fábricas em que o trabalho é organizado em equipes ou células, é prática comum exibir os números de produção e expor as equipes em um ranking. As equipes melhor posicionadas nesse ranking são incentivadas a manter ou até mesmo a aumentar ainda mais a produção. Já as equipes que estão no fim do ranking, são humilhadas não só pela gerência, como também pelas demais colegas.

**As vezes as próprias colegas reproduzem essas falas, atitudes. Se alguém da equipe, por exemplo, não está no mesmo ritmo, chamam de burra. “É burra. Está como costureira. Como que alguém que está como costureira não consegue fazer. O que fulano está fazendo aqui? Fulano não consegue fazer nada direito. Só enrola”.**

Isso gera um ambiente de trabalho extremamente nocivo. As trabalhadoras que conseguem cumprir as metas e que estão no topo do ranking são vistas pelos demais colegas como puxa-saco, defensoras do patrão. As trabalhadoras que não conseguem atingir as metas se sentem humilhadas e desmotivadas. As trabalhadoras novatas são excluídas e vistas como ameaça ao emprego das mais antigas. As trabalhadoras que têm filhos ou participam do sindicato são culpabilizadas por suas faltas, pois elas prejudicariam a produção. Dessa forma, há uma exigência tácita de que cada trabalhadora prove o tempo todo que é melhor que a outra. Essa situação dificulta a construção de laços de solidariedade no ambiente de trabalho.

## 2.8

### **Consequências do Assédio Moral**

A violência nos locais de trabalho tem uma série de consequências para a vida das mulheres. No caso do assédio moral, que é o tipo de violência mais relatado, as mulheres relataram três principais consequências: a violência física, a desigualdade na remuneração e o adoecimento.

### 2.8.1

## Violência Física

Às vezes as formas de coerção psicológicas não são suficientes para impor determinado comportamento nos locais de trabalho e supervisores e gerentes acabam utilizando a violência física. As trabalhadoras relataram que já receberam tapas, foram agarradas pelos braços, arrastadas pela fábrica, como forma de punição ou advertência. Em muitos casos a única “transgressão” da trabalhadora foi questionar alguma atitude de seus superiores, como no relato dessa trabalhadora:

Supervisor pegou no meu braço e me levou para a sala dele. Fez isso porque eu estava questionando a atitude dele de obrigar os funcionários a assinar o acordo para fazer hora extra. Os funcionários não queriam, mas ele estava obrigando. Cheguei para ele e disse que não era certo o que ele estava fazendo. Que se a pessoa não queria, ele não podia obrigar. Se virou contra mim, pegou no meu braço e me arrastou para a sala.

### 2.8.2

## Desigualdade na Remuneração

As mulheres não só se encontram em situação de vulnerabilidade física e psicológica no trabalho, como também financeira. Elas se queixam da diferença de remuneração em relação a seus colegas homens, que muitas vezes desempenham as mesmas funções e tem condições de trabalho melhores. Também se queixam que determinados trabalhos são exclusivamente masculinos, como o trabalho dos cortadores, que são melhores remunerados que as costureiras, por exemplo. Para elas, a vulnerabilidade financeira das mulheres as expõe a situações de maior violência no trabalho e na vida.

### 2.8.3

## Adoecimento e Acidentes de Trabalho

“Eu acho que o mal da depressão é o mal do trabalho”.

O excesso de pressão, as constantes humilhações e todas as situações narradas até aqui produzem inúmeros acidentes de trabalho e processos de adoecimento. Em relação aos acidentes de trabalho, em geral são cortes e perfurações com agulhas. Em

algumas fábricas há um espaço de atendimento para primeiros socorros, em outros não há estrutura alguma. Em muitos locais de trabalho há recusa em encaminhar a trabalhadora para o atendimento médico. Em geral, espera-se que a trabalhadora cuide rápido do ferimento e retorne ao trabalho imediatamente.

Em relação aos processos de adoecimento, podemos dividi-los em três categorias: lesões físicas; adoecimento por negligência com a saúde; adoecimento psicológico. As lesões físicas mais comuns são as lesões por esforço repetitivo e as lesões na coluna. A troca constante de funções e/ou máquinas também prejudica a ergonomia e, segundo as trabalhadoras, as tornam mais vulneráveis a lesões.

Os adoecimentos por negligência em geral estão relacionados com a falta de visita a médicos e especialistas. A maioria das mulheres relatam que as faltas por motivos médicos são muito mal vistas no trabalho, além de impedir que elas recebam bônus por assiduidade e até mesmo o bônus por produção. Dessa forma, a trabalhadora muitas vezes acaba negligenciando sua própria saúde para conseguir cumprir as exigências que lhe são impostas. É comum ouvir das trabalhadoras: “O pessoal só vai ao médico depois que morre”. Em um município pequeno, especificamente, os donos da empresa têm a prática de ligar para o único hospital da cidade e brigar com os médicos, dizendo que eles não devem fornecer atestados aos/às seus/suas trabalhadores/as.

Por fim, os adoecimentos psicológicos também são muito comuns. Ouvimos vários relatos de depressão e desenvolvimento de distúrbios psiquiátricos ao longo das rodas de conversa. Os sindicatos confirmam que também recebem muitos pedidos de afastamento por depressão e outras doenças psicológicas, como síndrome do pânico. Em muitos casos, o adoecimento psicológico leva ao abandono do trabalho:

Teve uma trabalhadora que ela sofreu tanta violência psicológica que quando dava o horário dela se arrumar para ir trabalhar ela já chorava. No fim, ela abandonou o trabalho.

Os relatos de choro no trabalho são constantes. Para muitas mulheres o trabalho é sinônimo de sofrimento. Os relatos a seguir foram ouvidos muitas vezes ao longo das rodas de conversa:

Já chorei muito no trabalho.

A mulher só abaixa a cabeça, quer chorar, entra em depressão.

Muito chefe já fez muita mulher chorar, porque dizia que ela não sabia fazer o que ela sabe.

Antes eu chorava. Mas eu prometi a mim e a Deus. Uma lágrima mais naquele trabalho eu não boto.

A gente não está aguentando mais. Está no extremo. O problema maior é a pressão, são as humilhações que tem que ser resolvidas. E tem gente lá que está gritando socorro.

## ASSÉDIO SEXUAL

Mulher: onde ela está ela é assediada.



Em todas as oficinas regionais e rodas de conversa as mulheres relataram que o assédio sexual está presente em seus trabalhos e em suas vidas. O assédio sexual às vezes assume formas sutis, às vezes acontece de forma mais escancarada e agressiva. Mas independente da forma, o assédio sexual é uma situação constante. Ao longo da pesquisa,

pudemos observar que o assédio é praticado não só por superiores hierárquicos, mas também por colegas e acontece até mesmo nos sindicatos. Abaixo apresentaremos as principais situações de assédio sexual que nos foram relatadas.

### 3.1

#### Assédio Sexual Cometido por Superiores

Os principais perpetradores de assédio sexual no ambiente de trabalho são homens em posição de hierarquia superior: chefes, gerentes, supervisores, donos de empresas. Há situações em que o assédio sexual acontece antes mesmo da trabalhadora ser admitida. Foram relatadas situações em que a admissão pressupõe o envolvimento sexual com algum gerente ou encarregado: “tem empresa que só contrata se teve caso com algum chefe. Não tem currículo não, tem que ceder para fulano para entrar na empresa”. As trabalhadoras iniciantes, as chamadas novatas, também estão bastante sujeitas ao assédio, como nos relata uma trabalhadora: “toda novata que entra na fábrica é assediada pela chefia, que oferece presentes e agrados para conseguir favores sexuais”.

Aquelas que não aceitam, são ameaçadas de demissão, punidas ou até mesmo demitidas.

*Eu entrei na fábrica e o chefe começou a me assediar. Como eu não correspondi, ele começou a me fazer de boba e cada dia me colocava em um lugar. Como eu tenho problema com química, não posso mexer com produtos químicos, ele se aproveitou disso, e disse que ia me colocar no lugar de químicos e que, se eu não cedesse, ia me deixar lá. A forma que eu tive para amenizar isso foi procurar um médico para ter um laudo e não ir para a química. E eu não podia contar para ninguém, porque seria a minha palavra contra a dele e ele fazia de um jeito para que ninguém visse.*

A dificuldade em provar o assédio está entre as principais dificuldades para enfrentar esse tipo de violência. Além disso, as trabalhadoras têm medo de serem julgadas por seus/suas colegas, que muitas dizem que a mulher “deu ousadia”, ou seja, provocou, fez por merecer a violência sofrida. Assim, ao invés de denunciar, muitas trabalhadoras buscam soluções individuais para sair da situação de assédio. Em uma fábrica, por

exemplo, as trabalhadoras colocaram alfinetes por dentro da roupa para repelir o contato físico indesejado. Em outras situações, a trabalhadora tenta mudar de setor ou evita trabalhar no mesmo turno que o assediador, como forma de afastá-lo.

