

Especial: março/2017

**Sindicato dos Servidores do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará**
SINDSIFCE - SS - SINASEFE



Filiado à CSP Conlutas • www.sindsifce.com.br • [facebook/sindsifce.sinasefe](https://facebook.com/sindsifce.sinasefe) • Telefone: (85) 3223.6370

As mulheres trabalhadoras e a luta contra a reforma da Previdência

Diretoria Colegiada

Mulheres do SINDSIFCE

A histórica luta dos movimentos de mulheres contra as opressões tem, neste ano de 2017, sua materialidade nas lutas pelo combate à violência e contra a retirada de direitos. Não por acaso, a palavra de ordem “Nenhuma a menos, nenhum direito a menos” é a tônica das manifestações que, mesmo ocorrendo em diversas partes do mundo, têm em comum o protagonismo dos setores oprimidos e a defesa de direitos democráticos mais elementares, como a vida.



Mulheres protestam contra a violência e a retirada de direitos. (Foto: MML)

No Brasil, as condições históricas e a atual conjuntura política impõem grandes desafios às mulheres. De acordo com a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, o País ocupa o sétimo lugar no mundo em assassinato de mulheres, com uma mulher assassinada a cada duas horas. Na maioria das vezes, por homens com quem mantinham relações íntimas.

Às mulheres trabalhadoras, o elemento do machismo vem combinado ao da exploração, impondo a uma parcela da população condições informais de emprego (apenas um quarto das mulheres empregadas está no setor formal); salários mais baixos (o salário médio para os homens é 30% maior do que o de mulheres) ou mesmo o desemprego (a taxa das mulheres é cerca de duas vezes maior que a dos homens). Por isso a necessidade ainda maior de organização para lutar.

Reforma da Previdência

A Proposta de Emenda Constitucional - PEC 287, que impõe a Reforma da Previdência, representa um retrocesso histórico aos direitos dos trabalhadores de um modo geral, mas, além disso, pode causar um prejuízo ainda maior às mulheres trabalhadoras. Isso porque, com a proposta de elevação e unificação das idades de aposentadoria para homens e mulheres, assinalando como mínimo os 65 anos, o governo aponta, na prática, para o fim da aposentadoria por tempo de contribuição e serviço, além de aprofundar ainda mais as desigualdades.

Atualmente, para se aposentar, a mulher precisa ter tido 30 anos de contribuição, cinco a menos que os homens. Isso acontece porque a lei brasileira, quando na década de 70 foram definidas as idades mínimas para aposentadoria, considerou que, paralelamente à vida profissional, as mulheres desempenhavam também outras tarefas. Fato que, salvos pequenos avanços, segue sendo a realidade corrente.

Uma vez que o papel do cuidado, que inclui as responsabilidades sobre o lar, os filhos e as pessoas idosas, continua sendo atribuído, em sua maioria, à mulher, a Reforma da Previdência e a proposta de aumento da idade mínima resultarão em maior tempo de trabalho obrigatório para as mulheres, um verdadeiro retrocesso a um direito conquistado historicamente, fruto da luta das mulheres em todo o mundo e do reconhecimento da sociedade à histórica sobrecarga por nós enfrentada. Precisamos lutar!

SINDSIFCE na luta

A luta contra o machismo e toda forma de opressão é uma das bandeiras de luta encampadas pelo Sindicato dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (SINDSIFCE), por meio de sua Diretoria Colegiada. Enquanto mulheres e outras minorias forem vítimas de violência – seja ela física ou simbólica – e enquanto tiverem negados seus direitos, essa batalha seguirá sendo mais que necessária. Ela é urgente!

Mulheres em cargos de direção

Patrícia Fernandes de Freitas

Assistente Social no IFCE

Maria Jucilene Borges

Graduada em Serviço Social pela UECE

A lógica da sociedade patriarcal que desencadeou as desigualdades de gênero, expressa ainda na sociedade contemporânea, precisa ser motivo de reflexão a partir das relações de classe, gênero e etnia. Nessa análise, percebe-se que é determinado à mulher um lugar social que, em geral, compreende a maternidade e o trabalho doméstico; quando da ocupação de outros espaços, esta precisa esforçar-se para ter algum reconhecimento, sem falar nas vezes em que seu trabalho é apropriado pelos homens ocupantes de cargos de direção.

