Síntese da pesquisa sobre Gênero no MST – Região Centro do Paraná

Laranjeiras do Sul, setembro de 2009

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....3

2 INTRODUÇÃO.....4

3 ANTECEDENTES.....7

3.1 A situação da mulher camponesa.....7

4 JUSTIFICATIVA.....9

5 OBJETIVOS.....9

6 MARCO TEORICO: CONCEITO DE GENERO 10

7 METODOLOGIA.....15

7.1 Identificação e compilação de bibliografia.....16

7.2 Desenho das Ferramentas de Análise 17

7.3 Trabalho de campo.....18

7.3.1 Assentamentos e acampamentos.....18
7.3.2 Empresas Sociais.....18
7.3.3 TGC.....19

7.4 Recompilação, síntese e análise dos dados recolhidos. Elaboração da análise de género 19

7.5 Devolução à população.....19

8 ANÁLISE DE GENERO.....19

8.1 Areá de assentamentos e acampamentos 20

8.1.1 Bloco I - Questões Introdutórias.....21
8.1.2 Bloco II - Atividades Reprodutivas.....22
8.1.3 Bloco III - Atividades Produtivas 25
8.1.4 Bloco IV - Organização dos assentamentos e acampamentos.....28
8.1.5 Bloco V, crédito agrícola 30
8.1.6 Bloco VI, a participação nas atividades produtivas do Movimento.....31
8.1.7 Bloco VII troca de experiência 32
8.1.8 Bloco VIII Formação e educação as questões 33
8.1.9 Bloco IX Vários.....33

8.2 Areá de empresas sociais.....36

O caso da área do TGC não mostra diferenças significativas a respeito das respostas obtidas no parágrafo relativo às empresas sociais.....76

8.3 CONCLUSÕES 76

9 ESTRATEGIA A DESENVOLVER.....82

10 Índice de ANEXOS.....86

1 APRESENTAÇÃO

O presente trabalho se integra à pesquisa realizada na região Centro do estado do Paraná, onde se pretende caracterizar como se estabelecem as relações de gênero no espaço de atuação do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra – MST, tomando como lócus de observação os assentamentos, acampamentos e as empresas sociais constituídos na região.

Tal estudo é parte das ações para o desenvolvimento de cooperativas de trabalhadores rurais na região Centro do Paraná, realizadas em parceria entre o Centro de Desenvolvimento Sustentável e Capacitação em Agroecologia – CEAGRO, a Fundação Mundukide e o Instituto Lanki.

O projeto consiste em conseguir colocar em marcha um Pólo Comarcal Cooperativo (CEAGRO) fazendo a área formativa e outra cooperativa que impulsione o desenvolvimento sócio-econômico da Região Centro de Paraná. O projeto tem um importante componente de formação, com o objetivo de qualificar os assentados em suas comunidades do Movimento Sem Terra (MST) nas áreas relacionadas com a gestão de cooperativas, a autogestão e o empresarial. Se criará um Departamento de Promoção de Empresas Sociais para otimizar as atividades econômicas já em funcionamento.

O principal objetivo de este projeto e fortalecer as capacidades técnicas, organizações para a cooperação das pessoas vinculadas nas empresas sociais, para assim criar estruturas que impulsionem o desenvolvimento socioeconômico dos assentamentos do MST e melhorem as condições de vida das famílias assentadas.

O ponto de vista de gênero se trabalhará paralelamente fazendo uma análise das situações nos assentamentos, tentando resgatar as mulheres e prepará-las, formá-las no maior numero possível, como parte de inseri-las nos processos, tanto de gestão como de trabalho dentro deste desenvolvimento socioeconômico.

Como primeiro passo do trabalho de campo, foi registrado impressões de mulheres assentadas e acampadas acerca da divisão sexual do trabalho nos meios produtivo e reprodutivo, acesso a infra-estrutura social, além de aspectos relacionados à paridade e equidade de gênero nos espaços organizativos do movimento.

A segunda fase envolveu homens e mulheres que desempenham tarefas na

área de empresas sociais, atuando na promoção participativa destas. O período utilizado para a realização da primeira fase foi janeiro a julho de 2009 e a segunda fase de julho a setembro do mesmo ano.

Destacamos neste trabalho o conceito de gênero, relatando um pouco deste tema abordado na sociedade como um todo, levando em conta algumas teorias elaboradas para fundamentar o trabalho de análise de relação de gênero e cooperação. Também relatamos a metodologia utilizada para a realização das fases da pesquisa.

A perspectiva de gênero, que pretende ser incoporada ao processo de fomento à cooperação desenvolvido na região, deve partir da análise dos dados coletados no campo e embasar um conjunto de ações para diminuição das brechas de gênero identificadas, avançando para um processo de cooperação plenamente equitativo. Trazendo presente uma análise de dados do trabalho de campo, esse será o documento principal que traz presente o resultado do trabalho realizado, que será apresentado às respostas que se deu de cada questão por blocos, sendo das atividades de perfil e acesso ao controle, atividade reprodutiva, atividades produtivas, organização dos assentamentos e acampamentos, participação no crédito agrícola, participação nas atividades produtivas do movimento, troca de experiência, formação e educação e outros.

Assim, ao final desse documento encontra-se um conjunto de proposições que deverão orientar as ações-meio do plano estratégico das áreas de reforma agrária da região Centro Sul do Paraná.

2 INTRODUÇÃO

A pesquisa foi realizada na região Centro do Paraná, abrangendo os municípios de Laranjeiras do Sul, Nova Laranjeiras, Quedas do Iguaçu, Espigão Alto do Iguaçu, Guarapuava, Goioxim, Cantagalo e Rio Bonito do Iguaçu. Sendo as brigadas Lenin, Carlos Mariguella, Cacique Guairacá, Padre Josimo, Mao Tse Tung, Ireno Alves.

A primeira atividade consistiu em organizar o Encontro Regional de Mulheres do MST, realizado em Laranjeiras do Sul nos dias 29 e 30 de novembro de 2008. Estiveram reunidas as mulheres de algumas brigadas aqui mencionadas, com a ausência de duas delas. Teve também representação de dirigentes de outros Movimentos Sociais, sendo Movimento das Mulheres Camponesas-MMC, Movimento dos Pequenos Agricultores-MPA. O objetivo do evento foi definir de forma conjunta algumas ações possíveis para envolvimento de mulheres no processo de desenvolvimento da cooperação no Centro Sul e propor a reestruturação da estrutura organizativa do MST, reconstituindo o Setor de Gênero na região.

Foram realizados debates em torno da questão de gênero, cooperação e agroecologia, e também foi apresentado o projeto em parceria Mundukide e MST[1]. Dentro da proposta apresentada, foram planejadas as atividades para realização do diagnóstico nos assentamento e acampamentos para perceber como se dão as relações de gênero e cooperação nos trabalhos realizados pelas famílias nos espaços produtivos e reprodutivos.

Além disso, foi feito um levantamento prévio de atividades consideradas necessárias pelas lideranças presentes que elencaram como demandas das mulheres das comunidades que representam: capacitação técnica em ramos produtivos, formação em cooperação e gênero, seminários e palestra sobre aspectos político-organizativos, fomento à cooperação para a organização produtiva em padarias, produção de leite e horticultura, entre outras atividades produtivas.

Apesar do processo de sensibilização e debate da necessidade de se reorganizar as mulheres das áreas de acampamento e assentamentos em torno do debate da cooperação e mudança de modelo tecnológico ter surgido no encontro como pertinente, a articulação para elaboração do diagnóstico mostrou a debilidade em envolver as mulheres de forma geral nesse debate.

Vivemos em uma sociedade patriarcal e capitalista, onde é muito forte a questão do individualismo, temos a cultura do imediatismo, de resolver as questões imediatas, isso revela a importância de formar a consciência da classe trabalhadora para a luta mais ampla, não apenas do lote.

Uma das questões que dificulta mais a compreensão é que há um grande número de famílias que compraram os lotes que não passaram pelo processo de formação no acampamento, onde essas questões costumam ser trabalhadas, além de terem adquirido com mais facilidade a terra que outros conquistaram.

O público entrevistado foram mulheres de diferentes faixas etárias, entre 16 a 50 anos e algumas companheiras acima de 50 anos que responderam o questionário por estarem presentes nas reuniões. Para o primeiro contato foi necessário reunir as mulheres nos espaços que elas mesmas constituíram para se encontrarem.

Em alguns locais existe organização nos núcleos de base, onde se discutem as questões gerais e internas do acampamento ou assentamento, em poucos locais as mulheres organizam os momentos de lazer para elas e para a comunidade, as festas são organizadas junto com os homens. Em outros locais

[1] Ver fotos das atividades a campo em Anexo 1

as atividade realizadas são as reuniões dos clubes de mães, mas neste espaço não se discute as questões internas nem da luta, sendo um momento de conversar, fazer alguns jogos (de bolãozinho, bingo.) e levar prêmios para casa. Em alguns relatos as companheiras colocaram que principalmente o espaço do clube de mães, ainda que seja comum em todas as comunidades da região e, muitas vezes, o único momento de encontro das mulheres, a participação das companheiras é limitada, pois elas têm um objetivo imediato e concluindo um objetivo como aprender determinada técnica de artesanato, a grande maioria não vai mais para as reuniões.

Uma das questões que desanima a participação neste espaço, é que elas produzem seus artesanatos, mas não conseguem um meio para comercializar, ficando apenas para o uso das mesmas, ou ainda são muito custosas por demandarem a compra de materiais caros ao invés de aproveitar os recursos disponíveis. Mesmo sendo pouca a participação, o clube de mães é um dos espaços que elas se reúnem enquanto grupo.

A aplicação dos questionários sempre foi precedida de um diálogo com as mulheres sobre sua dinâmica organizativa e como estão situadas no debate geral da promoção da agroecologia e cooperação[2]. Assim, em alguns locais foi mais presente a necessidade de voltar a fazer o trabalho político-organizativo no acampamento e assentamento. Em outros casos, quiseram discutir soluções para fortalecer a sua dinâmica de organização da produção, pedindo propostas de como conseguir transporte para vender verduras na cidade, no caso de alguns grupos que já vinham fazendo em colégios, mercados (venda direta) ou até mesmo demandando capacitação em técnicas agroecológicas para alguns ramos de atividades que já desenvolvem como horta, pomar, leite.

Houve o caso de um assentamento, a comunidade 08 de junho, em Laranjeiras do Sul, em que o grupo de mulheres está bem estruturado, tanto em organicidade, quanto em atividades de geração de renda como de panificação onde esse grupo já tem lugares certos para entregar pães, bolachas e outras guloseimas. As mulheres que participam desta atividade têm uma expectativa de melhores condições de vida, são mais alegres e determinadas e pensam na família como um todo. Nessa organicidade os próprios filhos dessas famílias se organizam em grupos de estudos e fazem artesanatos, uns ensinam aos outros.

Percebi que algumas companheiras ao responder as questões ficavam inseguras em falar a “verdade” sobre quem faz as tarefas, dizendo que os companheiros contribuem nas atividades domésticas para não prejudicá-los, mas nas conversas informais percebe-se que isso não é verdade, pois voltando

[2] Ver roteiro de questões para debate em grupo sobre a cooperação e mudança de modelo tecnológico no Anexo 2.

para os locais das entrevistas visualizamos que elas estavam realizando tarefas que disseram antes que o homem que as faziam.

Assim, foi possível amadurecer algumas idéias para que as mulheres se reorganizem, mas que precisa fazer parte de um planejamento de reuniões, encontros, estudos e acompanhamento constante para que se consiga bom resultados[3].

[3] Ver fotos das reuniões em diversas comunidades em Anexo 3.

3 ANTECEDENTES

3.1 A situação da mulher camponesa

As mulheres camponesas vem conquistando seu espaço, embora ainda exista na sociedade uma carga muito grande de machismo por parte do marido e filhos. Isto se deve aos fatores sociais da população dos assentamentos aos quais vieram de um processo histórico onde a mulher tinha que ser submissa, “ser boa esposa e mãe”, educadas para esse fim.

Ainda tem muitos casos em que a mulher só cuida da casa, ela pouco tem voz ativa quanto aos negócios, não participa das negociações dos produtos a venda de animais ou grãos, raramente é detentora ou pode tomar decisões do destino do dinheiro, na maior parte dos casos nem fica sabendo dos negócios que envolvem o futuro dela própria e da família.

A divisão social do trabalho entre homens e mulheres nos assentamento e também agricultura familiar não assentada é de fácil entendimento e de grande desproporcionalidade, já que cabe às mulheres o cuidado da casa em geral, dos filhos da alimentação, da roupa, e na maioria dos casos as ordenhas, as quais são realizadas por mulheres, isso que grande parte das mulheres ainda ajudam nas atividades agrícolas principalmente a colheita e capina, quando estas são realizadas manualmente. Ao homem cabe quase que exclusivamente atividades de produção de grãos e manejo dos animais que muitas vezes ainda é ajudado pela mulher.

Nos finais de semana em quase todos os assentamentos existe o encontro no intuito descontrativo, variando de comunidade para comunidade, sendo as atividades de lazer ou futebol, ou jogo de sinuca ou cartas “baralho”. Na maioria dos casos estas atividades são exclusividades dos homens, sendo que aos poucos, timidamente e em menor número as mulheres estão começando a participar. As mulheres têm seus encontros mais reduzidos ao clube de mães, que normalmente é quinzenal (a cada quinze dias), a igreja ou então a visita à casa de suas amigas. Grande parte das mulheres pelo fato de alguém ter que cuidar da casa e dos possíveis eventos na unidade de produção, acabam permanecendo o sábado e o domingo em casa.

Os encontros de clube de mães têm como objetivo de descontração, diálogo com outras mulheres, e aprendizado, na área culinária, preparo de bolos, tortas, pães, cucas, bolinhos dentre outros, trabalho com tecidos como o bordado, crochê e pintura em tecidos. Não tem função de discussão político formativa, apenas, reforça a distribuição do trabalho que vem culturalmente sendo estabelecida.

Quando a mulher é titular do lote e mora sozinha sofre o preconceito por parte de outras mulheres e dos homens, pois o que está enraizado na cabeça das pessoas é que a mulher não é capaz de tocar um lote sozinha, que obrigatoriamente precisa de um homem para tocar os negócios, a vida financeira e a funcionalidade da produção.

Os avanços das mulheres na conquista dos direitos é um processo lento, mas temos que aqui ressaltar que os avanços são notáveis, elas estão mais ativas quando aos seus direitos, começam a participar de encontros promovidos pelo MST e outras organizações, mas é necessário o envolvimento mais ativo por parte destas para que se possa avançar.

Embora tenhamos no movimento uma discussão sobre gênero de igualdade entre homens e mulheres, temos pouca participação das mulheres e essa é uma dicussão que se faz permanentemente no movimento, um exemplo, é a dicussão da organicidade do movimento que se tenha nas coordenações dos núcleos de base e direções um homem e uma mulher, mas essa é uma linha que está se trabalhando, a pesar da dificuldade de garantir a participação da mulher e junto isso as mulheres que participam ter participação nas opiniões e decissões.

1. ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

Quanto ao índice de desenvolvimento da região pesquisada mostramos uma comparativa dos sete municípios envolvidos, entre os anos de 1991 e 2000, os quais foram feito levantamento, ainda não temos em mãos os resultados de 2007 que nos permitiria manter atualizado.

1.1. SITUAÇÃO EM 1991

Em 1991, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do Brasil era 0,696. Dentre os municípios da região da pesquisa o município com o melhor índice era Guarapuava (PR), com um valor de 0,707, e com o pior valor era Goioxim (PR), com um valor de 0,565.

Dos 7 municípios da região, 5 ou (71,4%) tinham um valor entre 0,500 e 0,650; 2 ou (28,6%) tinham um valor entre 0,650 e 0,800; não tendo nenhum que atingisse valor entre 0,800 e 1,000.

Em termos de população, 49.970 ou (23,8%) das pessoas viviam em municípios com um Índice de Desenvolvimento entre 0,500 e 0,650 enquanto 160.024 ou (76,2%) entre 0,650 e 0,800.

1.2.SITUAÇÃO EM 2000

Em 2000, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do Brasil era 0,766. Dentre os municípios da região, manteve-se Guarapuava (PR), com melhor índice, um valor de 0,773, e o município com o índice mais baixo passou a ser Rio Bonito do Iguaçu (PR), com um valor de 0,669. Neste ano os 7, ou seja, (100,0%) já tinham alcançado um valor entre 0,650 e 0,800, como mostra a (tabela 04).

Tabela 04 - Índice de Desenvolvimento Humano 1991 e 2000

Município	**Índice de Desenvolvimento Humano Municipal, 1991**	**Índice de Desenvolvimento Humano Municipal, 2000**	**Taxa de alfabetização em %, 1991**	**Taxa de alfabetização em %, 2000**
Candói (PR)	0,613	0,712	78,46	85,83
Cantagalo (PR)	0,619	0,686	81,75	85,23
Goioxim (PR)	0,565	0,68	73,67	85,18
Guarapuava (PR)	0,707	0,773	86,42	91,26
Marquinho (PR)	0,598	0,691	77,24	84,07
Quedas do Iguaçu (PR)	0,681	0,747	83,52	86,11
Rio Bonito do Iguaçu (PR)	0,607	0,669	77,86	82,94
Média	Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil **0,63**	**0,71**	**79,85**	**85,80**

4 JUSTIFICATIVA

A pesquisa realizada tem por finalidade conhecer a realidade das comunidades e entender como se estabelecem as relações de gênero nos espaços produtivos e reprodutivos, ou nos espaços públicos e privados.

Fazer um levantamento das diferentes ações e atividades desenvolvidas levando em conta as relações de gênero. Este documento pretende ser um passo para a compreensão das relações de gênero e ações a serem realizadas a partir do diagnóstico da realidade analisada.

5 OBJETIVOS

A seguir enumeram-se os objetivos propostos quando da realização do diagnóstico que temos em mãos:

a) Conhecer a realidade dos assentamentos e acampamentos em que se desenvolve o projeto no que se refere às relações de gênero. Visibilizar as diferenças e especificamente a realidade das empresas sociais e curso de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas.
b) Definir a estratégia e ações para intervir na realidade.
c) Levar até as comunidades entrevistadas uma melhor compreensão de relações de gênero.
d) Desafiar as companheiras a participarem das definições e decisões nas suas comunidades

6 MARCO TEORICO: CONCEITO DE GENERO

Gênero é um conjunto de atribuições sociais e culturais que diferenciam mulheres e homens. Quando nascemos, nosso corpo apresenta características de macho ou fêmea, conforme o sexo de cada um, mas o jeito de viver na sociedade como mulheres ou como homens, aprendemos pelos costumes, pela educação de pais para filhos, pela vivência social, pela cultura. Poderíamos então dizer, que é a sociedade que nos impõe a etiqueta do que é ser homem ou ser mulher. Mas este é um tema que repercute muito nos espaços da sociedade, pois já existem algumas definições desta questão estabelecidas pelo atual sistema de dominação que vem de uma sociedade machista de desigualdades.