Logo que eu entrei no ramo da costura eu tinha 14 anos. Na empresa que eu trabalhava, era uma empresa pequena. O dono escolhia algumas meninas para experimentar as roupas. Quando eu cheguei eu achava estranho que algumas não queriam ir, eu não entendia. Uma vez eu fui e ele fica vendo se o bolso estava certo, se o zíper estava certo. E eu comecei a me sentir incomodada com isso e parei de aceitar fazer as provas. As meninas iam experimentar e ele estava sempre assediando.

Já fui assediada pelo líder. Ele foi dar um chocolate na páscoa e pediu para tirar foto. Eu abaixei para tirar a foto. Ele falou que ia ficar perto de mim. Olhou para mim e disse: olha que tamanho hein, grandão, bem grande. Aí olhou bem para os meus peitos. Aí eu fiquei assim... Eu fiquei sem graça. Ficava perguntando se eu gostava de homem, se eu fazia sexo com homem, com mulher. Todo mundo lá comentava que ele estava dando em cima de mim. Aí eu fui afastando ele. Aí afastava ele.

Em alguns casos, quando alguma trabalhadora faz a denúncia, outras acabam tomando coragem e denunciando também. Foi a situação vivida em uma das fábricas. Quando uma trabalhadora fez a denúncia do assédio, outras também tomaram coragem e ao fim se descobriu que o gerente já havia assediado 14 mulheres na mesma fábrica. Isso desencadeou ações de protesto e o agressor foi demitido.

Contudo, também foram relatados casos em que as mulheres até chegaram a denunciar, mas foram chantageadas e subornadas para não levarem a denúncia adiante. Elas acabaram aceitando a chantagem por precisarem do dinheiro e também para evitar a vergonha de levar os casos a público. Houve também casos em que o agressor foi impedido de ter contato com a produção e acabou sendo promovido à gerência, ficando na parte administrativa da empresa.

De forma geral, o sentimento que as mulheres têm diante dessas situações é de impunidade. Os homens agressores não só as assediam, como dificilmente são demitidos ou punidos. Além disso, elas são constantemente pressionadas e chantageadas para não formalizarem denúncias, principalmente por meio das ameaças de demissão.

## 3.2

### **Assédio Sexual Cometido por Colegas de Trabalho**

Agora inverno é ruim né. No verão é bom, que as meninas vêm tudo com as pernas de fora.

A fala destacada acima foi proferida por um colega de trabalho de uma das mulheres participantes das rodas de conversa. Assim, apesar da maior parte do assédio sexual ser cometida por homens em posições superiores na hierarquia da empresa, as mulheres

também estão submetidas ao assédio dos próprios colegas de trabalho. Em geral o que acontece são olhares indiscretos, passada de mão, “piadinhas” de cunho sexual. Quando perguntadas sobre as situações a que são submetidas, as mulheres relataram:

Ficam “cantando”, passa a mão, pedem telefone, tentam beijar a força dentro do próprio trabalho. Fazem como se fosse brincadeira. Mas se a mulher reage, ficam bravos.

Piadinha, olham para a roupa, decote, ficam assobiando. Se a mulher diz que não gostou, já começam a falar mal dela pela empresa, dizem que é besta, que é chata.

Tem uma menina que é muito bonita. [...] Quando foi esses dias tinha sete homens, igual aqueles cachorros, tudo assim ó... tudo olhando a moça. Todos pararam de trabalhar para olhar a menina. Ela ficou constrangida.

Para tentarem sair desse tipo de situação, as mulheres mobilizam estratégias para velar o corpo, como ir com blusa amarrada na cintura, só usar blusa comprida, sugerir o uso de uniforme nas empresas. Elas reclamam da sensação de impunidade, pois em geral nenhuma atitude é tomada diante dos casos de assédio. *“É mais fácil a mulher sair do trabalho por não aguentar a pressão, do que o homem ser demitido ou ter alguma punição. E aí ele vai e assedia outra.”*

Em alguns casos, quando levam a queixa para superiores, as mulheres são ridicularizadas. Em outros casos, elas não têm nem a quem levar a queixa, pois o supervisor também é um assediador.

Fui assediada pelo colega também. Eu estava indo para o banheiro, aí ele falou para mim: “ei pequenina, que peitão grande. Você está grávida? Tá bom para dar umas mamadas”. [...] Aí eu fiquei quieta, porque o líder é esse que me cantou. Então não tenho para quem reclamar.

### 3.2.1

#### A Situação dos Mecânicos

Uma vez o mecânico chegou e disse: “senta aqui”, como se fosse para sentar no colo dele.

Os mecânicos são trabalhadores bastante presentes na indústria da confecção, muitas vezes relacionados a situações de assédio sexual. Elas relatam que, quando vão consertar as máquinas, os mecânicos fazem “brincadeiras”, tocam nas pernas das trabalhadoras, fazem gestos e usam palavras obscenas. Há situações em que a máquina quebra com frequência e precisa acionar o mecânico sempre. Isso acaba gerando boatos na empresa de que a trabalhadora está envolvida sexualmente com esse mecânico, o que elas consideram bastante constrangedor. Muitas mulheres relatam que ficam tensas quando precisam solicitar o serviço de algum mecânico, com medo de serem assediadas sexualmente.

### 3.2.2

## Assédio Sexual nos Sindicatos

Quando entra uma mulher nova na direção do sindicato, alguns homens tratam ela como se fosse “marmita” e tentam seduzir para impedir que ela avance.

Os sindicatos também podem ser espaços violentos para as mulheres. Apesar de ser um ramo econômico com grande predominância feminina, as mulheres consideram que são pouco presentes nas diretorias sindicais. Assim, algumas mulheres relataram situações de assédio sexual vindas de seus companheiros de sindicatos. Em geral, essas situações foram narradas fora dos momentos formais das atividades desenvolvidas, como em intervalos e momentos de confraternização. Mesmo não tendo relatos contundentes sobre essa prática, consideramos importante registrar essa questão, no sentido de lançar luz sobre essa situação e criar estratégias de enfrentamento ao assédio no interior do movimento sindical.

### 3.3

## Assédio Sexual fora do Ambiente de Trabalho

O dia a dia das mulheres é marcado pelo assédio não só no trabalho, mas em outros espaços da vida. Nesse sentido, as situações de assédio sexual acontecem na rua, no transporte público, na vizinhança, nas redes sociais. Ouvimos relatos de mulheres que foram assediadas por vizinhos, ex-chefes, policiais. Uma mulher relatou que a filha de 17 anos foi assediada sexualmente em seu ambiente de trabalho e acabou pedindo demissão por não aceitar aquelas condições. As mulheres trans também disseram ser constantemente assediadas, principalmente pelas redes sociais.

Vem conversar com a gente achando que a gente é mulher [cisgênero], mas quando digo que sou trans, começa toda a safadeza. Não fica mais naquela conversinha de garota. Aí já quer partir para o sexo.

### 3.4

## Violência Sexual e Estupro

A violência sexual e o estupro também fazem parte do cotidiano de algumas mulheres. Foram feitos relatos de sobrinha, sobrinho, colega de trabalho e irmã que foram

vítimas de estupro. Uma mulher também foi vítima de violência sexual quando trabalhava como empregada doméstica. Em geral, o medo da violência sexual é constante na vida das mulheres, conforme elas mesmas definiram:

O estupro é uma ameaça constante na vida das mulheres. Não importa se é bebê, criança, adolescente, adulta, idosa. Você sempre corre o risco de sofrer isso, e isso é um terror.

A gente se controla, se vigia, por um medo absurdo de acontecer algo assim com a gente.



## VIOÊNCIA DOMÉSTICA

Dentro da fábrica é mais comum do que vocês imaginam ter mulheres que sofrem violência doméstica.

Apesar de não ser o foco do debate, em todas as atividades, sejam as oficinas regionais, sejam as rodas de conversa, a violência doméstica surgiu como um dos principais tipos de violência enfrentado pelas mulheres. Nas oficinas regionais as mulheres citaram a violência psicológica e patrimonial

como as manifestações de violência doméstica mais presentes em seus cotidianos. Em algumas situações as próprias mulheres participantes foram vítimas, mas muitas também compartilharam histórias de violência vividas por filhas, netas, amigas, vizinhas, mães etc.