De acordo com dados do DIEESE referentes a 2014, embora tenha havido uma queda no desemprego feminino, a proporção de mulheres no total de ocupados continua inferior à dos homens, situando-se em 45,8%. Também houve um decréscimo na formalização de trabalho com carteira assinada para as mulheres. Assim, as demandas por oportunidades iguais de trabalho continuam em pauta no século XXI.

A participação das mulheres em cargos de gestão e de representatividade política também ainda é menos visível que a dos homens, mesmo sendo as mulheres 52,1% do eleitorado do País¹. Segundo os dados do IBGE² (2012), 42,6% dos cargos de direção são ocupados por homens brancos, 25,4% por mulheres brancas, 19,6% por homens negros, 10,8% por mulheres negras e 1,6% por outros/as. É perceptível que há uma sobreposição de questões ligadas a gênero e raça/etnia. Segundo a PNAD³ 2014, a proporção do rendimento de trabalho das mulheres em relação ao rendimento dos homens passou de 73,5%, em 2013, para 74,5%, em 2014. **Em média, em 2014, os homens receberam R\$ 1.987 e as mulheres R\$ 1.480.**

Realidade no IFCE

No IFCE, até o início de 2016⁴ existiam 3.196 servidoras e servidores, sendo 1.860 homens e 1.336 mulheres. Com relação àquelas e aqueles que têm função específica, sua divisão ocorre da seguinte forma: Cargos de direção (CD) e Funções com gratificação (FG), por sua vez divididos pelas FG 1, 2, 3, 4 e 5. No quadro **abaixo**, podemos identificar a relação de mulheres e homens nas ocupações.

	CD	FG1	FG2	FG3	FG4	FG5	Pró-reitorias	Dir. de Campus
Mulheres	28	60	87	3	32	9	1	4
Homens	54	64	103	5	23	7	4	28

Fonte: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)



Participação de mulheres é marcada pela invisibilidade (Foto: reprodução)

Nota-se que, quanto menor a remuneração destinada à FG, maior o número de mulheres nos cargos com essas funções. O mesmo ocorre com os cargos de direção e de gestão. Percebe-se, também, **que apenas 12,5% das direções gerais de campi do IFCE são ocupadas por mulheres.** Vale ainda ressaltar que, desde o surgimento da Instituição, não há registros de que alguma mulher esteve à frente da Direção Geral e/ou Reitoria no acompanhamento dos campi existentes.

Os dados servem-nos de alerta para refletir que ainda há muitas lutas e desafios a serem enfrentados para equalizarmos essa disparidade, desde o ingresso de mulheres por meio dos concursos públicos até a ocupação nos cargos de direção. Também devemos refletir sobre onde as mulheres que não ocupam nem FG e nem CD no IFCE estão lotadas, quais as suas funções e ações desenvolvidas.

Sabemos que muitas estão assessorando homens, dando resultados que são apresentados por homens e muitas vezes a suas ideias, criações e ações não são percebidas. E isso não é tão perceptível, por muitas vezes estar velado, escondido na estrutura machista enraizada na sociedade e, seguramente, na instituição. Vamos desnudar esses dados, apropriar-nos da realidade social e histórica e garantir justiça e equidade nos direitos de mulheres e homens.

¹ Dados estatísticos divulgados pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) em julho de 2014, presentes no Relatório anual socioeconômico da mulher.

² Na pesquisa por amostra de domicílio.

³ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

⁴ Dados obtidos junto à PROGEP para a Pesquisa de monografia do Curso de Serviço Social de Maria Jucilene Borges.

