

SEMINÁRIO

FORTALECENDO AS ENTIDADES DE CLASSE DA ENGENHARIA

REALIZAÇÃO

fisenge
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE
SINDICATOS DE ENGENHEIROS

PATROCÍNIO

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia
e Agronomia



CREA
Conselhos Regionais de Engenharia
e Agronomia



APOIO

CREA-RJ
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Rio de Janeiro

*Tem gente que passa a vida toda desenvolvendo
tecnologias para questões que ninguém ainda
perguntou. Passa noites em claro planejando
soluções para o mundo acordar melhor.
Transforma matérias-primas em produtos e
sonhos em realidade. Gente que aplica todo o
seu conhecimento científico em benefício da
sociedade. Engenharia, movendo a humanidade.*

Roberto Freire (Presidente da Fisenge)

**Direitos desta edição reservados à
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros – Fisenge**

Av. Rio Branco, 277 – Sala 1703 – CEP: 20040-009 – Centro – Rio de Janeiro
Tel.: (21) 2532-2775 / (21) 98174-8351
www.fisenge.org.br / fisenge@fisenge.org.br / comunicacao@fisenge.org.br
facebook.com/federacaofisenge / [instagram: @fisengefederacao](https://instagram.com/@fisengefederacao)

Este caderno foi desenvolvido a partir do Seminário
Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia, realizado em 19/8/2022

Patrocínio: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea)

2022 - Rio de Janeiro - Brasil

Edição e organização: Claudia Santiago / **Supervisão:** Camila Marins
Projeto gráfico e diagramação: Daniel Costa / **Fotos:** Adriana Medeiros / **Revisão:** Moisés Ramalho

**SEMINÁRIO FORTALECENDO AS
ENTIDADES DE CLASSE DA ENGENHARIA**

MESA 1 6

Fortalecimento das entidades de classe

Mediação: Roberto Freire - Presidente da Fisenge

- ◆ Luiz Antonio Cosenza – CREA-RJ 7
- ◆ Adeilson Telles – CUT 8
- ◆ Jorge Bitencourt – CONFEA 9
- ◆ Osvaldo Neves – MÚTUA 11

MESA 2 14

**Direitos dos engenheiros e das engenheiras,
assessoria parlamentar e negociações coletivas**

Mediação: Fernando Jogaib – Senge-VR/Fisenge

- ◆ Fernando Amorim – DIEESE 15
- ◆ Ricardo Soares – Senge-MG/Fisenge 20
- ◆ Maximiliano Garcez – Assessor Jurídico 23

MESA 3 30

**Mulheres na engenharia, estudantes
de engenharia e recém-formados**

Mediação: Elaine Santana – Vice-presidente da Fisenge

- ◆ Simone Baía – Programa Mulher CONFEA 31
- ◆ Eloísa Moraes – Diretoria da Mulher da Fisenge 36
- ◆ Carla Viana – Coletivo de Estudantes da Fisenge ... 40

ABERTURA

Engenharia movendo a humanidade

Tem início o Seminário Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia, uma realização da Fisenge (Federação Interestadual do Sindicato dos Engenheiros) com patrocínio do Confea (Conselho Federal de Engenharia Agronomia) e apoio do Crea-RJ, que é o local onde nós estamos.

As entidades da Engenharia são bastante antigas. Elas começaram quando a gente não tinha ainda o sistema CONFEA/CREA. A primeira delas foi criada pelo Conde d'Eu e reunia jovens engenheiros que chegavam ao Brasil e os que se formavam nas nossas primeiras escolas de engenharia. Depois vieram outras entidades com atividades e intenções diferentes.

O Clube de Engenharia, os sindicatos de engenheiros, as entidades de fortalecimento e valorização da profissão. Vieram muitas. E até mesmo entidades de estudantes e ex-estudantes. Uma delas é a Associação dos Antigos Alunos da Politec da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Essas entidades nasceram primeiro no Rio de Janeiro e depois em São Paulo e também em outros estados. São entidades em defesa da profissão, do trabalhador e da engenharia.

Tem gente que passa a vida toda desenvolvendo tecnologias para questões que ninguém ainda perguntou. Passa noites em claro planejando soluções para o mundo acordar melhor. Transforma matérias-primas em produtos e sonhos em realidade. Gente que aplica todo o seu conhecimento científico em benefício da sociedade. Influenciados por essas ideias e pelos que nos antecederam, damos início a este seminário.

*Roberto Freire
Presidente da FISENCE*



**Com a palavra,
os palestrantes!**

MESA 1



Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia

O Seminário Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia teve início com uma mesa sobre o tema geral do encontro e contou com a participação de Luiz Antonio Cosenza, presidente do CREA-RJ; de Jorge Bitencourt, representante do CONFEA; Adeilson Telles, da CUT-RJ; e Osvaldo Neves, representante da Mútua.

LUIZ ANTÔNIO COSENZA

PRESIDENTE DO CREA-RJ



Eu agradeço à Fisenge por realizar aqui esse encontro no momento em que a engenharia do país sofre um duro golpe. Na hora que você destrói a engenharia, você destrói o país. O CREA-RJ tem cumprido o papel de fortalecer as entidades da engenharia em todo o Estado. Itaperuna, Pádua, Aperibé, Itaocara... Dando apoio, ajudando a criação de entidades.

Infelizmente, algumas entidades de peso perderam assento no CREA-RJ porque deixaram de apresentar documentação no prazo. Não é hora de perder ninguém. Então, propusemos e foi aceito a mudança de um artigo que permitirá a volta ao Crea de entidades de Petrópolis, Campos dos Goytacazes, Rio das Ostras e Nova Iguaçu, que é o maior município aqui da Baixada Fluminense. Temos que avançar. Hoje, nesta plenária há 12 mulheres.

Quando eu cursei Engenharia não havia nenhuma mulher na minha sala. Hoje, já chega a 40% o número de estudantes de engenharia mulheres. Só para vocês terem uma ideia: aqui, no CREA-Rio, de gerente para cima 60% dos cargos são de mulheres, funcionárias. É um avanço.

Esse seminário que acontece aqui hoje é fundamental. E a participação das entidades do interior é uma necessidade. Fazemos a defesa incondicional das entidades do interior... A próxima gestão do Crea-RJ tem que manter esse compromisso com as entidades do interior, antes abandonadas. Nossa gestão contribuiu muito com o fortalecimento do Senge-Volta Redonda.

Precisamos dar apoio às entidades. Precisamos estar junto com o interior e desenvolver o mais possível o Programa *Mulher Confea*, entre outras tantas necessidades. ◆



ADEILSON TELLES

CUT

Vim trazer meu abraço e a minha saudação mais fraterna e sincera a esse conjunto de entidades que representa os engenheiros e arquitetos e que tanto nos honram. A participação de vocês na vida política é absolutamente decisiva para a construção de um país melhor, de um Estado melhor.

Vocês sempre se fazem presente no dia a dia das nossas lutas.

Suas entidades têm credibilidade diante dos assuntos técnicos afeitos aos profissionais na área, mas também têm o respeito das outras entidades filiadas à CUT por tudo que representam. Por sua competência e firmeza. Nós estamos juntos na mesma caminhada. Estamos vivendo um momento decisivo no

nosso país, nas nossas vidas. Sem dúvida nenhuma, é a eleição de 2022 a mais importante entre todas as que nós vivemos. Que saudade de quando a polarização era só uma bolinha de papel atirada displicentemente no Serra e isso virava um debate político.

Hoje, vivemos um momento de intolerância, radicalização dos posicionamentos. É preciso reconstruir este país. Aliás, a palavra construir, ou reconstruir, tem tudo a ver com vocês. Essa é tarefa de muitos arquitetos e de muitos engenheiros, mas sobretudo uma tarefa daqueles que têm consciência da importância da gente fazer um país melhor para nós e para os nossos filhos.

Desejo um bom seminário! ◆

JORGE BITENCOURT

CONFEA



É com imenso prazer que estou aqui representando o nosso querido engenheiro civil João Pimenta, presidente em exercício do Confea, órgão que sempre apoia as entidades de classe da engenharia. Os sindicatos e associações têm um papel fundamental. Tanto é que são, eu não diria só um pilar, mas o pilar primordial.

Foi através dessas entidades, associações e principalmente do Senge-RJ, que nós denominamos as precursoras, que permitiu-se a construção em 1933 do sistema CONFEA/CREA.

Fundamental é o papel das mesmas! Fundamental seu fortalecimento! O seu enfraquecimento enfraquece terrivelmente a engenharia brasileira e conseqüentemente a nossa nação. E não podemos ficar calados! O momento que nós vamos viver em outubro é decisivo. Esse governo que está aí mostrou muito

claramente o que eles querem para o país. A PEC 108 é um atentado à soberania nacional.

Com muito trabalho, principalmente dos profissionais do sistema CONFEA/CREA, conseguimos impedi-la, mas a ideia continua lá. Não há dúvidas. E se as águas correrem para onde a gente não deseja, ela será reeditada.