> “O tema gênero é um dos mais difíceis de abordar porque implica em mexer com concepções de mundo, comportamentos, valores, sujeito masculino e feminino, sendo esses social e historicamente diversos. Buscando assim, romper com uma visão que naturaliza as relações sociais que são consideradas naturais, pois se trata de uma discussão nova para um velho problema de desigualdade entre homens e mulheres. Gênero está ligado a uma construção social como as coisas, para justificar desigualdades e opressão entre homens e mulheres.” (MST, 2003, p.7)

A história sempre escondeu certos direitos que se revelaram, onde sempre

predominou o machismo na sociedade capitalista. Ao longo da história foi se construindo uma postura para mulheres e homens, a qual reflete os preconceitos, dificultando a participação principalmente feminina em vários espaços da sociedade, sendo especialmente na formação, na organização, nas discussões e decisões políticas. Para o padrão pré-estabelecido no sistema capitalista e ainda anterior a ele, as mulheres tinham que ser professoras, meigas, pacienciosas, com jeito para lidar com crianças, essas seriam boa mãe e boa esposa. Essa determinação não é escolha sua, começa quando a criança nasce e é construída durante toda sua educação. Isso porque todo o ser humano necessita de outros para sua formação\humanização, sendo que sua ideologia, sua concepção de mundo depende do espaço de convivência que os sujeitos estão inseridos.

A sociedade constrói ou altera, destrói e reconstrói um padrão sociocultural que determina como deve ser o comportamento feminino e masculino, o que ér “coisa“ de homem e de mulher, quais as profissões adequadas a cada um, os atributos que devem ter o homem e a mulher “decentes“, as cores e roupas femininas e masculinas, o papel social que cada um e cada uma devem cumprir, entre outras definições. A esse padrão de definição è que chamamos gênero. Com isso, se percebe que as pessoas são muito mais um produto social do que biológico.

Esse tema surgiu do movimento feminista na década de 60 e 70 como uma construção social e histórica. Diferencia-se do termo “sexo” ou “diferença sexual”, pois o sexo se refere a identidade biológica, gênero esta ligado a sua construção social como sujeito masculino ou feminino.

O movimento feminista foi percebendo a necessidade de propostas concretas para melhorar a vida das mulheres, historicamente exploradas e excluídas pelo sistema. Para isso, se faz necessário lutar por um mundo melhor para todos e todas. Nesse processo de reflexão foi produzido o conceito de gênero e sua articulação com os conceitos de classe, raça e etnia. Esse conceito coloca claramente o homem e a mulher como uma construção social, a partir do que é masculino e feminino e dos papéis destinados a cada um e cada uma. O termo gênero foi a palavra escolhida para diferenciar a construção social do masculino e feminino e do sexo biológico. Portanto, gênero se trata de um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo um modo de dar significado as relações de poder.

A questão de gênero não está relacionada apenas no direito das mulheres, mas

um instrumento de análise política que inclui a sociedade como um todo, tendo em vista as relações que se estabelecem em torno da mesma.

> “O gênero não é categoria absoluta na analise da situação social das mulheres. Ele precisa ser atravessado por outras categorias como: idade, cultura, classe e etnia. Gênero é um instrumento de analise política das relações sociais entre homens e mulheres, e um modo de ser no mundo, que destaca a pluralidade do humano.” (setor nacional de gênero do MST. p.10, 1998).

A partir desse histórico, se percebe que a família é um local privilegiado de reprodução ideológica, em que desenvolvemos o aprendizado do primeiro papel social: do filho ou filha. E é na família que iniciamos o aprendizado para ser homem ou ser mulher. Esse modelo de família vem da classe burguesa e foi adotado pelo conjunto da classe trabalhadora. Por isso, o processo de transformação da sociedade, e de construção do novo homem e da nova mulher inclui necessariamente uma transformação radical da família para que seja sementeira de novas relações e não de reprodução das desigualdades. Neste sentido, o conceito de gênero veio responder vários desses impasses e permite analisar tanto as relações de gênero, as relações de produção quanto à construção de identidade em cada pessoa.

A relação familiar nos espaços da pequena agricultura se dá também no trabalho, na forma como as famílias se organizam para manter as atividades na agricultura. Uma cultura de produção que vem passando de geração para geração, só que agora com mais modernidade. A tecnologia, na medida que foi avançando, trouxe um novo modelo e com isso outras necessidades para o campo. Muitos valores da cultura camponesa foram se perdendo. Com isso diminuíram as relações, as trocas de conhecimentos sobre as plantas, os animais, as sementes, as doenças, os remédios naturais enfim, na vida do cotidiano. Isso substitui as relações entre os sujeitos e passa a ser com a maquina.

Neste sentido também se reforça as desigualdades de gênero que sempre foram muito fortes, na história da humanidade, mas, quem mais sofreu e sofre essas conseqüências são as mulheres, mas, se as mulheres são oprimidas, não são oprimidas sozinhas. Portanto, não existe uma luta geral, depois uma especifica, mas em todas as situações de lutas que se busca modificarem e transformar as relações e vivências em nossa sociedade tem que considerar a superação das desigualdades sociais entre homens e mulheres de modo geral, deve vir junto com a libertação da classe trabalhadora.

O trabalho feminino sempre foi desvalorizado pela classe dominante em todos os períodos históricos, sendo que o salário foi estipulado em um valor menor, mesmo que as atividades desenvolvidas e a carga horária fossem as mesmas, essa exploração que o mundo capitalista desenvolve, veio se reproduzindo para o aumento da produção, impedindo assim o ser humano de viver dignamente aumentando a desumanização ao invés de superar.

> A força de trabalho feminina é mais desvalorizada. O capitalista aproveita da discriminação da mulher para atribuir á sua força de trabalho um valor inferior á do homem. Ele aproveita também o trabalho não remunerado necessário à reprodução da força de trabalho, efetuado principalmente pelas mulheres, para baixar o custo de remuneração da mão-de-obra. (...) no mundo capitalista o ser humano-trabalhador e trabalhadora - está, portanto “separado” desta atividade vital que é a produção. Com esta forma de trabalho está impedido de construir o seu vir-a-ser, a sua humanização. (GRUPO DE ESTUDO, UNIJUI, 1993, p. 190)

Os papéis estabelecidos pela sociedade em outro período histórico vieram se reproduzindo na sociedade. Hoje, existe um avanço na participação da mulher em atividades anteriormente desenvolvidas apenas por homens, por exemplo, em espaços políticos assumindo cargos como deputadas, juízas, advogadas, senadoras, policiais. Além disso, muitos direitos foram conquistados, como os direitos ao voto, ao salário maternidade, auxilio doença, auxilio reclusão, proteção contra violência doméstica, e muitas outras conquistas. Mas as desigualdades continuam presentes, as opiniões nem sempre são acatadas com naturalidade, ficam sempre os comentários e as criticas referentes à participação feminina nos vários espaços da sociedade, inclusive a desigualdade no salário mesmo desempenhando o mesmo papel que os homens.

Os Movimentos Sociais do Campo, bem como a agricultura familiar, vem no decorrer do tempo discutindo a importância de se ter um maior entendimento da questão de gênero, tentando combater alguns paradigmas estabelecidos historicamente, que define o que é serviço de homem e o que é serviço de mulher.

> (...) o desafio da reorganização da divisão de tarefas na agricultura familiar, superando a visão histórico-cultural que define o que é “serviço de homem” e o que é “serviço de mulher”. Respeitar as

> diferenças não é igual a legitimar desigualdades historicamente constituídas e mantidas. Ao contrario, requer a quebra de certos costumes e hábitos cristalizados e a construção de novos paradigmas relacionais. Embora ainda se sobressaia à participação de homens em atividades consideradas de maior importância econômica, as tecnologias criadas, as oportunidades de dialogo e participação social vêm contribuindo para alterar este quadro histórico-cultural de subjugação do feminino pelo masculino. (MIRANDA, 2004, p.62.)

Mesmo com todos estes avanços na conquista de direitos, ainda prevalecem as relações de poder instituídas pelo sistema, aonde quem determinam o que fazer, geralmente é os homens, assumindo os cargos mais importantes pois são os “mais fortes”. Esta situação é mais freqüente no espaço do campo do que na cidade. Isto se dá também em função de que no campo existem mais homens e menos acesso a formação, meios de comunicação e leitura.

È preciso perceber, que nem todas as pessoas são iguais. Temos diferenças, as quais não estão explicitas somente no aspecto biológico de cada pessoa, mas na capacidade física, biológica e intelectual. A mulher e o homem apresentam diferenças e características que são usadas para trazer presente em nossa vivência, preconceitos e cobranças.

A sociedade é composta por homens e mulheres, na verdade um não sobrevive sem o outro, e nem a sociedade sobrevive, por isso há muito em comum entre ambos. As condições postas para as pessoas forma conforme as condições e espaços onde estão inseridas. Mas nem sempre a formação se dá de forma igual para todos e todas, pois cada um e cada uma têm características e vontades diferentes, podemos perceber na citação abaixo que:

> O conceito de gênero possibilita ver o que há de comum entre as mulheres, porque mostra como mulheres e homens estão no conjunto da sociedade. Mostra também a forma como cada um individualmente vive essa condição. Ao explicar a incorporação da identidade masculina e feminina, explica a diferença entre mulheres, porque no caso de duas irmãs, ensinadas igualzinho pela mãe, uma é meiga, outra é agressiva, uma aprendeu gostar de cozinhar, outra não... Características consideradas do outro gênero estão presentes em todas as pessoas, só que são valorizadas de forma diferente, conforme o lugar que cada um está. Por exemplo, nos espaços políticos, tradicionalmente masculino, é comum as mulheres serem cobradas a deixarem um pouco de lado sua feminilidade e demonstrarem características compatíveis com o

> modelo estabelecido do que é ser militante, forte e combativa, porque só assim os homens vão considerá-la como “fortes”, sem “frescura” (MST, p. 42. 1998)

Algumas pessoas podem até pensar que as desigualdades de gênero foram criadas pelas mulheres, que são simplesmente “queixas diárias.” Mas, se observarmos bem, podemos perceber que isso não foi criado pelas mulheres, mas as diferenças de gênero se dão pelo fato das diferenças sociais estabelecidas na organização da sociedade, e que durante muito tempo as mulheres e os homens se calaram. E somente depois se deram conta que não é possível existir uma sociedade igualitária se estas diferenças não forem eliminadas da convivência social. As desigualdades sociais de gênero não são somente contra as mulheres, os homens são tão vítimas quanto às mulheres. Vítima do sistema que direcionou para que as relações de poder fossem desiguais, ou seja, é uma construção social, que precisa ser reconstruída com as novas relações. Os homens foram ensinados e apreenderam ao longo dos anos, que as direções da família, da sociedade só podiam ser ocupadas por homens, pois as mulheres eram o “sexo frágil”. A descriminação contra homens e mulheres acontece por existir na sociedade preconceitos em relação á sexualidade, classe social e etnia.

Souza diz que “... são nas práticas cotidianas, rotineiras e comuns que se apresentam as diferenças de gênero.” (Souza, 1997, p. 57). O autor entende que são precisamente, os gestos e palavras banalizadas que devem se tornar alvo de atenção renovada, de questionamento e de desconfiança. A tarefa mais urgente seria desconfiar do que é tomado como “natural”.

Estas desigualdades entre homens e mulheres são construídas concretamente e simbolicamente nas relações sociais. Assim, é fundamental compreender como se tem produzido e reproduzido as relações de gênero no cotidiano da vida das famílias assentadas e acampadas, que ao longo desta trajetória, vem construindo e reconstruindo valores, mas também reproduzindo alguns conceitos, na maioria das vezes injustos, que interferem na relação entre as mesmas, afetando principalmente a vida das mulheres.

A formação dos sujeitos se dá de diversas formas, sendo em muitos casos contraditórias com o que se defende nas novas relações. A participação das famílias nas lutas sociais tem trazido mudanças significativas nas relações familiares e sociedade em geral, e na educação dos próprios filhos e filhas, mas também há quem participa de diversos espaços de discussão e oprime a própria família, dirigentes que tratam as outras pessoas com jeito especiais, mas a relação com a família é complicada. Isso é uma contradição que enfrentamos nos movimentos sociais, ainda que exista uma compreensão, mas

ainda está muito no discurso. Percebe-se que as direções em sua maioria ainda são compostas por homens.

> Ter condições de perceber as falhas presentes e projetar o futuro, com o olhar para o horizonte, com sonhos e esperanças de um mundo novo e igualitário para todos e todas. Ter a convicção de que só à construção do novo ser humano e sua libertação pode mudar a sociedade (MST, p. 09).

Percebemos então, a grande dominação de padrões sociais que a família vivencia em seu seio, e desta forma vem contribuindo para que as desigualdades estejam cada vez mais presentes na convivência dos seres humanos.

7 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a elaborção deste documento foi dividida em 5 fases: uma primeira fase de identificação e compilação da bibliografia, a descrição das ferramentas, a coleta de dados ou o trabalho de campo, sua análise posterior e por último a devolução à população dos dados aqui apresentados. A seguir detalham-se cada uma dessas fases;

7.1 Identificação e compilação de bibliografia

CADERNO TEMÁTICO, CEAP, Centro de educação e Assessoramento Popular, re-construindo relações sociais de gênero, Passo Fundo, 2004.

FERNANDEZ Alicia, a mulher escondida na professora, Porto Alegre: Artes Medicas Sul, 1994.

FREIRE, Paulo, professora sim, tia não, cartas a quem ousa ensinar. Olho dágua. São Paulo, 1997.

GÊNERO e educação, caderno para professores, autores diversos - São Paulo, secretaria municipal de educação, 2003

GOLDENBERG, Mirian, a revolução das mulheres, Rio de Janeiro: revan, 1992.

GODINHO, Tatau nem mais nem menos, iguais, CIP, São Pulo, 2002

GRUPO DE ESTUDO,Universidade de Ijui. Contexto e Educação, educação na ótica de gênero, UNIJUI, RS, 1993.

MIRANDA, Ana Maria, Educação Popular com enfoque em gênero,Passo Fundo, 2006.

MURARO Rose Marie, a mulher do terceiro milênio, 8- edição, Rio de Janeiro rosa dos

tempos, 2002.

MURARO Rose Marie, o masculino e o feminino - Rio de Janeiro, sextante, 2002.

MST, coletivo nacional de mulheres. Compreender e construir novas relações de gênero. São Paulo, 2° edição, 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO, nem mais, nem menos: iguais, São Paulo, junho de 2003.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO, coordenadoria especial da mulher, Educar para a igualdade, gênero e educação escolar, São Paulo, 2004.

SETOR nacional de gênero- MST, construindo novas relações de gênero, São Paulo, julho de 2003.

SECRETARIA DO GOVERNO MUNICIPAL, São Paulo gênero e educação, 2003.

SILVA, Tomaz Tadeu da Silva. Documentos de Identidade,uma introdução ás teorias do currículo, 2º edição, Autentica, Belo Horizonte, 2004.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira, como entender e aplicar a nova LDB, São Paulo, 1997.

VIEZZER, Moema. O problema não está na mulher, São Paulo: Cortez, 1998

7.2 Desenho das Ferramentas de Análise

Uma vez analisados os conceitos com os que trabalhamos, assim como os diferentes marcos e as ferramentas (todo exposto no ponto 6.1 "*Marco Teórico:conceito de genero*"), se passou à seguinte fase, à adaptação das ferramentas seleccionadas à realidade que se pretendia consultar.

As ferramentas são os instrumentos base da análise. Ditas ferramentas, incluem, na maioria dos casos, um questionário para recolher as informações e, para a obtenção dessa informação, é preciso a utilização de técnicas de tipo participativo com a população envolvida.
Previamente ao trabalho de campo, houve todo um outro trabalho de adaptação das ferramentas escolhidas para a realização da investigação aos objectivos do estudo e contextos nos que iam ser implementadas. Foi necessário fazer adaptação do questionário a ser aplicado, pois os mesmos eram muito extenços e algumas questões não eram de acordo com a realidade de nossos acampamentos e assentamentos.

Primeiramente, se fez uma análise dos dados que queriam ser recolhidos e que atingiriam o objetivo do trabalho. Posteriormente, foram preparadas as perguntas que ajudariam na obtenção dos dados[4].

Deste modo, o processo de recolha de informação foi a través de entrevistas colectivas que envolveram as pessoas relacionadas com o Programa numa ou noutra área, empresas sociais e assentamento-acampamentos e cursos.

Durante os dias que passamos conversando com as mulheres sobre o trabalho, elas queriam saber sobre a construção das casas, demonstrando pouco interesse com as entrevistas. Devido a estes problemas não foi possível atingir a meta esperada. Tinha previsto 260 entrevistas, mas consegui apenas 242, isso devido às dificuldades acima relatadas.

7.3 Trabalho de campo

7.3.1 Assentamentos e acampamentos

Preparação do trabalho de campo através de questionários escritos sendo esses individuais e alguns coletivos. Nesta etapa se busca destacar o marco teórico e definir as ferramentas de analise da realidade a partir do objeto de estudo definido e o levantamento de dados a serem recolhidos.

O alvo desta pesquisa foram grupos de mulheres de comunidades diferentes

[4] Questionário em anexo.

que desenvolvem atividades agrícolas, na faixa etária de 16 á 50 anos.

Trabalho de campo nas áreas de assentamentos e acampamentos da região Centro do Paraná, dividido entre os meses de janeiro á junho na área da agricultura,

Outro passo foi as reuniões marcadas nas comunidades antecedentes as entrevistas para conhecer a realidade das mesmas levando ao conhecimento das pessoas o objetivo da pesquisa, considerando as datas definidas pelas participantes. Esses momentos foram importantes para observar a convivência das pessoas e absorver elementos informais que nas entrevistas não apareceram, contribuindo assim para uma análise mais profunda.

7.3.2 Empresas Sociais

O trabalho nas empresas sociais foi realizado nos meses de julho e agosto. Foram feito entrevistas com 11 empresas com diferentes ramos de trabalho.
Em algumas empresas foi feita as entrevistas em grupos e outras individuais. O público alvo nas empreeas foram homens e mulheres que exercem difentes atividades dentro da empresa.
Em todos os lugares realizou-se um trabalho de análise da estrutura destas empresas sociais, baseado em dados fornecidos pelas pessoas responsáveis por cada uma das atividades. A leitura destes dados serve para ver a situação dos homens e mulheres nas empresas, levando em conta a sua presença, assim como a posição que em que ocupam no interior da mesma.

7.3.3 TGC

Na Turma de Tecnologia em Gestão de Cooperativas, foram entrevistados/as 36 pessoas (9mulheres e 26 homens). As entrevistas foram feitas por grupos, 3 grupos de homens e um grupo de mulheres.

7.4 Recompilação, síntese e análise dos dados recolhidos. Elaboração da análise de género

A respeito à recompilação dos dados das entrevistas, estes foram recolhidos por escrito pela pessoa encarregada da elaboração desta análise. Posteriormente, uma vez de regresso no escritório, alguns pontos eram esclarecidos ou preenchidos com algumas ideias surgidas durante o encontro ou após ele.

Todas as informações tiradas durante todos os encontros ou acrescentadas depois foram digitalizadas para facilitar o manejo da informação e para à realização duma síntese dos dados.

Mais tarde, uma vez todos os encontros de cada uma das áreas concluíram, foi feita uma primeira síntese na que as informações foram organizadas. Deste modo, as informações já estavam prontas para facilitar a análise de género. Esta análise se baseia principalmente ou quase exclusivamente nas informações tiradas nos encontros através das entrevistas. Também é certo, que a experiência do pessoal encarregado com os assentamentos e acampamentos, têm ajudado na elaboração.

Se procura dar continuidade nas ações a partir dos dados levantados e propostas de ações concretas da realidade observada durante as entrevistas, levando em conta os anseios dos participantes, construindo conjuntamente ações para intervir na realidade.