Meninas e mulheres nas exatas

Gabriela Catunda

Programadora Visual no IFCE

*“É certo que só no caminho do traço
é que se vai assim de ponto em ponto”
Cecília Meireles (1901-1964)*

Hypatia, conhecida como a primeira mulher matemática, ainda no Egito antigo, foi professora de matemática e sofreu um bárbaro assassinato, queimada em uma fogueira. A história dessa filósofa que resolveu questionar a sociedade de sua época foi retratada no filme "Ágora", em 2009.



Hypatia de Alexandria questionou a sociedade e sua época (Foto: reprodução)

O filme "Estrelas Além do Tempo", de 2016, indicado ao Oscar este ano, conta a trajetória desconhecida das matemáticas Katherine Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson, cujos esforços foram essenciais para que os Estados Unidos dessem início à corrida espacial. Além de sofrerem preconceito por serem mulheres, tiveram que enfrentar o racismo por serem negras, em um período marcado pela segregação racial. As mulheres bem-sucedidas nas áreas das ciências exatas sempre existiram. Dar visibilidade a elas é fundamental para que não sejam vistas como exceções à regra.

Na formação escolar básica, historicamente, as mulheres predominam na docência. No entanto, à medida que avançam as séries, sobretudo nas áreas de exatas e tecnologia, há um número bastante reduzido de mulheres nessa ocupação. Apesar de, nas últimas décadas, o percentual de estudantes nas áreas de exatas ter aumentado, ainda não é uma escolha profissional comum das mulheres. De acordo com o Censo da Educação Superior de 2013, 77% das matrículas nos cursos de saúde e humanas são feitas por mulheres; em educação, elas ocupam 73% dos bancos das faculdades; mas somente

31% das universitárias estudam as áreas de química, física, matemática e computação.

Já o relatório mundial da Unesco "Gender and Education for All: The Leap to Equality"¹, de 2007, nos traz o dado de que as adolescentes não buscam as ciências e os estudos técnicos na mesma proporção que os adolescentes do sexo masculino.



Dorothy Vaughan, Katherine Johnson e Mary Winston Jackson

Dália e Mayara são estudantes de exatas do IFCE Campus Crateús². A escolha dessa área deu-se, claro, por afinidade, mas não somente esse aspecto foi considerado na escolha delas. Para ambas, o contexto cultural determina os papéis esperados para cada gênero e, até hoje, afasta as meninas desses conhecimentos.

Transformar essa realidade é um desafio para Dália Chagas, estudante de matemática. "Quero ser essa fonte de inspiração para as meninas que sonham em ir para a área das exatas. Eu quero dizer para elas que elas são capazes, que elas podem ser o que quiserem: engenheiras, físicas, matemáticas", explica.

A estudante de física Mayara Barros tem o mesmo ímpeto de romper essa barreira imposta pela sociedade. "Durante toda a vida, nós sofremos pressões para a escolha de uma carreira mais humana, sensível e que demonstre nossa 'capacidade natural' de cuidar. Eu, como estudante de exatas, vejo a raridade de mulheres nessa área, mas isso não me desanima. Pelo contrário, me fortalece e me faz querer inspirar outras meninas a seguirem no campo das exatas também", diz a estudante.

Essa realidade é alimentada de forma estrutural pela sociedade patriarcal machista e racista, que tenta limitar e restringir os modos de fazer e pensar das mulheres e (in)visibiliza suas potencialidades. As histórias dessas mulheres não acontecem apenas de forma extraordinária nas telas de cinema, mas são construídas cotidianamente. Para a mudança dessa realidade, é fundamental a criação de políticas e ações educacionais que fortaleçam a participação e permanência das mulheres nas ciências.

¹ Fonte: <http://www.uis.unesco.org/Education/Document-s/efa_gmr_2003-4.pdf>

² O IFCE Campus Crateús possui dois cursos técnicos em exatas (Química e Edificações) e duas licenciaturas (Matemática e Física).