Nosso sistema CONFEA/CREA é composto hoje por aproximadamente um milhão e cinquenta e nove mil profissionais. Na área de engenharia são 930 mil. Na área de agronomia, somam 115 mil profissionais. São várias modalidades... Tijolos, de conhecimento que são construídos. Cabe ao nosso sistema principalmente regular a ação e o exercício profissional desses e dessas profissionais que compõem o nosso sistema. A tendência é aumentarmos muito mais. Fala-se muito das novas modalidades. Nós temos mais

de seis mil cursos de engenharia cadastrados no sistema. Temos aproximadamente 180 modalidades de engenharia cadastradas, 120 modalidades de tecnólogos cadastradas.

Nossa missão vai além da profissão. É um compromisso em defesa da segurança, saúde e vida da nação brasileira.

Na pandemia de Covid-19, hoje amenizada, mas que não acabou, a ação dos profissionais da engenharia dentro dos estabelecimentos hospitalares, dentro dos laboratórios químicos e principalmente na manutenção desses equipamentos foi e é fundamental.

Sobre a Covid, segundo os últimos dados que eu vi, temos ainda uma média de 175 mortes por dia. Se nós somarmos isso, vai dar apro-

ximadamente, por ano, quase 40 mil. É mais do que o número de acidentes de trânsito.

Esse seminário é salutar. Não só para os sindicatos, mas principalmente para todos os profissionais das capitais e do interior do País.

O Rio de Janeiro deu um passo fantástico, que é a inserção do nosso profissional que está principalmente no interior do estado.

A Petrobrás no país corresponde aproximadamente a quase dez por cento do PIB. O nosso estado tem uma parte significativa nesse percentual. E esses profissionais hoje se encontram não na capital do Rio de Janeiro, nem na Baixada. Encontram-se em Macaé, Rio das Ostras, já começando no sul do Espírito Santo.

Estou aqui à disposição. ◆

OSVALDO NEVES

MÚTUA



É um prazer e uma satisfação muito grande estar aqui. O fortalecimento das entidades classe, com certeza, passa pela Mútua que é a Caixa de Assistência dos profissionais do sistema CREA.

A gestão do presidente Francisco Almeida abriu um leque de oportunidades. Até pouco tempo, somente as entidades que tinham representante no Crea poderiam ter acesso aos recursos da Mútua. Hoje não é assim. Qualquer entidade de engenheiro registrada legalmente pode buscar recursos da Mútua para promover cursos, seminários, encontros e *workshops* sobre segurança do trabalho.

A Mútua, através do programa Divulga a Mútua, financia, com recursos próprios, diversos eventos. Eu vou passar um vídeo agora para vocês terem uma noção do que é a MÚTUA (Assista em: https://youtu.be/rn_Q8ZOIKIE). A MÚTUA é uma

sociedade civil sem fins lucrativos cujos recursos advêm da ART (Anotação de Responsabilidade Técnica). De toda ART que é recolhida do profissional, 20% são destinados à MÚTUA, sendo que 14% ficam com a do estado e 6% vão para a nacional. É daí que vêm nossos recursos e daí a importância do recolhimento da ART.

A MÚTUA está em todos os estados. Nossa sede fica na Av. Rio Branco, 156/sala 1237, no Rio de Janeiro. A MÚTUA é um mutualismo. A cooperação de todos em benefício de cada um. Com esses recursos ela se coloca à disposição dos profissionais associados. Para ter esse benefício precisa se associar à MÚTUA.

E hoje, esse ano, a MÚTUA está com uma promoção imperdível. A anuidade normalmente é de R\$ 200,00. Para novos sócios, esse ano, está R\$ 50. E esses R\$ 50 convergem para o Plano Tecnoprev, o pecúlio da MÚTUA. Então, você

não vai pagar nada. Isso daí vai reverter para o pecúlio e, ao final, isso vai ser revertido para você, para os seus beneficiários.

Os benefícios que a MÚTUA tem são benefício reembolsáveis, que são os recursos financeiros, tem benefício social, plano de saúde, previdência complementar (uma parceria que tem com o Banco do Brasil, que é o Tecnoprev) e diversos convênios com lojas de eletrodoméstico, eletroeletrônicos, agência de viagem, hotéis. Todos esses convênios sempre vão ter algum benefício para o associado.

Benefícios Reembolsáveis

Hoje o teto desses benefícios está em oitenta salários-mínimos. Você pode pagar em até 36, 42 vezes. Ele é imbatível. Comparando com qualquer empréstimo bancário, ele é muito mais barato porque a MÚTUA não visa o lucro. Então você entra no site <https://www.mutua.com.br/> e você pode fazer uma simulação de quanto vai querer, quanto vai pagar, qual vai ser o valor da sua prestação. São prestações decrescentes. Os benefícios reembolsáveis estão em quatro grandes grupos. O primeiro é **Ajuda Mútua**, aquele benefício que quando o profissional se encontra desempregado ele pode ter até cinco salários-mínimos mensais com prazo de reembolso de 24 meses.

- **EQUIPA BEM:** O grande guarda-chuva em que o profissional vai poder captar recurso para comprar um automóvel para uso profissional, um equipamento, reforma do escritório, reforma de casa. Tudo que será utilizado para a sua atividade profissional. Tem que ser comprovado. Vai apresentar um orçamento à diretoria da MÚTUA após a análise prévia das nossas colaboradoras. Equipamentos, aparelhos eletrônicos, qualquer tipo de coisa, ou utilizado para sua profissão, drones, energia renovável. Eu tenho visto muita procura dos profissionais porque eles enxergam isso como oportunidade de alavancar sua profissão. É uma forma de ele ter uma garantia que aquele recurso vai ser utilizado para o seu crescimento profissional.
- **FÉRIAS MAIS:** Também é outro benefício. Quer fazer uma fêria? Quer fazer um upgrade nas suas férias? Você também pode pegar um recurso e pagar aquilo no prazo de 30 meses. Quer tirar umas férias e fazer uma viagem e precisa de um recurso para complementar essa viagem? A MÚTUA pode proporcionar isso ao associado.
- **GARANTA SAÚDE:** Um tratamento médico, uma cirurgia. Você necessita fazer, a MÚTUA

também disponibiliza recurso financeiro.

- **BENEFÍCIOS SOCIAIS:** Auxílio pecuniário que é quando o associado realmente está uma necessidade de sobrevivência. É um benefício social que ele não vai precisar pagar por aquilo e vai receber até três salários-mínimos por quatro meses, podendo prorrogar até doze meses. A MÚTUA tem que auxiliar aquele profissional que é associado e está passando necessidade.
- **PECÚLIO:** Todos os benefícios têm um ano de carência. Após um ano, ele tem um seguro de vida. Morte natural, hoje está 20 mil reais; morte acidental, 40 mil. Então, ele é automaticamente segurado. E se ele tem um benefício reembolsado e durante a vigência deste benefício ele vir a falecer, os seus familiares não vão pagar mais nada.

Também tem Auxílio Funeral e convênios com os planos de saúde. Todas as informações estão no site <http://mutua.com.br>. A MÚTUA está de braços abertos e eu me coloco à disposição de profissionais que ainda não possam se associar. Hoje em dia nós eliminamos todo o papel. É tudo 100% digital. Você vai entrar no site, vai se associar. ◆

VOCÊ JÁ OUVIU FALAR SOBRE A MÚTUA?

“Para entender sobre ela, é importante conhecer um pouco do sistema CONFEA CREA e Mútua. Então, vem com a gente! O CONFEA, o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, é a instância superior da fiscalização do exercício das profissões inseridas no sistema CONFEA, CREA e Mútua. Os CREAS, Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia, são os responsáveis por essa fiscalização. Juntos, atuam para o aperfeiçoamento das atividades das profissões da área tecnológica e a prática legal das atividades, valorizando o profissional e protegendo a sociedade. Com isso, chegamos à Mútua. Ela é a caixa de assistência dos profissionais do Crea, criada em 1977, pela lei 1.496, a mesma que instituiu a anotação de responsabilidade técnica, a RT. A Mútua tem a missão de dar o suporte essencial aos profissionais para alavancar a carreira, para realizar sonhos, mas também apoio necessário em momentos difíceis. Faz toda a diferença na vida dos profissionais da engenharia, da agronomia e das geociências poder ter acesso às inúmeras oportunidades que a Mútua oferece. E a caixa de assistência está aí para os profissionais de todo o país! Com a Mútua, investir no futuro e construir uma vida plena é muito mais tranquilo. Benefícios sociais, previdência complementar exclusiva, além de planos de saúde e convênios com grandes marcas. Invista na sua profissão, nos seus sonhos e molde o seu futuro. A vida é mais completa com a Mútua!”