7.5 Devolução à população

Devolução as pessoas participantes será feita após o termino dos resultados obtidos. O qual levara as participantes um conhecimento mais profundo da realidade em que elas estão inseridas.

8 ANÁLISE DE GENERO

A analise aqui dita é o conjunto de documentos que dará forma ao trabalho realizado, onde se destacam as informações tiradas das entrevistas e das observações feitas e através delas teremos algumas conclusões tiradas do trabalho de campo. As análises se dividirão em três relatórios por áreas. A área de assentamentos e acampamentos, área correspondiente as empresas sociais e por último a área do TGC. Para concluir faremos uma conclusão geral.

8.1 Areá de assentamentos e acampamentos

Na área comunidade foram entrevistadas 242 mulheres de faixas etárias diferente que vai de 16 anos até 50 como mostra a tabela em anexo.

Também mostraremos em uma tabela, que está em anexo a este documento, os locais e o numero de entrevistada por brigadas e o grau de escolaridade.

A analise da área comunitaria será realizada por blocos de questões[5], sendo

[5] Ver questionário anexo 4

Bloco I: as questões 1 e 2 que se refere as atividades de perfil e acesso ao controle. Bloco II: atividades reprodutivas da questão 3 a 11.
Bloco III atividades produtivas, as questões 12 á 34.
Bloco IV, organização dos assentamentos e acampamentos, das questões 35 à 41.
Bloco V, crédito agrícola, as questões 42 à 46.
Bloco VI, a participação nas atividades produtivas do Movimento as questões 47 à 53,
Bloco VII troca de experiência, as questões 54 à 58,
Bloco VIII Formação e educação as questões 59 à 62, e o ultimo Bloco será outros as questões 63 á 64.

Nas comunidades encontramos algumas dificuldades em articular com as coordenações das comunidades reuniões antecedentes a pesquisa, pois os assentados passam por uma fase que sai de acampamento para assentamento, sendo que a necessidade de organizar seu lotes e casas é maior deixando de participar das reuniões que envolvem outros setores, mesmo conseguindo marcar as reuniões em alguns locais foram poucas as pessoas que participaram.

Devido ao grande numero de questões para responder, tivemos que mudar o método do trabalho, sendo que em alguns locais foi sentado coletivamente para as entrevistas, explicando e respondendo, algumas mulheres saíram da reunião não respondendo as questões, dizendo que estavam cansadas de reuniões e nenhuma solução concreta para os problemas do assentamento.

Durante este trabalho se percebeu várias questões referentes ao cotidiano das mulheres entrevistadas. Buscamos relatar alguns elementos da pesquisa e algumas contradições.

Em alguns destes locais a pesquisa foi tranqüila e bem aceita pelas famílias, e pediram para continuar o trabalho com práticas e palestras na relação de gênero para a formação dos sujeitos destes espaços, mesmo com problemas sérios e ameaças de despejo e até falta de alimentação, não impediu de realizar o trabalho e pedir para voltar. Isso revela o compromisso com a luta pela terra, pela Reforma Agrária, mesmo nestas dificuldades têm sede de aprender e ter acesso às informações das lutas e sobre a área que estão residindo.

Já em outros locais percebe-se que a pesquisa não teve o avanço esperado, pois a angustia das famílias eram outras no momento, a necessidade de pensar a sua sobrevivência era mais forte, sendo que suas preocupações estão mais voltadas para a organização dos seus lotes e referentes ao recurso das casas que ainda não foi liberado, pois estão a tempo no acampamento e têm

seus sonhos. Isso é um processo que todas as famílias passam quando vem para o acampamento onde elas ficam mais próximas facilitando a participação nas reuniões e decisões coletivas, quando passam para o assentamento a preocupação maior é com o lote, se distanciando do processo coletivo, tendo como justificativa a distancia da comunidade, cada vez mais se isolam das lutas do assentamento. Após um período algumas famílias sentem a necessidade de se reorganizar, mas essa luta se da basicamente pela questão econômica visando renda para sua família e propriedade, ficando ausente as questões culturais, políticas e sociais. E muitos dizem que o Movimento esqueceu deles, e não se sentem parte deste Movimento, vendo apenas o mesmo nas pessoas da direção, não compreendem que eles são sujeitos desse processo e têm que dar continuidade na luta e se organizar internamente. Para entender melhor estas particularidades de cada comunidade, ver anexa 2 os relatórios de cada uma das visitas realizadas.

8.1.1 Bloco I - Questões Introdutórias

Na pesquisa realizada nos assentamentos e acampamentos, dentre as 242 mulheres entrevistadas, 131 delas responderam que existem mulheres que não vivem com o marido, mas que vivem com filhos/as. 40 responderam que são solteiras e vivem sozinhas. 18 entrevistadas responderam que são separadas, viúvas com mais idade e também vivem sozinhas. 25 delas disseram que no assentamento e acampamento não existem mulheres que vivem sozinhas e 28 não opinaram sobre o assunto.

Quando as questões que se referem aos homens, 112 responderam que há homens que moram com filhos, 67 responderam que tem homens que moram sozinhos, 7 que são solteiros, 26 não sabem e 30 não opinaram.

Esses dados foram coletados a partir da visão da maioria das mulheres em cada assentamento ou acampamento. Especialmente em áreas grandes, nem todas conhecem o assentamento como um todo, pois muitas delas acabam se restringindo à convivência com os vizinhos ou comunidades próximas.

Portanto, pode-se dizer que o tipo de família que encontramos é o de família “nuclear’ com um só chefe de família. Na maioria dos casos este “chefe de família” é um homem e somente nos casos em que este homem não está presente (seja por ausência, desconhecimento ou por morte) são as mulheres que assumem a chefia do lar.

8.1.2 Bloco II - Atividades Reprodutivas

Segundo as entrevistadas as tarefas reprodutivas em sua maioria ficam sob a

responsabilidade delas mesmas, sendo que algumas disseram que os homens ajudam nas tarefas de casa e outras que contam com as filhas para ajudar nessas atividades. Os filhos homens, em poucos casos, contribuem também.

Grande parte das mulheres entrevistadas relata que os homens não levam jeito para a cozinha e que fazem muita bagunça. Também se percebe que a ajuda que as mulheres disseram receber dos maridos nas atividades domésticas se refere aos finais de semana, quando o homem contribui em parte na preparação da refeição assando a carne. Ainda assim, a outra parte da alimentação é preparada pelas próprias mulheres.

Somente algumas entrevistadas relataram que a divisão das tarefas de casa se dá de igual para igual entre o homem e a mulher, não considerando que eles assumam um papel de ajudantes, mas sim que a tarefa também corresponde a eles.

De acordo com as entrevistadas, o tempo que elas dedicam para a preparação de alimentos para a família é de 1 a 3 horas. Essa atividade acontece em casa, pois são poucas as mulheres que trabalham fora.

É importante destacar dois aspectos a respeito. Por um lado, do que foi dito anteriormente se deduz que a preparação da comida é uma tarefa própria das mulheres e, que a participação dos homens nessa tarefa é pontual (nos finais de semana e somente na preparação da carne) e que ainda assim é acatada como uma ajuda, pois somente um pequeno número de mulheres disseram que a responsabilidade pelas comidas deve ser também dos homens.

Um aspecto a destacar é o espaço no qual essa tarefa é executada, sendo a casa o lugar de preparação dos alimentos., o espaço da cozinha, isto é o âmbito doméstico ou privado. A atividade de preparação da comida que se realiza em público é a preparação da carne nos finais de semana, atividade que é desempenhada pelos homens. A preparação das outras comidas continua sendo feita dentro de casa.

A maioria das entrevistadas respondeu que o cuidado dos filhos é responsabilidade do casal e que os dois o assumem igualmente. A opinião de que a responsabilidade cai somente sobre a mulher ficou em segundo lugar. Um pequeno grupo ainda afirma que a família toda tem esta tarefa.

Contraditoriamente, as próprias companheiras relatam que quando o homem não está em casa, as crianças ficam com a mãe, mas quando a mãe sai tem que levar os filhos consigo. Concluem que o nível de igualdade a que elas se referem é quando estão todos em casa, isso não significa que seja todo o tempo.

Este aspecto nos ajudará muito na hora de continuar fazendo a análise, já que vai adiantando uma das conclusões. Em muitos casos percebemos que as mulheres falam que há igualdade (teríamos que aprofundar mais este conceito e constatar se se trata de uma igualdade percebida ou uma desigualdade que não se quer assumir devido ao grau de igualdade formal que se prega) mesmo que as práticas não o mostrem assim.

Com relação ao acesso à água, a maioria das entrevistadas relatou que a família dispõe de água encanada. Quando não há fornecimento direto de água, relataram que a tarefa é realizada sempre que necessário, podendo ser até 3 vezes ao dia. Quem se ocupa da tarefa de buscar é toda a família ou, em alguns casos, o casal. Poucas responderam que somente a mulher ou somente o homem realizam a tarefa.

Este aspecto é importante já que o veremos em muitas ocasiões, é a tendência de não dizer de quem é a tarefa e esconder as respostas na família toda. Analisando outros dados, poderíamos chegar a outro tipo de conclusão, como a que não há necessidade de buscar água três vezes ao dia (imaginamos que para a preparação da comida, a limpeza da casa e ao asseio pessoal) e tendo-se em conta o perfil das atividades (os homens fora de casa e as mulheres nas atividades domésticas poderíamos supor que serão as pessoas que ficam em casa as que trazem a água, provavelmente as mulheres e os filhos e filhas que não vão à escola. Sabemos se são os meninos ou as meninas?

Por sua vez, a obtenção da lenha para cozinha na maioria dos casos é de responsabilidade dos homens. Em segundo lugar prevaleceu a resposta de que isso é assumido pelo casal e somente poucas responderam que toda a família se encarrega da tarefa. Para as famílias que usam lenha da própria unidade de produção, a constância dessa atividade pode variar desde diária, semanal, ou até quinzenal. No caso das famílias que compram lenha dos vizinhos, afirmam que o fazem de uma a duas vezes ao ano.

O que chama a atenção nesse caso é que não dá para diser se é uma tarefa dos homens ou de sua responsabilidade.

O cuidado com a horta na maioria dos casos é assumido pelas mulheres, algumas falaram que os dois realizam esta tarefa ou que a família inteira cuida da mesma. O tempo destinado a esta atividade é em torno de 30 minutos, duas horas ou chegando até a 3 horas diárias. Algumas famílias, ou poucas famílias não têm horta em casa.

Quanto às atividades de lavar roupas e louça é de responsabilidade das mulheres e das filhas. Nesse caso, algumas companheiras relataram que quando a mulher não pode fazer as tarefas o homem faz. Uma minoria falou que o casal ou a família inteira realiza estas tarefas. Consideram que gastam em média duas a cinco horas diárias para cumprir.

Quanto à participação de filhos e filhas nas tarefas foram mais presentes os relatos de que as meninas trabalham em casa com a mãe e os meninos na lavoura com o pai. Somente nas famílias que não tem meninas é que os filhos fazem de tudo. Uma pequena parte também colocou que as meninas fazem de tudo que for preciso, casa, ordenha e lavoura.

Com relação às mulheres que vivem sozinhas, a maioria relatou que as vizinhas nessa situação consguem fazem as mesmas tarefas que uma família formada por mais pessoas, mas com algumas ressalvas. Afirmam que o trabalho rende menos, principalmente na lavoura. Ainda assim, de uma forma mais sofrida, a maioria consegue cumprir com as tarefas de casa, dependendo da criatividade. Somente uma minoria disse que as mulheres que vivem sozinhas não conseguem desenvolver as mesmas atividades.

O trabalho mais valorizado na visão das entrevistadas é o produtivo, porque gera e seu resultado aparece em forma de bens. Em segundo lugar está o trabalho reprodutivo, sendo valorizado pela aparência tanto quando alguém chega e elogia que a casa está bonita quanto para se sentir bem no espaço onde vive. Por último, valorizam o comunitário para receber as pessoas em festas e outras atividades[i].
Como resumo deste bloco de atividades reprodutivas os aspectos a destacar são:
1 - Há uma divisão de sexual do trabalho, e a maioria das tarefas reprodutivas é de responsabilidade das mulheres. O trabalho dos homens e pontual/esporádico e tem características diferentes, porque que é feito no espaço público (espaço tradicional dos homens e é um trabalho que exige mais a força física, cortar lenha).
2 - São reticentes quando dizem que as mulheres se responsabilizam das tarefas, se diz uma coisa, se constata outra, não é assim com relação as tarefas que fazem os homens.
3 - As filhas e os filhos participam das tarefas, mas também se considera ajuda e continua a divisão sexual do trabalho, as filhas ajudam às mães e os filhos ajudam aos pais.

8.1.3 Bloco III - Atividades Produtivas

A maioria das famílias produz várias culturas para consumo que são chamadas

“miudezas” por serem produzidas em menor quantidade. As mais destacadas são: milho, feijão, batata doce, verduras, arroz, mandioca e pipoca, existem outras culturas, mas é a minoria. Todas as culturas são produzidas pela família nos lotes dos assentamentos ou nas áreas de acampamentos. As hortaliças se destacam mais como atividade das mulheres, mesmo assim elas relatam que os homens “ajudam”. Na maioria dos casos, foi relatado nas conversas informais que somente elas plantam as miudezas, mas nas entrevistas elas relataram que os dois o fazem.

Além disso coincidem com as respostas dadas no parágrafo anterior sobre o cuidado da horta.

Das sementes utilizadas para o plantio uma parte é comprada, principalmente milho e soja, outra é crioula, como feijão, arroz e outras miudezas. A minoria das entrevistadas tem o hábito da troca de sementes entre os vizinhos.

No trabalho agrícola são realizadas diversas tarefas, como: preparar a terra capinar, gradear, roçar, lavrar com trator e com arado, adubar, plantar, limpar e colher, sendo que uma pequena parte faz plantio direto.

Quando questionadas sobre as tarefas específicas de homens ou mulheres, uma boa parte disse que não tem diferença. Outra parte fala que lavar roupa, louça e fazer pão é tarefa de mulher, mas na lavoura tudo é tarefa de todos. O trabalho com o trator e passar veneno é tarefa de homem. Uma boa parte dos homens trabalha fora como pedreiros, carpinteiros, bóias frias, trabalho temporário, sendo nas cidades e em outros assentamentos e acampamentos onde encontrar serviço. Nestes casos são as mulheres e filhos que cuidam de todas as atividades nos lotes.

Uma pequena parte das mulheres trabalha fora, algumas com venda de roupas ou perfumes e cosméticos, outras como professoras, agente de saúde, diarista, bóia-fria e serventes nas escolas. No caso de mulheres que trabalham fora, o cuidado com o lote é tarefa dos homens e as tarefas da casa são feitas pela mulher (ao chegar em casa) ou pela filha, quando há.

Quem decide o que a mulher faz ou produz no lote uma grande parte são elas mesmas. Essa afirmação se repetiu tanto nas respostas à entrevista quanto nas conversas informais. Ainda assim, uma boa parte respondeu que o casal decide conjuntamente.

Aqui é importante que se diga que são elas mesmas quem decidem. Por um lado se diz que são elas quem tem a responsabilidade sobre a horta, depois que os pequenos cultivos são coisas dos dois, que não há diferença ou divisão, mas que as decisões são tomadas por elas mesmas. Isto de algum modo

poderia apontar que as mulheres “escondem” a realidade ou que responderam o que elas gostariam que fosse.

Uma parte das famílias dá conta das atividades do lote, mas metade delas tem necessidade de contratar mão de obra na época de colheita, tendo preferência da mão de obra masculina, mas mesmo assim há mulheres que trabalham de bóia fia na época da colheita.

A maior parte das famílias colhe o suficiente para subsistência, sobrando pouco para vender e sendo feijão e milho os produtos agrícolas mais comercializados. Algumas famílias têm necessidade de comprar os alimentos, justificando que é por causa da estiagem ou muita chuva. Mas se percebe que o tempo não é ocupado para outras culturas de necessidades básicas da família.

As respostas relacionadas à tomada de decisão do que se come, vende, troca ou guarda é aponta que na maioria dos casos é dos dois, sempre sendo discutido em conjunto. Porém, nas conversas informais elas relatam que às vezes as decisões vêm como informe depois de uma decisão já tomada pelo homem.

Este aspecto pode esclarecer as hipóteses que vínhamos mantendo na análise, que formalmente existe uma igualdade, mas que essa igualdade não é real.

Dos produtos colhidos, o homem vende milho, soja e feijão, tendo que se deslocar para a cidade geralmente com ônibus e/ou caminhão fretado. Em poucos casos vão com carro próprio. A priori as mulheres dizem que não vendem nada, depois afirmam vender ovos, queijo ou frango entre as vizinhas da comunidade. Não consideram como geração de renda, já que a maioria das famílias tem esses produtos e, por isso, a venda é pouca e eventual. Um pequeno grupo das entrevistadas trabalha com a venda direta para as escolas públicas, pelo Programa de Aquisição de Alimentos da CONAB. Estas se consideram diretamente envolvidas nas atividades produtivas, inclusive na comercialização. O dinheiro arrecadado com estas vendas é destinado para as necessidades da família e nunca para elas mesmas. O deslocamento é sempre de ônibus.

A venda contrasta com a produção. Isto é, assim como a produção é de responsabilidade das mulheres, a venda do que é produzido e a conseqüente coleta dos benefícios é de responsabilidade dos homens. Elas produzem os produtos, mas são os homens que os vendem. O caso das mulheres do 8 de Junho que trabalham diretamente com o CONAB são uma exceção à regra.

Um número pequeno das famílias tem carro ou moto, sendo que quem dirige é o homem ou filhos. As mulheres justificam que não sabem dirigir e não têm

carteira de motorista, por não se interessarem em aprender. Para se deslocar dependem dos maridos ou filhos, ou tomam ônibus.

Este aspecto da posse ou não de um meio de transporte e do não acesso a isto, é um dado muito importanbte já que as condicionará na hora da participação em lugares muito afastados.

Os animais que as famílias possuem são: bovinos leiteiros (ou misto, em alguns casos), suínos, eqüinos e aves, poucos casos têm caprinos ou outros animais. Dos mesmos, o que é de responsabilidade da mulher são as galinhas, os demais são de responsabilidade da família. O tempo destinado para essa atividade varia conforme as condições do lote (disponibilidade de água, pasto, potreiro). Para manter os animais, elas responderam de forma bastante simplificada, a maioria listando os seguintes itens: forragem, pasto, quirera, silagem, mandioca, sal e medicamentos. Quem realiza estas atividades é a família toda. O tempo para estas atividades variou muito entre as entrevistadas, sendo considerado de 15 minutos a 8 horas.

Outra vez nos deparamos com a diferença das responsabilidades das mulheres e da família. Assim como as galinhas, que parece são responsabilidade das mulheres os outros animais, não está tão claro, se diz ser da família. Precisa-se investigar melhora para vere o que se esconde por trás disso. Outro aspecto importante é o destino dos animais. Entendo que as galinhas são pequenos animais que fornecem basicamente ovos e um pouco de carne par o consumo. Estas atividades menos significantes (assim como as hortas e miudezas) são realizadas pelas mulheres, enquanto que os cultivos maiores são da “família”.

O que gera renda para a família são o leite e os grãos, sendo que a primeira atividade considerada que tanto o homem quanto a mulher a realizam. De acordo com os depoimentos, a venda de grãos é atividade realizada pelos homens com exceção das mulheres chefes de famílias que vivem sozinhas.

