

Gênero: A Inclusão Profissional do SENAI







**Gênero:
A Inclusão
Profissional
do SENAI**



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Conselho Nacional

Robson Braga de Andrade

Presidente

SENAI - Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor Geral

Regina Maria de Fátima Torres

Diretora de Operações



*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional*

Gênero: A Inclusão Profissional do SENAI



**Brasília
2011**

© 2011. SENAI – Departamento Nacional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP

FICHA CATALOGRÁFICA

F862g

Freitas, Elizabeth Saar de.

Gênero : a inclusão profissional do SENAI/Elizabeth Saar de Freitas. – Brasília : SENAI/DN, 2011.

68p.

ISBN - 978-85-7519-470

1. Educação – Inclusão 2. Ações inclusivas I. Franco, Dalton II. Título III. Título:
A inclusão profissional do SENAI

CDU 37.06

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (0xx61) 3317-9544
Fax: (0xx61) 3317-9550
<http://www.senai.br>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1 AÇÕES DESENVOLVIDAS NA VERTENTE GÊNERO DO PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – PSAI.....11

- 1.1 Introdução.....11
- 1.2 Sistematização dos questionários – 2010.....13
- 1.3 As experiências regionais: olhando o processo por ele mesmo.....18
- 1.4 Algumas recomendações.....39

REFERÊNCIAS.....43

ANEXOS.....45

- Anexo A – Políticas públicas: políticas públicas em gênero.....45
- Anexo B – Legislação sobre o tema.....50
- Anexo C – Questionário enviado aos Departamentos Regionais.....68
- Anexo D – Apresentação de ações exitosas em gênero realizadas pelo SENAI.....71





APRESENTAÇÃO

A partir da criação de algumas secretarias governamentais, entre elas a Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), o Brasil tem avançado significativamente no desenvolvimento de políticas públicas e ações afirmativas, voltadas para a igualdade de oportunidades de gênero.

O SENAI Nacional, no âmbito da UNIEP – Unidade de Educação Profissional, tem, por meio do PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas, orientado os Departamentos Regionais para assumir ações que venham ao encontro das políticas governamentais em favor da indústria brasileira.

Assim, com a perspectiva de divulgar ações exitosas já realizadas pelo SENAI, o documento ora apresentado sob o título “Gênero: A inclusão Profissional do SENAI”, objetiva, multiplicar em todo o Brasil e órgãos interessados, ações que incluem mulheres em cursos profissionais tradicionalmente frequentados por homens e, estes, em cursos que são rotulados como somente para mulheres.

É o SENAI atuando na diversidade e garantindo uma educação profissional para todos!

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor Geral SENAI/DN







1 AÇÕES DESENVOLVIDAS NA VERTENTE GÊNERO DO PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – PSAI

1.1 INTRODUÇÃO

Desde o ano de 2004, o Departamento Nacional do SENAI tem se esforçado no sentido de sistematizar as ações voltadas para a formação profissional de mulheres. A primeira iniciativa foi o lançamento do documento “A construção de ações afirmativas em gênero na formação profissional do SENAI: uma primeira aproximação metodológica”. Como o próprio título sugere, o documento sistematiza a compreensão do trabalho utilizando o conceito de gênero.

Em continuidade, foi realizado o “Levantamento sobre a Participação de Mulheres na Educação Profissional do SENAI”, com a análise das ações de 24 Regionais e o CETIQT. Na ocasião, foi constatado que, embora não tenha sido relatada experiência extensa nesse tipo de trabalho, as experiências pontuais apresentadas já se delineavam como uma grande esperança. O reconhecimento da sociedade pelo trabalho do SENAI associado às mudanças na sociedade com relação à participação das mulheres no mercado de trabalho já apontavam para um quadro futuro positivo.

É importante destacar que “o campo de atuação profissional é de fundamental importância para a autonomia dos indivíduos, para a construção de identidade, para o reconhecimento social, para o acesso a bens de consumo, entre outras dimensões, tanto materiais quanto simbólicas, cada vez mais importantes nas sociedades do século XXI”, conforme assinala Pinheiro *et al.*, 2008.

Nesse sentido, mesmo com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, não se pode desconhecer que a sua presença se dá, especialmente, em postos precários, não se refletindo nos salários, que continuam a ser menores que os dos homens. Por outro lado, é cada vez





maior e crescente a participação das mulheres no campo educacional, do qual estiveram ausentes até o início do século XX. A maior escolaridade feminina também não é fator decisório para a sua melhor colocação no mercado de trabalho. A vantagem educacional das mulheres não garante condições igualitárias às dos homens no mercado.

Enquanto a taxa de desemprego masculina foi de 5,1% em 2007, a feminina atingiu 9,8%, o que representa um contingente de quase 1,3 milhão de mulheres desempregadas a mais em comparação aos homens.

A diferença entre a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro está baseada, de uma maneira geral, em mecanismos discriminatórios alicerçados em estereótipos e preconceitos, como, por exemplo, a incapacidade e inabilidade da mulher para realizar determinadas funções, comumente exercidas por homens.

O desenvolvimento tecnológico aliado à demonstração concreta da capacidade e força de vontade das mulheres vem demonstrando que as mulheres podem assumir outras funções. Não se pode desconhecer que as desigualdades vêm caindo ao longo dos anos, mas num ritmo ainda lento para as necessidades da sociedade.

De 2004 a 2008, cresceu a participação do trabalho formal no mercado de trabalho brasileiro. Mesmo com a crise mundial, que teve algum reflexo no Brasil, a estrutura do mercado de trabalho não teve uma alteração significativa, mas as mulheres foram as primeiras a sentir os efeitos da crise, na medida em que o mercado informal é o que mais emprega mulheres. Ou seja, os empregos com menor qualificação são os mais atingidos.

Este trabalho é, portanto, mais um passo dado pelo Departamento Nacional do SENAI no sentido de continuar conhecendo as experiências desenvolvidas pelos Regionais e aprimorar o Programa de Ações Inclusivas em execução.

O acompanhamento periódico das ações que vêm sendo realizadas é importante porque demonstra o reconhecimento da relevância do tema para a instituição e a possibilidade de reflexão em direção aos desafios ainda por superar, para que os Regionais incorporem o tema em suas atividades de forma sistemática.





Este relatório está dividido em três seções, além da introdução: a sistematização dos questionários preenchidos pelos interlocutores do PSAI, a reprodução de experiências exitosas com gêneros e relatos de alunas e alunos dos cursos oferecidos pelo SENAI e, para finalizar, algumas recomendações que visam colaborar para a vertente gênero se tornar uma ação sistemática dentro da instituição. Fazem parte ainda deste documento quatro anexos: a identificação das políticas públicas relativas a gênero em desenvolvimento no Brasil, o modelo de questionário preenchido, o roteiro para depoimentos encaminhados aos Regionais e as legislações brasileiras sobre gênero.

1.2 SISTEMATIZAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS – 2010

Como assinalado anteriormente, no trabalho iniciado pelo Departamento Nacional em 2004, foram analisados 25 questionários, sendo 24 de Departamentos Regionais e 1 do CETIQT.

Nessa atualização de 2010, o número de respostas foi um pouco maior. Embora tenha sido solicitado a todos os Departamentos Regionais o preenchimento do questionário, o presente trabalho é resultado da análise de 23 questionários preenchidos pelos Regionais e CETIQT, conforme o quadro abaixo, o que representa 92% do total (27 Regionais e CETIQT).

Quadro 1 – Distribuição dos questionários preenchidos pelos Departamentos Regionais, segundo as regiões brasileiras, 2010.

REGIÕES	REGIONAIS
Norte	4
Nordeste	8
Sul	3
Sudeste (*)	3
Centro-Oeste (**)	5
Total	23

(*) Inclui CETIQT – (**) Inclui DR/DF





Os questionários foram enviados em duas etapas. No primeiro momento, apenas 15 Regionais responderam à solicitação do Departamento Nacional. Na reunião nacional do PSAI, realizada em setembro de 2010, foram apresentados os primeiros resultados com base nos 15 questionários enviados.

A avaliação feita na ocasião foi de que o conceito de gênero não foi inteiramente compreendido pelos interlocutores e uma das razões para isso é que esse conceito é, muitas vezes, confundido com sexo. E não é tão direto como parece. O sexo é determinado pelo biológico (se nasce menino ou menina) e gênero, pela cultura, pela sociedade, ou seja, nascemos com sexo feminino ou masculino e nos tornamos mulheres ou homens. Ou seja, mulher ou homem são categorias historicamente construídas, o que significa que não foram sempre da mesma forma e nem são iguais em todas as sociedades e culturas. E mais ainda: não serão necessariamente iguais no futuro.

Com base nessa avaliação e com o conhecimento de experiências que não estavam relatadas, foi prorrogado o prazo de envio de dados e relatos para os Regionais que quieram, mas não haviam respondido ainda.

Este momento foi fundamental porque consistiu em mais uma oportunidade de trocar conhecimentos e aprimorar os resultados do trabalho.

Na etapa seguinte, foram incorporadas respostas de mais questionários, especialmente os Regionais da região norte que não haviam respondido anteriormente. Surgiu também a ideia de se incorporar relatos do pessoal envolvido com os cursos voltados para mulheres: alunos, alunas e docentes, e para isso foi elaborado um roteiro.

Diferentemente do levantamento realizado em 2007, que procurou conhecer a estrutura dos Regionais para atender às mulheres, os questionários de 2010 buscavam respostas para ações desenvolvidas, mas não necessariamente os seus quantitativos, na medida em que a grande maioria das atividades continua sendo pontual.