MESA 2



Direito dos Engenheiros e das Engenheiras, Assessoria Parlamentar e Negociações Coletivas

A segunda mesa do Seminário Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia, com o tema Direito dos Engenheiros e das Engenheiras, Assessoria Parlamentar e Negociações Coletivas, contou com a participação do advogado Maximiliano Gonçalves; do engenheiro e diretor do Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais, Ricardo Soares; e do economista e técnico do DIEESE, Fernando Amorim. A mediação foi feita por Fernando Jogaib, engenheiro eletricista aposentado, atual presidente do Sindicato dos Engenheiros de Volta Redonda e diretor de Negociações Coletivas da FISENGE. Antes de passar a palavra para os palestrantes, Fernando Jogaib fez uma fala destacando a importância de os engenheiros e engenheiras assinar o abaixo-assinado em apoio ao PL 626: Lembrando sempre que a gente não pode esquecer, pensando em valorização da engenharia e fortalecimento das entidades, você que é engenheiro ou engenheira, participe, apoie e assine o abaixo-assinado “Engenheiro sim! Engenheira sim! Analista não!”. E esse abaixo-assinado é o nome fantasia que se dá ao PL 626, de autoria do Rogério Corrêa, que foi encaminhado pelo SENGE Volta Redonda em 2001, e abraçado agora em 2020 pela direção atual da FISENGE.

FERNANDO AMORIM

DIEESE



Primeiramente, em nome do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), gostaria de agradecer muito o convite. Eu fui incumbido de fazer uma breve apresentação do panorama das negociações coletivas no Brasil e trazer alguns dados sobre os engenheiros, das relações de trabalho no Brasil pós-reforma trabalhista ou pós-reformas trabalhistas. Desde 2016, mais de uma dezena de pequenas reformas aconteceram à parte da grande reforma trabalhista de 2017. Apresento um panorama das negociações coletivas, demonstrando que a situação está muito mais difícil para a classe trabalhadora como um todo. Pelo menos do ponto de vista dos reajustes salariais.

Desde 2016, desde o golpe, a gente tem verificado um constante ataque ao sistema de relações do trabalho, às leis trabalhistas, à justi-

ça do trabalho, à organização e ao financiamento sindical. Enfim, todos os pilares do nosso sistema de relações de trabalho foram atacados.

Em última instância, conseguiram acabar com o princípio da hipossuficiência, ou seja, o princípio que definia que o Estado deveria arbitrar a relação entre desiguais, entre patrões e trabalhadores. E, conjuntamente, com todo o desmonte que começou com a lei da terceirização, depois com a reforma, depois com todas as outras pequenas reformas, você tem uma crise política. Um momento extremamente conturbado politicamente e uma crise econômica que se manifesta por um crescimento muito baixo e, ao mesmo tempo, a inflação dando uma galopada bem acima do que a gente vinha verificando nos últimos anos.

Todo esse contexto acaba criando uma situação muito desfavorável para as negociações cole-

tivas no Brasil, inclusive porque a reforma trabalhista inverteu a hierarquia das normas.

O acordo coletivo valia menos que a convenção coletiva, que valia menos que a lei. Você tinha uma hierarquia e de alguma forma colocava ali um piso para aquilo que era negociado pensando na negociação de forma coletiva. Hoje em dia não.

Há os acordos individuais, uma série de outras possibilidades que superam inclusive a força da lei. Ou seja, em tese, os trabalhadores têm perfeitas condições de negociar com o patrão e isso vale mais inclusive do que a lei, se assim for acordado entre eles. Vou trazer alguns dados para mostrar como isso tem repercutido do ponto de vista do número de acordos e convenções, e como tem de fato criado um problema. Como isso tem refletido nas próprias condições da classe trabalhadora como um todo no Brasil ao fazerem as suas negociações.

Emprego

Desde 2016, 2017, o que aconteceu? Primeiro, do ponto de vista do emprego. A reforma prometia gerar seis milhões de empregos no Brasil. De 2017 até o primeiro trimestre deste ano (2022), o número de desempregados, contando a pandemia, ficou em torno de onze milhões. Ou seja, estruturalmente o nível de desemprego no Brasil está lá em cima. Agora está dando uma reduzida. O desem-

prego está em torno de 9,5% e 10%, mas ainda assim é muito acima, por exemplo, do que foi em 2013 e 2014, quando no Brasil a média chegou em torno de 5,5%, 6% de desemprego.

Informalidade

A reforma trabalhista prometia reduzir a informalidade no Brasil. A gente saiu em 2017 de uma informalidade de 36,4% para 37,8% em 2021. Hoje está em 40% o nível de informalidade no Brasil. Então, na verdade, a informalidade cresceu desde a reforma.

Novos tipos de contrato

Contrato por tempo determinado, contratos de mais curta duração. Houve um aumento desse tipo de contrato no pós-reforma, mas ainda assim é muito residual quando comparado com o estoque do emprego formal no Brasil. Então, chega ali em 2020 a algo em torno de um milhão, um milhão e pouquinho, no estoque de 46 milhões de empregos formais pela RAIS. Ou seja, algum tipo de emprego desse tipo foi gerado, mas não na magnitude que prometiam.

Trabalho intermitente

Trabalhador intermitente pelo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), saldo de admitidos e desligados. Nos últimos meses do ano passado, em torno de 1,5% ou 1,4%. Tampouco o trabalho

intermitente se transformou numa forma de contratação tão utilizada à parte de um ou outro setor. E por que isso é importante? Por que se você conjuga isso com todas as pequenas reformas que aconteceram desde 2017, demonstra que a própria reforma trabalhista além do caráter unilateral, de cima pra baixo, foi feita de forma atabalhoada e teve que começar a ser remendada pelos próprios empresários ao longo dos anos.

No trabalho intermitente, em tese, o cara vai ser chamado pra trabalhar ali uma hora, mas tem o contrato dele, o cara pode ter um contrato de trabalho, tá lá nos formais, mas é chamado uma vez por semana, duas vezes por semana. Isso tampouco está sendo utilizado, o que mostra esse caráter um pouco distante da realidade do que se considerava ser uma reforma que iria levar o Brasil à modernidade, a se aproximar dos países desenvolvidos. Isso não aconteceu. Os próprios países mais desenvolvidos, como é o caso da Espanha, que fizeram suas reformas trabalhistas inclusive antes da brasileira, em 2011, 2012, estão fazendo uma revisão da reforma porque ela não atendeu aquilo que se prometia. E da forma como foi feita, dificilmente atenderia.

Acordos e Convenções Coletivas

Em 2015, 2016, gira em torno de 50 mil, 47, 48 mil acordos e con-

venções registradas no mediador anualmente. Na pandemia cai para 36 mil e, em 2021, vai para 41.900, quase 42 mil. Ou seja, você tem uma queda de 20% ou mais no número de acordos e convenções registradas no mediador.

Isso tem a ver, em parte, com a questão da outra atividade. Se não fechar o acordo até a data da data base, o acordo anterior deixa de valer e aí entra num limbo que a coisa simplesmente não acontece; em parte, porque há contratos individuais entre empresas e trabalhadores. Na prática, se dá uma redução da capacidade dos trabalhadores em negociar com o patronato. E com relação aos reajustes, as dificuldades se conectam com o cenário inflacionário, de maior dificuldade, desemprego alto.

Em 2018, quase 75% dos reajustes conseguiram ganho real, ou seja, aumento na data base, um reajuste salarial acima da inflação em doze meses. Em 2021, menos de 16%, 15,8% dos acordos e convenções conseguiram ganho real. Ou seja, 47%, 48% tiveram perda salarial. Não conseguiram tampouco repor a inflação em doze meses. E somente 36% conseguiram empatar com a inflação no período.

Estamos tentando trazer um quadro geral das negociações coletivas brasileiras pós-reforma, esperando que, com isso, nós tenhamos alguns elementos para nossa reflexão.



Desmonte Institucional

Como eu disse, o desmonte institucional é mais amplo. Então, se a gente for pensar nas negociações em 2022, elas têm que ser relacionadas com esses outros fatores. Eu trouxe alguns indicadores que acabam influenciando nas negociações.

Primeiramente, o IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo), o índice de inflação. Geralmente nas negociações coletivas a gente até usa o INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), mas o IPCA é o índice utilizado no sistema de média circulação e podemos utilizá-lo porque não é tão diferente assim do INPC.

Há uma subida exponencial da inflação desde 2020, chegando a bater em 12% em 12 meses. Agora deu

uma segurada, principalmente por conta da queda do ICMS (Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação), mas não necessariamente isso é sustentável.

Ainda assim, a inflação tem causas mais de oferta do que de demanda, como a gente chama na economia; é possível que a inflação caia. As estimativas, principalmente do *Boletim Focus do Banco Central*, são que a inflação termine o ano em torno de 7,65%. Então, o cenário para os próximos meses é de um arrefecimento do processo inflacionário. Em parte, facilita as negociações porque quanto maior a inflação, claramente é mais difícil que o reajuste seja completo.



O quadro de julho de 2022 é muito similar àquele que eu trouxe dos reajustes abaixo ou acima da inflação do período. Em 2022, a gente verifica que 43,9% dos reajustes ficaram abaixo da inflação; 35,4% empataram com a inflação; e apenas 20% foram acima da inflação. A perda salarial média foi de 0,84%. Não é uma perda tão grande. Se você pensar numa inflação de 12%, o cara teve um reajuste de 11%, mas ainda assim significa perda salarial. Perda de poder de compra para classe trabalhadora.

