



*Cartilha do Dia  
Internacional da Mulher*



*\*Por Nina Silva*

*Queremos tão pouco  
Pois nada temos  
Uma noite a mais para nossos  
filhos  
Que eles sobrevivam e cresçam  
Sem medos ou receios, do cano ou  
da navalha.*

*Queremos tão pouco  
Pois nada temos  
Um amor pra chamar no singular  
Que se permita vivenciar e  
arriscar.  
Sem meios ou medidas, em inteiro.*

*Queremos tão pouco  
Pois nada temos  
Queremos a valia do trabalho  
exercido  
Um registro formal do que prestamos  
Sem falsos favores ou floreios, em  
dinheiro.*

*Quero tão quanto mereço  
Não mais o sangue em nossas  
lágrimas  
Não mais a dor do que se foi e  
permanece  
Nossas mesmas histórias, sempre se  
repetem.*



*Quero tanto quanto mereço  
Um suor de excitação e não discórdia  
Um chorar de sorrir e não despedida  
Um sermão de união e não  
fragmentação.*

*Quero tanto quanto mereço  
Rostos em vários tons e formas: Lélias,  
Mahins e Rosas  
Na luta do meu eu em nós  
No Poder de Mulher liberta  
Um mundo em nosso ventre  
Gerado por nossas entranhas  
Banhado por nossa dor  
Alimentado por nossas mamas.  
Respeitem nossa história, sua herança.*

**Nina Silva é escritora, produtora e gerente de projetos.**





## Mulher, machismo e mercado de trabalho

*\*Por Tatiana Damianni*

Ao digitar “não existe machismo” no Google, você encontra 325 mil resultados em menos de meio segundo. São vídeos e textos com justificativas bastante questionáveis e sem embasamento estatístico, mas com milhares de visualizações e curtidas. Se procedesse um posicionamento tão comum e recorrente como “não existe machismo”, por que então existiria o Dia Internacional da Mulher? O preconceito de gênero existe em todas as esferas sociais, o campo profissional é um excelente exemplo a ser citado.

Em 2013, a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) verificou que os homens ganhavam em média R\$ 2.146 e as mulheres R\$ 1.614. Uma diferença de 25%. Se a comparação for feita com mulheres negras, esse número sobe para 40%. Quando o assunto é ocupar cargos de liderança, a diferença cresce ainda mais. Embora as mulheres

sejam maioria nas universidades desde 2010, 57,1% segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mais da metade das empresas no país não possui mulheres em seus cargos decisórios, como verificou a publicação *Women in Business 2015*. De acordo com Grant Thornton, o Brasil é o 3º no ranking dos países que menos promovem mulheres a posições com maior poder decisório.

Diante deste cenário, muitas mulheres vêm trabalhando para tirar o gênero da equação e serem reconhecidas por suas habilidades e qualificações. Justo, embora mais complicado do que pareça. Em setembro de 2013, a Harvard Business Review publicou um artigo que aborda especialmente um viés de gênero denominado de *Segunda Geração*. Trata-se de uma exclusão que não é deliberada. São práticas e valores em que estão balizados às posições de liderança que permanentemente afastam as mulheres dos cargos de chefia. O estereótipo de boazinha,



mandona ou insegura, vai sempre perder para a assertividade e o poder de decisão direcionados ao público masculino. Basicamente, se a mulher se posiciona com firmeza, ela é vista como “mãos de ferro”. Se é condescendente, é fraca por ser mulher. De uma forma ou de outra, seu comportamento ganha adjetivos pejorativos. Características masculinas admiradas no mercado de trabalho, para mulheres são associadas à descontrolado e excesso de emotividade. O filme *O Diabo Veste Prada* deixa isso claro. Miranda, personagem da atriz Meryl Streep, é uma grande executiva da área de moda retratada como cruel, solitária e mal amada. Se fosse um homem em sua posição, seria visto como determinado, eficiente e ambicioso. A ex CEO da Avon, Andrea Jung, revelou à *Women in Business* algumas das dificuldades enfrentadas por ser uma mulher em um cargo de liderança. “Muitas vezes, eu era a única mulher sentada à mesa com altos executivos. Frequentei muitas reuniões fora da minha organização com grandes