As respostas dos Departamentos Regionais:

1 - Atuação na vertente gênero

A grande maioria dos Regionais respondeu que atuava na vertente gênero do PSAI, apenas quatro disseram que não. As ações não são sistemáticas, mas eventuais e talvez por isso alguns Regionais tenham entendido que não têm ações baseadas em gênero. O que cabe destacar é que nenhum Regional justificou suas respostas, sendo que as justificativas deixaram mais claro o que entenderam com a pergunta.

2- Interlocação para gênero e início das atividades

A interlocação para gênero, quase que generalizadamente, é realizada pela mesma pessoa para raça/etnia e deficientes. Apenas um Regional declarou o contrário, mas isso pode estar ligado à ausência de ações na vertente indagada.

Os Regionais iniciaram as atividades nos anos 2000. Alguns identificaram o início nos anos 90 ou até mesmo antes, mas isso deve ser o registro da presença de mulheres em cursos do SENAI, conforme informado por alguns, porque nessa época o PSAI ainda não estava estruturado.

O documento editado pelo Departamento Nacional em 2004 não teve influência sobre o início das atividades voltadas para mulheres. Apenas dois regionais declararam que foram motivados pelo documento.

3 - Motivação para iniciar as atividades

Os motivos que levaram os regionais a iniciarem ações específicas para as mulheres foram diversos, mas não foi relatada iniciativa do próprio Regional. As respostas foram diversas e todas as demandas surgiram de fora: orientação do Departamento Nacional, parceiros, comunidade, indústrias e até mesmo as políticas públicas exerceram alguma pressão. Cabe destacar que a construção civil foi um setor da indústria que teve um papel preponderante nesse processo. São relatadas várias experiências com cursos da construção civil por empresas e pelos sindicatos patronais.





4 - Equipe de trabalho

As equipes que trabalham no PSAI na vertente gênero, de maneira geral, não receberam treinamento específico para a realização das atividades. Foram criadas estratégias próprias para resolver esse problema, como sessões de estudo e campanhas de conscientização dentro das escolas e cursos. Isso denota que os Regionais identificam suas carências e, como educadores, buscam resolver os problemas para melhorar sua atuação.

A falta de treinamento é sentida até mesmo pela maneira como foram preenchidos os questionários. Muitas vezes, a compreensão de que ações afirmativas são discriminatórias advém do não entendimento de que políticas diferenciadas levam à igualdade. O tratamento igual nem sempre significa ausência de discriminação ou preconceito, mas pode significar não reconhecimento do problema.

5- Obstáculos identificados

Os obstáculos levantados pelos regionais são:

- O próprio público com que se quer atuar;
- Os preconceitos (não identificados se da parte do SENAI ou da comunidade); nossa resposta foi enfocar os preconceitos encontrados dentro do próprio SENAI;
- Falta de capacitação;
- Falta de pessoal;
- Falta de planejamento das ações;
- Baixa escolaridade e falta de documentos pessoais (em relação a um projeto específico);
- Ausência de sensibilização dos gestores.

Apenas quatro Regionais relataram não haver obstáculos.

6- Desafios colocados às equipes

- Sensibilizar os gestores;
- Ampliar a atuação dos Regionais/constituição de equipes de trabalho;





- Sensibilizar equipes;
- Quebrar paradigmas;
- Falta de incentivo das mulheres para fazer os cursos;
- Falta de conhecimento das mulheres sobre os cursos;
- Elaboração de plano de trabalho;
- Acesso das mulheres ao mercado de trabalho;
- Inclusão de homens em cursos “femininos”;
- Promoção da autonomia econômica das mulheres;
- Evasão feminina;
- Falta de pesquisa de egressos;
- Exclusão do público masculino ao serem propostos cursos específicos para mulheres.

Apenas um Regional não respondeu a essa questão.

7- Questões relevantes levantadas pelos regionais

Foi interessante deixar que os Regionais relatassem de forma livre questões que considerassem importantes para o desenvolvimento de seu trabalho. Na sua grande maioria, estão relacionadas com as dificuldades enfrentadas pelas equipes de trabalho e com possibilidades de atuação ainda não realizadas.

No primeiro grupo estão:

- Necessidade de composição de equipe para o PSAI ter condições de exercer a vertente gênero;
- Ampliação da equipe do PSAI;
- Realização, pelo Departamento Nacional, de trabalho efetivo com os Diretores Regionais;
- Divulgação do PSAI nas empresas;
- Criação de material promocional para melhorar a visibilidade do PSAI;
- Construção de uma metodologia para implantação do trabalho.





O olhar para o futuro aponta algumas variantes da diversidade do trabalho com mulheres: idosas e com deficiência, especificidades importantes a serem trabalhadas.

1.3 AS EXPERIÊNCIAS REGIONAIS: OLHANDO O PROCESSO POR ELE MESMO

Na reunião nacional do PSAI em setembro de 2010, foi sugerida a inclusão de depoimentos de alunas/alunos, docentes e demais participantes do processo de formação profissional do SENAI, como forma de conhecer melhor as experiências desenvolvidas pelos Regionais.

Neste sentido, esta sessão é composta por detalhamento de algumas experiências e por depoimentos que objetivam socializar o que pensam os principais envolvidos no programa inclusivo que o SENAI vem desenvolvendo em suas unidades, de forma eventual ou sistemática.

Amazonas

No Regional do Amazonas, as ações na vertente gênero não são sistemáticas, mas a presença de mulheres nos cursos tradicionalmente frequentados por homens (mecânica, pedreiro, eletricidade, montador de andaimes, soldado, usinagem, programador e operador de CNC, por exemplo) é forte.

A experiência que vale a pena destacar é a realização do curso de Operador de Empilhadeira, exclusivamente para mulheres, em parceria com a Recofarma Indústria do Amazonas Ltda., empresa do Grupo Coca-Cola. Embora a formação deste curso não tenha sido de iniciativa do SENAI, a sua execução nos indica a potencialidade das mulheres para o mercado de trabalho e a possibilidade de crescimento de iniciativas neste campo. O curso ministrado foi absolutamente igual ao que é oferecido normalmente pela instituição e o coordenador de Relações com o Mercado do SENAI destacou a "rápida assimilação, concentração e aprendizagem das alunas". Ele





Paraitiba / CEP Stênio Lopes Eveline Dourado.



Amazonas



adianta também que o SENAI “planeja lançar outras turmas para mulheres, pois, devido ao bom resultado, outras empresas demonstraram interesse em agregar operadoras de empilhadeira a seu quadro de funcionários”.

Amapá

O Departamento Regional do Amapá tem uma experiência significativa com o Programa de Formação e Qualificação Profissional a Mulheres Vítimas de Escalpelamento. É uma parceria com a Secretaria Extraordinária de Políticas para Mulheres do Estado do Amapá e com a Agência de Desenvolvimento do Estado do Amapá. O objetivo do programa é promover a formação e a qualificação dessas mulheres, além de incentivar o empreendedorismo e a geração de trabalho e renda, e contribuir para garantir a inclusão das mulheres e seus familiares, com maior oportunidade de aceder ao mercado de trabalho. São mulheres que tiveram seu couro cabeludo arrancado pelos motores dos barcos que realizam o transporte de passageiros. As principais vítimas desse tipo de acidente são mulheres quando estão com seus cabelos soltos, porque os barqueiros não cobrem o motor durante a travessia. Portanto, oportunizar a sua entrada no mercado de trabalho é fundamental, assim como melhorar sua autoestima, abordando temáticas como relações humanas, direito da mulher, violência de gênero, ética, cidadania etc.

Foram realizados vários cursos: Corte e Costura, Operador de Micro-computador, Gastronomia, Eletricidade Predial, entre outros.

Bahia

O DR/BA foi procurado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres de Lauro de Freitas, na Região Metropolitana de Salvador, para a realização de curso para mulheres em situação de vulnerabilidade. A Secretaria também buscou parceria com a Secretaria de Ciências, Tecnologia e Inovação do estado da Bahia, que já havia desenvolvido programas com o SENAI.





O curso foi desenvolvido nas dependências do SENAI, com a mesma configuração dos cursos oferecidos ao público pagante, mas com algumas alterações. A carga horária foi ampliada porque a clientela não possuía alguns conhecimentos exigidos para o desenvolvimento do curso, como Sistema Operacional Windows e navegação na internet. As inscrições ficaram a cargo da Secretaria de Mulheres, assim como o seu encaminhamento para o processo seletivo. A turma seria composta por 25 alunas e o número de inscrições foi de 250, já que um dos pré-requisitos era o ensino médio concluído. O fato de o Regional já atender em outras vertentes do PSAI não teve grande impacto para o SENAI com o atendimento a essa clientela específica.

Distrito Federal

O Departamento Regional do Distrito Federal é um dos pioneiros no trabalho especificamente dirigido a mulheres em cursos tradicionalmente masculinos. Embora no momento de nosso levantamento o Regional não estivesse oferecendo cursos específicos para mulheres, a primeira ação realizada foi em 2005/2006, com o curso Mulheres Azulejistas. O curso foi uma demanda da indústria da Construção Civil, no âmbito do projeto “Futuro em Nossas Mãos”. O Regional também realizou, com o Sesi, o curso técnico em automobilística. Esta não foi uma ação dirigida dentro da vertente gênero, contudo foi necessário que o Regional se organizasse para vencer a resistência de algumas alunas.

Espírito Santo

Dois depoimentos do Regional do Espírito Santo são importantes para que se tenha ideia da dificuldade que meninas e meninos, homens e mulheres, enfrentam no momento da escolha de um curso profissional que pode determinar sua carreira.





Um ex-aluno do curso de Assistente de Produção na Confecção, como menor aprendiz em 2007, conta: “(...) não tive oportunidade de escolher qual curso fazer. A empresa que me contratou como menor aprendiz é do ramo de confecção. (...) Havia mais seis homens, o que facilitava o relacionamento dentro da sala de aula. (...) A grande maioria dos homens não escolhe curso da área de confecção, pois julgam ser um curso só para meninas fazerem. (...) Em relação aos outros alunos da escola, existe um preconceito muito grande. (...) Às vezes, recebemos críticas, ouvimos comentários e somos alvo de piadas sem graça, ou assustamos algumas pessoas quando dizemos qual curso fazemos.”