Segundo dados do próprio CONFEA e também da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), em 2022, são 947 mil registros de títulos de profissionais, bacharéis e tecnólogos, aqui no CREA. Com registro no sistema, 863 mil, então

um pouco menos, cerca de 90% registrados. De acordo com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua, desses profissionais, 640 mil estão ocupados.

- **Assalariados no setor privado:** 320 mil. Com carteira, 259 mil; e sem carteira, 41 mil.
- **Assalariados no setor público:** 101 mil.
- **Por conta própria:** 176 mil.

E, por fim, como empregador, 64 mil. É um retrato da categoria, do estoque de trabalhadores engenheiros pela PNAD. E são esses trabalhadores, uma parcela deles pelo menos, que vão estar contemplados por acordos e convenções. Por negociações coletivas. ♦



RICARDO SOARES

DIRETOR DO SENGE-MG

Inicialmente, quero agradecer o convite e dizer que é uma honra participar aqui com vocês. O tema proposto pela mesa, *direitos dos engenheiros e engenheiras*, é uma reflexão que a FISENGE já faz há bastante tempo. Em todas as nossas reuniões a FISENGE aborda as questões de igualdade, gênero e luta.

Valorização profissional

É preocupante o crescente número de pejetização, de profissionais que estão trabalhando fora da profissão e também o de pessoas em trabalhos desvalorizados. Essa é uma pauta extremamente importante na perspectiva de construção de uma nova gestão do país, de uma nova perspectiva de governo e tem que ser trabalhada de uma maneira mais firme.

Não podemos deixar essa oportunidade, que, creio eu, virá a partir do ano que vem, passar. Temos que

trabalhar isso de maneira forte e sólida. Que não seja só uma gestão, que não seja só um uma construção de governo durante quatro anos. A valorização profissional talvez seja a nossa maior preocupação.

A Lei 626 é primordial para a valorização da categoria. Como já viemos conversando desde ontem, ela está tendo reflexo positivo perante os engenheiros em todos os estados e a gente precisa focar um pouco mais nessa lei porque eu acho que isso pode ser uma mudança de chave na questão da valorização dos profissionais.

Negociações coletivas

Entrando aqui um pouco na questão de negociações coletivas a partir dos aspectos que se consegue sentir no dia a dia do sindicato. Numa conjuntura geral, isso é negativo do ponto de vista de construção, do ponto de vista político. Mas foi

também, dentro de uma perspectiva de construção pontual de dificuldade dos sindicatos, uma saída e uma sobrevivência. Uma sobrevivência pros sindicatos chegarem até agora.

Por que eu coloco isso? Porque nas negociações coletivas, o enfraquecimento das convenções se dá muito, no meu ponto de vista, depois da alteração da lei, por conta do empoderamento das empresas.

Antes, tinha-se a garantia de procurar por direitos trabalhistas sem ter nenhum reflexo negativo caso você não tivesse sucesso. Hoje a perspectiva é totalmente diferente. O trabalhador tem que pensar duas vezes para recorrer aos direitos da justiça porque se porventura o juiz entender que ele não está certo, ele, além de não ter garantido os direitos, ainda vai pagar sobre isso. Então eu acho que isso é um reflexo muito forte.

Nós temos o efeito guarda-chuva nas negociações coletivas, nas convenções e você não consegue ter um *tête-à-tête* com o profissional. Você faz uma negociação que atende um grande número de profissionais, 10, 20, 30, em algumas convenções até 40, 50 mil engenheiros. De alguma forma, ele está sendo beneficiado. Tem um sindicato ou federação que está brigando pela defesa e manutenção dos direitos, mas ele só sente quando perde. E esse reflexo ficou muito claro pra gente lá em Minas Gerais.

Sobre recomposição salarial.

Quando a gente deixa de assinar uma convenção e passa a conversar diretamente com as empresas, isso facilita na hora de conseguir índices um pouco melhores. A convenção coletiva de consultoria abrange empresas com dois, três engenheiros e empresas com 200, 300 engenheiros. É uma realidade totalmente diferente. Talvez a gente pudesse, no futuro, repensar essa divisão. Não tem como conversar com uma empresa de 300 engenheiros, numa perspectiva de reajuste, para que esse mesmo reajuste seja aplicado a uma empresa de dois, três engenheiros. Ou a que tem menos vai puxar muito pra baixo, ou a que tem mais vai puxar pra cima. E aí a balança não vai ficar equilibrada.

Eu acho que a gente precisa rever isso o mais breve possível! A impressão que a gente tem, na prática, é que quando a inflação está alta, fica fácil para as empresas não dar a reposição, porque o impacto é percebido ainda que esteja abaixo do índice. Quando você aplica o 8, 7, 9%, ele é percebido. Nós tivemos reajuste em meados de 2017, salvo engano, de um 1,87%. Mesmo fazendo a reposição inflacionária que era o índice, o sindicato foi extremamente xingado, ofendido: — “Por que que eu quero 1,87% de reajuste do meu salário? Nem negocia! Não precisa de sindicato para isso não!” Mas era o índice. E o argumento que

as empresas têm como barreira de proteção é: “Eu estou oferecendo índice.” Mas o argumento não é válido quando ele está alto: “Nossa, este índice está alto demais”.

Não sei se vocês têm um comparativo de números que estão relativamente acima e abaixo em relação a recomposição inflacionária de acordo com essa diferença inflacionária. De 2017 pra cá, muitas mudanças foram percebidas. E o ataque aos sindicatos de maneira muito efetiva pode ser percebido quando, logo depois da lei de 2017, vem a MP (Medida Provisória) 873 que proíbe o repasse das empresas para o sindicato.

Ainda que fosse um desejo dos profissionais. Ainda que tivesse uma anuência expressa dos profissionais, a empresa não teria o direito de fazer o recolhimento e repassar aos sindicatos. Então é muito claro que foi uma tentativa, mais uma tentativa, de colocar um fim à questão sindical mesmo. Já demos um tiro forte, vamos tentar acabar de matar..

Pautas propositivas

Precisamos de pautas propositivas. Dentre as nossas últimas atuações parlamentares, as mais relevantes

foram no sentido de tentar fazer com que alguma coisa muito grave não avançasse. E algumas avançaram, assim como a reforma trabalhista. Eu sei que muita gente vai discordar dessa minha fala, mas eu fico muito preocupado quando eu escuto falar na revogação da reforma trabalhista e não porque eu não seja a favor disso. É que eu acho que é um princípio básico de negociação. Quando uma parte não está satisfeita, você sempre vai deixar uma outra parte satisfeita, outra insatisfeita e essa briga vai ser constante até você chegar num ponto comum.

Eu sei que é quase impossível ter consenso e chegar num ponto comum em relação a essa matéria, mas eu acho também que não dá só pra revogar e voltar a como era, porque depois de alguma forma isso vai voltar. Seja daqui a dois ou três mandatos presidenciais. A gente precisa, além de revogar, fazer propostas para que haja uma construção mais sólida e permanente. Pra que não fique esse jogo empresarial contra a nossa defesa em prol da classe trabalhadora. Temos que trabalhar melhor a conjuntura política e a interlocução com a base. ◆

MAXIMILIANO GARCEZ

ASSESSOR JURÍDICO

*Maximiliano Garcez
participou por vídeo-conferência*



Começo saudando o Coletivo de Mulheres que tem um trabalho importantíssimo. Toda a luta das mulheres tem sido fundamental na luta contra o fascismo no Brasil. É um prazer estar de volta conversando com a companheirada da FISENGE. Já faz um tempo que a gente deixou de atuar na assessoria parlamentar, mas a gente continua próximo politicamente de vocês, sempre com uma admiração muito grande. Eu sei que vocês têm enfrentado anos difíceis desde o golpe, a reforma trabalhista e ataques à classe trabalhadora e, em especial, à engenharia, ao interesse nacional e aos direitos das engenheiras e engenheiros.

Desafios do movimento sindical

Eu vou tratar um pouquinho dos desafios que o movimento sindical tem pela frente aqui no curto e no médio

prazo. E também de todo o arsenal que o movimento sindical tem à disposição para fazer isso.

Falando sobre a reforma trabalhista, eu creio que uma das grandes vitórias dela foi uma vitória psicológica e moral de injetar no movimento sindical e nos trabalhadores uma falsa impressão de que o judiciário trabalhista não é mais um caminho de luta. O que não é verdade. Foram criadas uma série de dificuldades, mas com a advocacia trabalhista militante e alguns setores do judiciário mais progressistas, o estrago não foi tão grande. E, obviamente, a dificuldade enorme que foi o fim do imposto sindical.

O que acontece hoje é que essa burocratização que houve nos movimentos populares, em especial no movimento sindical nas últimas duas ou três décadas, acabou se agravando um pouco depois

que houve aquele fluxo grande de recursos para as centrais sindicais e acabou também ajudando nesse distanciamento com a base. Houve uma perda gigantesca de poder político do movimento sindical e boa parte disso acabou sendo abraçado pelas igrejas evangélicas neopentecostais.

