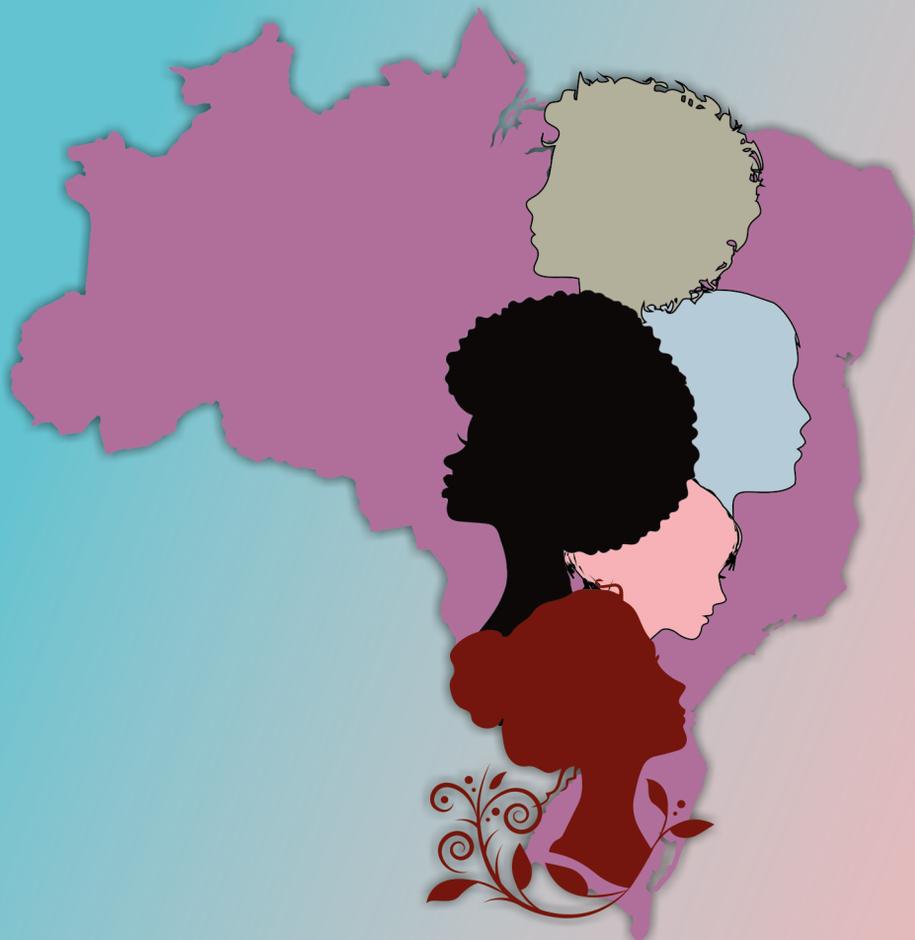


# PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS E FORTALECER A AÇÃO SINDICAL E A IGUALDADE DE GÊNERO NO SETOR VESTUÁRIO DO BRASIL



REALIZAÇÃO:



Entidade parceira:



INSTITUTO  
OBSERVATÓRIO  
SOCIAL

Apoio:

**Instituto C&A**

## RESUMO EXECUTIVO

### **Elaboração:**

Lucilene Binsfeld

### **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



## 1. INTRODUÇÃO

O presente resumo tem como objetivo apresentar uma síntese do Relatório Final, escrito pela pesquisadora Mariana Pereira Castro, com os principais resultados da pesquisa que é parte do Projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor do vestuário do Brasil”. Com o objetivo de trazer uma linguagem mais próxima à utilizada no meio sindical e ao mesmo tempo na tarefa de instigar a leitura do relatório final, este resumo aponta de forma mais geral os problemas existentes nos locais de trabalho percebidos durante a execução do projeto. Traz ainda alguns desafios e ações para as organizações sindicais do ramo do vestuário e suas/seus trabalhadoras/es para atuarem em defesa de seus direitos e de melhores condições de trabalho.