Uma ex-aluna do curso de Edificações assim vê sua trajetória: “Pensei que seria a única menina da turma, mas estava enganada, havia várias outras. (...) Algumas tarefas exigiam esforço físico e encontrei dificuldade para cumpri-las. Mas eu sabia que estava no lugar certo. (...) Durante o curso, uma pessoa afirmou que mulheres deveriam estudar pedagogia ou psicologia. Mas isso não me abalou. Afinal, nós mulheres éramos maioria ali também. (...) Pude ver que a mão de obra feminina era mais organizada e caprichosa para fazer acabamentos, montar azulejo, rejuntar e limpar. (...) E não pensem que tínhamos algum problema por sermos mulheres. Os operários nos respeitavam, tanto como mulheres, quanto como profissionais. (...) Hoje curso engenharia civil, um curso puxado, mas prazeroso quando se gosta realmente.”

Goiás

O Regional não tem ações sistemáticas na vertente gênero, no entanto, em 2009 e 2010, desenvolveu cursos de pedreiro azulejista em Vila Canaã e Aparecida de Goiânia. Os dois casos foram demandas da comunidade. Os cursos foram na área de construção civil para beneficiários do Bolsa Família, com recursos do Plano Setorial de Qualificação e Inserção Profissional (PlanSeq) e apoio da Secretaria Estadual de Cidadania e Trabalho e do Sistema Nacional de Emprego (SINE). A iniciativa teve por objetivo “proporcionar oportunidades de qualificação profissional destinadas a comunidades carentes, com foco na geração de emprego e renda”.





Em Aparecida de Goiânia, a turma foi praticamente dividida entre homens e mulheres e, segundo a Revista Futuro Profissional, órgão de divulgação do SENAI de Goiás (ano 7, n. 33, abril 2010), esta é uma “tendência no setor de construção civil, que dá preferência na contratação de mulheres para realização de serviços de acabamento na obra”.

Maranhão

No Regional do Maranhão, as ações na vertente gênero são sistematizadas, quando são cursos realizados nas escolas, e eventuais ou sistematizadas, quando colocadas pelo PSAI.

Não é desprezível o número de mulheres em cursos de Eletrotécnica, Eletrônica e Construção Civil (3.919 mulheres) e no curso de Operador de Microcomputador. No curso de artefatos de couros, foram treinadas 11 mulheres surdas. Foram citadas como estratégias específicas para o desenvolvimento das ações a construção de planos operativos, planejamentos e pesquisas, entre outras.

O Regional relata como primeira ação voltada para mulheres o Curso de Artefato de Couro, em 2007, e foi este curso que levou o DR a entrar no PSAI. O documento editado pelo DN em 2004 foi o único conhecimento que a equipe teve, assim como a participação em videoconferências.

Uma das condições colocadas pelo Regional para que sejam assumidas ações sistemáticas em gênero é o trabalho de conscientização, tanto da sociedade como do SENAI.

Ações em gênero não são rotina no Regional, mas sim pontuais, como na grande maioria dos regionais e, por ser uma ação inclusiva, o Regional está aberto para prestar serviços à diversidade.

A experiência com mulheres surdas merece ser destacada com o Curso de Pequenos Artefatos de Couro oferecido nas dependências do Centro de Educação Profissional e Ações Móveis – CEPAM – na BR 135,





em São Luís. A unidade já realiza atividades para pessoas com deficiência, uma prática já culturalmente assimilada, mas o fato de o curso ter sido oferecido nas dependências do SENAI tornou possível uma aproximação maior de toda a unidade com o tema da diversidade e da inclusão. A negociação foi simples, da mesma forma da clientela, sem burocracia, e foi uma iniciativa do SENAI, uma parceria informal com o Centro de Apoio ao Surdo, da Secretaria de Estado de Educação. Pela especificidade da clientela, tornou-se necessária uma apostila específica para orientação das alunas durante o curso.

Foram apontados alguns pontos positivos que vale a pena mencionar: a metodologia utilizada, o material didático empregado, o produto final foi avaliado como de bom acabamento; o interesse e atenção ao conteúdo demonstrado pelas alunas e a socialização dos conhecimentos adquiridos. De 14 cursistas, houve somente três evasões.

Minas Gerais

O DR/MG declara atuar na vertente gênero, a partir da livre procura de alunos e alunas, e a partir do segundo semestre de 2009, iniciou o Projeto Regresso, do Instituto Minas pela Paz, para atendimento a mulheres do sistema prisional. Esta foi a única ação específica na vertente gênero. Trata-se de uma ação pontual, a partir da demanda da comunidade e de parceiros, como a Secretaria de Defesa Social e do INSS. Um dos obstáculos detectados durante o curso foi a baixa escolaridade e a falta de documentos pessoais das alunas. Nos cursos regulares, de livre procura, não foi detectado obstáculo para a aceitação das mulheres.

O SENAI de Minas sempre atendeu mulheres nos cursos industriais tradicionalmente masculinos, por procura espontânea. Segundo os dados do Scop – Sistema de Controle da Produção, no período de 2004 a junho de 2010, a participação feminina é crescente. Em 2009, a matrícula feminina foi aproximadamente 1/3 da masculina.





Depoimentos de alunas:

“Quando fiquei sabendo que a Cenibra estava oferecendo a oportunidade de que os filhos de funcionários fizessem um curso no SENAI, e que esse curso seria de Elétrica, logo fiquei curiosa, mas tinha certo receio se mulheres poderiam fazer esse curso. Aí veio a confirmação de que sim, poderiam. (...) Quando cheguei à área em que eu ia permanecer pelos seis primeiros meses, fiquei assustada, pois era a única mulher, mas logo percebi que eles também ficaram assustados, com certeza pensaram como lidar comigo, pois sou a primeira mulher nesta área, pensei que ia ser difícil me relacionar com os outros colegas de trabalho por eu ser mulher, mas para minha surpresa, fui muito bem recebida. (...) O meu supervisor também ficou assustado no início, mas com o tempo se adaptou e chegou a mencionar que obteve em mim grande confiança para realizar alguns serviços que ele não tinha por mais ninguém. (...) ainda tenho em mente que mais mulheres entrarão nesse mundo da elétrica industrial, e passaremos de minoria para grande maioria.” (Aluna do curso de Aprendizagem Industrial em Manutenção Elétrica).

“Eu já tinha consciência de que era um curso no qual a maioria dos alunos seriam homens, mas sinceramente não pensei que seria a única mulher da turma. Está sendo uma experiência muito bacana, pois apesar de os colegas serem muito jovens, eles sempre me auxiliam nas dificuldades, e quando eu sei que posso, ajudo-os também. Acho legal, pois não sofri nenhum tipo de preconceito e a maioria dos colegas ficaram curiosos para saber por que escolhi fazer este curso. (...) Estou tentando ampliar meus conhecimentos, me atualizar, e me preparar melhor para este mercado, que é cada vez mais competitivo.” (Aluna do curso Técnico em Mecânica – Auxiliar de Manutenção Mecânica).

“(...) Passei, sim, por preconceitos, achavam que eu não ia muito tempo com isso, que eu estava querendo aparecer demais. Mas considero o meu serviço como qualquer outro. Eu amo o que faço hoje! Tenho orgulho de mim! O SENAI abriu portas para minha vida e eu não vou parar por aqui!” (Ex-aluna do curso de Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica e do curso Técnico em Mecânica de Manutenção de Máquinas Agrícolas).

“(...) Participei do curso de pedreiro, não com a intenção de entrar no mercado de trabalho, mas com o objetivo de realizar minhas metas, que eram





administrar a construção da casa da minha filha e construir o meu “barraco”. O curso me possibilitou perceber quando havia desperdício de material e também planejar uma construção, além de perceber quando o profissional fazia algo certo; acredito ser o mais árduo e importante; com o curso, tive a possibilidade de construir minha casa, tenho orgulho de morar em uma casa que eu mesma construí.” (Aluna do curso de Pedreiro).

Mato Grosso

A primeira iniciativa do Regional na vertente gênero foi em 2006 com o curso de aperfeiçoamento industrial de Mecânica Básica para Mulheres, na Unidade Operacional de Várzea Grande. O DR também realizou vários cursos na Escola SENAI da Construção, com expressiva participação de mulheres: Pintor de Obras, Aplicador de Revestimento Cerâmico, Soldador com Eletrodo Revestido e Instalador Hidráulico.

As ações do Regional são sistemáticas e os seus materiais promocionais têm a preocupação de contemplar a diversidade. As orientações do Departamento Nacional e do Diretor Regional são destacadas como determinantes para oportunizar condições de igualdade nos cursos oferecidos.

O grande desafio apontado é a ampliação da atuação e a sensibilização da equipe envolvida.

Uma aluna do Curso de Aplicador de Revestimento Cerâmico relata: “Terminei o curso e estou com ótimas perspectivas para o meu futuro. Antes eu não tinha profissão e agora eu tenho; sei que com o curso vou melhorar minha vida, principalmente porque o mercado de trabalho da construção civil mudou e está aberto para a mão de obra feminina. Aprendi no curso que a minha delicadeza será o diferencial no mercado e disso eu tenho certeza.”





A Indústria precisa da força feminina para crescer!

É por isso que o SENAI-MT oferece cursos de Qualificação Profissional em diversas áreas de atuação para que mulheres descubram uma profissão e conquistem o seu espaço no concorrido mercado de trabalho.