Não é tanto, não é muito o caso específico dos engenheiros, obviamente, que é uma categoria com um nível socioeconômico cultural bem mais alto e onde esse impacto é bem menor. Mas é verdade que, na década de 70, as pessoas das periferias brasileiras organizaram suas vidas basicamente na associação de moradores, nas comunidades eclesiais de base e locais de reestruturação das pessoas.

E o movimento sindical foi perdendo esse contato com o dia a dia das pessoas, e esse vácuo foi preenchido em boa parte pelas igrejas neopentecostais e até pelo narcotráfico, criando uma série de outros problemas. E agora tem a dificuldade de retomar essa luta, retomar esse espaço, que vai ser fundamental a partir de outubro.

A gente vai continuar em um movimento muito delicado no nosso país. No dia 3 de outubro, dia seguinte da eleição, a gente está montando um quartel general no nosso escritório em Brasília para ficar de vigília no final de semana acom-

panhando os resultados da eleição e depois, no dia seguinte, vendo o que fazer. Porque a segunda-feira, 3 de outubro, vai ser um dia muito tenso. Muito difícil...

Tarefas pós-eleições

Caso o Lula venha a ganhar no primeiro turno, vai ser por uma margem muito pequena, o que vai dar ao Bolsonaro e a esse setor mais fascista e ignorante da sociedade brasileira uma ocasião, que vai querer alegar que houve uma fraude. E, se houver segundo turno, vai ser um segundo turno muito tenso, com uma quantidade gigantesca de mentiras, potencial de violência. E toda essa tentativa do governo Bolsonaro de desacreditar as urnas, faz parte desse receituário neoliberal de extrema-direita no mundo inteiro, que é tentar enfraquecer o governo vencedor. O Aécio começou isso no Brasil, com todas as desgraças que isso trouxe. Então, é fundamental, caso o Lula ganhe, o que eu espero que aconteça e estou lutando muitíssimo pra isso, que eles não consigam desestabilizar o governo. E o movimento sindical vai ter uma tarefa gigantesca na disputa da formação do novo governo.

A gente não vai poder cair no mesmo erro que nós caímos em 2003, que foi esse alinhamento automático com o governo. Essa lógica

que o movimento sindical adotou dizendo: “Não, esse pessoal que está no poder é nosso pessoal. A gente tem que ajudar, não pode atrapalhar. Não pode fazer marola. Não pode criar confusão.” E eu vi isso trabalhando na Câmara dos Deputados, assessorando a bancada no direito do trabalho. Como os empresários ficavam lá no dia a dia pressionando e o movimento sindical muito distante.

Então vai ser uma lógica mais ou menos como foi durante os governos da frente ampla do Uruguai. O movimento sindical lutava para eleger o governo e logo depois da posse marcava a greve geral para disputar a agenda com o governo que ajudou a eleger para puxar para a esquerda. A gente vai ter que ter um papel muito mais ousado e apesar das dificuldades todas que existem.

E também para enfrentar o Congresso Nacional, que infelizmente vai ser de novo um Congresso Nacional muito à direita. Talvez um pouquinho menos à direita do que o último, mas bem pior do que o antepenúltimo e ainda com risco muito grande de agendas regressivas.

E aí o movimento sindical tem pecado historicamente de não se articular e definir claramente candidatos da classe dos trabalhadores. Ainda que a legislação eleitoral não permita obviamente que o movimento sindical apoie formalmente, mas os diretores sindicais

são grandes líderes de massa e tem faltado essa definição. A gente faz uma série de pôsteres em quem não votar, mas tem muito pouco que é feito sobre em quem votar. Tentar organizar a classe trabalhadora para concentrar votos em determinados deputados: isso é algo pra gente pensar pra próxima eleição. E o que der também nessa aqui.

Mas em relação a este cenário que a gente tem pela frente de desindustrialização, que isso impactou gigantesicamente a categoria das engenheiras e dos engenheiros, a Lava Jato e essas privatizações, a entrega da indústria nacional para setores estrangeiros e o fechamento de indústrias...

Nisso, a FISENGE tem um papel fundamental e tem feito uma luta histórica muito bonita. São poucas entidades no Brasil que defendem pautas que não são só as trabalhistas tradicionais com tanta eficácia como vocês. Então, é um orgulho muito grande ter feito a parte da assessoria parlamentar de vocês porque, da mesma maneira que o povo brasileiro deve muito ao movimento sindical, historicamente, a luta contra a ditadura, a criação do SUS (Sistema Único de Saúde), por exemplo, que salvou tantas vidas nesse momento, tem também essa dívida ainda maior em relação à FISENGE, que faz uma luta até muito além do que teria obrigação de fazer.

Reconstrução do país

Nesse momento de reconstrução, como a gente está entre amigos e amigas e sendo franco com vocês, tem um descompasso muito grande entre o poder que o movimento sindical tem e entre o que ele acha que ele tem. São poucos países no mundo que dão tanto instrumental de luta para sindicalistas, quanto para ativistas contra crimes empresariais, como o Brasil.

O Brasil tem uma transparência gigantesca em relação aos crimes corporativos, às ilegalidades que as empresas fazem. Você tem algo raríssimo no mundo. Você tem acesso a informações, pode tirar as certidões de uma empresa, pode verificar quais peças existem contra uma empresa, pode abrir todos esses processos em tempo real. Praticamente nada com sigilo. Você tem condição de requerer, via a lei de acesso, junto ao governo uma série de informações. Então, o movimento sindical tem uma capacidade com baixíssimo custo de conhecer profundamente o inimigo e poucas entidades sindicais fazem isso. Vão pra mesma negociação lutando contra um gigante de pés de barro mas sem saber que ele tem esses pés de barro. Sem saber de todos os crimes tributários, ambientais, violações trabalhistas rotineiras que as empresas fazem, todos esses calos que as empresas têm no sapato e que são possíveis

de saber. E também não usam um instrumento que poucos países dão, que é esse amplo acesso ao judiciário que o movimento sindical tem no Brasil.

Ações Coletivas

Na justiça trabalhista, esse instituto da substituição processual ampla e com uma jurisprudência do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e do STF (Superior Tribunal Federal) tem um conceito do que é passível de ação coletiva amplíssima. E isso é raríssimo no mundo inteiro. E isso é muito pouco utilizado. Criou-se na cabeça de muita gente uma falsa percepção de que as ações coletivas ficariam quase inviabilizadas após a reforma trabalhista, porque teria sucumbência, poderia quebrar os sindicatos e não é verdade. Existem sindicatos hoje no Brasil em que a maior parte do financiamento da entidade é via ações coletivas e parte dos honorários, que é algo completamente legítimo da entidade sindical receber. E isso é algo que acho que tende a acabar nos próximos anos.

O último grande calo no sapato do empresariado são as ações coletivas. Tanto na área trabalhista quanto na área cível e ambiental. E houve uma tentativa de restringir isso. Teve o julgamento no STF que tendia a diminuir isso, mas a gente conseguiu uma vitória e foi manti-

do. Mas existem ensaios para restringir isso. De criar como é o sistema das *class actions* americano, que é um algo muito difícil.

Então o movimento sindical tem capacidade de fazer um estrago gigantesco usando bazucas e não estilingues contra as empresas, com ações coletivas trabalhistas e uma série de outros instrumentos que existem também à disposição do cidadão brasileiro, também quase sem precedentes, que é a ação popular, a ação civil pública, seja na área trabalhista ou em outras áreas. Produção e disparo de provas.

Então, hoje, existe uma série de maneiras pelas quais o movimento sindical pode incomodar as empresas. O que eu digo é que todo dia existe uma série de partidas de futebol entre o movimento sindical e o empresariado. E o movimento sindical perde boa parte delas por WO porque não sabe o que está acontecendo. Tem uma partida dentro da OCDE, por exemplo. Tem outra partida junto aos consumidores das empresas; em relação ao conselho de administração das empresas; em relação a uma série de mecanismos de pressão, de denúncias e ações judiciais, inclusive no exterior; de articulações que podem ser feitas para conhecer o inimigo. E então é um pouquinho como alguém que está com dificuldade financeira e não sabe

que tem o Picasso que a tia deixou jogado lá no porão. Tem um instrumento muito grande de pressão e que pode mudar o jogo em relação ao empresariado. Inclusive em relação a grandes empresas de engenharia no país. Empresas que empregam uma quantidade significativa de engenheiros. Da mesma maneira que é preciso mais ousadia do ponto de vista jurídico, também é necessário em relação a essa rearticulação do movimento sindical na sociedade.

Articulação das lutas

Nas últimas eleições pra vereador, caiu muito o número de vereadores sindicalistas e aumentou bastante o número vereadores e vereadoras, na esquerda, vindos do movimento LGBTQIA+, do movimento negro, de jovens da periferia. E o movimento sindical tem perdido esse espaço, então acho que é fundamental uma rearticulação do movimento sindical com novos atores da juventude dos movimentos populares. Tem sindicatos que tem espaço físico à disposição, ceder uma sala pro movimento negro pra juventude, pra LGBTQIA+. Tentar se transformar numa central de luta popular, pois isso pode servir como uma retroalimentação também para o movimento sindical. Para ter ideias e passar a representar também desempregados.