Isto contrasta com as entrevistas realizadas com as mulheres produtoras de leite, que relatam que são elas as produtoras enquanto que o controle dos recursos gerados dessa atividade são dos homens, pois os cheques de pagamento são emitidos no nome dos maridos.

Segundo os relatos, a renda obtida dessas duas atividades não é dividida, mas vai para toda a família. As mulheres investem principalmente em alimentação, vestuário e educação, em segundo lugar escolhem móveis e eletrodomésticos e, em último caso, compram cosméticos. Já o homem investe em criação, alimentação e materiais relacionados à lavoura e manutenção do lote. A maioria das entrevistadas relatou que os gastos familiares são definidos pelos dois, conforme as necessidades da família.

Nas respostas, no entanto, se pode ver uma diferença nas pautas de gastos entre homens e mulheres. O gasto ou alvo das mulheres está mais direcionado as tarefas definidas anteriormente como “responsabilidade” das mulheres enquanto que os gastos dos homens estão voltados as trabalhos a eles atribuídos.

O manejo dos recursos naturais é considerado tarefa de toda a família, retirando ou apanhando nas matas ou onde houver disponibilidade. Nos acampamentos existe uma equipe que define como e quando utilizar tais produtos considerando a necessidade das famílias, esse manejo acontece devido à organicidade interna que se tem.

De todas as comunidades, assentamentos e acampamentos onde a pesquisa foi realizada, apenas um acampamento não tem acesso a luz elétrica e as famílias usam candeeiro, lampião, e/ou velas.

8.1.4 Bloco IV - Organização dos assentamentos e acampamentos

As mulheres disseram participar das atividades organizativas, mas não na mesma proporção dos homens. Nos locais onde há um pouco de organização, as mulheres participam da coordenação das brigadas, dos núcleos de base e em alguns setores, sendo na saúde, educação, gênero e produção para alimentação das famílias assentadas.

Em outros locais, onde as famílias estão organizadas por comunidades, a participação das mulheres se dá mais nos clubes de mães, na igreja como ministras, nos cursos de artesanatos e pastoral da criança. Também se envolvem muito na organização de festas da comunidade, mutirões para limpeza e manutenção dos espaços comunitários e participação na igreja. Quando assumem cargos em espaços como associação de agricultores ou cooperativas as mulheres geralmente são secretárias, justificando que assumem esse posto porque escrevem bem.

É importante mencionar que os espaços de participação coincidem com a divisão de gênero do trabalho, ocupando-se os papéis que tradicionalmente tem sido atribuídos às mulheres e que naqueles casos em que saem desse estereótipo seu trabalho se limita as atividades de secretaria.

Por outro lado, em alguns locais existem associações sendo: grupo orgânico, grupo convencional, e grupo da madeira, nas quais algumas mulheres participam, mas nas reuniões a participação é mais dos homens.

Quando avaliam sua própria participação, consideram que estão presentes nas discussões e tomadas de decisões, mesmo assim relatam que a participação

delas é menor quando comparada a dos homens. Algumas companheiras relataram que as mulheres participam para cumprir número e têm medo de dar opinião e decidir algo nas reuniões. Na comunidade, as decisões são mais dos homens. Algumas companheiras falaram que falta organização em todos os aspectos.

Os meios de comunicação mais utilizados são: radio e celular, poucas têm televisão. Os avisos são divulgados nas celebrações, clube de mães.

Os problemas da comunidade são resolvidos de diversas formas, dependendo do local e gravidade de cada um. Em alguns locais fica a cargo da coordenação, grupo gestor ou polícia, em outros o presidente da comunidade ou diretoria. As mulheres contribuem porque fazem parte da coordenação então participam das discussões e tomada de decisões. Os problemas mais identificados em alguns destes locais foram à falta de água, limpeza dos espaços coletivo e referente aos cargos que as mulheres são convocadas a participar.

Surge, portanto, uma necessidade de maior participação das mulheres em vários setores, tanto em número de praticipações e sobretudo quanto a qualidade que essa participação se refere. Haverá que aprodundar-se nas causas da baixa participação e nos limites da participação das mulheres para dar-les poder de participação na tomada de decisões, assim como ampliar as áreas de atuação/participação.

O tempo livre varia muito, algumas mulheres conseguem descansar após o almoço na maioria entre 20 minutos a uma hora, outras somente no horário da refeição, algumas à noite somente e outras nos finais de semana, uma minoria ainda diz que não tem descanso em nenhum momento, pois além de ir para roça o trabalho em casa exige o tempo todo. Enquanto para a maioria das entrevistadas os homens descansam após o almoço, pois têm mais tempo, outros na mesma quantidade da mulher, alguns ainda que homens sim mulheres não.

O tempo livre que as mulheres dizem ter varia, mas em todos os casos estão de acordo que é menor que o dos homens. Alem disso é importante destacar que o tempo, identificado como tempo livre, é na melhor das hipóteses, de 20 minutos (algumas nem sequer apontaram este espaço de tempo, mas sim afirmam não ter tempo livre. Ter em conta esta questão será vital na hora de planejar ações na comunidade e deveremos considerar dois aspectos

A primeira premissa é que, para que as mulheres possam participar, elas precisam ter tempo livre. Não podemos carregar ainda mais as jornadas de trabalho reprodutivo, produtivo e comunitário das mulheres. Por isso, antes de planejar as ações tem-se que prever a diminuição da carga de trabalho das

mulheres. Um exemplo pode ser os rodízios, mas podem existir outros.

Por outro lado, deve-se levar em conta que ações que realizam são feitas em horário fixo e quais podem ser flexíveis. Isto para determinar, se nas ações que fazemos podem participar mulheres.

O que se considera lazer para as mulheres é visita nas vizinhas, tomar chimarrão, uma grande parte participa de clube de mães onde tem jogo de bolãozinho uma vez por mês, quando tem baile, são poucas as mulheres que jogam futebol, essa é uma atividade que os homens e adolescentes praticam mais. Em alguns locais tem rios ou alagado que também é uma forma de lazer, mas nem todos participam, ainda em noites culturais, uma minoria joga vôlei, e participam de pescarias junto com o marido. Algumas das entrevistadas falaram que não existe nenhum lazer. Em alguns destes locais tem grupo de jovens, mas a participação é pouca, porque a maioria saiu para trabalhar fora, ou seja para cidade. Para as crianças em alguns locais tem parque infantil, mas na maioria não tem nada, somente brincam nos vizinhos enquanto as mães tomam chimarrão.

Quando falam em trabalho comunitário se referem que as mulheres ajudam nas tarefas comunitárias sendo desvalorizado o trabalho por elas exercido. Ainda reflete a falta de incentivo para que as companheiras participem mais.

Há que destacar e valorizr o trabalho exercido por elas e trabalhar nos grupos de mulheres quais são os incentivos para ampliar a sua participação.

8.1.5 Bloco V, crédito agrícola

A maioria das mulheres tem acesso ao crédito agrícola, mas o entendimento delas foi relacionado com o bolsa escola, bolsa família, auxilio a propriedade (fomento), aposentadoria, não como investimento, pronaf etc.

A maioria acha importantes os créditos, para suprir as necessidades de sobrevivência da família, para melhorar a produção, construir habitação, investir em ordenha, estrebaria, melhorar a propriedade. Algumas pensam não ser bom por medo de se endividar e outras pensam outros projetos.

Uma parte entende que o acesso a crédito é bom, mas é lento e às vezes não sai na época certa, mas é só saber investir. As que acham que não é bom é pelas condições, ou seja, as parcelas altas, juros altos, medo de não poder pagar, a verba é limitada conforme o projeto o recurso é pouco. E uma grande parte não tem conhecimento sobre o assunto.

Não há impedimento para as mulheres terem acesso ao crédito, mas o homem que cuida desta parte, ele que administra. A parte que relata que há impedimento é por falta de conhecimento, sem documentação do lote, cadastro no nome do marido, nome no SPC, medo de fazer dividas, insegurança e falta de organização. Se tiver um financiamento no nome do homem a mulher não pode pegar outro. O medo que as mulheres têm de não conseguir pagar impede de ter acesso aos recursos, mas elas que ajudam de uma forma ou de outra a pagar o que o marido faz.

Os benefícios são: melhor qualidade de vida, moradia, organização da propriedade, gado leiteiro, aumento da renda, aplicar em algo que de retorno. Algumas acham que não traz beneficio nenhum e outros.

As respostas nesta área de crédito nos lançam pistas de trabalho a curto e longo prazo. Pelo que as mulheres relatam não há problemas no acesso formal aos créditos, mas há um problema no controle dos mesmos, já que são os homens que os administram. Por outro lado, na teoria, não há impedimento para que as mulheres tenham acesso ao crédito, mas tendo realizado este diagnóstico se percebe que as mulheres tem pouco ou escasso acesso e controle da renda, sem o qual não podem realmente ter acesso ao mesmo (é difícil na teoria, mas não muito difícil na prática).

8.1.6 Bloco VI, a participação nas atividades produtivas do Movimento

Uma grande parte das mulheres entrevistadas participou de atividades desenvolvidas pelo Movimento, sendo de hortas comunitárias, agro floresta, jornada de agroecologia, marchas, romaria da terra, alimentação saudável, saúde, educação, formação. Uma parte das que não participaram alguém da família participou as que não participaram de nenhuma atividade estão a pouco tempo no Movimento e algumas não tem conhecimento.

A maioria acha importantes as atividades desenvolvidas pelo Movimento, acham que unidos é melhor de trabalhar, dá lucro, os alimentos são mais saudáveis, adquirem novas experiências, reforça a cooperação entre as famílias quebrando o individualismo, aprende produzir, em grupos produz mais, adquire mais conhecimento. As que acham que não é importante porque uns trabalham mais do que outros, precisa muita mão de obra, necessidade financeira para as atividades, para produzir orgânico precisa corrigir a terra, isso exige um longo tempo e o que fazer nesse tempo?

A maioria das companheiras relataram que podem participar das atividades

mais internas, como horta comunitária, cozinha comunitária nas localidades próximas, sendo que elas mesmas decidem em participar. Uma pequena parte delas depende da decisão do marido ou os dois juntos, a coordenação, coletivo ou direção que define.

A maioria acha boas as atividades desenvolvidas, ficando a preferência pelo PRV, (pastoreio racional voisin) a produção orgânica, Agroecologia, leite, agrofloresta, pois proporciona grandes oportunidades de ter conhecimento e troca de experiências, e também geração de renda e uma melhor visão de mundo. A menor parte que não acha importante é que a agroecologia da muito trabalho, é difícil o uso do veneno atrapalha o processo e alguns acreditam que sem veneno não se produz nada e que da mais lucro com veneno (grande quantidade). Algumas ainda não têm conhecimento sobre o assunto.

Uma parte das entrevistadas disseram que tem igualdade nas tarefas realizadas por homens e por mulheres, outras que não, se percebe que algumas companheiras tem dificuldade de falar a realidade vivida, e falam para proteger os companheiros, dizendo que eles também o fazem. A igualdade se dá nas atividades produtivas que as mulheres trabalham na roça e em casa, enquanto os homens em sua maioria trabalham somente na roça.

A maior parte diz que não tem impedimento, mas o que impede é o marido, filhos, falta de vontade e o serviço de casa. Percebe-se que quando a mulher vai para a lavoura é considerado trabalho, mas em casa é considerado serviço.

Os benefícios são o aprendizado, o conhecimento, inovação, esclarecimento, oportunidade, qualidade de vida, vida melhor no campo, aprendemos a ser independente, liberdade de escolha, renda e união. A menor parte relatou que as desvantagens são a pouca renda, e uma parte não tem conhecimento do assunto.

8.1.7 Bloco VII troca de experiência

A maioria da entrevistadas não têm participado de troca de experiências, as que participaram foi em cursos de proteção de fontes, encontros de formação, educação, produção de leite, produção orgânica, jornada de agroecologia, PRV e algumas palestras sobre saúde. A maioria acha que é importante participar, porque aprende mais, tem reconhecimento e compreender que o valor da mulher vai alem do fogão. A maioria diz que quem decide quem participa ou não são elas mesmas, em segundo lugar os dois, em terceiro lugar o homem, e quarto a coordenação/direção.

Esta afirmação de controle sobre as decisões de participar nas trocas de experiências contrastam com os impedimentos assinalados por elas mesmas ao enumerar os impedimentos que detalham a seguir.

Para a maioria o impedimento na participação é os filhos, em segundo o marido, em terceiro o serviço da casa, falta de vontade e as condições financeiras para deslocamento, outra questão é o numero de dias para ficar fora de casa em encontros e cursos. Uma parte ainda fala que não tem impedimento, e que elas vão quando querem.

Os benefícios são o conhecimento, estudo, conscientização, informação, aumento da produtividade, troca de experiência. Os cursos são um grande passo para as mulheres se desafiarem a sair e aprofundar seus conhecimentos.

8.1.8 Bloco VIII Formação e educação as questões

Na maioria dos locais as crianças, adolescentes e jovens têm acesso a educação e que é igual para meninos e meninas, a maioria estudam até segundo grau completo, e uma minoria até completa o ensino fundamental e param, casam ou saem trabalhar fora.

Sem por cento das entrevistadas entendem que a educação é a base de tudo, que é muito importante na formação dos cidadãos, é um direito de todos, é um bem construtivo, ter estudo é qualidade de vida melhor, pode ter um futuro melhor, para não ser discriminado e não sofrer como os pais sofreram e ter um bom emprego.

A pesar de ter conhecimento das vantagens da educação, as mulheres encontram impedimentos para conseguir completar sua formação.

O maior impedimento no estudo das mulheres em primeiro são os filhos, em segundo a casa, terceiro o marido, quarto a falta de vontade, ainda preconceito, família, transporte, roça e leite. Algumas relataram que depois que casa fica mais difícil, falta tempo.

A escola na maioria é de fácil acesso, se é longe tem transporte escolar, em alguns locais as estradas são ruins dificultando o acesso principalmente nos dias de chuva.

8.1.9 Bloco IX Vários

Para participar de atividades do Movimento grande parte das mulheres tem

que deixar as tarefas da casa, os filhos, a família, isso acaba impedindo a participação das companheiras em muitos espaços.

Por isso, para superar essas barreiras, precisa-se melhorar em primeiro lugar as condições de vida das mulheres para que depois ou paralelamente se trabalhe e melhore a sua posição.

A maior dificuldade das mulheres chefes de família em participar das atividades é que tem que fazer tudo sozinha e depende dos vizinhos/as para algumas tarefas, e não tem com quem deixar os filhos, tem responsabilidade de pai e mãe, depende da idade que os filhos tem, se forem grandes cuidam das tarefas do lote e de casa, mas se forem pequenos fica mais difícil.

Perfil de actividades

Atividades Reproductivas	Responsabilidad			Tiempo		Lugar
	Mulheres	Hommens	Familia	Mulheres	Hommens	
Preparaciçon de comida	X	Fines de semana "colaboran"		1 a 3 horas dia		casa
Cuidado de Filhas, filhos, doentes	X			dia tudo	Cuando estan todos en casa	casa e fora
Agua			X			fora
Leña Compra		X				fora
Horta	X			30 min a 3 horas		lote
Lavar	X Adultas e filhas			2 a 5 horas		casa
TOTAL HORAS	todos los dias, todo el dia	Fines de semana "colaboran" e compra o aprovisinamiento de leña				
Atividades Productivas	**Responsabilidad**			**Tiempo**		**Lugar**
	Mulheres	Hommens	Familia	Mulheres	Hommens	
Miudezas Agricultura	X	ajudam				lote
Cuidado de animales	X		X	15 min a 8 horas		lote
Empleo por cuenta ajena	X	X preferiblemente			8 horas?	fora
Comercio		X				fora
TOTAL HORAS						
Atividades Comunitarias	**Responsabilidad**			**Tiempo**		**Lugar**
	Mulheres	Hommens	Familia	Mulheres	Hommens	

coordinación		X				
iglesia, pastoral, artesanato, club maes	X					

8.2 Areá de empresas sociais

A primeira parte da análise das empresas sociais é a análise dos dados recopilados com relação à estrutura das atividades.
Esta análise da estrutura se realizou em 8 das atividades que se desenvolveram na região. Estas atividades sâo: Agroveterinária, Ceagro Vila Velha e Ceagro Cavaco, Depes. Atividade da Leite = motoristas, Crenhor, O Mercado Coopera e o Panifício do Assentamento 8 de Junho.
Com relação a presença de homens e mulheres nestas atividades e importante destacar que todas elas são mistas, com exceção de duas; o panefício do 8 de Junho que é um aprendizado de um grupo de 16 mulheres do dito assentamento e a atividade da Leite que emprega dois motoristas homens.
Nas demais atividades encontramos a presença tanto de homens como de mulheres, se bem que é certo, que salvo a exceção do Mercado em todas as atividade se empregam mais homens que mulheres, sendo este o caso de Ceagro Cavaco a atividade que mais paritariamente emprega a 7 homens e 6 mulheres ou na área de Vila Velha 10 homens e 8 mulheres. Observa-se que estas duas atividades são relaciondas ao âmbito da educação, âmbito relacionado tradicionalmente com as mulheres.
Mas a análise da presença nos mostra outro aspecto importante da participação, isto é, a visão que vai mais além da presença das mulheres e que se centra nos postos que elas assumem. Outro aspecto que se necessita ver é se esses postos são em relação ou educação que as mesmas tem. Esta análise de faz por empresa e analizando as empresas mistas.

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOM
		Total mulheres	%		Total homens
Total	8	3	37,5		5
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOM
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens
Entre 1 ano e 5 anos	8	3	100	37,5	5
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOM
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens
hasta 25 anos	7	2	66,6667	25	5
26 a 35 anos	1	1	33,3333	12,5	
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOM
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens
educaçao fundamental (1-4)	2				2
formaçao profesional	2	1	33,3333	12,5	1
Superior	1	1	33,3333	12,5	
Superior Incompleto	3	1	33,3333	12,5	2
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOM
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens
Outros	8	3	100	37,5	5
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOM
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens
Administrativo	3	2	66,6667	25	1
Tecnico	3	1	33,3333	12,5	2
Gerente	1				1
Coordinador	1				1

Tabela 1: Estrutura de Crenhor

Um dado que chama a atenção é que tanto o cargo de coordenador, como de gerente são ocupados por homens e as funções das mulheres são as relacionadas com a área administrativa ou técnica.Mas a única pessoa que finalizou os estudos superioresé uma mulher e tem o mesmo tempo de empresa que o resto do quadro de funcionários. Isto é, não ha correspondência entre os maiores níveis de formação com os maiores cargos de responsabilidade no interior da empresa/atividade.

Nessa mesma análise de formação e cargos de responsabilidadeé interessante outro aspecto.Parece que as mulheres estão desempenhando funções inferiores a suas possibildades técnicas/formativas. Isto é, das três mulheres existentes, duas ocupam cargos de auxiliares de escitório e uma de técnica em compensação há dois técncos homens e um auxiliar de escritório. Mas voltando a a formação que possuem, percebemos que os dois homens que tem formação superior incompleta são os que ocupam cargps de maior responsabilidade, (como gerente e coordenador respectivamente). Os homens que estão ocupando estes cargos dispoem de menor cualificação, com educação média ou fundamental (depende como lemos a tabela) já que não coincidem dois deles e outra formação profissional.No caso das três mulheres, recordemos que dispoem de graus de escolaridade de formação profissional, superior incompleta uma e formação superior completa a terceira.