Confira alguns de nossos cursos e capacite-se na **SENAI Escola da Construção!**

- Pintor de Obras
- Soldador com Eletrodo Revestido
- Aplicador de Revestimento Cerâmico
- Pedreiro de Alvenaria
- Apontador de Obras
- Instalador Hidráulico
- Eletricista Instalador Predial
- Eletricista Industrial
- Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade
- Segurança na Operação de Pá Carregadeira
- Assentador de Tijolos
- Automação Predial
- Carpinteiro Telhadista
- Segurança na Operação de Moto Niveladora
- Segurança na Operação de Empilhadeira



entre outros...



acesse nosso site
senaimt.com.br

(65) 3611-9500

escoladaconstrucao@senaimt.com.br

SENAI

SENAI-MT. Formar profissionais é a nossa profissão.



Pará

O Regional atua de forma pontual na vertente gênero, representando demandas espontâneas de clientes ou de parcerias com empresas. A gerência do PSAI é recente e baseou suas ações a partir do documento elaborado pelo DN em 2004 e também em dados específicos do estado do Pará. O DIEESE e a PNAD apontam o estado do Pará, na região Norte, com o maior número de mulheres chefes de domicílio (44%) e a grande maioria com baixa remuneração.

O DR elaborou um plano de trabalho de que fez parte o pôster no qual a grande pergunta era: por que incluir mulheres na educação profissional do SENAI? Esse material era voltado para informar gestores, coordenadores, instrutores e demais pessoas envolvidas, alertando para a necessidade de se voltar para essa parcela da população.

A meta colocada pelo DR para 2011 é matricular 40% de mulheres.

O primeiro resultado dessa iniciativa foi o aumento de projetos e sinopses de cursos para 2011 envolvendo maior número de mulheres.

O segundo momento do plano é a divulgação e busca de parcerias com instituições de defesa das mulheres paraenses e da Delegacia Regional do Trabalho.

Os cursos com mulheres foram em Mecânica Geral, Automação, Metalurgia, Azulejista, Pedreiro e as inclusões pelo Bolsa Trabalho. No navio-escola Samaúma, foram contemplados os municípios Almerin, Monte Alegre e Prainha. Neste último, a turma de eletricidade teve apenas uma mulher (38 anos) e seu depoimento é esclarecedor acerca do que acontece com as mulheres quando têm oportunidade: "Aqui no município não vemos muitas pessoas que trabalham como eletricitas. Quero melhorar de vida e acho que esse curso do SENAI vai me ajudar e muito."

Outro depoimento que vale a pena reproduzir é o da inspetora de qualidade da Sinobrás, em que aparece uma outra característica das





pioneiras em funções nas quais as mulheres estão afastadas – a incorporação de outras mulheres: “Eu vejo como um grande desafio trabalhar no setor siderúrgico, não só por gostar muito, mas também por ser meu primeiro emprego, sem falar que sou a única mulher a trabalhar na aciaria da Sinobrás. O legal disso tudo é que todos me respeitam por aqui, mesmo achando que sou frágil. Pretendo fazer parte dessa equipe por muito tempo e incentivar outras mulheres a atuarem na área.”

Nessa mesma linha, outro depoimento importante é a de uma ex-aluna que hoje é Técnica de Edificação e trabalha há 10 anos em uma empresa comandando uma equipe de 150 homens; ela declara o aprendizado mútuo da convivência entre homens e mulheres: “Sou bem respeitada no meu local de trabalho. Aprendi a hora certa de brincar e a de impor respeito”.

Os resultados de todo esse trabalho planejado já aparecem no crescimento do número de matrículas femininas. De 2003 a 2008, o aumento foi de 185,4%. Em 2010, o Scop assinala a presença, no Regional, de 23.723 homens e 5.161 mulheres. Sem dúvida é predominante a presença feminina na área Têxtil e Vestuário, mas Automação, Construção Civil, Couros e Calçados e Metal Mecânica são áreas em que o crescimento é alto.

Paraíba

O Regional da Paraíba relata ações de inclusão de mulheres na década de 1990 nos cursos de Mecânico de Automóveis e Mecânico Geral. Depois do PSAI as ações são ainda espontâneas e não há turmas específicas.

Os cursos tradicionalmente masculinos e/ou femininos já estão recebendo cada vez mais mulheres e/ou homens ainda de forma espontânea, são eles: Pedreiro, Instalador Hidrossanitário, Aplicador de Revestimento Cerâmico (avançado), Operador de Máquinas, Assistente de Gerenciamento de Obras, Costurador de Máquinas Industriais (Malha), Costurador de Máquinas Industriais (Tecido Plano), Costurador





de Máquinas Industriais (Moda Íntima). Em 2009, foi formada uma turma especificamente feminina no curso Pintor de Obras, na modalidade Iniciação Profissional.

Uma experiência que vale a pena destacar é o projeto “Inclusão de Gênero Promovendo a Acessibilidade no Curso de Construção e Reparo”. O objetivo desse projeto era promover a inserção de jovens mulheres no mercado de trabalho da construção civil da Paraíba, por meio do curso Construção e Reparo, fomentando a inovação educacional, tendo em vista a produção de um projeto de acessibilidade, buscando a eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de gênero. O projeto reuniu diversas vertentes e ressaltou a diversidade no conteúdo do projeto e na sua clientela específica. O piloto desta ideia foi desenvolvido em duas turmas de 25 alunos e alunas, sendo que na turma da tarde havia 9 alunos e 6 alunas, do Projovem Trabalhador, com carga horária de 300 horas, na faixa etária de 16 a 24 anos.

Para as alunas o curso foi desenvolvido em duas etapas. A primeira com conteúdos sobre cidadania, legislação, empreendedorismo, gênero, estimulando a emancipação econômica feminina, cuidados com a saúde etc. O objetivo desta etapa era mostrar a importância da força de trabalho feminina na construção civil, como uma preparação para a etapa seguinte que foi a específica do curso, com aulas práticas em canteiros de obras.

Entre os principais resultados assinalados destacam-se:

- O receio inicial com relação ao manuseio dos equipamentos para o cumprimento das tarefas foi-se desfazendo, com a ampliação da motivação das participantes na rotina dos trabalhos e com a metodologia aplicada;
- A rejeição inicial devido a fatores culturais de que mulher não serve para esse trabalho resultou em nenhuma desistência;
- As alunas destacaram-se pela aplicação e produtividade e em alguns pontos foram superiores aos alunos;





- As alunas também se destacaram na organização e limpeza das áreas de trabalho;
- No planejamento, as alunas realizaram suas tarefas de forma segura e confiante.

Segundo o instrutor do SENAI: “A evolução das jovens no curso foi significativa. No início, tinham implícito o preconceito quanto ao envolvimento de mulheres na área de construção civil e aos poucos, por meio do trabalho desenvolvido, tanto na teoria quanto na prática, perceberam a importância e o crescimento dessa profissão no universo feminino”.

“A ideia é que se coloque em prática propostas inclusivas e antidiscriminatórias, adotando políticas específicas de gênero, assumindo uma nova dimensão para a Educação Profissional, influenciando a transformação do mundo de trabalho, no aspecto de justiça e direitos humanos, enfatizando o compromisso do SENAI com o desenvolvimento social.”

Rio Grande do Sul

As ações do Regional dirigidas a gênero se tornam mais evidentes desde 2001. Hoje são ações sistemáticas e a atuação é de forma integrada e participativa. O DR cumpre o papel de incentivar e apoiar as ações voltadas para a vertente gênero e, com isso, os programas tornam-se cada vez mais crescentes.

A partir de 2004, com o lançamento do documento do Departamento Nacional, a atuação voltou-se para a desmistificação das áreas de construção civil, automotiva, eletroeletrônica e do mobiliário.

Em 2002 e 2003, as ações ainda eram para mulheres em áreas tradicionalmente femininas (reciclagem de materiais, cabeleireiro, confeitaria, manicure etc.). Em 2004, as mulheres começaram a participar de cursos tradicionalmente masculinos, como instalador elétrico predial.







Em 2005, já se apresentaram cursos só de mulheres para Assentador de Placas Cerâmicas e quase uma equiparação em cursos de Fundamento em Mecânica Industrial. Pouca presença ainda em Básico de Comandos Pneumáticos e Comandos Hidráulicos. Por outro lado, os homens já se apresentavam em cursos como Básico em Costura em Couro. Foi realizado o Curso de Assentador de Placas Cerâmicas para 12 mulheres da comunidade, com vários parceiros e todas as concluintes conseguiram vaga de estágio remunerado e duas foram contratadas como funcionárias da empresa.

No ano de 2007 é importante destacar o curso de Instalador Eletricista Predial, para uma turma de quilombolas (3 mulheres e 5 homens). A partir do curso os (as) quilombolas fazem instalações e concertos elétricos em suas residências e prestam serviço na região.

Em 2008, o Regional realizou com a ONG feminista Maria Mulher – Organização de Mulheres Negras – curso de Costura para Mulheres da Comunidade Vila Cruzeiro, para 15 mulheres.

Já em 2009, o SENAI e a Fundação Casa dos Sonhos de Gravataí promoveram o curso de Instalador Eletricista Predial para 11 alunos e 7 alunas, jovens e adultos desempregados e sem qualificação e que “mudou positivamente o percurso pessoal e profissional destes (alunos e alunas) agora, Eletricistas”, segundo as palavras da Diretora Executiva da Fundação. Em Ijuí, na área de Construção Civil, 8 mulheres e 4 homens participaram do curso de qualificação profissional em Pedreiro de Alvenaria. “A adesão das mulheres ao curso surpreendeu positivamente e demonstrou um grande avanço à quebra de paradigmas no interior gaúcho”.