Sindicatos e trabalhadores

Não faz mais sentido o movimento sindical brasileiro representar só quem tem contrato celetista. Obviamente a gente luta contra a pejotização, contra todas essas mazelas que a reforma trabalhista criou de contratos subalternos e MEIs e PJs,

mas a pessoa não pode ser punida. O trabalhador não pode ser punido pelo sindicato por estar submetido a um contrato fraudulento. Os sindicatos precisam representar as engenheiras e os engenheiros que estão desempregados. Os que estão submetidos à exploração via MEI.



E o judiciário dá muito acesso para abrir as caixas pretas das empresas e, especialmente, em relação à saúde e segurança. Tem sido um campo muito utilizado para enlouquecer as empresas na área da saúde e da segurança, em que o judiciário tem dado um retorno muito grande nesse tipo de ação. Até porque, em geral, não tem um cunho econômico grande, mas político muito grande, ter acesso à informação.

E essa mesma lógica usada para enlouquecer o empresariado com todos os instrumentos que têm existido, a gente quer colocar no nosso escritório, querendo colocar em relação às empresas que foram privatizadas e tornar um inferno cotidiano gerir empresas que foram privatizadas ilegalmente no Brasil.

No caso da CEDAE, por exemplo, no Rio de Janeiro, o caso da Eletrobras, que a gente continua considerando privatização ilegal. Mas é uma maneira de, além de limitar os estragos que as empresas recém privatizadas podem fazer para o interesse popular, para os consumidores e trabalhadores, também criar uma guerra de guerrilhas que ajude a criar espaço para uma futura reestatização. Apesar de eu não estar mais atuando, foi um orgulho muito grande, a última atuação nossa na advocacia, antes do encerramento do contrato, que foi ajudar a levar pro Congresso esse trabalho impor-

tantíssimo que vocês fizeram, coordenado pelo companheiro Jogaib: o PL 626 em 2020.

Foi feito um trabalho para que o Rogério Corrêa fosse o relator e representasse o parecer, e agora a relatora é a Erika Kokay. A luta em relação ao PL 1024, de 2020, que tem esses absurdos de viabilizar a entrada de estrangeiros de uma maneira nociva ao interesse nacional. E identifiquei ali que tem projetos com a CETASP, mas tem uma série de aportes que o CONFEA trouxe. A gente está completamente à disposição de vocês. E uma das lutas vai ser tentar aprovar, num próximo governo, parte da plataforma da classe trabalhadora que o presidente Lula colocou no seu programa, mas a gente sabe que a balança de forças no Congresso vai ser muito grande. E o movimento sindical tem dado um *no-show* no Congresso Nacional dos últimos anos — infelizmente, cá entre nós. Tem uma lacuna gigantesca de atuação do movimento sindical no dia a dia do Congresso Nacional. Vai ser fundamental também reverter isso. Desculpem a franqueza excessiva, mas a gente está entre amigos e amigos aqui.

Estou à disposição para qualquer dúvida e quero agradecer todo o carinho que vocês têm dado a mim e a toda nossa equipe. Foi um período muito especial assessorá-los aí. ◆

MESA 3



Mulheres na engenharia, estudantes de engenharia e recém-formados

A terceira e última mesa do Seminário Fortalecendo as Entidades de Classe da Engenharia ficou por conta das mulheres engenheiras. Com o tema, Mulheres na engenharia, estudantes de engenharia e recém-formados, o debate contou com a participação de Simone Baía, representante do Programa Mulher do CONFEA; Eloísa Moraes, Diretora da Mulher da FISENGE e Carla Ferreira Viana, do Coletivo de Estudantes da FISENGE. A mediação foi feita por Elaine Santana.

SIMONE BAÍA

PROGRAMA MULHER
DO CONFEA



Eu sempre pensei como seria esse momento de vir à FISENGE não sendo mais a Diretora da Mulher. Representando a instituição CONFEA. Como falado, eu sou representante do gabinete do CONFEA no Comitê Gestor do Programa Mulher. Nós trouxemos uma apresentação para mostrar aqui um pouco do que é o comitê e o Programa Mulher.

Mulheres na engenharia

A gente traz primeiro os nossos números, porque até um tempo atrás se falava muito que não havia mulheres na engenharia. Mas na realidade, são 208.524 mulheres, ou seja, cerca de 20% do nosso Sistema, atualmente, são mulheres registradas.

Mas esse número não é a realidade das mulheres formadas em engenharia, agronomia e geociências. Nós sabemos que a academia forma muito mais. Inclusive, de algumas

turmas, estão saindo com mais mulheres do que homens. Temos, agora, é saber onde estamos perdendo essas mulheres no caminho entre a saída da universidade ou da faculdade e a entrada no mercado de trabalho. É um grande desafio não só para o CONFEA e os CREAs, obviamente, mas também para todas as entidades. Porque sem as entidades o Sistema não existe.

E os nossos números gerais? Temos, atualmente, cinco conselheiras federais, sendo que duas são titulares e três suplentes. Temos oito presidentas de CREA, duas em exercício em São Paulo e no Rio Grande do Sul. Elas eram vice-presidentas e assumiram os CREAs quando os presidentes saíram de licença para concorrer às eleições gerais.

Nós tínhamos, no ano passado, 218 conselheiras regionais em um universo de mais de mil conselheiros. Atualmente a gente não tem

esse número porque alguns CREAS tiveram problemas na renovação do terço e estamos fazendo um mapeamento desse ano — todo ano nós fazemos o mapeamento da participação feminina nos CREAs. Mas o que a gente observa é que esse número estava crescendo. Tem crescido. Trouxemos o número da Mútua, por quê? Porque a Mútua faz parte do nosso comitê.

Nós temos uma diretora executiva que também foi diretora anteriormente da FISENGE, a Jucélia Figueiredo, e temos doze diretoras regionais, sendo que estas estão distribuídas em diretorias gerais, cinco administrativas e duas financeiras.

Em termos de participação geral das mulheres por região, as que têm mais representatividade em termos de mulheres são a Norte e Nordeste. E a gente fez uma avaliação de que isso se deve aos CREAs que são mais jovens e têm mais mulheres ocupando cargos, inclusive no próprio CREA. Onde estão as universidades mais antigas, os cursos mais antigos, você tem uma predominância masculina, principalmente no Sul e no Sudeste.

Objetivos do Programa Mulher

Eu trouxe os principais, mas nós temos vários. O primeiro, que é ambicioso e atendeu a diretriz número 5, é alcançar a igualdade de gêne-

ro, empoderar mulheres e meninas. Nós estamos buscando isso no CONFEA. Nós sabemos que isso é um desafio que não é só nosso, é um desafio para todos e todas. É um desafio para a nossa sociedade.

E para a gente atingir esse marco, nós temos outros objetivos, como fomentar e elaborar políticas de valorização para as mulheres na Engenharia, Agronomia e nas Geociências dentro das diversas entidades de classe e nos CREAS; ampliar a participação feminina como protagonista em todas as esferas do sistema CONFEA/CREA/Mútua e Entidades. Além disso — e esses objetivos foram mudando ao longo do programa, é bom a gente pontuar isso —, projetar e implantar políticas e ações afirmativas para mulheres; dar visibilidade às ações de valorização da mulher empreendedora nas entidades de classe; e atuar como formulador de políticas públicas para mulheres.

O Programa Mulher

Nós sabemos que esse é um grande desafio e que isso só é possível se os CREAs aderirem ao programa. O programa começou de cima para baixo. Ou seja, o CONFEA começou com o Programa Mulher e os CREAs foram aderindo. O programa foi efetivado em 2019, em uma decisão plenária; posteriormente, no mesmo ano, foi criado o Comi-

tê Gestor e em seguida nós criamos diretrizes para implantação desse programa nos CREAS. E os CREAS foram aderindo ao longo de mais de um ano. Alguns já aderiram imediatamente, salvo engano. Sergipe foi um dos primeiros do Nordeste a aderir, e no Norte foi o Pará. E eles foram aderindo conforme permitiu a sua política, conforme seus plenários atuaram. Não foi uma obrigatoriedade, foi uma sugestão.

Posteriormente, nós iniciamos um mapeamento dessa participação feminina e já em 2021 nós recebemos o selo para equidade de gênero e raça. Em 2021, também já concluímos a parte da adesão ao programa; ou seja, todos os CREAS passaram a ter o seu Programa Mulher.

Em função disso, nós pudemos começar a dar essa visibilidade que nós queríamos às ações e ao protagonismo das mulheres no CREA, porque até então isso era meio invisível dentro do sistema.