Durante as oficinas regionais, os espaços não formais, como intervalos e horários das refeições, foram os espaços em que muitas mulheres compartilharam suas vivências de violência doméstica. Apesar de alguns relatos terem aparecido durante as atividades, foi fora do espaço oficial que elas se sentiram mais à vontade para falar sobre isso. Muitas admitem que há dificuldade em dividir essas experiências com outras companheiras por medo de serem julgadas. Elas também compartilham um sentimento de muita angústia, por não verem saída para combater essas situações.

A violência doméstica também foi citada em todas as rodas de conversa, contudo, poucas houve disposição para compartilhar as experiências coletivamente. E uma das rodas de conversa, inclusive, um dos grupos de discussão só relatou casos de violência doméstica. Entretanto na hora de debater coletivamente essas experiências, as mulheres não se sentiram à vontade para se expor. A título de exemplo, transcrevemos abaixo as situações que foram colocadas por esse grupo em seu cartaz:

• FOI VÍTIMA DE VIOLÊNCIA E TEVE COPO ARREMESSADO NO ROSTO.

• BRIGA DE CASAL COM AMEAÇA DE MORTE E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.

• FOI AMEAÇADA PELO MARIDO E SE DEFENDEU COM UMA GARRAFA DE CERVEJA.

• SOFREU AGRESSÃO VERBAL PELO MARIDO, SOFREU ABALO PSICOLÓGICO, SE DEFENDEU COM ESPETO DE CHURRASCO E NÃO VOLTOU MAIS PARA CASA.

• PRESENCIOU BRIGA DE CASAL, CHAMOU A POLÍCIA E A MULHER SE REVOLTOU COM A VIZINHANÇA.

As condições de trabalho em algumas situações podem ser produtoras de situações de violência doméstica. É o caso de uma trabalhadora que teve o corpo todo queimado por produtos químicos. Ela perdeu os pelos do corpo, a pele começou a se decompor, exalando mau cheiro. Ela precisou se afastar do trabalho por um bom tempo para se recuperar. Como tinha vergonha de sair de casa por causa de sua condição, acabou se isolando e entrou em depressão. Nisso, ficou muito dependente do marido, que ajudou a cuidar dela nesse momento. Contudo, fora dessa situação, o marido é abusivo e violento. Agora que está recuperada ela não tem coragem de se separar do marido, pois sente que está em dívida com ele por ele ter cuidado dela no momento do adoecimento.

Há casos em que o marido é possessivo e não permite que a mulher participe de atividades políticas, como as oferecidas pelo sindicato. Muitas relataram que deixavam de participar por medo dos maridos. Outras disseram que participavam, mas quando chegavam em casa eram espancadas, como no relato dessas trabalhadoras:

Vivi 19 anos com o pai do meu filho. Ele era alcóolatra e me ameaçava. Abri dez boletins de ocorrência contra ele. Finalmente consegui me separar. Já cheguei, inclusive, a me jogar do segundo andar de um prédio para fugir dele. Uma outra vez eu vim ao sindicato para uma atividade em um sábado e quando cheguei em casa ele disse que eu não estava trabalhando e ficou me acusando. Eu estava fazendo o almoço, ele veio por traz e me deu um mata-leão. A gente acabou entrando em luta corporal e nesse momento eu disse que para mim chega.

Eu tive um primeiro casamento e meu marido tinha muito ciúmes de mim. Eu usava umas blusas de viscose para trabalhar, que têm uma certa transparência. Um dia cheguei em casa e ele rasgou a blusa no meu corpo e começou a me bater. [...] Um dia ele jogou um ventilador encima de mim. Aí eu chamei o meu vizinho para me acudir. Ele deu um tapa na minha cara. Eu abri um BO e me separei.

Também foram narrados episódios em que a solidariedade no ambiente de trabalho ajudou a mulher a sair da situação de violência:

Tinha uma amiga que trabalhava comigo na empresa. Ela sofria violência doméstica. O marido batia muito nela. Todo mundo comentava, um zumzumzum. Ela chegava roxa, ela inventava uma desculpa. Aí um dia ele bateu muito, ela chegou muito machucada. Ela não denunciava. Eu soube do que aconteceu por outras pessoas e fui conversar com ela. Então ela me contou o que aconteceu. Eu fiquei aconselhando ela. Ela começou a reagir contra ele. Ele veio e me ameaçou, disse que eu estava colocando ela contra ele, para eu me afastar, senão eu sofreria as consequências. Mas eu estava do lado dela. Dizia para ela que ela tinha valor, que não precisava passar por isso, eu não desisti dela. Ela era independente financeiramente, não precisava aceitar isso. Ela começou a querer se afastar dele. Uma vez ele pegou a filha deles e colocou uma faca do lado. Disse que ela poderia sair, mas a menina não iria, a menina ficaria com ele. A partir daquele dia ela não sentiu mais nada por ele. No dia seguinte ela conversou com as amigas, procurou uma nova casa e se mudou. Foi morar em outro bairro. Mas ele continuou perseguindo ela. Então ela acabou se mudando de estado. Hoje está bem, independente e até hoje me agradece, porque eu não desisti dela.

As mulheres relatam que, mesmo quando elas não são as vítimas, conviver com situações de violência doméstica é muito doloroso e angustiante. Dessa forma, a violência doméstica não é algo que atinge somente a mulher violentada, mas toda a sua família e seu entorno.

Eu passei a minha vida inteira vendo [violência doméstica]. O meu pai a vida inteira bateu na minha mãe. Sempre punha a culpa na bebida. Chegava em casa, quebrava as coisas, pegava a faca. Eu cresci pensando que eu não queria mais passar por aquilo. Eu vi a hora que eu perderia ela. Por isso eu sinto a necessidade de ajudar as pessoas. Pois eu já vi como acontece e não quero ver ninguém passando por isso. Tem gente que julga, fala que apanha porque quer. Mas não é assim. No caso dela [a mãe] ela tinha os filhos, não tinha emprego, era ele que sustentava a casa. Eu mesma tinha vontade de denunciar. Eu era uma criança, mas eu pensava que eu não posso viver a vida inteira desse jeito. Então quando eu fui crescendo eu falei para ele que se ele continuasse daquele jeito eu iria denunciar. Ele disse: pode ir, quando eu sair da cadeia você é a primeira que eu pego. Então é uma tortura psicológica que a gente não sabe como ajudar, mas chega uma época que a gente ou faz alguma coisa para ajudar, ou a gente fica com esse sofrimento com a gente. Quando eu vejo uma mulher sofrendo uma violência eu sinto que é comigo. Não porque eu sofri com um companheiro, mas porque eu vi a vida inteira aquela situação. É machuca muito. Até hoje me machuca quando eu lembro.

Assim como o depoimento acima, algumas mulheres usam essa dor para ajudar outras a não passar mais por essas situações de violência. Contudo, falta uma política sistemática para amparar essas mulheres em seus locais de trabalho.



## **VIOLÊNCIAS QUE SE COMBINAM**

A violência de gênero muitas vezes se mistura com outros tipos de violência e discriminação, produzindo situações de extrema vulnerabilidade. Aqui relataremos algumas situações em que a violência é interseccional, ou seja, se combina com vários outros fatores que produzem desigualdades. Trataremos especificamente dos casos de discriminação contra pessoas LGBTI+<sup>5</sup>;

racismo; discriminação contra pessoas doentes; discriminação contra pessoas mais velhas; discriminação contra mães.



5.1

### **Discriminação Contra a População LGBTI+**

A discriminação contra pessoas LGBTI+ nos locais de trabalho se manifesta de diversas formas. De modo geral, podemos afirmar que piadinhas e palavras ofensivas são constantes. Quando alguém reclama desse comportamento, a reação é dizer que foi só uma brincadeira: “Poxa, agora não pode nem brincar mais”. Para além das ofensas verbais, a violência contra LGBTI+ se concentra principalmente em dois pontos: a) os usos dos banheiros e vestiários; b) as performances de gênero esperadas.

Nas fábricas, o uso do banheiro é um campo de batalha. Além de toda situação de assédio moral e controle do tempo que foi narrada nas sessões anteriores, o uso do banheiro por pessoas LGBTI+ é uma verdadeira disputa. Os constrangimentos muitas vezes são impostos pelos/as próprios/as colegas de trabalho. Ouvimos narrativas, por exemplo, de mulheres cisgênero<sup>6</sup> que se sentem incomodadas e constrangidas em usar o mesmo banheiro e/ou vestiário que mulheres lésbicas e trans, e acabam tendo atitudes preconceituosas e excludentes. O mesmo acontece em banheiros masculinos,

<sup>5</sup> O termo “LGBTI+” se refere à população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais. O símbolo + diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

<sup>6</sup> Refere-se ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer.

em que homens gays são constrangidos ao utilizar o banheiro junto com outros homens heterossexuais.