O Governo do Estado, por meio da Coordenadoria Estadual da Mulher e a Susepe – Superintendência do Sistema de Execução Penal – buscaram parceria com o Sistema FIERGS para o convênio que prevê a criação de cursos de iniciação profissional na área da indústria para a inserção social de apenadas. O objetivo foi preparar as detentas para o convívio social após cumprirem suas penas, resgatando, desta forma, a sua cidadania plena.





Os depoimentos de alunas de cursos nos mostram que a motivação das mulheres para participar do curso do SENAI pode vir de diferentes direções, desde ser um motivo para sair de casa e ver gente nova, quanto melhorar de vida e construir sua própria casa. Uma das alunas relatou que sempre teve problemas com pedreiros que não gostavam de mulheres davam palpites no seu trabalho.

Também são variadas as formas que as levaram ao curso do SENAI: a mãe, a irmã, a colega, a Igreja, mas é curioso que elas relatam que no início acharam que era brincadeira e que mulheres não poderiam participar. Elas acabam se espantando quando encontram outras mulheres na turma.

Todas relataram que se sentem muito bem no curso. É um mercado promissor de trabalho e está investindo nas mulheres. As dificuldades relatadas foram superadas.

Com relação aos colegas de curso, dizem que as relações melhoraram quando começaram a conversar mais. Existe o machismo, mas com o correr do curso as coisas melhoram. Os homens ajudam e respeitam as mulheres.

Todas recomendam o curso para outras mulheres porque entendem que é promissor para o futuro. Uma das alunas disse que recomendaria para os homens, “porque tem muitos homens que não sabem, fazem pela metade e não fazem benfeito”.

Roraima

Os dois depoimentos das alunas de curso de Eletricista Industrial demonstram a curiosidade que normalmente não é associada às mulheres. Duas coisas que ressaltam são a imposição social sobre a escolha da futura profissão e o desconhecimento de que os cursos SENAI são direcionados também para meninas e mulheres.





Aluna do Curso: Eletricista Industrial:

“Um dos principais motivos que me levaram a fazer este curso foi a curiosidade em querer aprender a fazer instalações e compreender os conceitos de eletricidade. Mas o motivo fundamental é acabar com o preconceito que algumas pessoas insistem em impor na sociedade: ‘eletricista é coisa de homem’, temos que nos adaptar às mudanças do século, pois hoje podemos fazer tudo o que tivermos vontade, basta traçar metas e nos empenhar em conquistar nossos ideais.”

Aluna do Curso Eletricista Industrial:

“Para mexer com eletricidade não existe meio termo: ou você sabe e faz, ou não sabe e também nem chega perto. Eu sempre tive curiosidade a respeito disso, sempre quis saber como a energia elétrica é gerada e como chega até as nossas casas. No dia em que me inscrevi para a prova, não sabia de todos os cursos que estavam sendo oferecidos, e enquanto estava na fila observei uma aula em que o instrutor passava física na lousa e havia uma mulher concertando algo, também percebi que tinha um homem com um jaleco que estava escrito: Eletricista Industrial. Procurei me informar como funcionavam as aulas e decidi que era aquilo que eu queria, e hoje estou aqui!”

Santa Catarina

O Regional realiza ações eventuais desde 2007. Não são ações voltadas especificamente para a inclusão das mulheres, mas referem-se à inclusão espontânea nos cursos oferecidos pelo SENAI. Em 2007 e 2008, foi implementado o Circuito Cisco de Mulheres, programa de bolsas de estudo projetado para encorajar as mulheres no Brasil a estudarem tecnologia e escolherem carreiras ligadas à tecnologia da informação.

Em 2009 dois cursos específicos foram realizados: Mecânica Automotiva para Mulheres e Assentador Cerâmico, este também oferecido em 2010. Foram oferecidos a partir da demanda da comunidade, da indústria e do sindicato.





Vários são os olhares para a mulher na construção civil. Um aspecto que é frequentemente levantado é a organização, o detalhe e o cuidado do trabalho da mulher. “Decidimos criar um curso específico para mulheres, em parceria com o SENAI, pois constatamos que muitas vezes elas têm um olho clínico melhor que os homens, são mais detalhistas e cuidadosas. (...) Essas são competências importantes para quem trabalha com acabamento, como é o caso do assentamento cerâmico”. (presidente do Sinduscon – Sindicato da Indústria da Construção Civil, de Balneário Camboriú, citado no FISCnet, o portal da indústria catarinense.)

Do ponto de vista de uma aluna do curso, a oportunidade traduziu-se em mudança de vida. “Sou professora, mas estava parada. Fiz o curso por curiosidade e acabei gostando. E logo em seguida apareceu uma vaga de emprego”. Outra aluna diz: “Eu não tinha nem noção de como era assentar uma cerâmica. Uso tudo o que aprendi no curso. Ele (o curso) foi fundamental e abriu portas”.

Em Chapecó o curso de Tornearia Mecânica recebeu, em 2010, as duas únicas alunas na história da escola, em turmas diferentes (noite e sábado). Ambas estão gostando do curso e uma delas é subsidiada pela empresa.

São Paulo

Embora o Regional de São Paulo não desenvolva ação específica para mulheres, os depoimentos de suas alunas mostram que há a presença de alunas nas unidades escolares, conforme relatado pela interlocutora do PSAI.

Nos depoimentos colhidos pelo Regional com alunas de cursos tradicionalmente masculinos, podemos perceber que não são diferentes dos demais depoimentos. As mulheres sabem da importância profissional do curso que estão fazendo para seu futuro.





“(...) fazer SENAI para mim é ser uma garota diferenciada em busca de um objetivo com sucesso! Contudo, as mulheres estão entrando no mercado de trabalho cada vez mais vencendo o machismo que pode atrapalhar uma carreira profissional bem-sucedida e feminina, é claro!”. (Aluna do 2º termo do Curso de Aprendizagem Industrial – Mecânico de Usinagem).

“(...) formei-me em Mecânico de Usinagem – CAI e agora estudo Técnico em Desenho de Projetos, claro que sempre há um “pré-conceito”, mas me sinto realizada com a profissão que escolhi. E o SENAI só me mostra que a feminilidade independe da profissão e me ajuda a me sentir cada vez mais admirada no mercado de trabalho”. aluna empregada do Curso de Aprendizagem Industrial e atualmente aluna do 1º termo do Curso Técnico em Desenho de Projetos).

“Comecei a fazer SENAI porque meu vizinho faz e me indicou. Fiz a prova e passei, no começo me senti meio deslocada porque o Curso de Mecânica é voltado para homens e exige um esforço masculino, mas com o tempo me adaptei. Quem olha de fora pensa que não é fácil para uma garota fazer esse curso, mas acho que tudo é uma questão de adaptação”. (Aluna do 2º termo do Curso do Curso de Aprendizagem Industrial – Mecânico de Usinagem).

No caso dos depoimentos dos homens que frequentam cursos tradicionalmente escolhidos pela população feminina, o que eles têm como fundamental é a sua formação profissional e não relatam o fato de os cursos serem considerados para mulheres.

“Conheci o Curso Técnico de Vestuário por meio de um amigo o qual me informou o perfil de formação. Achei interessante complementar meu currículo com este curso para tornar-me um profissional completo. Atualmente estudo no 1º Semestre do Curso Técnico de Vestuário no período da manhã.” (Aluno, 27 anos, estudante do Curso Superior de Moda).

“Eu optei pelo curso de costureiro industrial polivalente, pois é um ótimo curso e muito recomendado. Acredito que será um ramo profissional em que sempre terei oportunidades de emprego e, pelo conceito e respeito que as empresas têm pelo SENAI, será muito bom para mim ter esta formação.” (Aluno do Curso de Aprendizagem Industrial – Costureiro Industrial Polivalente, 1º Termo).





Tocantins

A inclusão de mulheres nos cursos oferecidos pelo DR/TO se dá de forma espontânea, como na maioria dos Departamentos Regionais, não sendo intencional a incorporação de alunas por ações específicas do PSAI.

Em 2010, no entanto, foi registrado significativo crescimento do número de matrículas masculinas em cursos que tradicionalmente são frequentados por mulheres e de mulheres em cursos tradicionalmente procurados por homens.

Na área de vestuário e têxtil, nas modalidades de iniciação profissional, qualificação profissional e gestão, foi registrada a matrícula de 79 homens, suplantando em muito a participação nos anos anteriores.

Nas áreas da construção e automotiva é crescente a participação de mulheres (127 matrículas) também no ano de 2010.

A Unidade SENAI/TO, por meio de convênio com o Polo de Confeção da Prefeitura de Palmas, ministrou cursos para 27 turmas (540 matrículas) para mulheres acima de 30 anos, na área de vestuário. Os cursos foram oferecidos em área tradicionalmente feminina, mas é importante mencioná-los porque têm por objetivo a inclusão de mulheres de faixa etária mais avançada no mundo do trabalho.

O Regional de Tocantins, no âmbito do projeto “Mulheres Mil”, implementado pelos Governos do Brasil e do Canadá para beneficiar mulheres em vulnerabilidade econômica das regiões Norte e Nordeste, celebrou convênio de cooperação técnica com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFTO. O projeto é desenvolvido pela Unidade de Palmas e são oferecidos cursos de Costureiro Industrial em Malha, Salgadeiro, Montagem e Fabricação de Pizzas, Fabricação de Geleia e Doces Caseiros. Os cursos são todos gratuitos e a capacitação profissional oferecida possibilitará a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Segundo informações do Regional há expectativa da continuidade da parceria.





1.4 ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

É importante destacar, uma vez mais, que o SENAI é reconhecidamente a instituição mais importante em educação profissional no País, com uma bagagem que o capacita à inovação. A colaboração da instituição para ações inclusivas é fundamental e esperada pela sociedade, ratificada nos questionários analisados.