Em 2012, a Semana Oficial da Engenharia e da Agronomia (SOEA) foi diferente, foi basicamente toda *online*. E nós tivemos a nossa primeira participação com o painel do Programa Mulher. Isso foi um desafio para nós! Principalmente por se tratar de um painel *online*, levar as pessoas à participação... mas foi muito bom para mostrar a que tinha ido esse comitê. Pra que que servia esse Programa. É claro que

foram ações iniciais. Em 2021, nós já tivemos o Encontro das Mulheres do Colégio de Entidades Nacionais (CDEN) e todas as entidades participaram. Foi uma *live*. Posteriormente, já no início de 2022, nós tivemos o nosso painel do Programa Mulher durante o Encontro de Líderes, que tem todo ano no CONFEA. E também tivemos o Encontro das Mulheres Coordenadoras do Programa.

Esse ano, nós já tivemos o encontro do CDEN, já tivemos a atividade do CDEN e ela tem se caracterizado por ocorrer sempre no 23 de junho, que é o Dia Internacional da Mulher da Engenharia. Todas as entidades no geral participam, pelo menos no que se refere a trazer sugestões e afins. E agora vamos ter ações na SOEA.

Dia Internacional das Mulheres na Engenharia

Agora dia 23 de agosto, na terça, nós vamos ter uma sessão solene na Câmara Federal alusiva ao Dia Internacional das Mulheres na Engenharia. Ocorreu em junho, mas os trâmites para as sessões de homenagem na Câmara, normalmente, tem esse tempo morto aí. E nós temos seis homenageadas, sendo que essas homenageadas foram escolhidas pelos pólos que compõem o Programa Mulher. Quem compõem o Comitê Gestor? O colégio de presidentes, o plenário, a Mútua, o próprio CG

e as coordenadorias de câmara. Todos escolheram democraticamente as suas homenageadas e algumas convidadas. É a primeira vez que a gente consegue uma sessão exclusiva para tratar das questões de gênero puxada pelo CONFEA, CREA e entidades. Porque o comitê, como eu falei, não é só do CONFEA; ele é do CREA e de todas as representatividades que fazem o nosso Sistema.

Nesse mesmo dia, nós vamos fazer o primeiro evento conjunto com a Mútua Nacional. Vamos fazer palestras, em um evento posterior durante a tarde, e nós vamos apresentar nossa proposta para o fórum durante a SOEA. Ao longo desse período, nós já conseguimos ter um painel fixo na SOEA, que começou com a Connect. Então, espera-se que essa seja não uma prática de uma gestão, mas uma prática do Sistema. Que ela fique e a partir de

agora se tenha sempre um Painel Mulher durante a SOEA e também no encontro de líderes.

E teremos também um fórum que vai debater a equidade de gênero. Então, nós tínhamos uma palestra durante meia tarde na SOEA-Connect e agora nós temos duas tardes dentro da SOEA. Isso a gente pode considerar um avanço das mulheres que estão trabalhando dentro dos comitês regionais. Cada CREA tem um. Lembrando que as diretrizes que nós passamos são diretrizes; ou seja, cada CREA é livre para ter a sua organização, o seu estatuto, o seu regimento e compor da melhor forma cada um. Mas nós sugerimos sempre que tenham representação do plenário e representação das entidades, da diretoria, indicações do presidente e da própria Mútua. Mas cumprir ou não essa decisão, ou melhor, essa diretriz é do próprio



CREA. Ela não é uma imposição do CONFEA. Ela é uma sugestão.

Comitê Gestor do Programa

Aqui nós temos o nosso Comitê Gestor. O presidente Pimenta, que está no exercício da presidência; nós temos a representante do plenário, que é a engenheira mecânica Michele Costa; nós temos uma representante do colégio de presidentes, a presidente Rosa; e nós temos um representante das coordenadorias, que é o engenheiro químico Marino. Pela primeira vez um homem se interessou de livre e espontânea vontade em participar do comitê. Sem ser o presidente ou sem ser o secretário. Isso foi muito salutar. É muito interessante que um homem se interesse em questões da mulher dentro do Sistema porque nós não estamos trabalhando só e não queremos falar só para as mulheres do Sistema. Nós queremos que os homens

também nos ouçam e entendam que a nossa política é pra sociedade. Ela não é apenas para as mulheres.

Nós temos uma representante do Colégio de Entidades Nacionais; uma representante da Mútua, que recentemente entrou, é a Karen, uma diretora geral da Bahia; temos o engenheiro ambiental Renato Muzzolon, que é gerente de relacionamentos e pela nossa portaria é o secretário geral do Programa. E eu representando o Gabinete, que sou assessora do gabinete do CONFEA.

Todos estão no mesmo nível. Claro que o presidente tem um nível maior de decisão, mas todos votam e todos estamos representando as várias composições do CONFEA. No mais, eu estou aberta aqui para qualquer questionamento. Eu trouxe o que a gente está fazendo recentemente. Eu não trouxe todo o nosso histórico, nem caberia aqui. ♦





ELOÍSA MORAES

DIRETORA DA MULHER
SUPLENTE DA FISENGE

Eu sou engenheira civil. Em 1843, na Europa, várias mulheres se destacavam na área de Ciências Exatas e na Matemática. Ada Lovelace tem um protagonismo na área de computação, onde ela desenvolveu um algoritmo para que a máquina pudesse realizar sozinha uma tarefa. Foi a mãe da computação. Tanto que a comunidade reconhece, hoje, a linguagem ADA, que é uma linguagem com um padrão tecnológico muito alto. Inclusive, tem a compilação Ada, que são várias linguagens de programação que fazem diversas tarefas bem mais complexas. Ela é derivada do Pascal. Essa foi uma mulher que reconhecidamente começou a computação. Ela é a mãe da linguagem.

Em 1919, nós temos Edwiges Maria Becker Hom'neil, a primeira mulher a se formar em engenharia. A Enedina Marques, que é a primeira mulher negra a se formar enge-

nheira civil no Paraná, em 1945. Em 1962, nós temos Elizabete Marinho, nossa vizinha na Paraíba, que já foi homenageada aqui na FISENGE. Nós tivemos a oportunidade de homenageá-las também no CREA Pernambuco. Ela foi a primeira mulher conselheira da Câmara de Engenharia Civil e hoje ainda atua. Tem mais de 80 e está atuando.

Nós somos, como Simone falou, 208.582 mulheres. Essas mulheres notáveis que eu citei anteriormente abriram o caminho para que as mulheres realizassem o sonho e almejassem ser engenheiras.

Apesar de as mulheres serem maioria na nossa população brasileira, essa situação não se reflete na área de tecnologia: as mulheres representam apenas 20% do total dos profissionais registrados no CONFEA/CREA. Em Pernambuco, nós temos um pouco mais. Somos 26% de mulheres registradas do total de

registros do Conselho Regional. Em 2010, na nossa avaliação e na avaliação de um do censo de ensino superior no Brasil, a engenharia não figurava nem entre os vinte cursos mais procurados por mulheres. Em 2017, de acordo com o mesmo censo, o curso de engenharia civil passou para a 14ª posição. Uma avaliação que eu faço é que a pouca visibilidade das mulheres engenheiras com sucesso, aliada à pouca informação sobre essa profissão e o machismo existente, explica um pouco essa baixa procura feminina por cursos na área de tecnologia.

Além disso, nessa primeira década dos anos 2000, houve também uma desaceleração da engenharia e depois uma aceleração. O final dos anos 1990 fez com que muita gente também migrasse para outras profissões como direito, medicina e o curso de engenharia ficou um pouco esquecido. O ingresso ficou mais fácil. As pessoas não queriam nem fazer. Pelo menos lá em Pernambuco, o índice que era de 16 ou 17 candidatos para uma vaga, caiu para 3,2. O curso ficou desacreditado e as pessoas não queriam porque não tinham um emprego.

Mudança no cenário

Com o pleno emprego, esses cursos de engenharia voltaram a figurar em um patamar em que as pessoas, os meninos e as meninas, queriam ser

engenheiros. Eu acredito que essa procura maior que hoje a gente tem é porque o curso de engenharia voltou a ser um pouco mais valorizado.

Em 2019, a gente vê também que, no mesmo censo, tem algumas profissões que são mais procuradas e outras que são menos procuradas pela pelas meninas e pelas mulheres. E aí o pessoal do Coletivo de Estudantes pode me dizer melhor o porquê disso. A engenharia de alimentos teve quase 63% por cento de procura pelas meninas. A procura foi bem grande. Enquanto o número de mulheres que ingressam na faculdade é tão grande, a gente também vê que não é o mesmo percentual de aprovação. A evasão é muito grande. No próprio censo a gente consegue ver isso. O percentual de mulheres que conclui o curso de engenharia é bem menor do que as que ingressam na faculdade. E as que concluem não se interessam em tirar o registro.

Eu, por exemplo, a primeira coisa que eu fiz foi correr pro CREA. Naquela época ainda era um registro provisório. Passava muito tempo pra receber o diploma e a gente ficava com o número provisório.

O papel das entidades

Aí a gente começa a falar sobre as entidades. Os clubes de engenharia, como já se falou aqui, são os precursores. Ou seja, eles existiam

antes da lei que criou o Conselho. Eles organizavam os engenheiros da época para discutir a lei que criou o CONFEA em 1933. Nós temos, antes da nova legislação trabalhista, três sindicatos que foram fundados: no Rio de Janeiro, em São Paulo e em Pernambuco. Aliás, quatro: no Paraná também.