Portanto, mesmo que haja uma presença bastante ampla de mulheres, vemos que a sua participação não se dá nos cargos de maior responsabilidade, teremos que definir ações para quebrar “o teto de cristal”. Além disso a participação se dá nos âmbitos tradicionais de divisão dos papéis do gênero.

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	18	8	44,44444		10	55,555556	
Cuanto tempo trabalha ha empresa	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	5	3	37,5	16,6666667	2	20	11,1111111
Entre 1 ano e 5 anos	13	5	62,5	27,7777778	8	80	44,444444
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	12	5	62,5	27,7777778	7	70	38,888889
26 a 35 anos	3	2	25	11,1111111	1	10	5,55555556
36 a 45 anos	3	1	12,5	5,55555556	2	20	11,1111111
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental (1-4)	2	1	12,5	5,55555556	1	10	5,55555556
educaçao medio (5-8)	1	1	12,5	5,55555556			
formaçao profesional	14	5	62,5	27,7777778	9	90	50
Superior	1	1	12,5	5,55555556			
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos agroecologia	12	5	62,5	27,7777778	7	70	38,888889
TAC	1				1	10	5,55555556
TGC	1				1	10	5,55555556

Pedagogia	1	1	12,5	5,55555556			0
Outros	3	2	25	11,1111111	1	10	5,55555556
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	1				1	10	5,55555556
Tecnico	5	2	25	11,1111111	3	30	16,6666667
Gerente	1				1	10	5,55555556
Coordinador	2	1	12,5	5,55555556	1	10	5,55555556
Pdagogico	7	4	50	22,2222222	3	30	16,6666667
Motorista	1				1	10	5,55555556
Secretario	1	1	12,5	5,55555556			

Tabela 2: Estrutura de Ceagro-Vila Velha

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	13	6	46,1		7	53,8	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	7	3	42,8	23,07692308	5	71,4	71,4285714
Entre 1 ano e 5 anos	6	3	50	23,07692308	2	33,3	28,5714286
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	8	4	50	30,76923077	4	50	57,1428571

26 a 35 anos	5	2	40	15,38461538	3	60	42,857142 9
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao medio (5-8)	4	2	50	15,38461538	2	50	28,571428 6
formaçao profesional	6	2	40	15,38461538	3	60	42,857142 9
Superior	3	1	33,3	7,692307692	2	66,6	28,571428 6
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos agroecologia	5	1	16,66666667	7,692307692	4	57,14285714	57,142857 1
TAC	2	1	16,66666667	7,692307692	1	14,28571429	7,6923076 9
Pedagogia	1	1	16,66666667	7,692307692	1	14,28571429	7,6923076 9
Outros	5	3	50	23,07692308	1	14,28571429	7,6923076 9
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Gerente	1				1	14,28571429	7,6923076 9
Pedagógico	4	3	50	23,07692308	1	14,28571429	7,6923076 9
Outros	8	3	50	23,07692308	5	71,4	71,428571 4

Tabela 3: Estrutura de Ceagro-Cavaco.

A respeito do caso de Ceagro Vila Velha e o de Ceagro Cavaco, vemos que la presença de mulheres é maior, em torno de 45% en ambos casos, portanto a nivel de presença estas atividades apresentam uma ampla representação de mulheres.

Com relação aos níveis de maior responsabilidade há dois dados que chamam a atenção. Por um lado no caso de Vila Velha a coordenação é assumida por um homem e uma mulher, (o que combina com a idéia ou a base do MSTm de um representante homem e uma representate mulher) mas a gerência está nas mãos de um homem. No caso de Cavaco, não se confere a ninguém o cargo de coordenação, mas a gerência está igualmente nas mãos de um homem.

Com relação a formação como no caso anterior, neste caso também percebemos que o nível de responsabilidade não está relacionado ao cargo que se ocupa, já que em Vila Velha a única pessoa que possue formação superior é uma mulher e em compensação a gerência é ocupada por um homem. No caso de Cavaco não se observa este aspecto.

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	11	7	63,6		4	36,3	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	3	3	42,8	27,2			
Entre 1 ano e 5 anos	7	4	57,1	36,3	3	75	27,2
6 a 10 anos	1				1	25	0,9
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	7	4	57,1	36,3	3	75	27,2
26 a 35 anos	3	2	28,5	18,1	1	25	0,9
36 a 45 anos	1	1	14,2	0,9			
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental	1	1	14,2	0,9			
2° Grau completo	10	6	85,7	54,5	4	100	36,3
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
TAC	1				1	25	0,9
TDC	1				1	25	0,9
Outros	9	7	100	63,6363636	1	25	0,9
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	2	1	14,2	0,9	1	25	0,9

Gerente	1				1	25	0,9
Motorista	1				1	25	0,9
Repositores	4	2	28,5	18,1	2	50	18,1
Op. Caixa	3	3	42,8	27,2			
Serviços Gerais	1	1	14,2	0,9			

tabela 4: estrutura de Mercado Coopera

O casso do mercado é um caso diferente, já que como dizíamos no começo desta análise é a única atividade mista que conta com maior número de mulheres que de homens.

Mas esta maioria feminina não se reflete no âmbito da gerência que é assumida por um homem. Outra vez nos deparamos com o fato de que os cargos assumidos pelas pessoas são diferenciados com relação ao gênero, sendo os homens quem assumem as funções de motorista. Gerentes ou repositores e as mulheres nos caixas.

No caso da relação entre a formação e as funções assumidas não podemos apreciar muitos aspectos, já que todo quadro de funcionários tem uma formação parecida.

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	%	
Total	8	1	12,5		7	87,5	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Entre 1 ano e 5 anos	8	1	100	12,5	7	100	87,5
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	5	1	100	12,5	4	57,14285714	50
26 a 35 anos	2				2	28,57142857	25
mais	1				1	14,28571429	12,5
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental	1				1	14,28571429	12,5
formaçao profesional	6				6	85,71428571	75
Superior	1	1	100	12,5			
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Outros	8	1	100	12,5	7	100	87,5
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	3	1	100	12,5	2	28,57142857	25
Tecnico	3				3	42,85714286	37,5
Outros	2				2	28,57142857	25

Tabela 5: Estrutura de Agroveterinaria

A atividade de Agroveterinaria é sem dúvida a que tem menos presença de mulhere, já que tão somente uma mulher participa na estrutura da atividade.

Chama a atenção que a dita mulher seja a única na empresa que possue titulação superior que esteja realizando as mesmas funções que dois de seus companheiros que não a possuem. O que nos leva a pensar que exerce funções inferiores a sua capacitação.

Outro aspecto que chama a atenção é que não se fixa nenhuma pessoa como responsável da atividade ou da gerência.

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	15	5	33,3		10	66,6	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	3	2	40	13,33333333	1	10	6,666666667
Entre 1 ano e 5 anos	9	3	60	20	6	60	40
6 a 10 anos	1				1	10	6,666666667
mais	2				2	20	13,33333333
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	7	3	60	20	4	40	26,66666667
26 a 35 anos	6	2	40	13,33333333	4	40	26,66666667
36 a 45 anos	2				2	20	13,33333333
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
formaçao profesional	4	2	40	13,33333333	2	20	13,33333333
Superior	11	3	60	20	8	80	53,33333333
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos	1	1	20	6,66666666			

agroecologia				7			
TAC	1				1	10	6,666666667
Outros	13	4	80	26,66666667	9	90	60
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	2				2	20	13,33333333
Tecnico	8	4	80	26,66666667	4	40	26,66666667
Gerente	1				1	10	6,666666667
Coordinador	3				3	30	20
Secretario	1	1	20	6,666666667			

Tabela 6: Estrutura do DEPES

Por último temos o caso do DEPES. Esta atividade volta a ser uma atividade interessante já que é dela que se acompanham os processos das outras atividades do grupo cooperativo?

No caso do DEPES, há uma menor participação das mulheres já que somente representam um terço das pessoas da estrutura. Por outro lado é a única estrutura na qual a maioria das pessoas tem formação superior, e ao contrário que nos demais casos, neste caso as pessoas com maior nível de estudo são os homens. No entantto, chama a atenção que tanto o gerentecomo os dois coordenadores sejam homens e que as funções das mulheres se delimitem à área técnica e secretaria.
Uma hipótese pode ser que sendo o DEPES uma área de maior responsabilidade e seguindo com o padrão que temos visto do teto de cristal nas outras estruturas, seja a mesma especificidade do DEPES o que faz com que haja menos mulheres quadro de funcionários.
Portanto, como resumo podemos apontar que há mulheres participando nas atividades de grupo, que essa participação se dá mais nos âmbitos que se relacionam tradicionalmente às mulheres (formação) ou nas funções designadas tradicionalmente com femininas (secretarias).
Outro aspecto a destacar é a pouca participação das mulhers nos cargos de gerências e coordenação sendo estas funções assumidas em todos os casos (salvo nos casos da atividade do panificio realizada exclusivamente por mulheres e no caso da coordenação de Vila Velha que é assumida por um casal, mas a gerência é exercida por um homem).

Por outro lado, não se pode dizer que a dita ausência dos cargos de gerência e coordenação, seja por falta de formação, já que como se mencionou anteriormente na maioria dos casos, parece que as mulheres tem maior formação que os homens que estão desempenhando as mesmas funções ou em alguns casos, inclusive com maior formação que seus “superiores”.
Há que ir definindo qual é esse “teto de cristal” , que mesmo que não é visível, está impedindo às mulheres a sua promoção nas empresas sociais do grupo.
Penso que merece uma menção especial o caso do DEPES já que sendo onde maior incidência podemos ter, é no aspecto da presença de mulheres um dos que pior está.

Uma segunda parte da análise das empresas sociais se fez através de uma entrevista para medir além da estrutura (da presença das mulheres nas empresas, de visibilisar que cargos ocupam e se se correlacionam com sua formação) a percepção a respeito de vários aspectos.

A seguir se apresenta a tabela representativa de quantos homens e quantas mulheres foram entrevistados em cada empresa.

Empresa	Nº de mulheres	Nº Homens
Mercado	7	4
Grupo 08 de Junho	11	
Agro veterinária Terra Viva	1	4
DEPES	5	3
CREHNOR	2	3
Cofin	1	3
Coor. Pedagógica Ceago Vila Velha	2	1
Estudantes Vila Velha	9	
Produtoras de leite	10	
TGC (Curso Tecnologia em Gestão de Cooperativa equipe interna do Ceagro	9	26
Total	**57**	**44**
Total de entrevistados homens e mulheres	**101**	

1 – **18 pessoas** acham que existe diferença no tratamento entre homens e mulheres, pois as tarefas mais pesadas os homens que fazem e por isso, cansam mais. A resposta que sim, existe diferença no trato sendo mulher, é geralmente dito pelas mulheres entrevistadas, pois muitas vezes pelo posto de trabalho que ocupam, tem homens que chegam e são grossos, mal educados, principalmente quando esta só no posto de trabalho. Na resposta de uma mulher ela acha que quando as decisões são de caráter mais político administrativo, os homens são a maioria na hora de opinar e decidir. Também, porque as mulheres por a carga cultural, pelo tratamento da mulher ao longo de nossa histórica, ela mesmo se menos preza.

25 pessoas responderam que não há diferença no tratamento entre homens e mulheres, todos são tratados iguais. Muitas acham que são admiradas, por ser mulher e conseguir ter uma organização de mulheres que ajudam no sustento da família. Mas que geralmente os elogios são das pessoas de fora do assentamento, e as pessoas do próprio assentamento fazem críticas. E que a pessoas que a assume a linha de frente, ou a coordenação é visto como mais pelos próprios funcionários, embora todos seja tratados com a mesma humildade. Percebe-se que nas respostas geralmente dos homens acham que não a diferença no trato. A resposta de três homens dizem que não há diferença no trato, pois cada um tem sua função. A diferença é no serviço braçal, que geralmente os trabalhos que exigem mais

esforço físico, são os homens que os fazem. Acham que é necessário inserir mais mulheres nas atividades.
8 pessoas dizem que quando fazem trabalho fora do escritório, como a maioria é mulher técnica, são tratadas de uma forma diferente, mas quando é dentro do escritório não tem diferença no tratamento.
3 pessoas dizem que há uma diferença no trato, principalmente nas atividades reprodutivas é isso é percebido nas turmas de estudante.
2 pessoas não responderam

2 – **6 pessoas (6 mulheres),** acham que o seu trabalho não é valorizado, porque, apesar do esforços, nunca receberam um elogio e que se recebessem seria uma motivação para trabalhar com mais alegria e melhorariam cada vez mais no trabalho. Uma diz que não é valorizado, pelo fato de muitas vezes opinar e não ser ouvida. O nosso trabalho não é valorizado pelo fato de estarmos inserida em atividades reprodutivas, cozinha a qual não se tem valorização. Também, por não ter uma atividade definida.
32 entrevistados (17 mulheres e 9 homens) acham que seu trabalho é valorizado, pois as tarefas que assume é de grande responsabilidade. Também, porque todos se esforçam no trabalho. E porque, o salário bom.
Acham que a mulher quando trabalha fora de casa, ela própria se valoriza mais, tem mais autoestima, pois ela passa a contribuir com o sustento da família e não mais só o homem.
4 homem dizem que sente seu trabalho valorizado, pois do ponto de vista do MST estamos contribuindo para um projeto popular. Homens dizem que são valorizado pela função que exerce e grau de responsabilidade.
2 Mulheres e 3 homens dizem que há uma valorização, pois apesar das limitações por ser uma empresa de pequeno/médio porte e não ter oportunidade de crescimento. Os homens dizem que há uma valorização, pois o salário é pago em dia e que eles tem poder de opinião, autonomia nos horários. E que a empresa e as pessoas que trabalham nela têm um reconhecimento enquanto região, pelos acampados e assentados.
2 mulheres dizem que são valorizadas e às vezes não, mas não pelo fato de ser homem ou mulher, mas sim, pela dificuldade de compreensão da importância do trabalho em sua diversas formas, alguns acham que o trabalho produtivo (que gera mais mais-valia) é mais importante e por isso exige mais esforço físico e por isso merecem receberem mais, ter maior salário.
1 Homem acha que por um lado é valorizado, pela experiência que tem e pela responsabilidade que assume, mas por outro lado, questão financeira, deveria melhor, pois o que ganha dá só para o básico da sobrevivência.
1 mulher diz que nas reuniões que participa ela ajuda a discutir e opinar sobre as

questões e bem reconhecida.
7 estudantes (mulheres) entrevistadas, dizem que o trabalho é valorizado de uma forma ou de outra, pois o trabalho lhes constrói como mulher.

3 – **14 pessoas (9 mulheres e 5 homem),** acham que não há formação, mas que se tivessem seria muito bom para ir se aperfeiçoando na atividade e fazendo o trabalho cada vez melhor. A aprendizagem que tem é no dia a dia no desenvolver das tarefas. Poderia ter para incentivar as pessoas, podia ter palestras, vídeos, etc. Os homens dizem que não há formação a não será formação que já se tem e que muitos vezes não é sobre a atividade que desenvolve.
No curo na hora da prática não tenho muita participação, pois estou envolvida em outra atividade que não tem haver com o curso.
35 pessoas dizem que há formação nas áreas de gestão e administração. Acham que no inicio não tinha, mas agora vendo a necessidade já fizeram curso de culinária básica, higiene, gestão, manipulação de alimentos, saúde, cooperativismo, confeitaria, panificação, cozinha trivial e rede de alimentação da economia solidária.
O curso trás uma formação muito boa para a vida pessoal e profissional e as expectativas estão sendo sanadas.
A empresa possui vários cursos de formação que ajudam/auxiliam nas atividades que são desenvolvidas, mas o limite é que muitas áreas não tem uma formação específica.
Uma mulher responde que a empresa que ela representa é um coletivo de formação e é um lugar onde aprendemos e reaprendemos.
Há uma formação, mas mais de nível interno, mas que ainda não há plano de carreira. Muitos estão estudando e que a empresa proporciona formação, citam o CEAGRO e a Mundukide que realizam conjuntamente formação técnica. Um pessoa comenta que falta formação com a base, com o pessoal associado.
Para os homens há uma formação, mas não necessariamente na área que atua.
3 dizem que no centro de formação é feito estudos direcionados a questão de gênero, debates internos e seminário.
2 estudantes dizem que o curso não está atingindo as suas expectativas, o material é pouco para sua compreensão.
Uma não respondeu
14 pessoas acham que não tem formação

4- **Uma pessoa (1 mulher**), acha que sim, pois é muito tímida e que as vezes alguns colegas atrapalham o seu crescimento na empresa.

1 mulher responde que existe barrira, principalmente quando se refere a questão

financeira, pois geralmente o homem ganha mais que a mulher.
3 homens, dizem que existe barreira, pois empresa é pequena e por ela ser pequena, não tem como ter novos cargos e pagar melhores salários.
22 pessoas acham que não existem barreiras, depende do esforço pessoal. Também, porque quando entramos geralmente foi assumindo um cargo mais baixo e que assim que saiu um funcionário o outro sobe de cargo para substituir.
Um grupo de mulheres dizem que não existe barreira e que estão dispostas a se desafiar a novas oportunidades apesar de trabalharem em uma empresa pequena.
6 mulheres responderam que não há barreiras quando se refere a por em prática o que aprenderam no curso, pois só movimento tem lugar para todos que querem contribuir.
No grupo de mulheres fazem rodízio nas atividades e discutem as questões juntas e se ajudamos quando uma pessoa está com dificuldade.
4 pessoas dizem, que ao mesmo tempo que não existe barreiras, ou impedimento para ser promovido na empresa, mas a falta de estudo que a maioria tem, pode ser um motivo.
11 responderam que a empresa não se aplica a promoção de serviços e cargos, se tem uma divisão de tarefas e demandas a serem cumpridas.
1 homem respondem que não há barreira, pois cada um desempenha o seu papel e não se envolve com a atividade do outro.
2 homem acham que há limite na formação, principalmente na parte técnica e não saber separar a parte técnica da política.
2 mulheres dizem que a única barreira que pode ter é ter que desenvolver atividades que não vem de encontro com o curso que fazem.
1 pessoa não respondeu

5- **22 pessoas (16 mulheres e 6 homem**) acham que não existem limites na participação na empresa, pois as pessoas tem oportunidades de opinar, participar e descordar na hora de tomar as decisões. E todos tem oportunidades de fazer e aprender nos cargos assumidos pelos colegas. O único limite que pode impedir é a insegurança e o medo. Os homens acham que não há limite em sua participação, mas que a falta de conhecimento da realidade pode ser um limite e que muitas vezes a falta de pessoas obriga as pessoas a assumir outras atividades que não tem formação.