No caso das mulheres trans, a situação é ainda mais delicada, pois muitas vezes elas têm sua identidade de gênero questionada. Há fábricas em que as mulheres trans são obrigadas a usar o banheiro masculino, por exemplo.

Em uma fábrica tinha uma mulher trans que ia muito bem vestida, bem feminina. As outras mulheres ficaram com ciúmes dela e foram no RH reclamar que não era para ela usar o banheiro [feminino]. Tudo isso ela passou.

Na empresa que eu trabalho tinha uma pessoa que entrou no serviço se vestindo de homem. Passou uns três meses passou a se vestir de mulher, com vestido, decote. E logo, logo a empresa colocou para fora. Estavam falando que quando entrava aquele homem de vestido no banheiro que causava uma situação.

Em algumas empresas a solução apresentada é que essa mulher trans utilize um banheiro separado, com o banheiro do escritório. No entanto, mesmo com essas soluções paliativas, as mulheres trans relatam que se sentem tristes e constrangidas, pois gostariam de utilizar o banheiro feminino como qualquer outra mulher.

Apesar de muitas vezes o gênero ser tratado de forma binária, derivado diretamente do sexo biológico, esse discurso se desfaz quando olhamos para as performances de gênero no trabalho. De uma forma geral, os homens gays são vistos como mulheres: frágeis, delicados. E de certa forma estão submetidos a processos de violência muito semelhantes aos que as mulheres vivenciam.

Colocaram um homem gay em um serviço e o supervisor falou: ah, não quero não, porque isso aí é mulher. Tem que ir lá para fazer serviço de mulher. Não quero gente frágil aqui não.

As mulheres lésbicas são tratadas de acordo com as performances que apresentam. Sendo assim, as lésbicas mais feminilizadas têm sua sexualidade desafiada o tempo todo: só é lésbica porque ainda não conheceu um homem bom o suficiente. Já as lésbicas mais masculinizadas são tratadas como um “cara”, como um parceiro.

Trabalho na parte de embalagem e tem vários homens. Tem dois gays que trabalham com a gente e eu que sou lésbica. Os gays eles não respeitam porque são mais feminilizados, e para me respeitar, eles têm que me tratar como um cara, ficam falando de mulheres, por exemplo. Para me respeitar como ser humano, tem que me tratar como um cara. Já os gays que são feminilizados, eles chamam de bichinha, viadinho. É o que eu escuto constantemente no ambiente de trabalho.

Se você é uma lésbica mais feminina os caras ficam dizendo que é porque você não experimentou direito. Quando é menos feminina, já respeitam um pouco mais. A mais feminina é só fase. A menos feminina é tratada mais como um parceiro.

No caso das mulheres trans, sua performance de gênero feminilizada é vista com desconforto, não só em situações específicas, como o uso do banheiro, mas em todo o espaço de trabalho. Elas são constantemente questionadas por sua aparência, as roupas que vestem, a forma como falam.

No segundo lugar que eu trabalhei, entrou uma mulher trans para trabalhar e ela trabalhava bem. Só que deu duas semanas ela foi mandada embora. A gente foi perguntar o porquê, e eles disseram que era porque ela estava chamando muita atenção. Todo mundo estava parando e ficava olhando ela. E no mesmo local de trabalho tinha o que a gente chama de “sapatão caminhoneira” e todo mundo estava pouco se lixando para ela, todo mundo focado na trans que tinha entrado.

Desta forma, podemos entender que a violência de gênero no trabalho está mais relacionada com as performances de feminilidade e masculinidade, do que necessariamente com o sexo biológico dos indivíduos. Sendo assim, homens gays, mulheres lésbicas e mulheres transgênero mais feminilizadas são tratadas/os como mulheres, e estão sujeitos a mecanismos de violência muito semelhantes aos que são submetidas as mulheres cisgênero e heterossexuais. Por outro lado, as mulheres lésbicas que têm uma performance mais masculinas, são tratadas como os outros caras.



### 5.1.1 **Violência Contra LGBTI+ fora do Ambiente de Trabalho**

Algumas mulheres relataram as dificuldades em enfrentar processos de violência e discriminação contra a população LGBTI+ fora do trabalho. São as mulheres que são mães, tias, madrinhas, avós de pessoas LGBTI+ e precisam enfrentar a dura realidade do preconceito e da violência a que essas pessoas estão submetidas em nossa sociedade. Muitas relataram que as vezes é difícil dentro das próprias famílias entender e respeitar a diversidade sexual.

Eu tenho dois filhos, todos dois gays. A gente que é mãe, é difícil. Quando sai na rua, sempre tem um engraçadinho que faz comentários. Quando tinha o pai em casa, o pai também não aceitava bem, falava coisas horríveis. Mas na rua, os filhos ficam vulneráveis. Eu não tenho preconceito, estou do lado deles para tudo. Amo eles três vezes: por mim, pelo pai e pela sociedade. Ser mãe de viado não é brincadeira.



### 5.2 **Racismo**

Os processos de racismo no ambiente de trabalho em alguns casos se iniciam antes mesmo da admissão. Algumas empresas anunciam que preferem contratar pessoas não negras, por exemplo. Ou só admitem pessoas negras para fazer determinados tipos de trabalho.

Uma vez a empresa estava com vagas. Então a chefe mandou o encarregado ir lá na porta e ver o aspecto das pessoas: "se for negra, pode dispensar". Não aceitavam mulheres negras, especialmente sem cabelo liso.

Uma vez fui em uma entrevista de emprego e disse que não poderia me contratar porque eu não tinha cabelo liso.

Uma menina negra, gorda, do cabelo black, e um menino branco, "lindo", novinho, foram disputar uma vaga no jovem aprendiz. A vaga era para menina, mas o menino chegou junto. A encarregada do RH contratou o menino e disse que era porque ele era bonitinho. A menina fez a denúncia no sindicato e no fim a empresa teve que contratar os dois.

Quando são admitidas, as mulheres negras geralmente são designadas para os piores serviços, como o trabalho de lidar com a cola de sapato ou o trabalho nas máquinas mais barulhentas e desconfortáveis. Essa situação acontece em várias fábricas, mas foi relatada principalmente no setor de calçados.

É perceptível quando você chega. Do meio da esteira para o acabamento são todas pessoas com aparência bonitinha, lindas, mais claras, cabelo liso. Agora do meio pra trás você já vê que... você percebe as mulheres negras e gordinhas na cola... nos trabalhos mais difíceis, mais feios. Tem que usar máscara, tem que estar mais feia ainda.

Só trabalhava na frente de mesa pessoas que tivessem cabelo comprido, tivessem cor clara, fossem bonitas.

Os supervisores só pegam [para trabalhar com eles] as mais clarinhas.

Além disso, são frequentes no ambiente de trabalho insultos e ofensas às pessoas negras: neguinha/o, macaca/o, entre outros insultos são proferidos tanto por superiores, quanto por colegas de trabalho. As mulheres negras relatam que são mais assediadas sexualmente. Além disso, as pessoas negras são culpabilizadas por trabalhos malfeitos e o trabalho bem feito é referido como "serviço de branco".

Discriminaram uma trabalhadora por ser negra. Picharam no banheiro "macaca", escreveram na porta dela.

Já ouvi um funcionário chamar o outro de macaco, dizer que ele era preto, que odiava gente negra, que parecia um macaco.

Quando algo sai errado, a maioria das vezes a gente ouve falando: é negro, só podia ser negro.

Uma vez a gerente do RH disse que ia dar uma voltinha na senzala, que é a produção. Eu fui no RH, chamei eles para conversar, passei o que tinha acontecido e tomaram as providências.

### 5.3

## Discriminação Contra Pessoas Adoentadas

Como exposto na sessão sobre assédio moral, muitas empresas desencorajam seus/suas trabalhadores/as a irem ao médico, pois alegam que a ausência atrasa a produção. Há empresas em cidades pequenas, inclusive, que convencem médicos a não fornecerem atestados a seus/suas trabalhadores/as. Assim, há um alto índice de adoecimento no trabalho que não é diagnosticado ou tratado.