grupos de executivos, nas quais as pessoas presumiam que eu não poderia ser a chefe, embora fosse”, declara. Dados como esse deixam a impressão de que a mulher até pode trabalhar, afinal, o papel de provedor não consegue ser cumprido em sua integralidade pelos ditos chefes de família. Mas mandar, isso a mulher não pode. Basta pensar no grande número de casos em que a participação da mulher no mercado de trabalho é somente de colaboração financeira, um ganho extra para ajudar nas despesas, sem nenhuma valorização de seu papel como profissional. Quantas mulheres já não ouviram comentários do tipo “não sei o que mulher bonita faz aqui, não precisa trabalhar, arruma um marido rico e fica em casa”, como se a sua função social exclusiva fosse dar suporte ao homem? É o caso da famosa frase “por trás de todo grande homem, existe uma grande mulher”, como se não pudessem exercer o papel de protagonistas e devessem ficar sempre nos bastidores. Mulheres não querem mais



caminhar “atrás”. Elas querem trilhar o seu próprio caminho.

O fato é que enquanto a sociedade e o mercado se absterem de questionar o machismo, seja ele explícito ou não, a mudança será lenta e dolorosa. Não falar sobre o assunto só gera a permanência de padrões que impedem

o crescimento do país, dos indivíduos e das empresas. É preciso olhar a diversidade como oportunidade de construção de valores através das características distintas de homens e mulheres. Enquanto uma discussão aberta e honesta for encarada como uma tola guerra dos sexos, a evolução social estará limitada.



**Tatiana Damiani é Comunicóloga e Professora Universitária**

### Direito à creche é um benefício concedido às aeroviárias

Muitas aeroviárias não conhecem seus direitos garantidos pela CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) da categoria, que são frutos do trabalho desenvolvido pelo SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários). Um deles é a cláusula 30, que garante à profissional o direito à creche para filhos (as) de até dois anos. As empresas comerciais do setor aéreo têm duas opções: fechar convênio com alguma creche distrital e indicar o local, ou adotar o sistema de reembolso, em que a funcionária define o estabelecimento de ensino, paga a mensalidade, para depois ser restituída mediante apresentação de nota fiscal.

#### **Função social e diferentes formações de família**

Durante muito tempo, as mulheres foram relegadas às atividades profissionais por terem que cumprir o que seria a sua função social de educadoras dos filhos, enquanto os homens

eram responsáveis pelo sustento do lar. Pensar em uma cláusula que garantisse às mulheres a possibilidade de terem uma profissão e, ainda assim, cuidarem de suas crianças, foi um dos primeiros passos do SNA na luta pela igualdade de gênero. A partir do momento em que uma empresa ficaria responsável pelo pagamento de uma creche, a mulher teria condições de trabalhar para garantir seu sustento. Vale lembrar que, em muitos casos, as mulheres são as únicas responsáveis pelo sustento da família. Garantir essa cláusula na CCT foi entender que a categoria aeroviária precisava se adequar às novas demandas sociais daquele momento.

E exatamente por entender a necessidade de adequação de seu tempo, essa entidade e outros Sindicatos filiados à FENTAC/CUT hoje querem ir além. Dirigentes sindicais têm a compreensão de







dois pontos importantes, além da necessidade de inclusão da mulher no mercado de trabalho: em primeiro lugar, a responsabilidade pela criação dos filhos é igual tanto para os homens, como para as mulheres, essa tarefa deve ser dividida de maneira equilibrada. Em segundo lugar, nem todas as famílias possuem uma mãe, como no caso de homens divorciados, viúvos, solteiros ou uniões homoafetivas. As formações familiares dos dias atuais estão cada vez mais diferenciadas.

Sendo assim, porque não estender o direito à creche também aos homens?