Um grupo de mulheres dizem que não tem limitação em sua participação, pois tem bastante disponibilidade de horário e que usam delas estudo e nem por isso atrapalha o trabalho.
15 (11 mulheres e 4 homens) acham que existe limite em sua participação, principalmente pela falta de formação técnica. Existe limite, porque, em muitos momentos nas reuniões de discussão o coletivo não aceita as opiniões e idéias dos

outros. As mulheres acham que devem se desafiar mais para ter mais abertura nas reuniões e tomada de decisão e que muitas vezes tem dificuldade de ir a campo dar procedimento as decisões, pois ficam sem entender direito as discussões.
Também, existe muito limites financeiros, as vezes as pessoas não conseguem nem esse deslocar para participar das reuniões e as vezes deixa de participar de uma ou outra atividade para trabalhar fora para conseguir se sustentar.
Para as mulheres existe limite na participação delas, pois a maioria tem filhos e não conseguem levar, pois em muitos de nossos encontros não é organizado uma ciranda infantil para mães e pais deixarem os filho enquanto estão em atividade.
1 mulher diz que se sente insegura, não acredita em sua própria capacidade e que muitas vezes se sente excluída de certas decisões.
3 pessoa dizem, que há limites, pois considera-se um simples funcionário e pensa que não pode opinar.
4 homens acham que os limites são políticos e de conhecimento técnico e de tempo, pois tem poucas pessoas para muitas atividades. E que se tivesse mais estudo poderia contribuir mais.
2 homens respondem que quando tem que opinar referente a questões dá sua área, não tem problemas, mas quando têm que expor questões fora de sua área, muitas discussões é imposta pela falta de conhecimento das pessoas.
7 mulheres respondem que tem limite na participação, pois só participam das discussões do Núcleo de Base e nem sempre as decisões são tomadas neste espaço.
2 mulheres, dizem que tem limite em participar porque o curso é em forma de alternância e por isso quando vão pata o tempo comunidade e quando voltam muita água já rolou e as discussões já são outras.

6 - A desejam aqui 5 Anos subir de cargo e assumir outras responsabilidades. Também que empresa cresça, expanda seus negócios, crie novas empresas, implemente o açougue e ajude o MST.
Que a cozinha nova esteja funcionando, que aumente a venda se seus produtos para outros municípios e que se amplie os negócios para uma grande cooperativa.
Que a região avance, volte e ser referência com coisas positivas, a nível nacional e que os assentamento tenham melhor qualidade de vida em cooperação. Que os jovens participem mais, pois a construção do futuro depende dos mesmos. Também que as mulheres participem mais para mostrar as suas capacidades.
Com ajuda de nossos cooperastes (Bascos), com o acumulo de experiência que tem a situação vai melhorar cada vez mais.
Pra as mulheres asa suas perspectivas é de qualificar mais sua contribuição e ajudar nesse projeto de acompanhamento as turmas com mais qualidade. Para o homem, pretende contribuir na produção e formação para avançar cada vez mais

nesta proposta referencia para a organização, pois realizando esse projeto, estaremos também realizando o projeto de vida pessoal.
Em um grupo de 5 pessoas, 2 duas mulheres esperam que a empresa cresça e com isso, abra novos postos de trabalho e que elas tenham um melhor trabalho. Os homens querem que a empresa cresça e abra novos postos de trabalho e que aumente o número de associados e resultados.
A empresa está passando por uma reorganização e que se consolide para fortalecer os assentamento e o MST e por isso desejam continuar.
3 (3 mulher) pessoa diz que não pretende aqui 5 anos continuar no mesmo trabalho, pois acha que não é valorizada.
7 pessoas dizem que esperam que a empresa cresça muito, e que todos continuem trabalhando na mesma, mas assumam atividades a qual é formado.
1 homem deseja que se construa uma empresa/ cooperativa de construção civil para gerar emprego para os assentados.
O grupo de 9 estudantes, desejam concluir o curso e por em prática o que aprenderam em suas bases, assentamentos e também , no próprio centro e ir se especializando cada vez mais.

7 - **14 pessoas** responderam que nunca tiveram que fazer escolha entre trabalho e vida pessoal, mas se tivessem escolheriam a vida pessoal, pois a maioria tem filhos e se preocupam muito com os mesmos. Essa decisão depende muito da situação, de saúde ou que família a gente tem só uma e trabalho podemos arrumar outro. Uma mulher comenta que pensa em casar e ter filhos e que isso vai limitar a sua dedicação a empresa e que isso muito lhe preocupa.
4 dizem que não tiveram que escolher, acham que está bem distribuindo o tempo para a vida pessoal e para o trabalho, mas se tivesse que escolher escolheriam o trabalho, pois a vida pessoal é mais fácil de se resolver.
1 pessoa diz que se tivesse que escolher, escolheria o trabalhos, pois gosta do que faz e passa a maioria do tempo no trabalho.
8 pessoa, dizem que já tiveram que fazer a escolha e pela sobrevivência , escolheu o trabalho. Outra escolheu a vida pessoal, pois estava com problema de saúde a outra diz que gosta muito de trabalhar, mas não pode escolher trabalhar fora, pois se não o casamento acaba.
2 dizem a partir que escolheu vir contribuir no MST, já optaram pelo trabalho deixando a família para ganhar experiência, crescimento pessoal.
1 pessoa diz que tanto a vida pessoal, quanto o trabalho é importante e que estão inteiramente ligados, mas que a decisão depende muito do motivo.
1 pessoa respondeu que devido o seu trabalho ser em vários locais, teve que deixar de fazer algumas atividades, pois seu companheiro não acha certo uma mulher trabalhar onde 90% dos colegas de trabalho é homem.
2 homens responderam que tiveram que fazer escola e ficaram com o trabalho,

pois passam mais tempo trabalhando e que a vida pessoal é importante, mas deve se ponderar, para que o trabalho seja eficiente.
1 homem comenta durante a entrevista, que a cobrança por parte da família é grande, pois ele não tem tempo para a família devido as atividades que desenvolve na empresa.

8 **– 9 pessoas** responderam que quem toma as decisões na empresa é o gerente, que é um homem e que toma a decisão em todas as áreas. Mas, que existe reuniões mensais que participamos de discussões e tomamos algumas decisões mais de organização do trabalho, mas as decisões maiores é tomado pelo gerente.
4 Pessoas dizem que as decisões são tomadas pela direção da empresa que é formado por 6 pessoas, destas uma somente é mulher. Há um processo de tomada de decisão nos setores de trabalho, mas á decisão já é influenciada pelas discussões feita nesta direção de 6 pessoas.
13 responderam que as decisões são tomadas coletivamente. Fazem encontro e discutem coletivamente os rumos que vão tomar. Que mesmo tento umas pessoas que coordenam estas não podem tomar as decisões sozinhas, precisam discutir com todos.
5 pessoas dizem que as decisões são tomadas em conjunto e é formado por uma mulher contabilista e 3 homens e que tanto a parte administrativa, quanto a parte política é assumida por um homem.
1 Mulher diz que quem toma a decisão é os homens, pelo fato de ser um grupo de 13 pessoas e somente uma mulher faz parte. Sendo que quem dá rumo a parte política é dois homens e os demais fazem a parte técnica.
Uma pessoa não respondeu.
1 homem diz que quem toma as decisões é a direção composta dois homens.
2 homens dizem que as decisões mais pontuais são tomadas pelas coordenações de setor, mas que as decisões mais ampla é um grupo de 13 pessoas.
3 pessoas dizem que no cento as decisões são tomadas nas instâncias, que vem desde a regional, para os setores de trabalho ou para o núcleo de base. Todas as decisões estão dentro de um plano estratégico do centro e regional.
9 mulheres dizem que quem toma as decisões é dois grupos, um grupo que cuida da parte pedagógica e outro a parte política.

9 – **15 pessoas (9 mulheres e 5 homens)** dizem que participam nas assembléias, e de outras reuniões na empresa, mas quem fala na sua maioria é os homens. Participam de reuniões, mas quem toma a decisão é a direção, que são a maioria homens. Participam das reuniões, discutem e opinam igualmente mulheres

e homens, mas quando é para tomar decisão é os homens, pois a direção é composta em sua maioria por homens.
11 pessoas (mulheres) dizem que as decisões são coletivas e quem toma as decisões são as mulheres
4 pessoas dizem que não participam de assembléias e reuniões, é o sócios que participam e maioria dos sócios é homens.
10 dizem que quem toma as decisões é um grupo de 13, mas que no grupo só tem uma mulher. As mulheres dizem que participam de reuniões direcionada ao seus trabalhos, mas quem toma as decisões é um grupo. Os homens dizem que participam das reuniões, opinam e ajudam a decidir.
5 pessoas dizem que quem está a frente de cada setor decide nas suas atividades, mas que as decisões são influenciadas por um planejamento maior de um grupo composto por 5 pessoas, sendo três homens e 2 mulheres. Depois esse planejamento é levado para um grupo maior de 13 pessoas, onde só tem uma mulher que decidem as linhas a ser tomadas.
1 pessoa (mulher) dizem que participa das reuniões opinando como parte técnica, sendo que tem um conselho fiscal formado por 6 pessoas (5 homens e **1 mulher),** 3 efetivos e 3 suplentes, mas é só o efetivo que faz o parecer técnico dando sua opinião se aprova ou não a prestação de contas.
1 homem responde que nas atividades que coordena é só homem nas atividades práticas e que tem uma mulher na parte técnica
9 mulheres acham que elas participam das discussões, mas as vezes algumas decisões já vem como encaminhamento e não abre possibilidade de discussão.

10 - **35 pessoas** responderam que existe um plano de igualdade, mas não escrito, é falado nas reuniões. E que seria bom que existisse para fazer discussão nos momentos de formação. No momento só no diálogo, mas no futuro é preciso ser escrito em um regimento interno as leis e normas.
Não existe plano, mas um combinado que é apresentado aos estudantes no iniciar da etapa, mas que às vezes não é cumprido, principalmente em algumas atividades. Achamos que quando é atividades tipo limpar o chão, lavar panela, cuidar das crianças, geralmente é as mulheres que fazem.
4 dizem que não existe um plano e que nem precisa, pois na prática todos são tratados iguais, sem descriminação de raça, cor ou dinheiro. Não há um regimento de não descriminação, mas se têm uma política, alguns combinados verbais para que se tenha igualdade nas funções e no tratamento entre homens e mulheres. Um companheiro comenta que antes de ter uma política a direção precisa ter uma formação de gênero, pois se não mudar a consciência que adianta normas. E que as companheiras precisam participar mais, pois quando elas participam se tem um maior rendimento e comprometimento.

1 acha que não existe e por isso há descriminação, pois os homens não podem trabalhar de calção e boné e as mulheres podem e alem disso, usam blusas curtas para mostrar a barriga e que isso é um desrespeite aos cientes.
Em um grupo de 08 pessoas, as mulheres responderam que não se tem um plano de igualdade na empresa e que acham necessário que tenha formação de gênero para que as mulheres participem mais e além, de opinarem ajudem decidir. 1 mulher diz que há igualdade. Os homens presente no grupo dizem que não tem plano de igualdade, mas que é fundamental ter um regimento e uma formação para uma maior participação da mulher para ajudar a solucionar os problemas.
4 pessoas dizem que não se tem um plano. A mulher diz que é necessário ter e para os homens não se faz necessário ter um plano, mas que precisa-se trabalhar a consciência.
Uma pessoa não respondeu

11 – A maioria dos entrevistados trabalha o dia todo. 6 pessoas dizem que está bom a carga horária de 8 horas dia na empresa. Está bom, pois se diminuísse a carga horária seria impossível de dar conta de todo o trabalho.
5 (mulheres) dizem que gostaria que diminuísse a carga horária, pois não tem tempo para relaxar e fazer o serviço de casa. Todas têm casa e família para cuidar e é preciso dar atenção à família.
2 pessoas acham que se diminuíssem a carga horária acumularia atividades.
O gerente trabalha mais que 08 horas por dia devido às muitas atividades que tem.
1 pessoa diz que se aumentasse a carga horária de trabalho não tinha problema, pois o que importa é fazer todas as atividades certinhas.
11 dizem que no dia que tem maior produção dá de 08 a 10 horas de trabalho diário e que se a produção aumentar não tem problema de trabalhar um pouco mais para garantir a saúde financeira do grupo. Nesta carga horária não conta o serviço que cada uma faz em sua casa que também é trabalho.
4 pessoas dizem que tem carga horária flexível, dias mais e dias menos, depende das atividades e demandas.
Uma pessoa não respondeu

Entrevista com as mulheres produtoras de leite, para este grupo as perguntas feitas são diferente e estão em anexo, deste documento.

Para 5 mulheres o tempo dedicado a produção de leite, entre manejo de animais, a ordenha e a higiene do local varia entre 4 e 5 horas por dia.
Para 3 mulheres que não participam o grupo coletivo de venda do leite, também, gastam 5 horas e média diariamente nesta atividade.
E para as outras 2 mulheres que só trabalham na roça, toda a família vai para a

lavoura e o tempo varia conforme a tempo de plantio.
Para 3 mulheres quem toma as decisões é homem e a mulher. Para 2 mulheres é ela quem á palavra final.
Para as mulheres que trabalham individualmente, as 3 responderam que na casa todos opinam e toma a decisão juntos, mulher, homem e filhos.
Pra as 2 mulheres que trabalham na roça, quem toma as decisão é o marido e é o que vende e compra

No grupo coletivo de mulheres quem toma a decisão de venda e o preço do leite. Para 2 delas é elas mesmas. Para 3 delas é o marido que entende melhor.
Nas produtoras de leite individual, as 3 responderam que quem toma as decisões é a família toda.
Pra as 2 mulheres que trabalham na lavoura, quem vende é o marido, pois quando opinam não temos resultados.

No grupo coletivo de 5 mulheres, como elas vendem junto o leite, o cheque vem no nome de um homem que é marido de uma das mulheres do grupo.
Para as 3 duas mulheres que vende pó leite individual, a nota de produtor sai no nome da família, marido, mulher e filhos.
Pra as 2 mulheres que trabalham na roça, o dinheiro sai em nome do marido, mulher e dependentes, mas quem faz as compras é o homem.

No grupo das 5 mulheres que entregam o leite coletivamente, o dinheiro recebido na atividade leiteira é aplicado no pagamento da energia elétrica, mercado. Para 2 mulheres deste grupo, as decisões de que comprar é delas. Pra 3 mulheres deste grupo, quem toma as decisões é o marido.
Para as 3 mulheres que entregam o leite individualmente, o dinheiro é investido em mercado, luz elétrica e farmácia.
Para as mulheres que trabalham na lavoura, o dinheiro vindo desta atividade é gasto no mercado e farmácia.

Todas as mulheres (10), responderam que sentem muitas dores no corpo, dor costas, joelhos, pernas.
A seguir apresenta-se uma tabela que recolhe as respostas anteriores e uma análise diferenciada das respostas por sexo.

1.- ¿Crees que hay trato diferenciado entre hombres y mujeres?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	33	18	15
ALGO	4	1	3
POCO	13	13	0
NO	5	2	3

Total	55	34	21
2.- ¿Sientes que tu trabajo en la empresa es valorado?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	4	2	2
ALGO	4	1	3
POCO	10	5	5
NO	6	5	1
NÃO OPINOU	1	0	1
Total	25	13	12
3.- ¿Hay posibilidades para la formación? ¿En qué ámbitos?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI TÉCNICO	4	2	2
SI POLÍTICO	15	13	2
SI SOCIALES (SALUD, EDUCACIÓN...)	8	8	0
NO	19	10	9
NÃO OPINOU	1		1
Total	47	33	14
4.-¿Sientes que hay barreras para tu promoción en la empresa?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	11	9	2
ALGO	1	0	1
NO	33	2	31
	3	0	3
Total	48	11	37

5.-¿Sientes que hay límites en la empresa para tu participación?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI POLÍTICOS	22	20	2
SI TÉCNICOS	19	2	17
ALGO	6	5	1
NO	3	2	1
Total	50	29	21
6.-¿Como te ves en la empresa dentro de 5 años?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
EN LA EMPRESA	5	2	3
FUERA DE LA EMPRESA	9	7	2
MISMO PUESTO	16	11	5
ASCENSO	0	0	0
Total	30	20	10
7.-¿Has tenido que elegir alguna vez entre tu vida laboral y la personal? ¿Piensas que tendrás que hacerlo?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI YA	15	12	3
NO TODAVIA, PERO CREO QUE SI	0		
NO	27	2	25
Total	42	14	28
8.-¿Quien toma las decisiones en la empresa?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TÉCNICO	5	1	4
POLÍTICO	65	31	34
ASAMBLEA	5	2	3
Total	75	34	41
9.-¿Participas en las asambleas? ¿Quienes participan más, los hombres o las mujeres?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI ACTIVAMENTE	4	1	3
Si PASIVAMENTE	27	21	6
NO	8	1	7
Total	39	23	16
10.- ¿Existe un plan de igual en la empresa ¿Crees que es necesario?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	23	8	15
SI PERO NO ESCRITO	28	21	7
NO	3	2	1
No pero es necesario	6	4	2
Total	60	35	25
11.- ¿Qué tipo de jornada realizas?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
JORNADA ENTERA	36	33	3
MEDIA JORNADA	14	2	12
Total	50	35	15

Se observarmos as respostas que foram dadas em funcão do sexo da pessoa que a responde vamos encontrar pautas diferenciadas para mulheres e homens.

A exceção mais chamativa está, talvez, na primeira pergunta, já que tanto homens como mulheres coincidem nas respostas de que realmente há um trato diferenciado entre homens e mulheres. Este dado chama a atencão e. por outro lado reforça a ideia que se repete ao longo da análise e que uma coisa é o discurso e outra coisa a prática. Portanto, mesmo que na teoria não há diferenças, percebemos que na prática elas existem.

Quando perguntou-se a estas pessoas sobre a percepção que tem da valorização de seu trabalho na empresa, é notável que as pessoas que sentem que seu trabalho é valorizado (se um tanto ou pouco) não a diferenças substantivas com relação a variável sexo. No entanto das 6 pessoas que dizem que sentem que seu trabalho não é valorizado na empresa, 5 delas são mulheres. Isto serve para difinir uma pauta na hora de empreender algum tito de ação, já que tería-se que determinar qual é o motivo desta percepção.

A respeito das possibilidades de formação nas empresas chama a atenção a divisão das respostas por parte das mulheres e dos homens, já que uma grande parte dos homens responde que não há possibilidades de formação, enquanto que as mulheres assinalam que há possibilidades e. que esta é politica e social (áreas de educação ou saúde).

Com relação às barreiras para a promoção percebidas por mulheres e homens, destaca-se que as mulheres percebem que há barreiras para sua promoção enquanto que os homens não. Ligada a esta questão a pergunta seguinte, relacionada aos limites da participação, pode-se tirar um dado interessante.
Quando se pergunta a respeito dos limites para a participação na empresa, a resposta é notadamente diferente em função do sexo; os homens crêem que suas limitações para a participação na empresa são basicamente de índole técnica e as mulheres pelo contrário crêem que se deve a questões políticas.

Como dizíamos no parágrafo anterior isto é muito interessante, porque nos mostra que os limites percibidos para a promoção podem ser políticos, e não tanto técnicos no caso das mulheres. Esta hipótese é reforçada pela análise da estrutura das empresas (recordemos que se deixava evidente que havia várias mulheres desempenhando funções com homens de menor formação ou que os gerentes e coordenadores tinham menos formação que algumas das mulheres da mesma atividade).

Seguindo com as diferenças as mulheres dizem que tiveram que escolher etree sua vida pessoal/familiar e sua vida profissional. Ao contrário dos homens que destacam mais o que não tiveram que fazer.

A percepção de quem e onde se tomam as decisões da empresa, todas as pessoas coincidem em responder que é a área política quem toma essas decisões (não tanto a área técnica ou a assembleia) o que limita a tomada de decisões das mulheres, já que como dizíamos antes não estão nesses cargos políticos na adiministração das empresas. Além disso, destacam que mesmo participando das assembléias o fazem de forma passiva.

Por último a maioria das pessoas dizem que se existe de algum modo uma política de não descriminnação nas empresas e no próprio MST, mas que isto não está escrito.