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, nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste com 86 participantes; b) as rodas de conversa com mulheres trabalhadoras, nas cidades: Sapiranga (RS); Pouso Alegre (MG); Ipirá (BA); Colatina (ES); Sorocaba (SP); Fortaleza (CE); São Paulo (SP), com a participação de 160 mulheres.

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.

Em relação aos debates realizados ao longo das rodas de conversa, podemos destacar as situações de assédio moral e violência psicológica como presentes em todas as regiões. Além disso, foi possível observar que na maioria das fábricas há um rígido controle do tempo, do processo e da produtividade do trabalho. Como consequência disso, foram relatados vários casos de adoecimento, tanto físico, quanto mental.

O racismo e a homofobia também estão presentes na maioria dos locais de trabalho, assim como o assédio sexual. A violência doméstica apareceu no levantamento de todas as rodas de conversa, porém poucas mulheres deram seus relatos publicamente. Isso indica que ainda há muita dificuldade em falar sobre o assunto e que é importante pensar estratégias para lidar com essas situações e combatê-las.

A violência pode ser mais ou menos intensa a depender: **a) da região tratada: cidades menores e do interior apresentaram mais casos de violência, além de uma desigualdade regional entre as regiões sul/sudeste e nordeste; b) do tamanho da fábrica: em fábricas menores a violência é mais intensa; c) do setor industrial: as mulheres do setor calçadista parecem ser mais suscetíveis à violência que as mulheres do setor de confecção, por exemplo; d) da organização do sindicato local: quanto mais organizado o sindicato, mais efetivo é o combate à violência no local de trabalho.**

Também foram percebidas diferenças quando as fábricas estão localizadas em grandes cidades ou regiões metropolitanas e quando estão em pequenas cidades do interior onde a empresa possui grande importância na economia local. Nas empresas pequenas os casos de assédio moral e sexual são mais frequentes. Em algumas situações, ceder a chantagens sexuais é uma forma bastante comum para admissão ou permanência no trabalho. Também está mais presente a expressão “você é da família”.



## 2. TIPOS DE VIOLÊNCIAS

Ao todo, foram listados 71 tipos e subtipos de violência enfrentados pelas mulheres, dentro e fora do local de trabalho, os principais casos de violência debatidos ao longo das atividades foram reunidos em quatro categorias principais: **a) assédio moral; b) assédio sexual; c) violência doméstica; d) inter cruzamentos das violências.**

O assédio moral foi o tipo de violência que mais foi narrado pelas trabalhadoras em todas as oficinas e rodas de conversas, e envolve uma série de violências. Elas vão desde o excesso de vigilância como as idas ao banheiro; a cobrança por metas inatingíveis e com competição entre trabalhadoras; a prática de gritos e humilhações públicas como chamar de burras, lerdas; e também práticas antissindicais e perseguições. Apesar de reconhecerem que o assédio moral atinge todo o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores, as mulheres relataram se sentir mais atingidas do que seus colegas homens.

No caso do assédio moral, as mulheres relataram três principais consequências: **a) a violência física (tapas, foram agarrada pelos braços, arastadas pela fábrica); b) a desigualdade na remuneração em relação a seus colegas homens; c) o adoecimento (lesões físicas; adoecimento por negligência com a saúde; adoecimento psicológico).**

Em relação ao assédio sexual, elas relataram estar 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.

No ambiente de trabalho os principais casos de assédio sexual são causados por homens em posição de hierarquia superior: chefes, gerentes, supervisores, donos de empresas, e para as mulheres o sentimento diante dessas situações é de impunidade. 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, entre outros.

Também houve relatos de assédio nos sindicatos, como no relato que se segue: “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”. Assim, os sindicatos também podem ser espaços violentos para as mulheres e nós precisamos estar dispostos a reconhecer a existência desses processos e combater essas situações.

Além dos processos de assédio sexual dentro do trabalho, foram narradas muitas situações de assédio sexual em outros espaços das vidas das mulheres, como na rua, no transporte público, na vizinhança, nas redes sociais. A violência sexual e o estupro também fazem parte do cotidiano de algumas mulheres.