Essa é uma luta que o SNA e os Sindicatos filiados à FENTAC/CUT vêm travando com as empresas durante as rodadas de negociação para a atualização da CCT, que ocorrem anualmente. Apesar da negativa do patronato em incluir os homens como beneficiários dessa cláusula, as entidades sindicais não desistiram e vão continuar lutando por essa conquista.



## Cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho

### Direito ao kit maquiagem para aeroviárias é luta atual dos Sindicatos Cutitas da aviação civil

Quando a empresa exige que o (a) funcionário (a) use uniforme, é obrigação dela disponibilizar essa vestimenta para o (a) trabalhador (a). Isso inclui roupas e acessórios, como sapatos, cinto, gravatas, luvas e afins. O mesmo deveria

acontecer com a maquiagem, quando definida como obrigatória pela política da contratante. É o caso, por exemplo, das profissionais que atuam no balcão de check-in das companhias aéreas, que por terem contato constante com o público



usuário, recebem como uma das exigências o uso de cosméticos. Por isso, uma das atuais discussões do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários), em conjunto com outros Sindicatos filiados à FENTAC/CUT (Federação Nacional dos Trabalhadores em Aviação Civil/Central Única dos Trabalhadores) é a inclusão de uma cláusula na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) que determine que as empresas do setor arquem com esse custo, quando a função da aeroviária exigir o uso de maquiagem.

### **Ex-funcionária da Gol ganha na justiça o direito ao auxílio maquiagem**

Em julho de 2015, a ex-auxiliar de aeroporto da Gol em Florianópolis (SC), Rafaela Raupp, ganhou na justiça o direito ao auxílio maquiagem. A empresa foi condenada a pagar o valor que corresponde a R\$ 100 mensais durante o tempo em que ela atuou na companhia aérea, como ressarcimento pelos gastos que ela teve nas despesas com manicure, maquiagem e

depilação de sobrancelhas. Rafaela foi admitida em julho de 2009, mas quatro anos e seis meses depois foi demitida, sob a justificativa de corte de despesas. No mesmo mês em que foi dispensada, em novembro de 2013, ela entrou com um processo contra a empresa reivindicando o pagamento do benefício. Na época, o caso foi noticiado pelo SNA em seu informativo impresso, página online e redes sociais, com grande repercussão. O processo de Rafaela foi particular e não teve relação com o Sindicato, mas serve como exemplo para contratantes que têm alguma dúvida sobre a responsabilidade de arcar com esse tipo de custo gerado à funcionária, em função de sua profissão. Apesar disso, as empresas continuam negando a inclusão dessa cláusula durante as negociações anuais para a atualização da CCT da categoria. Porém, os Sindicatos filiados à FENTAC/CUT mantêm a reivindicação e vão buscar, cada vez mais, a mobilização da categoria nessa causa.





## Mulher e o Movimento Sindical

Por Cláudia Fonseca

Ei, mulher, você! Sim, você! Você que deseja igualdade de gênero. Você que exerce a mesma função que o seu companheiro, mas ganha menos. Você que é assediada e ouve piadas de mal gosto enquanto trabalha. Você que já teve sua capacidade profissional questionada. Você que preza pelo respeito no ambiente de trabalho e não quer ser discriminada nem subjugada por ser mulher. Qual tem sido a sua participação no movimento sindical?

O anuário “Mulheres Brasileiras”, publicado pelo DIESSE (Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Socioeconômicos) em 2011, apresenta alguns estudos antigos, porém de extrema relevância, por apontarem aumento da participação do gênero feminino no movimento sindical, alavancado na última década. Em 1992, apenas seis Sindicatos eram presididos por mulheres. Em 2001, esse

número passou para dez. Ainda de acordo com o estudo, mulheres representavam, naquele momento, 37,8% dos dirigentes, enquanto homens somavam 62,2%.