Todavia, há processos de adoecimento que não podem ser negligenciados. É o caso de pessoas que precisam se afastar para fazer cirurgias, por exemplo. Essas pessoas adoentadas, quando são reintegradas ao trabalho relatam sofrerem processos de violência e discriminação. Em geral, elas são tratadas como incapazes, são isoladas, são trocadas de setor constantemente. Em alguns casos elas simplesmente não são designadas para qualquer trabalho. Esses processos de isolamento e de questionamento da capacidade produtiva das mulheres acaba por gerar angústia e criam condições propícias para novos processos de adoecimento.

Quando alguém voltava do afastamento médico colocavam em um canto isolado e chamavam de UTI, e as pessoas ficavam ali humilhadas naquele canto.

Quem volta de afastamento médico fica sendo jogada de um lado para o outro. [Ouvimos:] “olha o bando de aleijada, que não serve para nada”.

Me sinto muito mal, excluída. Em sempre sobro. Eu enchia os olhos d’água, me aborreço. Eu fico sentida, pois saio para trabalhar. Eu acho melhor fazer alguma coisa, que a hora passa rápido, do que ficar de cara pra cima. O psicológico da gente fica afetado.

### 5.4

## Discriminação Contra Pessoas mais Velhas

As mulheres relataram que na maioria das empresas quem tem mais de 40 anos já é considerada uma pessoa velha. Algumas empresas, inclusive, nem aceitam currículos de pessoas que tiverem mais de 43 anos. Essas pessoas, que são consideradas “velhas”, muitas vezes são humilhadas e discriminadas no ambiente de trabalho. Dizem que elas não são capazes de fazer seu trabalho e elas acabam sendo isoladas.

Fico sentida se não me dão trabalho, porque saio para trabalhar e não quero ficar de lado, isso afeta meu psicológico. Assim como minhas colegas, já chorei muito.

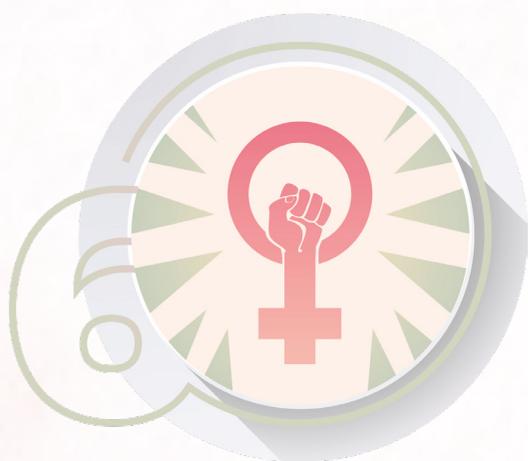
## 5.5

### Discriminação Contra Mulheres que são Mães

Por fim, as mulheres que são mães também se sentem discriminadas no trabalho. Há empresas que se recusam a contratar mães, especialmente se as crianças são pequenas. As mulheres trabalhadoras que engravidam também são vistas com maus olhos. Em uma empresa o dono chegou a dizer que só contrataria mulheres que já tivessem feito laqueadura, pois a maternidade atrapalha o serviço. As mulheres que têm filhos e precisam faltar do trabalho para acompanhar a criança ao médico passam por vários processos de constrangimento. Do ponto de vista das empresas, as mulheres que são mães são uma categoria inferior àquelas que não são.

Na entrevista já perguntam se tem filho, quem vai levar ao médico quando ficar doente. A mulher tem que dizer que tem outra pessoa para levar, porque se disser que é ela que vai levar, ela já não é contratada. Aí quando precisa faltar para levar o filho ao médico, dizem que ela mentiu na entrevista: não estava toda disposta a trabalhar? Agora já precisa faltar para levar filho ao médico?

Se o filho adoecer e precisa faltar, é uma dificuldade. Fazem de tudo para a pessoa não faltar. "Mas você vai sair outra vez para levar? Esse seu filho só vive doente?"



### AÇÕES PARA ENFRENTAR A VIOLÊNCIA E RECOMENDAÇÕES

Nessa sessão, trabalharemos duas questões. A primeira são ações que as trabalhadoras e sindicalistas já fizeram ou ainda fazem para combater os tipos de violência sofridos. Algumas dessas ações foram efetivas e conseguiram enfrentar os processos de violência, outras ações não tiveram sucesso.

De toda forma, é importante narrar as experiências concretas que as mulheres tiveram no combate à violência. A segunda questão que será tratada nesse tópico são as recomendações para um maior enfrentamento à violência nos locais de trabalho. As recomendações foram elaboradas principalmente pelas mulheres ao longo da realização das rodas de conversa.



6.1

## **Ações para Enfrentar a Violência nos Locais de Trabalho**



6.1.1

### **Combatendo a Rivalidade no Ambiente de Trabalho**

Conforme tratado nas sessões anteriores, o estímulo à rivalidade entre colegas é uma estratégia utilizada pelas empresas para aumentar a produtividade do trabalho. Para combater essa situação, é preciso que as trabalhadoras tenham consciência sobre esse fato e não entrem no jogo da competição imposto por seus patrões. Para gerar essa conscientização, ações de enfrentamento direto também podem ser muito efetivas, como no exemplo narrado por uma trabalhadora:

Trabalhei em uma empresa do setor de calçados por 12 anos [em uma empresa do setor de calçados]. O trabalho era em equipes e eles classificavam os grupos em bandeira verde, bandeira amarela e bandeira vermelha. A bandeira verde era os grupos que dava produção, tinha qualidade, tinha disciplina e tudo. As amarelas era os mais ou menos e as bandeiras vermelhas eram as ruins. Imagina o clima que a empresa tinha quando tinha essas bandeiras. Os grupos das bandeiras verdes ficavam assim para as vermelhas: bando de preguiçosas. E aquelas com as bandeiras vermelhas lá se sentindo mal. E o quê que elas faziam? Se matavam de trabalhar cada dia mais, brigavam entre elas, para poder colocar uma bandeira verde no grupo delas. Para elas alcançarem a bandeira verde elas formavam uma guerra entre elas. Era a forma que a empresa tinha para pressionar. Quando eu entrei no sindicato eu comecei a brigar contra as bandeiras. E eu estava com sorte que eu estava em grupo com a bandeira verde. Quando eles colocavam a bandeira eu tirava a bandeira, colocavam a bandeira eu tirava a bandeira. Eu não quero bandeira verde nesse grupo. E consegui conscientizar as minhas colegas do grupo de que aquilo ali não estava nos rendendo nada, só estávamos humilhando as outras companheiras. E conseguimos acabar com as tais das bandeiras dentro da fábrica. E era quase duas mil trabalhadoras. Mesmo assim a gente conseguiu. Mas para isso eu levei um tempo bom tirando a bandeira, sendo xingada, sendo chamada a atenção pelo chefe, mas eu tirava a bandeira.



6.1.2

### **Acabar com os Gritos**

Em algumas localidades nos foi relatado que, com a ação coordenada de sindicatos e trabalhadoras/es, foi possível diminuir os gritos, humilhações e xingamentos nos locais de trabalho. Para isso, os sindicatos tiveram que debater muito a questão com a sua base

e levaram as denúncias ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público. Com a ação da justiça, a condição de trabalho dentro de algumas empresas melhorou muito. Assim, conforme as/os trabalhadoras/es viram a efetividade da ação dos sindicatos, foram se sentindo mais seguras/os para denunciarem e colaboraram muito com o processo.

### 6.1.3 Estratégias para Lidar com o Controle do Tempo

O controle dos tempos de trabalho é algo que afeta muito as mulheres, inclusive produzindo danos à sua saúde física e psíquica. Para enfrentar essa situação, as trabalhadoras já usaram diferentes estratégias, desde a ação direta individual, passando por ações coordenadas de denúncia, e o estabelecimento de cláusulas sobre o tema nas convenções coletivas, conforme os depoimentos transcritos abaixo:

Antes na empresa tinha a chapinha para ir ao banheiro. Todo dia eu pegava a chapinha escondida e sumia com ela. Chegou uma hora que não aguentavam mais procurar essa chapinha e aboliram.

Após muitas denúncias no Ministério Público, mudou a gestão da empresa e o novo gestor tem uma visão "mais humanizada". Hoje nós temos o tempo de fadiga, que é de 12 minutos, e temos 1 hora e 10 minutos para as refeições. A empresa criou um setor de ergonomia. Antes as pessoas não paravam e [o setor de ergonomia] foi trabalhando para que os intervalos fossem respeitados. As denúncias no ministério público estão forçando a empresa a mudar a postura.