Apesar de não ser o foco do debate, nas oficinas regionais e nas rodas de conversa, a violência doméstica surgiu como um dos principais tipos de violência enfrentado pelas mulheres. É preciso acolher essas trabalhadoras,

perceber o impacto dessa violência também no mundo do trabalho, e ter estratégias de apoio e proteção.

Ao longo da pesquisa também percebemos que a violência é interseccional, ou seja, se combina com vários outros fatores que produzem desigualdades. A discriminação contra pessoas LGBTI+, como piadinhas e palavras ofensivas são constantes, assim como discriminação no uso dos banheiros e vestiários. O racismo no ambiente de trabalho em alguns casos inicia antes mesmo da admissão, exemplo disso são anúncios que preferem contratar pessoas não negras, ou só admitem para fazer determinados tipos de trabalho. Os insultos e ofensas como: nequinha/o, macaca/o, entre outros são proferidos tanto por superiores, quanto por colegas de trabalho.

Encontramos também processos de discriminação contra pessoas doentes, em que muitas empresas desencorajam seus/suas trabalhadores/as a irem ao médico, pois alegam que a ausência atrasa a produção, e na reintegração relatam sofrerem processos de violência e discriminação. A discriminação contra pessoas mais velhas, pois quem tem mais de 40 anos já é considerada uma pessoa velha, muitas vezes sofrem processos de isolamento no trabalho; e a discriminação contra mães, com empresas, por exemplo, que se recusam a contratar mães, especialmente se as crianças são pequenas.



### 3. AÇÕES PARA ENFRENTAR A VIOLÊNCIA E RECOMENDAÇÕES

Durante a pesquisa obtivemos relatos de ações concretas que foram realizadas para combater diversas situações de violência. Dentre elas se destacam: ações para diminuir a competitividade no ambiente de trabalho; combate ao assédio por meio denúncias no Ministério Público; inclusão de pausas e livre acesso ao banheiro nas convenções coletivas; criação de canais para recebimento de denúncias anônimas.

Diante dos relatos das ações realizadas, tanto individuais como coletivas, apontamos algumas recomendações:

- **Ação dos sindicatos:** diretores/as mais presentes nos locais de trabalho ajudam a diminuir as situações de violência, aproxima os trabalhadores da entidade e estabelece a troca de informações. Sugestão de registrar o antes e depois da presença do sindicato, visando mostrar para a base que com o sindicato é possível mudar e que eles precisam estar juntos para fortalecer sua organização;
- **Recebimento de denúncias:** canal de denúncias anônimo; criação de espaço e estratégia de acolhimento para quem vem denunciar no sindicato, bem como ações na justiça caso necessárias;
- **Convenções Coletivas:** as trabalhadoras reconhecem a importância das convenções e sugerem fortalecer esse instrumento de luta ampliando cláusulas para enfrentar e acabar com as violências apontadas;
- **Parcerias com a CIPA:** consideram importante essa aproximação e relatam que pode ser um instrumento para ampliar a formação e a qualificação dos trabalhadores e trabalhadoras;
- **Ações de formação e capacitação:** fortalecer e ampliar espaços formativos; distribuir junto à base boletins com informações que se traduzam em formação, com linguagem simples e compreensível para que possam ser multiplicadas. Os espaços das oficinas e rodas de conversas devem continuar, pois para muitas foi o primeiro contato com a temática e ainda existe muita confusão e dúvidas.
- **Pensar estratégias de ações coletivas:** muitas vezes trabalhadoras e também dirigentes de base enfrentam sozinhas ações de violência, portanto, é preciso pensar, articular e realizar ações coletivas para que ninguém seja prejudicada ao fazer o enfrentamento.
- **Gerar solidariedade no ambiente de trabalho:** a importância de ter solidariedade, de ter espaços de acolhimento mútuo, de ter um olhar para a dificuldade da outra, perceber na outra os sinais de alerta de quem sofre violência e assim estabelecer relações de empatia e solidariedade.

Portanto, temos o desafio de seguir lutando pela garantia dos Direitos Humanos e Igualdade de Gênero no local de Trabalho e Por Nenhum Direito a Menos!!!