Apenas cinco anos depois, esse quadro revela grandes mudanças. Um dos exemplos é a política de igualdade implementada pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), que em 2015 aprovou a paridade, durante a posse de sua nova direção. A medida determina que 50% dos representantes, tanto nas estaduais, como nacionais, sejam mulheres. Em entrevista para o canal da CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), Carmem Helena Ferreira Foro, vice-presidente da CUT, fala sobre o grande passo dado pelo movimento dos trabalhadores, que ela considera fazer história com sua nova política em busca da igualdade de gênero.

“Não basta apenas nossa presença em número



para que tenhamos igualdade em geral, claro, mas estamos construindo um belo caminho, uma bela história. Desde que a Central existe, estamos trabalhando e militando para ampliar a atuação das trabalhadoras no interior da CUT e, com isso, um conjunto de proposições e plataformas que têm levado a conquista até mesmo para mulheres que nem estão nos Sindicatos. A Central Única dos Trabalhadores tem reforçado a luta de classes. As mulheres da CUT, a capacidade de organização dentro e fora da nossa instância”, declara para o portal. A discussão de gênero dentro da CUT teve início em 1986, com a criação da Secretaria Sobre a Mulher Trabalhadora. A criação da pasta foi um grande avanço, considerando que na 1ª CONCLAT (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora), evento realizado em 1981 que representa um marco histórico na luta classista brasileira, a criação de uma pasta voltada para as questões referentes às mulheres foi negada durante assembleia. Mas de lá para cá, trabalhadoras têm

seu espaço cada vez mais reconhecido e buscam, com todos os seus esforços, fazer valer a sua voz e sua representatividade no meio sindical. Apesar dos grandes avanços, ainda há um longo caminho a ser trilhado. E cabe a você, mulher, fazer parte desse processo. Para conseguir melhorias, é preciso lutar por elas. Interagir com o movimento sindical é uma das várias possibilidades que as mulheres possuem de buscar o seu lugar na sociedade e criar plataformas que possibilitem o debate sobre a igualdade de gênero e respeito pelos direitos já conquistados. Afinal, como declara a vice-presidente da CUT em sua entrevista sobre a paridade concedida à CONTRAF “a presença igualitária de mulheres reforça a democracia, porque sem a presença das mulheres não haverá democracia em lugar algum. A inclusão de todos os ramos na Executiva e na direção coloca a Central no patamar de uma organização verdadeiramente representativa da pluralidade de seus sindicatos”.





Sindicato Nacional  
dos Aeroviários



## Agradecimentos

*A direção do SNA agradece a todas as aeroviárias do Aeroporto Santos Dumont e do Aeroporto Antônio Carlos Jobim, que aceitaram posar para as fotos publicadas na Cartilha do Dia Internacional da Mulher. Essa publicação foi feita para todas as profissionais do país, que nesse espaço são representadas por vocês. Nossa mais profunda gratidão a essas trabalhadoras.*

## Expediente

### SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS

**Endereço:** Avenida Franklin Roosevelt, 194,

salas 702 e 704, Castelo - Rio de Janeiro

**Telefone:** (21) 3916-2200

[www.sna.org.br](http://www.sna.org.br) • [atendimento@sna.org.br](mailto:atendimento@sna.org.br)

**Presidente:** Luiz da Rocha Cardoso Pará

**Diretora de Imprensa:** Sônia Lindo

**Colaboração:** Selma Balbino

**Jornalista responsável:** Cláudia Fonseca

DRT 31016 RJ

**Fotos e arte da capa:** Augusto Baptista

**Edição publicada em março de 2016**

**Tiragem:** 1500 exemplares • **Gráfica:** ArteCriação

Essa é uma publicação do Sindicato Nacional dos Aeroviários. A direção da entidade é total responsável pela divulgação de todo o conteúdo desse impresso. **A reprodução desse material não será permitida, salvo sob autorização da direção executiva do Sindicato.**



**Edição e programação visual**

(21) 98101-2828 • (21) 3128-0542

[midia@agenciaamora.com.br](mailto:midia@agenciaamora.com.br)

[www.agenciaamora.com.br](http://www.agenciaamora.com.br)