Eles não colocavam papel higiênico nos banheiros e quando a mulher precisava ir ao banheiro, todo mundo sabia ou botava uma plaquinha que ela estava no banheiro. Isso era uma coisa horrível. O sindicato atuou muito encima disso. Essa era uma das questões fundamentais na briga, que ela tivesse o mínimo de condição decente no local de trabalho e isso acabou combatendo. Foi uma luta, porque diziam que não fazia sentido colocar isso na convenção, visto que já era lei. Mas como não cumpriam, fizemos questão de garantir uma cláusula que existe até hoje. Ainda fazem pressão para tirar isso da convenção, mas não deixamos.

### 6.1.4 Disputas em torno das noções de Feminilidade e Masculinidade

As empresas do ramo do vestuário são marcadas por uma profunda divisão sexual do trabalho. Ou seja, há trabalhos e habilidades que são consideradas iminentemente

femininas e masculinas. Nesse contexto, como relatado anteriormente, a noção de feminino e masculino não é informada apenas pelo sexo biológico do indivíduo, mas também pela performance de gênero que esse indivíduo desenvolve. Sendo assim, é interessante observar situações em que essas habilidades consideradas inatas são questionadas, pois isso pode dar lugar a uma reconfiguração da organização do trabalho nas fábricas.

Quando eu trabalhava no abastecimento, tinha uma norma que só mulher podia abastecer. Dar conta da produção dependia da mulher. Eles não queriam de forma nenhuma um homem. Eu abastecia. Chegou um momento que eu estava de saco cheio, que aquele serviço ali era muito puxado para mulher. A produção dependia de mim. Aí eu fui quebrando o gelo. Fui falando: “a mulher ela tem tripla jornada em casa. Além do trabalho, em casa, o marido, o filho”. Aí eles me perseguiram, me tiraram, porque eu não dava conta da produção. Aí jogaram outras mulheres. Ficavam jogando sempre mulheres. Aí eu chegava para as meninas e dizia: “não dê conta”, para quebrar esse gelo e tirar as mulheres dali. Que aquilo ali era uma perseguição e era um trabalho puxado mesmo para as mulheres. Aí foi uma vitória para mim, uma conquista lá, porque mudaram isso. Hoje quem abastece não é mulher, só homem. Por que queriam só as mulheres? Porque achavam que as mulheres eram mais atenciosas, não erravam, davam conta. Mas era um trabalho voltado para o homem, não para a mulher.

### 6.1.5 Combate ao Assédio Sexual

O combate ao assédio sexual é colocado como uma difícil tarefa, tanto pelas mulheres, quanto pelos sindicatos. Há muitas questões envolvidas, como o medo de sanções, de ser demitida, a vergonha de ter a situação exposta. Todavia, tivemos exemplos de situações em que o sindicato acolheu a denúncia da trabalhadora e agiu de forma rápida e efetiva, combatendo aquela situação de assédio, como no depoimento que traremos abaixo. Além disso, em algumas empresas as mulheres disseram que o uso de uniforme ajudou a amenizar algumas situações constrangedoras para as mulheres, reduzindo o assédio.

Um gerente começou a assediar uma moça da produção. Começou a perseguir ela. Disse que iria demiti-la se não saísse com ela. Ela veio e conversou com o sindicato. Nós fizemos uma ação de conscientização na porta da fábrica, falando sobre a situação. Depois fizemos um ato em frente à casa dele, denunciando sua atitude [escracho]. Ele acabou tendo que se mudar. Foi demitido e se mudou da cidade.

### 6.1.6

## Recebendo as Denúncias

Ter mecanismos efetivos para recebimento das denúncias permanece sendo um desafio em muitas localidades. Alguns sindicatos reclamam que as mulheres só querem fazer denúncia anônima, e que isso torna mais difícil resolver, que os sindicatos muitas vezes ficam de mãos atadas por causa da ausência de provas. Em outra localidade foi narrado que o sindicato já teve um canal de denúncias anônimo e que isso ajudou a melhorar as condições de trabalho.

Além dos sindicatos, algumas empresas também criaram canais próprios para acolherem denúncias de suas/seus trabalhadoras/es. Contudo, as mulheres relataram que esses canais de denúncia das empresas são pouco efetivos, pois muitas vezes a gerência ignora a denúncia recebida ou quem recebe a denúncia é o próprio denunciado.

A empresa criou um 0800 para receber denúncias. Aí, as trabalhadoras denunciaram o chefe, porque ele tratava muito mal as pessoas. Esse chefe recebeu muitas denúncias. O que fizeram foi tirar ele da produção e colocar na sala do gerente. Ele não lida mais com as trabalhadoras diretamente. Ele mesmo falou na reunião que não adiantou nada denunciar ele no 0800, que o cargo dele só subiu. Aí ninguém bateu palma. Ele disse: bate palma para vocês próprias.

### 6.1.7

## Formação em Diversidade Sexual

A questão do respeito à diversidade sexual e à dignidade das pessoas LGBTI+ é algo que foi colocado como muito importante e que precisa ser exigido nos ambientes de trabalho. Contudo, apenas em uma região foi citada uma ação efetiva nesse sentido. Em uma empresa, a CIPA levou um coletivo de diversidade sexual para dar uma oficina de formação durante o expediente de trabalho. As trabalhadoras dessa empresa narraram que a formação foi bem recebida pelas/os trabalhadoras/es e que isso ajudou a melhorar as condições de trabalho das pessoas LGBTI+ daquela empresa.



6.1.8

### **Realização de Campanhas**

Ao longo das rodas de conversa, muito se falou sobre a realização de campanhas contra a violência, contra o assédio, por melhores condições de trabalho. Nesse sentido, um grupo de trabalhadoras deu um exemplo de um tipo de campanha espontânea que elas fazem. Disseram que quando há atraso no pagamento, que trabalhadoras/es começam a colocar os bolsos para fora da calça, em uma ação de protesto silencioso. Logo a fábrica inteira está andando com os bolsos para fora. Essa ação serve para mostrar a insatisfação das/os trabalhadoras/es com a situação, sem que para isso precisem entrar em um enfrentamento direto.



6.2

## **Recomendações**



6.2.1

### **Ação dos Sindicatos**

Foi possível perceber ao longo da execução da pesquisa que a maior presença dos sindicatos nos locais de trabalho ajuda a diminuir as situações de violência. Ou seja, um sindicato forte, ativo e bem organizado é um ator fundamental no combate a esses processos. Nesse sentido, é tarefa das/os trabalhadoras/es contribuir com o fortalecimento dos sindicatos, bem como os sindicatos precisam fazer o esforço de estarem mais presentes no cotidiano de sua base.

Para auxiliar nesse processo de fortalecimento, foi sugerido que quando o sindicato fizer alguma ação, que faça registros do antes e depois e divulgue essas informações em boletins, cartazes, site etc. Esse tipo de ação ajuda também a combater o argumento muito ouvido de que “o sindicato não faz nada”. Acredita-se que mostrar a efetividade da ação dos sindicatos pode ajudar a aumentar a confiança das/os trabalhadoras/es na instituição, o que acaba por fortalecê-la.

## 6.2.2

### **Recebimento de Denúncias**

É um consenso entre as trabalhadoras que as denúncias precisam ser feitas e elas precisam chegar aos sindicatos. Muitas mulheres relataram que sentem medo ou até mesmo vergonha, e por isso acabam não denunciando. Assim, é preciso pensar em formas de acolhimento dessas denúncias. Uma das possibilidades seria ter um canal de denúncias anônimas, seja por telefone, seja pela internet. Os sindicatos que têm ou já tiveram esses canais, foram avaliados positivamente. Outra questão levantada foi a importância de levar essas denúncias à justiça sempre que necessário.

## 6.2.3

### **Convenções Coletivas**

As mulheres ressaltaram a importância das convenções coletivas para a melhoria das condições de trabalho. Assim, sugeriram que sejam feitas ações para fortalecer ainda mais esse instrumento. Foi sugerido que os sindicatos pensem em cláusulas específicas para combate ao assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho, inclusive prevenindo sanções para o descumprimento dessas cláusulas. Também foi sugerido que, nas localidades em que ainda não existem, sejam incluídas cláusulas sobre as pausas para banheiro, tomar água e lanches, abolindo ações de controle, tais como a chapinha para uso do banheiro.

Ainda sobre o uso dos banheiros, seria importante prever alguma cláusula que garanta o respeito a identidade de gênero, permitindo assim que a população LGBTI+ utilize os banheiros e vestiários de forma mais confortável. Para elaborar melhor as cláusulas das convenções, é importante que os sindicatos conheçam bem sua base e que nos levantamentos a serem realizados incluam questões sobre identidade de gênero e orientação sexual.