No entanto, a partir das experiências, obstáculos e desafios relatados pelos Departamentos Regionais, algumas sugestões devem ser assinaladas com o objetivo de dar continuidade, de forma mais sistematizada, ao desenvolvimento do trabalho do PSAI na vertente gênero.

1 – Sensibilização dos Diretores Regionais

Essa etapa não é fácil de ser realizada, devido aos compromissos que os diretores têm nas suas atividades de gerência e de decisão. No entanto, é necessário encontrar uma maneira de realizá-la, na medida em que ela poderá definir o sucesso das ações do regional e de sua imagem perante o empresariado.

2 – Treinamento da equipe

É imprescindível treinar as diferentes equipes envolvidas com os cursos e/ou projetos direcionados às mulheres. Esse treinamento deve ser amplo e ter como objetivos a sensibilização para o trabalho com gênero e a identificação no trabalho cotidiano, desde a chegada das mulheres e meninas às unidades, até a convivência com docentes e o mercado de trabalho. Essa amplitude é necessária porque o preconceito pode não estar do lado do SENAI, mas possivelmente, conforme mencionado por alguns interlocutores, estará nas mulheres e/ou nos seus potenciais empregadores.

3 – Construção de planos de trabalho

O planejamento das ações é fundamental para que sejam identificadas as necessidades e potencialidades das equipes, as atualizações de





Brasília / Paulo Lacerda



Brasília / Paulo Lacerda



conhecimento e nivelamento de informações. A construção de um plano pode garantir o sucesso das ações. Um grande exemplo é o Departamento Regional do Pará que, mesmo não tendo ações sistemáticas voltadas para as mulheres, vem desenvolvendo ações possíveis ao seu alcance, como folders de divulgação de cursos voltados para mulheres. Progressivamente a inclusão de mulheres acontecerá e, enquanto isso, a equipe se prepara para ações mais sistematizadas.







REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Pensando gênero e ciência**. Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisas – 2009, 2010. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. 196 p.

FREITAS, Elizabeth Saar de. **A construção de ações afirmativas em gênero na formação profissional do SENAI**: uma primeira aproximação metodológica. Brasília: SENAI/DN, 2004.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Impacto da crise sobre as mulheres**. 2. ed. Brasília: IPEA/SPM/OIT, 2009.

PARAGUAY. Presidencia de la República. Secretaria de la Mujer de la Republica del Paraguay. **Sexo y género**. Paraguay, [s.d.].

PINHEIRO, L. *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3. ed. Brasília: IPEA/SPM/Unifem, 2008. 36 p.







ANEXO A – POLÍTICAS PÚBLICAS: POLÍTICAS PÚBLICAS EM GÊNERO

“Políticas públicas para as mulheres devem se constituir em uma política de Estado. Uma política que deve ser um elemento estrutural da configuração de um estado democrático”. Esta frase foi dita por Maria Betânia Ávila, da organização SOS Corpo, durante a realização da I Conferência Nacional para as Mulheres, em 2004.

A frase acima nos diz sobre a importância que as mulheres têm na sociedade, não só pelo número que representam, mas por serem parte de um conjunto de desafios a serem assumidos pelo Poder Público, como gênero, raça e etnia no conjunto dos problemas sociais a serem enfrentados e superados.

O Poder Público, para enfrentar tais desafios, necessita combater as formas de discriminação presentes em nossa sociedade, o que exige necessariamente que se compreenda a determinação de variáveis.

As mulheres representam 51,2% da população brasileira, sendo 46% pretas e pardas. São aproximadamente 89 milhões, das quais, 85,4% vivem em áreas urbanas. Os dados da PNAD/IBGE, 2003, já nos mostravam que as mulheres em idade reprodutiva, ou seja, entre 15 e 49 anos, já representavam 54,7 % da população feminina.

Em 2003, a média de anos de estudo para o total das mulheres, no Brasil, era de 6,6 anos, enquanto a dos homens ficava em 6,3. Entre a população ocupada urbana, a diferença foi ainda maior, 8,4 anos de estudo para as mulheres e 7,4 para os homens (PNAD/IBGE, 2003).

No Brasil, a institucionalização das demandas em relação às mulheres se deu, inicialmente, com o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), criado em 1985. Anteriormente, as mulheres eram vistas apenas como mães e as políticas públicas, em sua maioria, eram voltadas para a maternidade. A luta das mulheres por direitos e a criação do CNDM as inseriu em espaços diferenciados e como sujeitos políticos.







No final do segundo governo FHC (1999 a 2002), foi criada a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher (2002), também vinculada ao Ministério da Justiça. As prioridades estabelecidas pela Secretaria foram: combate à violência contra a mulher, participação da mulher no cenário político do País e sua inserção no mercado de trabalho.

Uma das principais estratégias de ação, segundo CLADEM (2003), foi o combate à pobreza, que atinge um significativo segmento da população brasileira, sobretudo a população feminina. Nesse sentido, o CNDM propôs a criação de mecanismos capazes de assegurar a participação equitativa das mulheres no processo de geração de empregos e renda, o acesso destas às políticas sociais de caráter universal e a implementação de programas especiais dirigidos a grupos frágeis ou vulneráveis.

- No âmbito do Ministério do Desenvolvimento Agrário: promoção de cursos e oficinas de capacitação, com o intuito de criar uma nova cultura no ambiente de trabalho (2000); ações com vistas a promover a igualdade e oportunidades para servidores(as) e beneficiários(as); cursos de capacitação para os técnicos; programação de ações para as beneficiárias de programas do Ministério; estabelecimento de meta de 30% de mulheres nos cargos de direção até o ano de 2003;

- No âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão: sua Secretaria de Gestão vem promovendo, em parceria com o Centro de Liderança para Mulheres (CELIM), um programa de capacitação dirigido a cerca de 60 mulheres gerentes dos programas do Plano Plurianual (2000 – 2003);

- No âmbito da Administração Pública Federal: publicado, em 13 de maio de 2002, o Decreto nº 4.228, que instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas, determina a observância, pelos órgãos dessa Administração, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de negros, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS).

O I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) teve seu processo de elaboração iniciado com a I Conferência Nacional de Políticas





para as Mulheres (CNPM), convocada pelo Presidente da República e realizada de 15 a 17 de julho de 2004, em Brasília. A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) coordenaram a Conferência. Participaram representantes dos poderes executivos estaduais e municipais, diversos ministérios e secretarias especiais, além de organizações de mulheres e feministas.

A elaboração do PNPM foi iniciada a partir do Decreto Presidencial de 15 de julho de 2004, que instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), composto por representantes de sete Ministérios – Saúde, Educação, Trabalho e Emprego, Justiça, Desenvolvimento Agrário, Desenvolvimento Social e Planejamento, Orçamento e Gestão –; da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR); do CNDM; e das Secretarias da Mulher do Estado do Acre e do Município de Campinas/SP, sob a Coordenação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

O Plano está estruturado em torno de quatro áreas estratégicas de atuação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; e enfrentamento à violência contra as mulheres. Em relação a estas áreas estão contempladas as políticas e ações que devem ser desenvolvidas ou aprofundadas para que mudanças qualitativas e quantitativas se efetivem na vida das mulheres brasileiras.

O lançamento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres ocorreu no final do ano de 2004, considerado, pelo Governo Federal, o Ano da Mulher. Este Plano é esperado como marco em uma inflexão positiva nas políticas para as mulheres em nosso País. Dentre as inovações que este traz, podemos destacar a importância da pactuação do Plano nos estados e municípios, que é uma proposta importante para que prefeitos e governadores trabalhem junto com a esfera nacional, tendo a presença e acompanhamento dos movimentos sociais, no sentido de fazer avançar as ações voltadas para as mulheres.

Outra inovação é o fato de, pela primeira vez na história do País, um governo criar uma Secretaria, com *status* de Ministério, para tratar especificamente de assuntos relacionados à mulher. Consideramos





que a vantagem desse tipo de instrumento na luta pela igualdade de gênero no País, além de demonstrar o aparente compromisso do governo com a superação das desigualdades de gênero, reflete também o reconhecimento de que as políticas públicas têm impactos diferenciados na vida de homens e mulheres. Vemos que é, ainda, muito difícil para os gestores incorporar em esta compreensão em toda a sua dimensão. Portanto, faz-se necessário um mecanismo específico para tratar de questões relacionadas às mulheres que incorpore nas políticas públicas o olhar de gênero.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres é visto como um avanço indiscutível na valorização da mulher na sociedade brasileira. O Plano é composto por 198 ações voltadas para as mulheres nas áreas de saúde, educação, combate à violência e igualdade no trabalho.

No II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2008 – 2011) foram reafirmados os pressupostos e princípios da Política Nacional para as Mulheres.





ANEXO B – LEGISLAÇÃO SOBRE O TEMA

LEGISLAÇÃO SOBRE MULHER

Decretos

Decreto nº 6.690, de 11.12.2008

Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências.

Decreto nº 6.572, de 17.09.2008

Dá nova redação ao art. 4º do Decreto nº 5.390, de 8 de março de 2005, que aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM e institui o Comitê de Articulação e Monitoramento.

Decreto nº 6.481, de 12.06.2008

Regulamenta os arts 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Decreto Nº 6.412, de 25.03.2008

Dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e dá outras providências.





Decreto nº 6.387, de 05.03.2008

Aprova o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – II PNPM e dá outras providências.

Decreto de 17.01.2007

Convoca a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres.

Decreto nº 6.122, de 13.06.2007

Dá nova redação aos arts. 97 e 101 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Salário maternidade.

Decreto nº 5.948, de 26.10.2006

Aprova a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e institui Grupo de Trabalho Interministerial com o objetivo de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP.

Decreto nº 5.390, de 08.03.2005

Aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, institui o Comitê de Articulação e Monitoramento e dá outras providências.