8.3 AREA DE TGC

Este grupo entrevistado tem uma característica diferente, foram entrevistadas 9 mulheres entre educandos e mulheres da equipe interna do CEAGRO, Unidade do Cavaco e 26 homens. Na turma de Tecnólogo em Gestão de Cooperativa temos uma educandos e educandas que vêem vários Estados e realidades diferenciadas RS, SC, PR e SE e de duas organizações, MST e MPA.

Os homens entrevistados tem de 19 a 51 anos de idade e participam do Movimento de 3 meses a 16 anos. As mulheres entrevistas variam de 18 a 29 anos e tempo que estão militando na organização de 07 meses a 13 anos.

1 – **7 homens e 5 mulher** responderam que não diferença no trato em entre homens e mulheres, apesar de a gente ainda fazer brincadeiras a respeito de gênero, dizem que as mulheres não querem se envolver e participar. Dizem ainda, que as pessoas são inseridas nas unidades pelo perfil e desenvoltura nas atividades. Somos inseridas atividades homens e mulheres, tanto na parte administrativa e na produção. Não há diferença, pois a divisão de trabalho é feita por habilidade de cada um e não pelo sexo. Não há, pois a questão de gênero é bem discutido na escola (CEAGRO). Não existe, não porque em aspecto profissional há um respeito e confiança. Não Porque o trabalho desde o começo foi coletivo e todos têm direitos iguais. Não todos são sócios e tem os mesmos direitos e deveres. Não tem há diferença de trato de decisões.
5 homens dizem que na opinião deles, na cooperativa que cada um faz parte, não há diferença em exceto quando se trabalha no estoque, que geralmente é homem,

pois é necessário erguer peso. Nas cooperativas mulheres e homens desempenham seus papeis de igual para igual. Não há porque, todos participam. Não há porque, cada um desempenha a sua função. As tarefas são distribuídas e cada um assume a sua.

7 homem e 5 mulher dizem que há, pois a própria mulher se sente inferior em alguns lugares. A mulher diz que há, pois nas tarefas agrícolas, manuseio de maquinas, geralmente quem assume é homens. Há diferença, em alguns momentos na tomada de decisão. Há, pois nem sempre a opinião das mulheres é aceitas e que a representatividade do homem é mais considerado que a mulher. Não sou valoriza, pois sou a mulher mais jovem da cooperativa. Sim, em famílias ainda culturalmente é patriarcal a mulher quase sempre é submissa ao homem, esta melhorando. Sim as mulheres ainda são tratadas com inferioridade. Sim porque ainda existe muito machismo. Sim, mais está diminuindo ao longo do tempo, a mulher com seus afazeres e homem com suas atividades. Sim há diferença, acredito que é um processo histórico não tem procedimento. Sim nas atividades as mulheres ainda são para trabalhos mais leves. Sim falta espaço e ou as condições para as companheiras. Sim na execução do trabalho que é decidido e coordenado a execução do trabalho produtivo pelos homens.

2- **18 homens** dizem que são valorizados, pela responsabilidade no cargo que tem. Meu trabalho é valorizado, pois me confiaram o curso. Acho que sou valorizado pela confiança que a cooperativa tem em meu trabalho. Sim seu valorizado, mas não tenho remuneração. Sim no estudo e conhecimento já contraídos dentro da organização. Sim sou valorizado. Sim mais falta de concretização dos objetivos. Sim pela importância que tem o trabalho que exerce é valorizado. Sim quanto a militância mais financeiramente não. Sim financeiramente. Sim é valorizado pois tem liberdade de opinar, dialogar. Sim financeiramente não apenas ganho o mínimo para sobreviver. Sim tenho respaldo junto às pessoas e atividades. Sim a partir da execução do trabalho. Sim tenho responsabilidade, sim politicamente, nas tomadas de decisões consideradas pela cooperativa.

1 homem não respondeu

4 mulheres respondem que são valorizadas, pela responsabilidade das tarefas que devolvo com os assentado. Sou valorizado, pois sou como os demais sócios. Sou valorizada, pois assumo uma das atividades mais importante da cooperativa. Uma mulher responde que valoriza, pois pela questão financeira recebe igual aos homens.

5 mulheres, acham que são valorizada, pela responsabilidade da atividade que assume na cooperativa, mas que pela parte financeira não dá nem para sobrevivência, ainda quando temos filhos temos que buscar ajuda fora. É valorizada, mas a remuneração é baixa.

5 Homens dizem que são valorizados pela tarefa que assuem na cooperativa, mas financeiramente não são valorizado. São valorizados pela cooperativa, mas pela questão financeira não, até pela própria dificuldade da cooperativa.
2 homens dizem que não entrei na cooperativa apenas para suprir a necessidade do curso. Não, pois atua diretamente na empresa, financeiramente não.

3- **Os 29 entrevistados (9 mulheres e 23 homens)** acham que há formação, tem grupos regionais que fazem estudos políticos. Um homem diz que a formação política que tem ajuda a qualificar o trabalho na cooperativa. Duas mulheres dizem que tem formação e por isso estão no curso. Uma mulher responde que tem magistério e atua atualmente na administração e por isso está fazendo o TGC para qualificar o seu trabalho. Para a maioria o curso TGC é uma prova que temos formação nos movimentos sociais. Um homem responde que dentro do administrativo de sua cooperativa, criaram um grupo de estudo e formação política e o TGC é um complemento técnico. O curso TGC vem de encontro com a real necessidade, assim podemos melhorar as nossas atividades. Outro acha que tem formação em algumas áreas que refletem na realidade de nossos movimentos. Para outro o curso vem para contribuir na questão administrativa de nossas empresas. O curso TGC tem muita formação, pois o método pedagógico estimula a formação. Sim há formação política mais estou fazendo o TGC por causa do desfio de constituição da cooperativa. Sim curso técnico, formação básica em política. Sim na realidade em que vivi há formação embora esporadicamente e em alguns momentos. Sim sou apenas contribuinte da associação. Sim tenho política como técnica no qual eu estou estudando TGC. Sim o próprio curso do TGC e outros treinamentos técnicos. Sim o curso que estou TGC. Sim na área administrativa, TAC e TGC. Sim de fato minha formação esta ligada a gestão. Sim já houve formações anteriores e hoje estou em mais um curso bancado pela cooperativa. Sim na área da gestão e processamento industrial também há um plano de capacitação técnica para todos os operadores. Sim formação na área da gestão pagada e contribuindo na formação e qualificação.

3 homens respondem que não há formação, Não tem incentivo na área de formação. Não hoje só tenho formação de técnico em administração.

4- **19 homens** respondem que não barreiras que impedem de ser promovido em sua empresa, pois no Centro você é indicada pra as atividades que precisa no momento. Não barreiras, mas devemos levar em conta a área de formação de cada um. A cooperativa é um lugar de onde se está preparado,

existe inúmeras possibilidade de crescer profissionalmente e pessoalmente. Não tem problemas, quero sempre contribuir para que a cooperativa cresça. Não, pois depende das necessidades. Dentro da cooperativa CEGRO não existe promoção, mas existem tarefas a serem assumidas com muita responsabilidade.

Não, pois acredito que as barreiras são superadas através da consciência de classe e clareza política.. Não existe. Não devido a confiança do grupo. Não há. Não, pois o curso que estamos fazendo vai abrir um leque onde podemos nos qualificar. Não há. Não há essa política. Não há essa pratica. Não há. Não há essa política. Não há essa política.

4 homens responderam que sim, pela faltam capacitação e recurso financeiro. Sim existe na maneira que esta montada a direção é como pensam. Sim a própria falta de capacidade. Sim existe, mas creio que esta barreira esta em mim.

3 homens não responderam, ou não se posicionaram.

7 mulheres responderam, que no centro não existe política de promoção e você é indicada para as atividades que se tem necessidade. Não há limites, pois desenvolvo varias atividades dentro da cooperativa. Não há, pois cada pessoa desenvolve a atividade que tem mais habilidade. Não, pois a demanda de atividades com pessoas qualificadas é poucas dentro da cooperativa.

2 mulher diz que há limites, pela falte de conhecimento, não tenho formação suficiente para atuar na contabilidade, por exemplo. Também, pela falta de conhecimento em determinada área e por não gostar dela.

5 - **11 homens** dizem, que não tem limites em sua participação, pois participa de todas as questões que envolve a empresa. Não participo diretamente em uma empresa, mais nas discussões futuras. Não, pois a associação esta no inicio. Não há limite. Não no geral há uma sobre carga de tarefas e reuniões. Não há limitações de participar nas atividades da empresa. Sim a falta de tempo para garantir as agendas em virtude do acumulo. Não dentro da cooperativa todos tem oportunidade de participar, ninguém é obrigada. Não somente não participo quando estou fora da empresa estudando. Não talvez o limite seja o cargo de tarefa e estudo (curso).

3 mulheres dizem, não tem limites, pois participa de todas as reuniões da cooperativa e ajuda a opinar e decidir, as minhas opiniões são consideradas. Participo de todos os espaços de discussão da cooperativa.

2 mulheres dizem que sim, existe limite em sua participação, falta de formação.

Para contribuir com qualidade, mas que igual participa de todas as atividades da escola. Participo a onde eu acho conveniente, mas poderia participar mais das atividades de produção, mas no Centro temos dificuldade de organizar as atividades produtivas.

4 mulheres dizem que não tem abertura para participar das estâncias. Falta de

experiência no ramo. Enfrenta limites, pois não tem muita saúde e as atividades do Centro desgastam. Estudar é um limite pela distancia da Universidade.
15 homens dizem ter limite de contribuir no CEAGRO por ter pouco domínio da parte de produção e essa atividade é a principal, ou é para se tornar a principal atividade do centro. Limites de conhecimento do centro, pois está a poço tempo. Tem dificuldade de participar, pois tem pessoa que são ditadoras e não dão muita abertura para participação. A falta de conhecimento técnico e por outro lado a responsabilidade me apavora. Um homem diz que tem limites nas questões política e oratória. Limite de atuação em todas as realidades do CEGRO. Sim a empresa esta se constituindo agora e não tenho muito tempo e condições para praticar, sem remuneração. Sim, pois não tenho criatividade junto ao conselho. Sim os limites são ditados relevante ao conhecimento e espaço. Sim o tempo disponível para participar. Sim faltam elementos para o detalhe e conhecimento em alguma área.. Sim não sou legalmente membro da associação. Sim a falta de tempo.

6 - **20 homens** desejam superar as dificuldades e divergências entre os sócios. Que a empresa desenvolva consideravelmente e com ela as pessoas que dela fazem parte, atingindo assim o grau satisfatório tanto no desenvolvimento profissional, social e econômico. Desejo que possamos fazer outro investimentos para a associação continuar atuando no assentamento
A disposição do coletivo de achar caminho e viabilizar a empresa. Continuar estudar e buscando conhecimento. Conseguir repassar o conhecimento do curso TGC para parte da empresa. Ver a empresa crescer estar inserida nela e estudando. Consolidar a empresa que estamos discutindo. É de todos os produtos da região ir em busca de um só objetivo. Atingir os objetivos destacados melhorando economicamente e social. Que a associação seja uma cooperativa constituída onde eu possa estar ajudando a gerenciar. Investir em formação e estrutura. Atingir o curso de especialização e ampliar cursos de graduação em diversas áreas. Ter consolidado o grupo de produtos de a matéria prima ter conhecimento do mercado. Atuar na cooperativa e também ajudar avançar no projeto do arroz orgânico. Organizar todo o sistema organizativo, avançar no profissionalismo. Que tenhamos sucesso na atividade e que o grupo esteja maior e mais fortalecido. Formação na área administrativa para contribuir com o desenvolvimento da indústria. Contribuir para levar os projetos avante. Permanecer na área que atua de acordo com o planejamento.
1 homem deseja desenvolver outras atividades.
4 homens desejam contribuir para que o CEGRO avance tanto na produção, quanto pedagogicamente e ter espaço na Universidade Sem Fronteiras para contribuir nas atividades. Aqui a 5 anos o CEAGRO seja um grande produtor de leite. , verduras e frutas. Quero administrar o CEAGRO como um grande centro de capacitação em

agroecologia.
1 homem pretende voltar para o coletivo do seu assentamento e poder contribuir na organização da produção e comercialização.
3 mulheres desejam estar formada para melhor contribuir no desenvolvimento da cooperativa. Avançar no estudo, na mesma área e qualificar outras pessoas da cooperativas e que a cooperava tenha produção e comercialização independente. Ter mais experiência para contribuir com a base.
3 mulheres dizem que querem buscar produzir para a seu autosustento e buscar a independência financeira. Avançar na produção aumentando a diversidade, potencializar a comercialização e aumentar a participação dos sócios. Que a produção avance.
2 mulheres desejam que o CEGRO desenvolva as unidades de produção e qualifique os cursos tecnicamente e que fomente as práticas de produção agroecologicas. Estudar para contribuir melhor com o CEAGRO no acompanhamento das turmas.
1 mulher diz que a cooperativa desenvolva o seu projeto social, político e econômico.

7 - **14 Homens** dizem que não teve que escolher, mas se tivesse, preferia a vida pessoal, só escolheria a cooperativa se ela estivesse quase em extinção. Se tivesse que escolher, escolheria a família. Homem diz que no período de doença escolheu seu filho. Nunca fiz escolha, mas se tivesse que fazer acharia outro trabalho. Um homem diz que se dedica muito a cooperativa e pouco tempo para a vida familiar. Outro diz que fez opção em estudar, mas que estudo é trabalho. Não mas se precisasse depender das circunstancias. Não, mas se precisasse optaria pelo trabalho. Não acho que tudo é natural se tem que trabalhar e tem que ter espaço para com a família. Não nunca passei por situação assim. Não mas se precisasse escolheria a vida pessoal.
2 homens disseram que não tenho problema em optar, pois a atividade que desenvolvo no centro possibilita e exige articular projeto pessoal e político.
10 homens dizem, que sim teve vez que optei pelo trabalho. Sim varias vezes tive vários problemas. Sim sempre tento conciliar, o trabalho com trabalho. Sim depois que assumi as atividades eu sacrifiquei inúmeras situações pessoais. Sim optei pelo trabalho. Sim pela má organização da sociedade capitalista que vivemos. Sim porque nada substitui a família. Sim tenho facilidade de conciliar. Sim em alguns momentos priorizei o trabalho. Sim fiz isso à vida inteira, vim mais para o trabalho.
5 mulheres responderam que já tiveram que escolher, deixar a família para desenvolver algumas atividades. Quando construímos uma família temos que optar muitas vezes. Para uma mulher sim sempre temos que fazer escolha e a maioria das vezes deixamos de lado a vida pessoal e priorizando o trabalho. Mulher diz que sim, temos que fazer escolha todos os dias, pois quem tem filhos e depende do

centro para criá-los é constante fazer escolha. Uma diz, que é difícil conciliar o trabalho a vida pessoal, muitas vezes prevalece o trabalho.
4 mulheres dizem que nunca fez escolha, mas sempre priorizou a vida profissional. Uma mulher diz que diretamente não, mas indiretamente teve que escolher entre ficar com a família e amigos para desenvolver atividades da cooperativa. Mulher diz que não teve que fazer escolha, pois a vida é prioridade, o trabalho e o estudo.

8- **21 homens** respondem que as decisões são tomadas nas assembléias e outras instância e que quem participa é homens. As decisões são tomadas pelas instâncias diretivas (internas e externas ao Centro), mas a representação feminina é mínima. As decisões são tomadas nas varias instancias, sendo que a as coordenações é formado por homens e mulheres, com igualdade. As maiores decisões se dão nas assembléias com todos os sócios. São tomadas nas direções políticas onde 60% homens e 40% mulheres. Em um grupo de mais ou menos 9 pessoas no geral e no numero de mulher é de 1 á 2 mulheres. As decisões são tomadas por 5 homens, mas não a divisão de instancia. As decisões importantes são tomadas em assembléia, onde participa homens e mulheres, as decisões do dia-a-dia são tomadas no conselho administrativo onde não há mulheres participando. Nas assembléias da cooperativa, conselho de administração, composto por 6 pessoas, 4 homens e 2 mulheres. Em assembléia com os sócios, as mulheres não participam. A assembléia geral onde a maioria é homem que tomam as decisões políticas. Na assembléia e as vezes os membros da associação junto com grupo político. Conselho diretor, assembléia onde a minoria é mulher. A direção e na assembléia, tem mais homens. Um coletivo com os sócios quase meio a meio (homens e mulheres). A decisão é tomada na área política, há participação de mulher mais a maioria é homem. A maior decisão é tomada pelos homens, tem um numero reduzido de mulheres. Os diretores a maioria homens. Os representantes dos setores, político, gestor, gerencial e de produção. As decisões são tomadas em coletivo maioria homens.
1 homem diz que as decisão são tomadas por um coletivo que não fica no centro.
1 homem diz que as decisões são tomadas na coordenação da agroindústria, formado por 8 homens e 2 mulheres.
3 homens dizem que as decisão são tomadas pelo conselho administrativo que são só homens. As decisões são tomadas na diretoria que é só homens.
5 mulheres respondem que quem toma as decisões é os sócios da cooperativa, se faz a discussão nos setores e encaminhado para a assembléia para se tomar a decisão coletivamente, pela maioria dos votos. As decisões são tomadas em assembléia geral.
2 mulheres dizem que as decisão são tomadas na direção executiva das escolas e tem grande participação das mulheres.

1 mulher responde que as decisões estratégicas são tomadas pela direção maior da cooperativa (política) e as decisões mais urgente são tomadas nas reuniões internas dos setores. Mulher diz que quem toma as decisões é o conselho e que composta por mais homens. A direção é composta por apenas homem, na assembléia as mulheres são minoria e pouco opinam, as mulheres não tem poder de decisão em nem um setor.
1 mulher responde que o centro não tem autonomia em suas decisões, nas áreas de administração e política. Somente por homens. Internamente é a direção política e administrativa os responsáveis são homens, mas nas reuniões gerais as mulheres são bem representadas, Na produção só tem uma mulher.

9 – **22 homens** dizem que quem participa das assembléia é a maioria homens. Os homens participam mais. Participo nas reuniões das direções e a participação equilibrada ente homens e mulheres. As decisões estratégicas participam 80% homens
Sim participa nas opiniões e decisões, as mulheres só participam das tomadas de decisões e os homens nas tomadas de decisões e opiniões. Sim nas reuniões de opiniões e tomadas de decisões, as mulheres são muito tímidas. Sim nas decisões tanto nas decisões quanto nas opiniões a grande maioria é homens. Sim participo nas opiniões, a participação das mulheres também são mais nas opiniões. Sim participo nas opiniões e decisões da mesma forma que as mulheres. Sim participo nas decisões e argumentação para tomar as decisões, as mulheres participam pouco. Sim em tudo o que diz respeito a associação e é somente homens. Sim nas opiniões na maioria das vezes nas decisões pouco participação a maioria é homem devido a diferença de integração das mulheres na associação e assembléias. Na cooperativa todo tem o mesmo direito nas idéias. Sim na opinião quem participa nas tomadas de decisões é um conjunto de homens e mulheres. Sim quando estou presente, não tem muita mulher. Sim participo das tomadas de decisões, as mulheres são numero pequeno. Sim participo nas tomadas de decisões e opiniões sendo mais homens. Sim não dou opinião e nem tomo decisões, homens participam mais. Sim de assembléia e reuniões, tomadas de decisões mais homens. Sim participo de reuniões, mais das tomadas de decisões não, a maioria é homem.
3 homem dizem que participa de reuniões de planejamento estratégico e que as decisões são tomadas em assembléia, onde é dois votos por família, homem e a mulher falam, e que 60% da participação de homens e 40% mulheres.
1 homem responde que não participa, pois estou me inserindo agora na cooperativa.
2 mulheres dizem que homens e mulheres participam igualmente.
2 mulheres dizem que ela participa dando a sua opinião, mas concordo que quem mais participa é o homem, pois é sempre maioria.
1 mulher diz que participa das discussões dando sua opinião e ajuda a tomar as

decisões.
3 mulheres dizem que participa, mas que não ajuda a tomar as decisões, pois a maioria é homem que opinam e tomam a decisão. Participo, mas não para tomar decisão, pois o coletivo que participo não tem essa função.
1 mulher não opinou

10 **– 5 homens** dizem que existe uma política de não discriminação, mas na maioria das vezes as mulheres não querem, ou não tomam iniciativa em assumir. Sim, existe uma política de igualdade entre homens e mulheres e não há descriminação, acredita que seria bom que existisse um documento para boa relação entre homens e mulheres. Sim na cooperativa todos têm a mesma oportunidade
2 homens diz que existe no centro essa preocupação de garantir os princípios organizativos do movimento. Sim com o curso e formação em gênero.
10 homens dizem que não tem em sua cooperativa, mas acha que é importante ter. Escrito não, verbal tem a questão de gênero, também tem um plano de inserção da mulher, mas ainda não esta fácil, pois a mulher fica mais no caso com os afazeres domésticos. Não temos sócios de diferentes etnias, religiões, e todos vivem naturalmente.