## 6.2.4

### **Parceria com a CIPA**

Foi avaliado de forma muito positiva a aproximação do sindicato com a CIPA nas

localidades em que isso ocorre. Foi sugerido assim que os sindicatos apostem nessa aproximação, inclusive promovendo formações para que os/as trabalhadores/as ocupem esse espaço de forma qualificada.

### **6.2.5** *Ações de Formação e Capacitação*

Foi ressaltada a importância de que os sindicatos elaborem materiais informativos e formativos sobre: relações de gênero; assédio moral; assédio sexual; diversidade sexual; racismo. Esses materiais precisam ter um formato e uma linguagem que provoque o interesse do/a trabalhador/a em ler o material. Além disso, foi sugerido que fossem realizadas mais atividades como as realizadas por esse projeto, como oficinas de formação e rodas de conversa, propiciando um espaço para as mulheres se conhecerem melhor, trocarem experiências e se fortalecerem. Por fim, as mulheres acreditam que seria importante que líderes e supervisores nas fábricas recebam capacitação em gestão de pessoas e conflitos, para terem uma atuação melhor nos ambientes de trabalho.

### **6.2.6** *Combater o Racismo e a Homofobia*

Ao longo das rodas de conversa foi possível perceber que algumas trabalhadoras não têm clareza sobre o que é o racismo, confundindo muitas vezes racismo com desigualdade, se apoiando em alguns momentos em ideias como a de racismo reverso. É preciso desfazer esses mitos e conscientizar a base sobre o tema. Além disso, racismo e homofobia são crimes e precisam ser denunciados não só nas empresas e sindicatos, mas também perante a justiça. Os sindicatos precisam, portanto, ter uma postura ativa diante desses casos e prestar apoio às/aos trabalhadoras/es no encaminhamento das denúncias.

Recomenda-se também que os espaços de discussão sobre gênero incluam e incentivem a participação de pessoas LGBTI+, como forma de promover a diversidade e compreender melhor as pautas dessa população.

## 6.2.7

### **Pensar Estratégias de Ação Coletiva**

Uma queixa comum das mulheres sindicalistas é que na hora de enfrentar os patrões e fazer alguma reivindicação, a sindicalista muitas vezes fica sozinha. Os/as trabalhadores/as fazem a reclamação, mas para resolver ninguém se prontifica a apoiar, como no caso relatado abaixo:

Na minha empresa, para diminuir os gastos com energia, a dona propôs ligar os ventiladores só após as 10 horas. Mas é muito calor desde cedo, não dá para trabalhar sem os ventiladores ligados. Só que na hora de confrontar a patroa, ninguém apoiou, fiquei só eu [a dirigente sindical]. A patroa chegou a dizer: "Só você reclamou, só você está achando ruim. Ninguém reclamou para mim". Só que aí depois a gente brigou tudo né e conseguiu reverter. Mas na hora que tinha que ajudar ali, não falaram nada, ficaram do lado dela.

É preciso, portanto, pensar estratégias para evitar esse tipo de situação. Uma possibilidade, por exemplo, é reunir as pessoas e conversar sobre as demandas, antes da entrada ou logo após a saída, construindo assim uma pauta de reivindicação coletiva. Isso dá legitimidade para que a dirigente negocie com o patrão. Além da reunião, podem ser pensadas soluções criativas, como realizar pesquisas, votações, uso de caixinha de sugestões etc.

## 6.2.8

### **Gerar Solidariedade no Ambiente de Trabalho**

As mulheres ressaltaram a importância de construir laços de solidariedade nos locais de trabalho, criando ambientes acolhedores e de apoio mútuo. Falaram sobre a importância das mulheres ficarem atentas aos sinais de violência, tanto os vividos por si mesma, quanto a violência que uma amiga ou colega de trabalho pode estar passando, e, a partir disso, criar estratégias para lidar com as situações opressoras. Também lembraram que precisam se esforçar mais para acolherem melhor as novas trabalhadoras nas fábricas, estabelecendo relações de empatia e solidariedade.

Se você sofre com isso, se seu amigo que está do seu lado não se comove com isso... tem muita a parte da união dos trabalhadores. Se você vê o seu amigo, o seu companheiro, passando por algum problema e também não toma nenhuma atitude, então você também está sendo conivente com aquilo que está acontecendo.

Quanto às novatas, temos que exercitar a paciência. Todas temos algo a aprender, não podemos julgar, excluir, pressionar. É preciso se colocar no lugar do outro, pensar mais em acolher do que julgar.

Ou a gente morre lutando para tentar o melhor pra gente ou pra outra geração ou a gente vai viver naquela situação para sempre e as pessoas que vão chegando também vão viver naquela situação. O que a gente tem hoje, olha o que aconteceu no passado pra gente ter o que tem hoje. Se a gente não fizer nada, vai ficar pior do que já era. As mulheres que já lutaram 100 anos atrás, eu penso que elas não usufruíram de imediato do que elas lutaram. Então eu acho assim, que eu tento lutar hoje não para eu querer de imediato, porque isso pode não acontecer. Mas para que outras pessoas possam ser beneficiadas. O que eu não posso é ficar parada.

6.2.9

### ***Acolher as Vítimas de Violência Doméstica***

Apesar da violência doméstica ser algo que, em geral, acontece fora dos locais de trabalho, ao longo das atividades foi possível constatar que muitas mulheres passam ou já passaram por esse tipo de violência. Dessa forma, é importante que empresas e sindicatos pensem em estratégias de acolhimento às mulheres vítimas de violência doméstica, apoiando-as material e emocionalmente sempre que possível.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



As atividades promovidas pelo projeto se mostraram muito relevantes para as mulheres, especialmente por ser a primeira vez que muitas delas tiveram oportunidade de participar de discussões sobre as questões de gênero e violência. Muito em razão disso, foi possível perceber que a diferença entre sexo, gênero e orientação sexual não é clara para a maioria delas.

Também foi possível perceber uma significativa heterogeneidade em relação ao que se entende como violência de gênero. Enquanto algumas mulheres tinham um bom repertório sobre o assunto, outras ainda repetiam formulações machistas como “mulher apanha porque quer”. Ao longo das oficinas de formação e das rodas de conversa, quando pedimos respostas espontâneas, as mulheres demonstraram pouco conhecimento sobre a legislação e sobre instituições que contribuem com o combate à violência contra a mulher. Essas situações só reafirmam a importância de promover espaços de discussão sobre o tema. As atividades se configuram assim não só como espaços políticos e formativos, mas também como espaços de troca de experiências, de escuta, de carinho e isso têm muita relevância na vida das mulheres.

A importância do sindicato no processo de luta contra a violência só foi ressaltada naquelas regiões em que o sindicato está mais ativo, organizado e conta com grande presença de mulheres. Isso indica que o trabalho do sindicato e de suas dirigentes precisam ser mais divulgado e valorizado. Ressalta também a importância de que os sindicatos estejam mais presentes no cotidiano da base, desenvolvendo ações nas fábricas, seja de formação, seja de divulgação.

Em relação à participação nas direções sindicais, as mulheres disseram que é muito difícil ocupar a função de dirigente sindical. Isso está relacionado a dificuldade de conciliação das inúmeras tarefas a que são incumbidas; a falta de apoio do marido, familiares e amigos para exercer a função sindical; e o machismo que enfrentam dentro dos próprios sindicatos. Mesmo quando elas ocupam esse espaço, relataram que é difícil incidir nas negociações coletivas, pois as pautas relacionadas às necessidades das mulheres muitas vezes são vistas como menores e insignificantes.

É preciso, portanto, elaborar ações que apoiem as mulheres que hoje são dirigentes, dando suporte à sua atuação e apoio às suas pautas de reivindicação. Ressalta-se ainda que, dada a importância das convenções e acordos coletivos na garantia de melhores condições de trabalho no ramo, é urgente que esses instrumentos incluam cláusulas sobre o combate às situações de violência narradas ao longo deste relatório.

Diante disso, espera-se que esse projeto tenha aberto um caminho para o diálogo sobre as situações de violência que as mulheres são submetidas no trabalho no ramo do vestuário e que possam utilizar o conhecimento e informações adquiridos para fortalecer suas lutas em suas regiões. Recomenda-se também que sejam promovidos novos projetos e espaços de formação como esses, alcançando um número ainda maior de trabalhadoras e contribuindo para a construção de novas lideranças.