O papel das entidades tem uma importância fundamental na valorização dessas pessoas. E mais: essas discussões nesses fóruns formaram um time de excelência, de profissionais de alto nível e reconhecido internacionalmente.

Atualmente, a engenharia nacional tem sofrido repetidos golpes e enfraqueceu. Em Pernambuco, a minha formação foi muito próxima com o Clube de Engenharia já que o meu tio foi presidente do CREA por dois anos e era bem atuante. Ele chamava a sociedade e as instituições de ensino para o CREA pra debater as grandes questões de infraestrutura do Nordeste, de Pernambuco e até do Brasil. Os sindicatos têm também uma história quase centenária. Muitos deles têm quase 90 anos. O de Pernambuco tem 87, o do Rio de Janeiro tem 88. A gente tem uma grande história com os sindicatos.

Apesar de algumas mulheres engenheiras acharem que é bobagem se juntar, formar coletivo, formar grupos, formar programa, isso é muito importante porque a possi-

bilidade de se estar junto com seus pares gera a segurança de poder falar e propor ações para para o gênero. A FISENGE foi sensível quando formou o Coletivo. E mesmo antes do Coletivo, a FISENGE sempre teve mulheres na sua diretoria. Zezé, Cristina, Jucélia e Alméria foram muito importantes na formação do nosso Coletivo. E com o nosso Coletivo veio a Diretoria da Mulher, implantada pela Simone, a primeira diretora, em 2008. E aí é só sucesso!

Diretoria da Mulher

Em 2011, é criada a Diretoria da Mulher da FISENGE. Já temos um prêmio nacional que a jornalista Camila Marins, assessora de comunicação da FISENGE, recebeu o primeiro lugar na categoria “Cidadã” no Prêmio Anamatra de Direitos Humanos pelo nosso posicionamento com a personagem de quadrinhos, a Engenheira Eugênia, que propõe discutir não só as questões da mulher na engenharia, mas também qualquer ação social que vise a valorização da mulher.

O nosso CONSENGE em 2017, que pareceu mais um CONSENGE feminino. A participação foi fantástica. Nunca teve tanta mulher engenheira reunida na história, que eu saiba. E foi muito bom colher os frutos. As mulheres estão ocupando mesmo cada vez mais espaços nas entidades porque sentem que é um

espaço acolhedor para dar visibilidade e assegurar os nossos direitos.

No SENGE Pernambuco, apenas 11% do total de associados é mulher. Nós somos 217 mulheres associadas. Ainda é um pouco menos, mas a gente está fazendo ações para que esse número cresça. Inclui a mudança do estatuto com a Diretoria da Mulher que foi implantada, visa a isso e nós temos uma representação muito forte em várias modalidades: pesca, agronomia, engenharia elétrica e civil, que é meu caso. A gente tenta. Como o sindicato é uma entidade plural, a gente tem essa facilidade de chamar mais pessoas. A participação feminina tem crescido nas diretorias executivas, como eu já falei. Roberto Freire é um dos grandes incentivadores. Ele foi um uma das vozes que criou o Coletivo. É um homem de alma feminina.

A gente está diversificando a atuação para que mais mulheres venham para o nosso espaço.

O programa no estado de Pernambuco também foi criado em 2021, na atual gestão. Eu faço parte como representante da Coordena-

doria de Entidades Regionais. Uma das últimas ações foi bem legal. A gente fez uma exposição fotográfica e pediu às entidades que indicassem as suas mulheres notáveis. Foi muito bom porque a gente reuniu tudo no CREA, com a exposição de fotos e com o mini currículo. Cada entidade trouxe a sua mulher na sua modalidade. Então nós temos geólogas, geógrafas, de engenharia de computação, elétrica, agrônomo, civil. Conseguimos mostrar uma pluralidade grande e muitas delas falaram sobre a felicidade de estar ali. Muitas delas, que são engenheiras, que têm um protagonismo, que têm uma experiência, que são competentíssimas no que fazem, estavam lá e nunca tiveram a chance de aparecer no Sistema. Foi muito bom!

Nós acreditamos que quanto maior a representação, maior será o interesse pela nossa profissão. Quanto mais a gente tiver, mais engenheiras mostrando e estando junto das entidades, mais nós vamos ter. Mais engenheiras aparecendo e consequentemente mais jovens se interessando em ser engenheiras. ◆



CARLA VIANA

COORDENADORA DO
COLETIVO DE ESTUDANTES
DA FISENGE

O Coletivo de Estudantes foi oficializado em 2017 no CONSENGE, só que desde antes disso a gente teve trabalhos de base nos estados. Então, nós fomos oficializados como Coletivo, mas os SENGEs Jovens e os SENGEs Estudantes já nasceram muito antes disso.

A importância do Coletivo

Qual é o objetivo do SENGE Jovem? É fomentar a consciência da entidade de classe sobre a importância do sindicato dentro das universidades. E como a gente faz isso? A gente faz ações, a gente faz curso de formação sindical, formação política. A gente leva até o estudante qual é o objetivo do sindicato. O motivo para ele se associar ao sindicato. Leva questões do tipo: Quando você sair da universidade, como você vai ser amparado? Que tipo de profissional você vai ser? Nós nos deparamos sempre com uma confusão muito grande

dentro das universidades: “O CREA ou CONFEA é obrigado a fazer por mim”. E não: o CREA e o CONFEA não são obrigados. Eles estão aqui pra fiscalizar. A gente vai e apresenta o sindicato. A gente vai e oferece a esse estudante ser um associado aspirante. Na hora que ele terminar a faculdade, ele vai estar ali protegido pelo sindicato. Ele já vai ter consciência de quais são os direitos dele. De quem ele deve procurar quando ele se sentir atingido. Então, essa é a principal importância do Coletivo de Estudantes hoje.

Ação social

Dentro dessas ações de formação científica, também há ações de formação de cunho social. Nós já fizemos horta comunitária em creche. A gente recebeu doações e conseguiu ir até uma creche, completamente gratuita, para construir uma horta comunitária onde tudo que é colhido

ali é devolvido aos pais para poderem ter o seu alimento. Muitas vezes até não tem alimento e a gente colhe doações e vai até praças públicas e faz um grande bazar vendendo livro, roupa. O dinheiro volta para uma ação social. No dia das crianças, a gente faz palestra pedindo litro de leite, produtos de limpeza e vai até asilos e leva. Então, a gente sempre tem essa consciência científica do coletivo e da importância também do cunho social. Consciência de que a gente também não pode abrir mão dele.

Frutos do trabalho

E o que que a gente colhe com isso tudo? Grande parte dos que participam no Coletivo, hoje, a gente consegue inserir nos SENGEs de base. Por exemplo, a gente tem o Cássio, que entrou como diretor e agora está vindo como deputado estadual de Pernambuco. A gente tem a Marília, que também foi do coletivo e agora está lá na Paraíba. E eu que estou vindo como diretora agora. Então, é muito importante a gente entrar nas faculdades e começar a fomentar a importância do sindicato. Porque se dentro da sua família você não tiver formação política clara, você fica perdido no meio do

caminho e acha que o sindicato está ali simplesmente por estar. A palavra hoje no seminário é o fortalecimento das entidades de classe e eu fico muito feliz em poder participar desse Coletivo onde efetivamente a gente consegue fazer isso. ◆



Roberto Freire
Presidente
da FISENGE



SEMINÁRIO LANÇA CARTILHA SOBRE A HISTÓRIA E AS LUTAS DAS ENTIDADES DE CLASSE

Hoje é também o dia do lançamento da cartilha A História e as Lutas das Entidades de Classe em Defesa dos Direitos da Engenharia. Esse trabalho é um compêndio que traz a história e as lutas das entidades com uma linguagem leve e direta. É o resultado de muitas lutas que aconteceram ao longo do tempo e ajuda muito na construção da nossa capacidade de defesa dos nossos direitos. A gente fica satisfeito quando tem história para contar. Uma história de bastante suor, de muitas perdas e muitos ganhos!



A HISTÓRIA E AS LUTAS DAS ENTIDADES DE CLASSE EM DEFESA DOS DIREITOS DA ENGENHARIA

REALIZAÇÃO:
fisenge
Federação Nacional de Entidades de Engenharia

NPC
Núcleo Paritário de Classificação da Engenharia

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura

PATROCÍNIO:
CREA
Conselhos Regionais de Engenharia e Arquitetura

A cartilha A História e as Lutas das Entidades de Classe em Defesa dos Direitos da Engenharia está disponível em: <https://fisenge.org.br/a-historia-e-as-lutas-das-entidades-de-classe-em-defesa-dos-direitos-da-engenharia/>

fisenge

Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros



www.fisenge.org.br



fisenge@fisenge.org.br



(21) 98174-8351



@fisengefederacao

REALIZAÇÃO

fisenge

Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros

PATROCÍNIO

CONFEA

Conselho Federal de Engenharia
e Agronomia



CREA

Conselhos Regionais de Engenharia
e Agronomia



CREA-RJ

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Rio de Janeiro

APOIO