Decreto nº 5.273, de 16.11.2004

Altera os arts. 3º, 4º, 15 e 18 do Decreto nº 4.773, de 7 de julho de 2003, que dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional de Direitos da Mulher – CNDM.

Decreto nº 4.773, de 07.07.2003

Dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e dá outras providências.





Decreto nº 270, de 14.11.2002

Aprova o texto da Convenção Internacional nº 171, da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

Decreto nº 4.316, de 29.07.2002

Aprova o texto do Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.

Decreto nº 63, de 19.04.1995

Aprova o texto da Convenção sobre Cooperação Internacional e Proteção de Criança e Adolescente em matéria de Adoção Internacional, concluída em Haia, em 29 de maio de 1993.

Decreto nº 26, de 23.06.1994

Determina a suspensão das reservas interpostas pelo governo brasileiro à assinatura da Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Decreto nº 107, de 09.06.1994

Aprova o texto da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher, assinada em Belém/PA, em 9 de junho de 1994.

Emenda Constitucional nº 20 de 15.12.1998

Dispõe sobre o Regime Geral da Previdência Social, alterando, entre muitas outras coisas, os direitos das mulheres à aposentadoria. A emenda enfraquece o conceito de seguridade social que permeia o sistema previdenciário e reforça o seu caráter contributivo.





Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004

Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A E 130-A e dá outras providências, como: art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, que define que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quinto dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Emenda Constitucional nº 41, de 19.12.2003

Dispõe sobre diversos temas da Reforma da Previdência de interesse para a Mulher.

Lei nº 12.004, de 29.07.2009

Altera a Lei nº 8.560, de 29 de dezembro de 1992, que regula a investigação de paternidade dos filhos havidos fora do casamento e dá outras providências.

Lei nº 11.942, de 28.05.2009

Dá nova redação aos arts. 14, 83 e 89 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 – Lei de Execução Penal –, para assegurar às mães presas e aos recém-nascidos condições mínimas de assistência.

Lei nº 11.770, de 09.09.2008

Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Lei nº 11.489, de 20.06.2007

Institui o dia 6 de dezembro como o Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres.







Lei nº 11.340, de 07.08.2006 – Lei Maria da Penha

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

Lei nº 11.106, de 28.03.2005

Altera os arts. 148, 215, 216, 226, 227, 231 e acrescenta o art. 231-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal –, e dá outras providências. Constrangimento Ilegal.

Lei nº 10.886, de 17.06.2004

Acrescenta parágrafos ao art. 129 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal –, criando o tipo especial denominado “Violência Doméstica”.

Lei nº 10.778, de 24.11.2003

Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.

Lei nº 10.764, de 24.11.2003

Altera os arts. 240 e 241 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente. Inclui como crime a produção de atividade fotográfica ou de qualquer outro meio visual, utilizando-se de adolescente em cena de sexo explícito ou simulado; agravando a pena se o crime tem como vítima a criança.





Lei nº 10.748, de 22.10.2003

Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências.

Lei nº 10.745, de 09.10.2003

Institui o ano de 2004 como o “Ano da Mulher” e determina que o Poder Público promoverá a divulgação e a comemoração deste Ano mediante programas e atividades, com envolvimento da sociedade civil, visando estabelecer condições de igualdade e justiça na inserção da mulher na sociedade.

Lei nº 10.741, de 1º.10.2003

Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e apresenta uma série de assuntos que interessam a mulher idosa.

Lei nº 10.714, de 13.08.2003

Autoriza o poder executivo a colocar à disposição, em nível nacional, número telefônico destinado a atender denúncias de violência contra a mulher.

Lei nº 10.710, de 05.08.2003

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido às seguradas empregada e trabalhadora avulsa gestante.

Lei nº 10.639, de 09.01.2003

Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.





Lei nº 10.421, de 15.04.2002

Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Lei nº 10.406, de 10.01.2002

Institui o Código Civil e dispõe sobre diversos interesses da mulher.

Lei nº 10.244, de 28.06.2001

Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e passa a permitir a realização de horas-extras por mulheres.

Lei nº 10.224, de 15.05.2001

O Decreto-Lei nº 2.848 (/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm), de 7 de dezembro de 1940, do Código Penal, passa a vigorar acrescido do art. 216-A (“Assédio Sexual”) no qual é estabelecida a pena de detenção de 1 a 2 anos para quem constranger outra pessoa com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou com ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Lei nº 10.208, de 23.03.2001

Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego.





Lei nº 10.048, de 08.11.2000

O Projeto fundamentado na Constituição Federal objetiva garantir tratamento especial aos portadores de deficiências, aos idosos, às gestantes, às lactantes e às pessoas portadoras de crianças de colo em repartições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos logradouros e banheiros públicos e transportes coletivos, estabelecendo penalidades aos infratores.

Lei nº 9.975, de 23.06.2000

Acrescenta artigo à Lei nº 8069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o estatuto da Criança e do Adolescente.

Lei nº 9.876, de 26.11.1999

Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

Lei nº 9.799, de 26.05.1999

Insera na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Lei 9.601, de 21.01.1998

Estabelece no contrato temporário a fixação do prazo mínimo de três meses e estabelece que ele é prorrogável por dois anos. Esse prazo mínimo e a existência de um banco de horas contratuais, na maioria das vezes, inviabiliza duas das “garantias” previstas neste mesmo instrumento: o gozo da licença-gestante e a estabilidade provisória da gestante.

Lei nº 9.520, de 27.11.1997

Revoga dispositivos do Decreto Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941, do Código de Processo Penal referentes ao exercício do direito de queixa da mulher.





Rondônia / Comunicação Fiero - SENAI



Ceará / Professor Batista



Lei nº 9.455, de 07.04.1997

Define os crimes de tortura, constrangimento com uso de violência causando sofrimento físico ou mental; obriga a pessoa a confessar ou prestar informação para investigação inquérito policial administrativo ou processo judicial, ou aplicação de castigo pessoal, prevendo reclusão de 2 a 5 anos e multa, mais um 1/3 se o agente for servidor público ou exercer função pública.

Lei nº 9.394, de 20.12.1996

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, dispondo sobre Educação Infantil por meio de creches ou entidades equivalentes para crianças de até 3 anos de idade e pré-escolas para as crianças de quatro a seis anos de idade.

Lei nº 9.318, de 06.12.1996

Inclui, dentre as circunstâncias que agravam a pena dos crimes, os cometidos contra a mulher grávida; alterando a alínea “h” do inciso II do art. 61 do Código Penal.

Lei nº 9.046, de 18.05.1995

Acrescenta parágrafos ao art. 83 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal). Determina que os estabelecimentos penais destinados a mulheres sejam dotados de berçários, onde as condenadas possam amamentar seus filhos.

Lei nº 9.029, de 13.04.1995

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos de admissão ou de permanência da Relação Jurídica de Trabalho. A proibição inclui exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez; indução ou insti-





gação à esterilização, controle de maternidade etc. e determina penas para tais casos.

Lei nº 8.978, de 09.01.1995

Os conjuntos residenciais financiados pelo Sistema Financeiro de Habitação deverão, prioritariamente, contemplar a construção de creches e estabelecimentos de pré-escolas.

Lei nº 8.930, de 06.09.1994

Inclui o estupro entre os crimes hediondos que são considerados inafiançáveis, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal.

Lei nº 8.921, de 25.07.1994

Dá nova redação ao inciso II do art. 131 da Consolidação das Leis do Trabalho, retirando a expressão “aborto não criminoso”, ficando apenas “aborto” como um dos motivos para não poder ser considerada falta ao serviço a ausência ao trabalho.

Lei nº 8.861, de 25.03.1994

Garante a licença-gestante às trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas e o salário-maternidade às pequenas produtoras rurais e às trabalhadoras avulsas. Foi aprovada depois de ampla mobilização da categoria. A regulamentação da licença-gestante limitou-se à previdência social. A lei dá nova redação aos artigos pertinentes à licença-maternidade: arts. 387 e 392 da CLT, altera os arts. 12 e 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e os arts. 39, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Lei nº 8.629, de 25.02.1993

Dispõe sobre a regulamentação de dispositivos da Reforma Agrária e no art. 19 assegura que o título de domínio e a concessão de uso





serão conferidos ao homem ou à mulher, ou a ambos, independentemente de estado civil, com preferência aos chefes de família numerosa.

Lei nº 8.213, de 24.07.1991

Regulamenta os planos de benefícios da Previdência Social das mulheres, como a aposentadoria diferenciada e o salário-maternidade.

Lei nº 7.353, de 29.08.1985

Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e dá outras providências.

Medida Provisória nº 284, de 07.03.2006

Altera o art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que regulamenta o emprego doméstico, criando desconto no IRPF do salário do empregado(a) doméstico(a).

Portaria SPM nº 63, de 06.08.2009

Aprova o Regimento Interno do Prêmio de “Boas Práticas na Aplicação, Divulgação ou Implementação da Lei Maria da Penha.

Portaria MS nº 2.406, de 05.11.2004

Institui serviço de notificação compulsória de violência contra a mulher, e aprova instrumento e fluxo para notificação.

Portaria SPM nº 45, de 26.08.2004

Designar os membros do Grupo de Trabalho Interministerial que irão elaborar o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.





Decreto nº 5.390, de 08.03.2005

Aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, institui o Comitê de Articulação e Monitoramento e dá outras providências.

Lei nº 10.683, de 13.08.2003

Autoriza o Poder Executivo a colocar à disposição, em nível nacional, número telefônico destinado a atender denúncias de violência contra a mulher.

Convenções Internacionais

Convenção da OIT nº 183, de 1988

Estabelece a proteção à maternidade, ampliando os dispositivos da Convenção nº 103, de 1966.

Convenção da OIT nº 103, de 1966

Dispõe sobre o amparo à maternidade.