### TODOS OS TIPOS E SUBTIPOS DE VIOLÊNCIA CITADOS NAS RODAS DE CONVERSA.

#### 1. Assédio moral

- 1.1. Abuso de autoridade
- 1.2. Abuso de poder
- 1.3. Advertência por pouca coisa
- 1.4. Ameaças
- 1.5. Assédio psicológico
- 1.6. Violência verbal
  - 1.6.1. Violência verbal por parte dos próprios colegas de trabalho
- 1.7. Bullying
- 1.8. Chamar de preguiçosa
- 1.9. Cobrança excessiva
- 1.10. Como pressão, jogar trabalhadoras umas contra as outras - inveja
- 1.11. Desmerecer o trabalho
- 1.12. Desvalorização
- 1.13. Desvio de função constante
- 1.14. Excesso de produção
- 1.15. Falta de respeito e confiança
- 1.16. Falta de tolerância no horário de entrada
- 1.17. Gritos
- 1.18. Humilhação
- 1.19. Ignorar
- 1.20. Interferência na vestimenta
- 1.21. Não te respeitar como ser humano
- 1.22. Palavrões
- 1.23. Pânico traumático
- 1.24. Perseguição
- 1.25. Pressão
  - 1.25.1. Pressão psicológica do patrão e colegas para produzir mais
- 1.26. Quem deveria defender a trabalhadora, defende o patrão
- 1.27. Sentimento de exclusão no local de trabalho
- 1.28. Sobrecarga
- 1.29. Submissão
- 1.30. Trabalho escravo

#### 2. Assédio sexual

- 2.1. Assédio sexual por chefes
- 2.2. Assédio sexual (mecânico)

- 2.3. Assédio sexual por colegas

- 2.4. Assédio no transporte
- 2.5. Objetificação da mulher

#### 3. Violência sexual

- 3.1. Estupro

#### 4. Desvalorização da mãe no ambiente de trabalho

- 4.1. Descaso com mulheres gestantes e lactantes
- 4.2. Dupla jornada

#### 5. Diferença salarial

- 5.1. Falta de reconhecimento salarial
- 5.2. Salário menor

#### 6. Discriminação contra LGBTI+

- 6.1. Discriminação por opção sexual dos filhos
- 6.2. Homofobia
- 6.3. Intolerância
- 6.4. Preconceito com a aparência
- 6.5. Preconceito social contra mulher LGBT
- 6.6. Violência psicológica devido a preconceito
- 6.7. Para se obter respeito de homens é necessário eles te enxergem no gênero masculino, te tratam como um "cara" – qualquer figura que remeta ao feminino já fica mais difícil obter respeito

#### 7. Discriminação racial

- 7.1. Discriminação na hora da contratação
- 7.2. Intolerância
- 7.3. Preconceito com a aparência

#### 8. Mulheres sindicalistas sofrem pressões psicológicas dentro de casa e na empresa

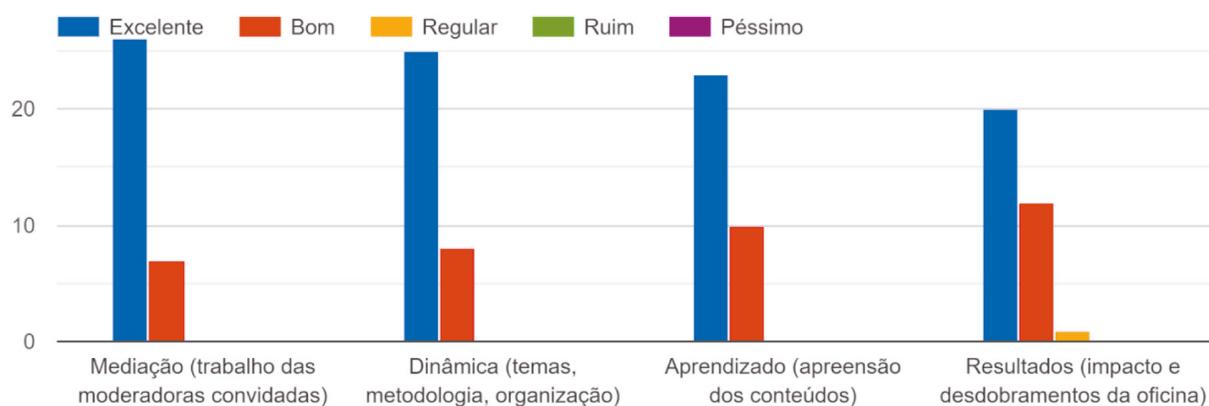
- 8.1. Falta de apoio familiar
- 8.2. Violência contra as dirigentes sindicais

#### 9. Violência doméstica

- 9.1. Agressão física
- 9.2. Ciúme
- 9.3. Insubordinação dos filhos com os pais
- 9.4. Relacionamentos abusivos
- 9.5. Violência moral
- 9.6. Violência patrimonial
- 9.7. Violência psicológica
- 9.8. Violência psicológica sob efeito de álcool

## RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO ONLINE

COMO VOCÊ AVALIA A RODA DE CONVERSA EM RELAÇÃO À:

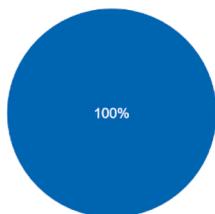


QUAIS ERAM SUAS PRINCIPAIS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO A RODA DE CONVERSA?

33 respostas

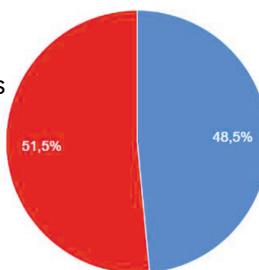


Sua expectativa foi alcançada?  
33 respostas



● Sim  
● Não

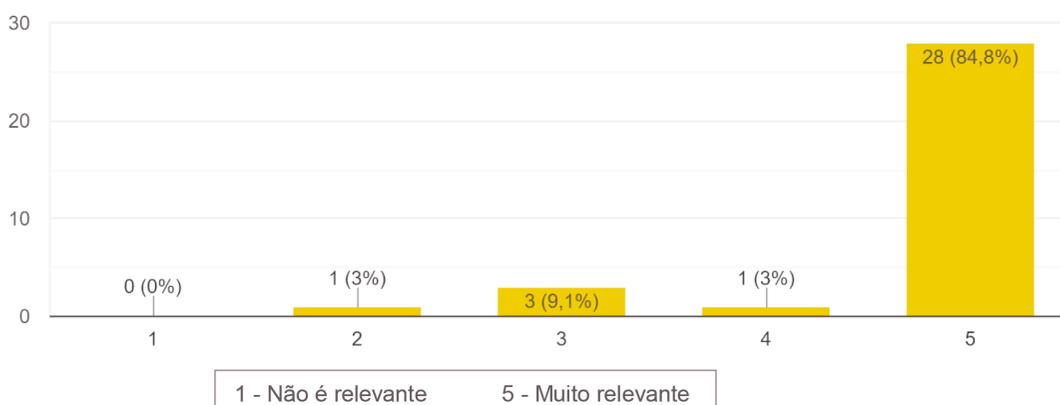
Sua expectativa foi alcançada, alguma ação foi desenvolvida em decorrência do debate?  
33 respostas



● Sim  
● Não

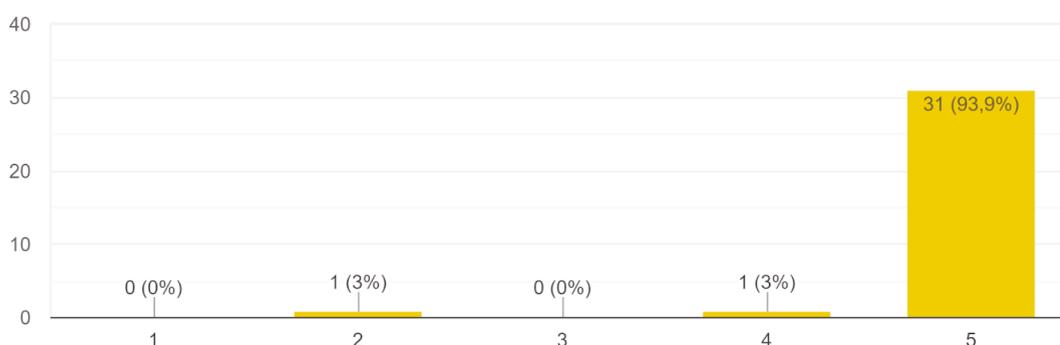
CONSIDERA IMPORTANTE A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES SOBRE VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO?

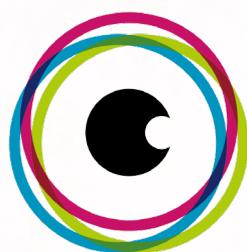
33 respostas



CONSIDERA IMPORTANTE A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES?

33 respostas





INSTITUTO  
OBSERVATÓRIO  
SOCIAL

**Instituto C&A**