Trabalho, gênero e maternidade

Ana Maria de Abreu Siqueira

Educadora no IFCE

Estava na fase produtiva, admirada e motivada na carreira e sentia que o gênero afetava a minha vida profissional, pois, de efeito, as mulheres têm menor vantagem competitiva em relação aos homens. Tornei-me mãe e isso passou a influenciar na forma de tratamento no ambiente de trabalho. Senti-me incapaz de manter uma carreira promissora, pois o contexto e a cultura me faziam acreditar nisso. Depois de me redescobrir e me empoderar percebi que não era incapaz, mas que existe um sistema que não apoia uma mãe a atuar profissionalmente. Abri os olhos ao ver ser disseminada a ideia de que ser mãe é impedimento para ascensão de cargo e sequer buscarem criar um ambiente favorável para aproveitar sua capacidade produtiva. A partir disso, a imagem da mulher confortável deu espaço para a mulher-mãe-uiril que não estava mais disposta a acomodar-se com a dominação do patriarcado.

"Choro não muda sistema", disseram-me. Não aceito. Sinto cansaço físico. Sinto cansaço mental. Sinto cansaço emocional. No entanto, não sinto cansaço ao ponto de desistir. Recuso-me a fundamentar minha carreira com base na negação do feminino e, muito menos, da maternidade. Sou mulher, mãe e educadora.

Há uma grande cobrança para que mulher-mãe volte ao trabalho 100% apta, quando muitas sequer se estabeleceram na nova rotina e têm que ser produtivas desde o primeiro dia de volta ao trabalho. Não se pode falar que está cansada, muito menos que não sabe lidar com a retomada de rotina profissional. Tem que parecer estar bem, trabalhar como se não tivesse filhos e não pode voltar fora do padrão de beleza pré-estabelecido por uma sociedade machista sem ser tachada de "descuidada".

E todas seguem tentando lidar com um excesso de atividades para atender todas as demandas do dia a dia, as quais são impossíveis de serem realizadas plenamente, causando um acúmulo de tarefas. Como consequência, vivem conflitos internos por não conseguirem enquadrar-se

no padrão ideal imposto de mulher pós-moderna: ser a mãe perfeita, bem-sucedida, bem cuidada, cuidar do lar, independente, paciente, cidadã exemplar, socialmente engajada, culturalmente cônica e assumir, muitas vezes sozinha, a responsabilidade de criar cidadãos éticos.

É uma conjunção de papéis difícil. Então, a mulher vê-se sozinha, carregando uma culpa que não é dela, construída desde a sua infância, com o processo de educação imposto como ideal para meninas. Ela se vê diante de um caos, em que tudo foi adiado porque bebês têm necessidades fisiológicas, motoras e emocionais específicas que não podem esperar. Criar filhos dispensa tempo e requer muita energia física e emocional. Quando um bebê chega, todo o contexto muda. Há um redimensionamento da rotina e isso deve ser levado em consideração no papel que a mulher-mãe exerce no seu ambiente de trabalho.

Já é um grande desafio criar um filho e conciliar criação e ser boa profissional é um desafio ainda maior. Por isso precisamos do apoio de todos, inclusive da instituição para a qual trabalhamos. Isso é, também, um papel social, considerando que a primeira infância é um dos pontos para o desenvolvimento de pessoas que viverão em sociedade. Assim, a responsabilidade é de todos.

Essa reflexão recai para que a mulher se permita entender que, porque ela foi enganada a atender às expectativas dos estereótipos que carrega no gênero, a mudança pode doer. Que ela possa redescobrir-se, reconhecer sua potência feminina materna e lutar por mudanças, pois todas suas ações individuais influenciarão no coletivo. Uma mulher-mãe pode almejar o sucesso. Afinal, a maternidade não incapacita, mas dá a oportunidade de lidar com limites.

Para melhorar a satisfação e produtividade de uma mulher-mãe é necessário foco em estratégias corporativas que busquem equidade para este perfil de profissional, além de uma grande mudança social, principalmente dos líderes, pois são eles quem encabeçam e disseminam a cultura nas empresas.



Mãe, educadora e feminista. (Foto: reprodução)