Convenção da OIT nº 111, 1958

Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Convenção da OIT nº 103, de 1953

Dispõe sobre a igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho entre mulheres e homens.

Convenção de Belém do Pará, 1994 – Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher

Em termos regionais destaca-se a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, adotada pela Assembleia Geral da Organização dos





Estados Americanos – OEA, em 06 de junho de 1994, ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995 e promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de outubro de 1996.

Esta Convenção define a violência contra a mulher e estabelece sua dimensão: “(...) entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (Art. 1º).

Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica, 1969

Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, 1979

Mais conhecida como CEDAW (sua sigla em inglês), a carta magna dos Direitos da Mulher tirada nesta convenção é de caráter bastante amplo. Ela trata da discriminação contra a mulher em todos os campos: saúde, trabalho, violência, poder.

A Convenção foi aprovada pela ONU em 1979, ratificada pelo Brasil em 1984, com reservas aos arts. 15, § 4º e 16, § 1º (a), (c), (g) e (h) (retirados em 1994), referentes, respectivamente, à liberdade de movimento, escolha de domicílio e casamento. Para monitorá-la, foi criado o Comitê sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, composto por peritos eleitos entre os Estados-Parte. Os Estados-Parte se comprometeram a apresentar relatórios sobre medidas que levem ao cumprimento dos compromissos assumidos, no intervalo de quatro anos ou sempre que for solicitado.

O Brasil submeteu seu primeiro Relatório na 29ª sessão do Comitê, realizada entre os dias 30 de junho a 18 de julho de 2003, 17 anos após a assinatura da Convenção. O documento apresentado destacou as medidas legislativas, administrativas e judiciais adotadas pelo Estado brasileiro, a partir de 1985, em cumprimento à Convenção, bem como os obstáculos existentes à sua total implementação.







Ao examinar o Relatório, o Comitê manifestou seu reconhecimento pelos avanços alcançados pelo Brasil e expressou sua preocupação com “as grandes diferenças existentes entre as garantias constitucionais de igualdade entre as mulheres e os homens e a situação socioeconômica, cultural e política em que se encontram de fato as mulheres no Estado-Parte, diferenças que se intensificam no caso das mulheres afrodescendentes e mulheres indígenas”.

Recomendando ao Estado-Parte “que zele pela plena aplicação da Convenção e das garantias constitucionais mediante uma reforma legislativa ampla e orientada para proporcionar uma igualdade de direitos, e que estabeleça um mecanismo de monitoramento para assegurar o pleno cumprimento das leis. Recomenda que o Estado-Parte zele para que os encarregados de aplicar as leis em todos os níveis tenham pleno conhecimento do conteúdo dessas leis”.

Decreto Legislativo nº 270, de 14.11.2002

Aprova o texto da Convenção Internacional nº 171, da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

Decreto nº 4.316, de 29.07.2002

Aprova o texto do Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.

Decreto nº 63, de 19.04.1995

Aprova o texto da Convenção sobre Cooperação Internacional e Proteção da Criança e do Adolescente em matéria de Adoção Internacional, concluída em Haia, em 29 de maio de 1993.

Decreto nº 26, de 23.06.1994

Determina a suspensão das reservas interpostas pelo governo brasileiro à assinatura da Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.





Decreto nº 107, de 09.06.1994

Aprova o texto da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher assinada em Belém/PA, em 9 de junho de 1994.

Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004

Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal e acrescenta os artigos 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências, como: art. 5º, § 3º da Constituição Federal. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher – Promulgado pelo Brasil em 2002

Reforça o mecanismo de proteção e de promoção dos direitos da mulher, instituindo o direito de petição individual para apresentação de denúncias e habilitando o Comitê a investigar violações aos direitos humanos das mulheres, de forma sistemática. Este protocolo foi assinado pelo Estado brasileiro em 13 de março de 2001, aprovado pelo Congresso Nacional em 6 de junho de 2002 (Decreto Legislativo nº 107) e, em 28 de setembro de 2002, foi promulgado (Decreto nº 4.316).





ANEXO C – QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS DEPARTAMENTOS REGIONAIS

Prezado interlocutor(a) do PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas,

O presente formulário se refere a questões no âmbito do Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI e tem o propósito de coletar informações para atualização das ações que são realizadas por esse Departamento Regional na vertente de gênero, aperfeiçoando o documento impresso em 2004 sob o tema: “A construção de ações afirmativas em gênero na formação profissional do SENAI: uma primeira aproximação metodológica”.

Com as respostas obtidas e compiladas, será possível identificar a intencionalidade desse Regional em realizar ações de inclusão em gênero, ou seja, cursos que contemplem a diversidade, especialmente no que tange a cursos majoritariamente masculinos ou femininos. Será possível reconhecer se esse Regional já desenvolveu ou desenvolve outros tipos de atuações na vertente pesquisada (gênero).

As informações são necessárias para que o Sistema SENAI tenha um panorama completo de tudo que está sendo realizado. É importante ressaltar que devem ser descritas desde ações de propaganda, como cartazes e *folders*, até materiais instrucionais, a realização de cursos de capacitação de instrutores/professores e funcionários da escola para atender mulheres e homens, de forma diferenciada.

O prazo para o envio das questões abaixo respondidas é o dia 1º de julho. Caso surjam dúvidas quanto ao seu preenchimento, elas poderão ser enviadas para o endereço eletrônico: elizabethsaar@gmail.com

I. Identificação do Regional

Departamento Regional:

Responsável pelo preenchimento do questionário (nome e função que ocupa):



II. Ações Inclusivas em Gênero

1. O Departamento Regional atua na vertente de gênero? Quando foi a primeira ação (época)?
2. As ações na área são eventuais ou sistemáticas? Justifique a resposta.
3. A interlocutora da vertente de gênero é a mesma que atua como interlocutora do PSAI?
4. Se o Regional desenvolve ações inclusivas em gênero, quando foi a primeira ação (época)?
5. Depois do ano de 2004, quando o DN lançou o primeiro documento sobre ações de gênero: uma aproximação metodológica, esse Regional iniciou algum trabalho na área motivado pelo DN?
6. Descreva sucintamente as ações desenvolvidas na vertente de gênero (por ordem cronológica).
7. O que levou esse Regional a realizar ações na área? A comunidade escolar? A demanda da indústria? As políticas nacionais? Os exemplos de outros Regionais? Outras? Quais?
8. Os funcionários envolvidos nas ações de inclusão de gênero receberam treinamento? Descreva as estratégias e o que foi realizado. Se não houve treinamento, qual foi o motivo?
9. Quais os principais obstáculos encontrados durante o desenvolvimento de ações inclusivas na vertente gênero?
10. Quais os principais desafios enfrentados para o desenvolvimento das ações acima citadas?
11. Caso exista alguma questão que você considera relevante para registro no documento e que não foi contemplada, descreva.





12. Filmes, fotos, *folders*, documentos específicos e outras evidências deverão ser enviados via malote ou correio para o endereço do Departamento Nacional – UNIEP, endereçado para a gestora nacional do PSAI, Sra. Loni Manica, identificando no envelope “materiais para a ação de gênero”.





ANEXO D – APRESENTAÇÃO DE AÇÕES EXITOSAS EM GÊNERO REALIZADAS PELO SENAI

(ROTEIRO MÍNIMO)

Departamentos Regionais: PA – RN – RS – MG – RJ e PE

1. Relate como surgiu a ideia do curso. Se o curso foi sugerido por alguma instituição externa, é importante contar como a instituição chegou ao SENAI e as motivações que as fizeram procurar o SENAI. Se souber, conte um pouco do trabalho da instituição, já que a publicação é para ser uma forma de divulgação do trabalho realizado e nem sempre os(as) leitores(as) conhecem as organizações que podem ser apenas municipais.
2. Insira um pouco do ambiente no qual o curso foi feito, por exemplo: se o curso foi oferecido nas dependências do SENAI, quais os cursos que são oferecidos pela escola; as principais ocupações que oferece; alguns dados do mercado de trabalho local, enfim, o que considerar importante para que se tenha ideia do que a escola faz normalmente e para quem faz.
3. Uma coisa importante é contar como foi a negociação. Muitas vezes as organizações chegam ao SENAI com uma demanda de difícil execução e o SENAI sugere alterações (ou não). Contar um pouco dessa história é interessante.
4. Se a ideia surgiu no próprio SENAI, relatar como foi.
5. Relatar como foi desde a divulgação do curso até a sua execução.
6. Incluir depoimentos de instrutores, de participantes e de organizações parceiras (caso haja).
7. Se foi utilizado material instrucional específico para o curso, relatar o porquê de se ter um material específico e como foi a sua construção.





8. Se tiver fotos, *folders*, filmes, qualquer material que julgue importante para o melhor entendimento da atividade, anexar.
9. Se o curso era considerado essencialmente masculino e houve a inclusão de mulheres, é importante relatar a percepção dos alunos da turma, de alunos de outros cursos, da secretaria da escola.
10. Relatar também o que pôde ser aprendido com a experiência no desenvolvimento do curso pelos gerentes do PSAI e pela escola.
11. Registre tudo que você achar importante, mesmo que não esteja no roteiro.

Obs.: É importante descrever as siglas utilizadas, porque as pessoas que estão fora do SENAI não estão acostumadas a elas.



SENAI/DN**Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP**

Paulo Rech

Gerente Executivo

Loni Elisete Manica

Organização

Nathalia Monike Freire Fermino

Colaboração

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS**Área Corporativa de Informação e Documentação – ACIND**

Aline Santos Jacob

Normalização

Walner Pessoa

Produção Editorial

Elizabeth Saar de Freitas

Consultoria

i-Comunicação

Projeto Gráfico, Editoração e Ilustração da Capa e Revisão Gramatical







Confederação Nacional da Indústria
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