- **4 Homens** respondem que tem uma orientação que a participação deve ser igual a 50% de cada sexo. Sim existe a proposta do MPA trabalha-se a questão se gênero. Sim a política da associação já diz que não há descriminação por sexo. Na cooperativa tem um regimento interno que diz que todos iguais. . Não esta sendo constituído. Não tem um regimento que diga especificamente preconceito entre homens e mulheres, porem as mulheres possui independência e opinião própria na empresa. Não sei.
- **5 homens** disseram que está escrito no regimento interno, mas não com clausula, pois o convívio político e ideológico fomenta essas divisões de tarefa, não é necessário isso tornar lei é uma coisa para a gente tomar nota cotidianamente. Homens dizem que não acho necessário Não, mas não há nenhuma descriminação com as mulheres. Não e acho que não adianta um regimento precisa ser nas horas de participação igualitária em todas as instancias. Não existe, os documentos não citam nem apontam para isso eu nunca vi esse tipo de manifesto. Não existe um plano e não tem necessidade, é senso comum de todas as diferenças. .

2 mulheres dizem que tem uma política no estatuto da cooperativa, mas que a participação dos homens predomina, pois eles são maioria.
2 mulheres dizem que não preconceito na coordenação política da cooperativa, mas que no trabalho prático na malharia é as mulheres que fazem e atividade agrícola é os homens.

3 mulheres dizem que não tem e que muito importante que se tenha. Não tem uma política, mas a participação da mulher é tranqüila nos aspectos político de decisão, mas na parte produtiva ainda se encontra receio.
2 mulheres dizem que está escrito no regimento interno da cooperativa que tem igualdade entre homens e mulheres e é cumprido.
1 mulher reponde que há uma combinação de organização e princípios, mas na prática nem sempre acontece nas relações.

11- **13 homens** responderam que trabalham 8 horas por dia. 6 horas, gostaria que essa carga horária fosse todos os dias.. De 8 a 10 horas para mim esta boa. O trabalho é o dia todo depende das demandas variando de 8 a 10 horas. É de 8 horas por dia. Atualmente não tenho trabalho todos os dias da semana, vendo as necessidades da cooperativa. É em torno de 230 a 240 horas mensais devido a demanda, poderia se um pouco menos para sobrar umas horas há mais para lazer com a família. Em media 9 horas sendo que não tem horário fixo sendo assim a vezes trabalho mais ou menos. Não tenho carga horária mais em media 9 horas por dia depende da demanda. Não tenho carga horária devida mais geralmente se trabalha 10 horas por dia.
12 homens responderam não tem uma carga horária determinada diariamente, mas tem dia que trabalha mais, dia e noite e outros que trabalha menos. UM homem diz que gostaria que diminuísse, para ter mais tempo para ficar com a família. Não tem tempo integral, mas se organiza para dar conta das tarefas. Outro diz que não tem tempo definido, mas que vai precisar discutir isso em sua cooperativa, pois precisa par se organizar melhor. A carga horária de 8 horas dias, está bom assim. Não tenho horário, a rotina é de doação e organização semanal tendo finais de semana para família. Sou assentada e trabalho na roça é relativo, mas a media é de 6 horas. Não tenho uma carga horária determinada sou voluntária Não tenho carga horária estabelecida. Na cooperativa não se tem política de marcar hora então não sei quantas horas trabalho. Não tenho carga horária para cumprir. .. Não tenho carga horária determinada.
1 Homem não respondeu
8 mulheres responderam, que trabalham 8 horas por dia. Uma mulher diz quer além de trabalhar, tem tempo para estudar. O combinado é 8 horas por dia, mas às vezes há atividades que fogem a regra.
1 mulher diz que não tem tempo determinado, se organiza para dar conta da demanda de atividades.

1.- ¿Crees que hay trato diferenciado entre hombres y mujeres?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	15	4	11
ALGO	0	0	0

POCO	0	0	0
NO	20	5	15
2.- ¿Sientes que tu trabajo en la empresa es valorado?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	22	4	18
Não Opinou	3	0	3
POCO	10	5	5
NO	0	0	0
3.- ¿Hay posibilidades para la formación? ¿En qué ámbitos?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI TÉCNICO	23	0	23
SI POLÍTICO	9	9	0
SI SOCIALES (SALUD, EDUCACIÓN...)	0	0	0
NO	3	0	3
4.-¿Sientes que hay barreras para tu promoción en la empresa?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	6	2	4
Não Opinou	3	0	3
NO	26	7	19
5.-¿Sientes que hay límites en la empresa para tu participación?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI POLÍTICOS	4	4	0
SI TÉCNICOS	17	2	15
ALGO	0	0	0
NO	14	3	11
6.-¿Como te ves en la empresa dentro de 5 años?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
EN LA EMPRESA	31	7	24
FUERA DE LA EMPRESA	2	0	2
MISMO PUESTO	2	2	0
ASCENSO	0	0	0
7.-¿Has tenido que elegir alguna vez entre tu vida laboral y la personal? ¿Piensas que tendrás que hacerlo?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI YA	15	5	10
NO TODAVIA, PERO CREO QUE SI	0	0	0
NO	20	4	16
8.-¿Quien toma las decisiones en la empresa?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TÉCNICO	5	1	4

POLÍTICO	30	8	22
ASAMBLEA	0	0	0
9.-¿Participas en las asambleas? ¿Quienes participan más, los hombres o las mujeres?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI ACTIVAMENTE	26	4	22
Si PASIVAMENTE	7	4	3
NO	2	1	1
10.- ¿Existe un plan de igual en la empresa? ¿Crees que es necesaria?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	18	6	12
SI PERO NO ESCRITO	4	0	4
NO	0	0	0
No pero es necesario	13	3	10
11.- ¿Qué tipo de jornada realizas?			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
JORNADA ENTERA	21	8	13
MEDIA JORNADA	13	1	12
Não Respondeu	1	0	1

O caso da área do TGC não mostra diferenças significativas a respeito das respostas obtidas no parágrafo relativo às empresas sociais.

8.3 CONCLUSÕES

É importante salientar que o processo da pesquisa contribuiu para conhecer a realidade das comunidades e a vivencia das famílias, bem como perceber elementos para desenvolver ações, despertando nas famílias principalmente nas mulheres entrevistadas o interesse em participar das atividades do movimento e em suas comunidades, contribuindo no processo organizativo.

No geral, na sociedade ainda há uma diferença entre homens e mulheres, e a diferença entre homens e mulheres se dá na inferioridade da mulher. A idéia construída através dos séculos, que foi se construindo as desigualdade humanas de gênero, baseada na diferença de sexo.

A diferença entre nascer homem e nascer mulher, e o papel que foi destinado a cada um dos sexos é uma construção cultural, ou seja, foram determinados pelos que dominam a sociedade segundo os seus interesses e, portanto, não são naturais e podem ser mudados. Mas para muda-los e precisamos entender como eles vão

sendo construídos e os lugares onde vão sendo construídos e quando falamos disso, falamos de educação. E a educação começa basicamente em casa, porque é ali que as crianças aprendem as primeiras crenças, as primeiras atitudes e valores que carregarão para toda a vida. Por isso a educação tem um papel importante para educação de um novo homem e uma nova mulher.

Para muitas mulheres a diferença no tratamento se reflete através dos posto de trabalho que assumem, pois geralmente os postos que é de administração, ou que é mais reconhecido financeiramente é homens que assumem. As atividades de limpeza e outras, geralmente é assumido por mulheres.

A mulheres vem conquistando o seu espaço, muitas trabalham fora de casa e ajudam no sustento financeiro da família. As mulheres estão participando mais da coordenações de núcleos e fazendo atividades de cooperação.

As mulheres estão envolvidas no trabalho da produção, (roça, leite, horta, agroindústria), mas precisam participar mais , não só do trabalho, mas que se envolvam no planejamento, na execução, na administração.

As mulheres vão construindo espaço de que permitam uma união entre elas, nos clubes de mães, é jogos na comunidade, mas pouco participam de cursos, quem vai geralmente é os homens.

A partir da investigação foi possível também, constatar questões relevantes ao trabalho dos assentamentos e acampamentos, especialmente no que se refere ao tema gênero. Entre elas se percebe o desafio de amadurecer o dialogo com as mulheres. Faz-se também necessário demonstrar via Movimento a capacidade de participação orgânica das mulheres para que se sintam sujeitas deste processo. Para isso é preciso olhar as companheiras como sujeitas em formação e aprendizagem despertando um novo jeito de ver a vida.

Isso provoca a organização conhecer e reconhecer as multiplicidades dos espaços gestados pelas próprias mulheres, aproveitando os espaços que já existem e propor um novo jeito de utilizar esses espaços para formação ideológica, política, social e cultural. Da mesma forma incorporar as demandas levantadas pelas mesmas junto com suas famílias.

Outro aspecto relevante é o desafio de desenvolver um método que forme sujeitos protagonistas que dêm conta de sua auto-organização para intervir em prol da sociedade e da comunidade onde vivem.

Diante disso, vê-se a necessidade de trabalhar a desconstrução e construção cultural, no que se diz respeito às relações entre o feminino e o masculino, mesmo já percebendo alguns avanços, ainda é necessário dar vários passos para vencer as desigualdades de gênero. Este deve ser um esforço coletivo de homens e mulheres.

Percebe-se a necessidade de levar debate para as instituições, Movimentos Sociais, tornado o tema acessível a todas as pessoas, garantindo a participação de homens e mulheres, pois a luta é conjunta, isso se faz necessário para a construção de um projeto de sociedade com mais humanismo e igualdade.

Outro desafio é a apropriação de conhecimento do tema, isso exige debates, pesquisa e muito estudo, possibilitando através destes a quebra de preconceitos na construção de novas relações. Os seminários de estudos que abordem as dimensões históricas, social e econômica das relações de gênero são de fundamental importância.

As mulheres em nossos assentamento e acampamentos apesar de termos avançado na igualade de gênero, ainda se envolve muito pouco em atividades de administração e de produção. Já existem algumas iniciativas de participação da mulher, mas que precisam ser mais potencializadas. Na região existe em quase todos os assentamentos clubes de mãe, pequenos grupos de artesanato e pequenos grupos que já cooperam, esses espaços são grande potencias, podem ser a porta de entrada para formação das mulheres para cooperação e participação ativa das mesmas.

A pouca participação das mulheres em tarefas de administrativa podem ser percebidas até no curso do TGC, pois a maioria é homens. Poderia ser emcorporados no curso uma disciplina sobre gênero, pois muitas vezes não paramos para pensar e análizar essas questões e isso foi percebido durante as entrevista.

A mulher pela carga cultural que carrega históricamente, às vezes se menospreza, se acha encapaz e acaba se acomodando, as mulheres precisam se desafiarem e buscar o seu espaço. Outra questão relevante é autoestima, muitas não acreditam em suas capacidades e por isso quando trabalhamos gênero é com um conjunto de questões que envolvem as varias dimenções da pessoa humana.

Trabalhar com a realidade requer cautela, pois é um assunto que mexe com a estrutura idealizada pela sociedade burguesa, consumista e desigual. A tarefa é mudar essa visão, começando pelos espaços que temos acesso enquanto sujeitos, movimentos sociais, entidades, escolas, etc.

A questão de gênero não e um problema, mas uma solução para avançarmos nas novas relações na construção de valores e uma sociedade igualitária.

A história é feita por homens e mulheres, que juntos enfrentam os desafios da vida com garra e determinação, isso se dá através da resistência de ambas as partes que lutam por seus sonhos, por isso, as desigualdades impostas pela sociedade é apenas um entrave para que as mulheres se acomodem e deixem de lutar por seus sonhos e ideais, a construção feita por homens e mulheres que lutam lado a lado, e não um atrás do outro sendo assim, a questão de gênero deve ser debatida com pessoas de todas as idades e sexos, pois muitas vezes parece que gênero e somente coisas para mulheres discutir, esse e um dos limites encontrados nos espaços de discussão.

No desenrolar do trabalho, conforme as metas propostas, este se deu através de leituras, pesquisas, reflexões de experiências, diálogo com as pessoas, pesquisa de campo, enfim foi um trabalho estruturado ao longo da caminhada, sabendo que este é apenas o inicio de um longo caminho que queremos percorrer.

As principais conclusões que podemos tirar deste diagnóstico nos ajudarão a estabelecer as possíveis linhas de ação ou estratégias a desenvolver tanto a curto, como a médio e l longo prazo.

Estas conclusões serão uma síntese do parágrafo número 8 que engloba a análise de gênero das entrevistas realizadas tanto nos assentamentos e acampamentos, como nas empresas sociais e o TGC. Algumas das conclusões farão referência aos três âmbitos e outras serão mais específicas de alguma das áreas. Comecemos pelas gerais.

O primeiro aspecto que é necessário ressaltar é o choque entre a realidade narrada e a prática, isto é, no discurso se fala de uma igualdade que na prática não é assim.

Esta igualdade que se fala, pode ser percebida por quem a narra (por exemplo porque não se dão conta de que a realidade não é tão igualitária como a descrevem) ou isso deve-se ao fato de que não querem admitir as situações de desigualdade em que vivem, já que frequentemente notamos que mesmo percebendo a desigualdade, não se quer ademiti-la, já que isto acarretaria ter que

enfrentar o conflito.

Este discurso de igualdade choca com o perfil de atividades que realizamos a partir das respostas das mulheres entrevistadas nos assentamentos e acampamentos.

Este perfil de atividade nos leva a segunda conclusão que é o tríplece papel das mulheres. As mulheres assumem o trabalho reprodutivo, produtivo e comunitário. Isso sempre é assim e ainda com a divisão sexual do trabalho.

Vemos que trabalho reprodutivo recai praticamente e com exclusividade sobre elas, sendo responsáveis pela criação dos filhos e filhas, da horta e pequenos cultivos, da preparação das comidas, dos pequenos animais... Os homens ao contráriose encarregan de outro tipo de trabalhos mais pontuais como os possíveis consertos que podem surgir. Outro aspecto a marcar o âmbito do trabalho reprodutivo, é a limguagem que as mulheres utilizaram na hora de mostrar quem era a pessoa responsável no seio da família para cada uma das atividades. Em alguns casos pareceu que quiseram esconder ou "não deixar evidente" para seus companheiros. Isto demonstra o fato de que a "desigualdade" é percebida, mas não se quer enfrentá-la
Outro aspecto foi a utilização do termo família sem especificar quem da "família" realiza essa tarefa.
Com relação ao trabalho produtivo se percebe que o mesmo no lote é realizado na maior parte das vezes pelas mulheres (pequenos cultivos) enquanto que o trabalho produtivo por conta alheia é na maioria das vezes realizado pelos homens, porém é certo o que dizem que algumas companheiras trabalham também por conta alheia (estes trabalhos geralmente estão ligados aos papéis tradicionais das mulheres, tais como: a venda de cosméticos e trabalhos manuais...) é interessante que tanto estes trabalhos como as pequenas vendas que fazem dentro dos assentamentos (por exemplo a venda de galinhas) são consideradas como "complemento" ou "ajuda" à economia familiar. É preciso valorizar e mostrar mais essqa contribuição das mulheres à economia familiar e deixar de vê-lo como "ajuda" ou "complemento" já que podemos supor que às vezes esse "complemento" pode ser o que marque a diferença no nível dve vulnerabilidade da família.

Por último, em relação ao trabalho comunitário, é importante destacar que este trabalho se realiza também nas áreas relacionadas com o papel tradicional das mulheres, participando nas áreas de saúde, educação, nos clubes de mães ou nas pastorais. Além disso, um dado interessante é que manifestam que este trabalho comunitário, não o fazem com prazer, já que sentem que não é valorizado.
Outro aspecto importante se refere ao tempo e a mobilidade das mulheres. De acordo com o que foi levantado pelo diagnóstico, as mulheres quase não tem

tempo livre. Além disso não dispõem de meios próprios para poder deslocar-se, pois dependem de alguém que as leve ou de ônibus. Este aspecto terá que ser valorizado na hora de realizar qualquer atividade com ellas. Não podem participar se não tem tempo e se esse tempo o tenha que utilizar no deslocamento à atividade. Portanto, e adiantando-me às propostas, primeiro se deveria tratar de liberar tempo às mulheres para que possam participar sem carregá-las ainda mais e deverão fazer as atividades em lugares onde não tenham que deslocar-se ou que o deslocamento seja mínimo.

Na área de crédito se mostram algumas contribuições interessantes, já que manifestam que ainda que percebam os créditos como algo positivo, não se atrevem a aproximars-se deste benefício. Aqui se poderiam realizar atividades de aproximação do crédito às mulheres.

Outro aspecto a tratar que mesmo nos casos nos quais as mulheres dispõem de acesso a uma atividade produtiva ou as entradas de dinheiro o controle destes não é delas. Portanto, necesita-se ter isso presente no trabalho a realizar, tanto em facilitar o acesso a recursos (titularidade dos lotes, como as entradas de dinheiro) como o controle sobre estes.

Na área de empresas sociais há também vários aspectos que destacar nestas conclusões gerais:
Em primeiro lugar é importante destacar que a maioria das empresas são empresas formadas por homens e mulheres e que há mulheres participando nesta área. Certamente que se poderia e deveria trabalhar visando uma maior participação de mulheres nas empresas, mas também há que tornar visível as que já tem.

O segundo aspecto é que estas mulheres não estão tendo acesso aos cargos de coordenação ou gerência. (Tal como se mencionou, somente há uma mulher na coordenação de Ceagro – Vila Velha e esta devide a coordenação com outro homem e além disso há um gerente homem).

Além disso, não há uma correspondência entre o nivel de estudo com o nivel de responsabilidade assumido, pelo que há mulheres trabalhando em posição inferior a suas capacidades e assumindo as mesmas funções que os homens com menores níveis de formação (há que realizar-se uma análise mais detalhada para saber em que área é essa formação).

Para encerrar com as conclusões faremos referência às entrevistas realizadas nesta área e que são muito significativas.

A primeira das conclusões é que há uma grande diferença entre as percepções dos homens e das mulheres que participam destas empresas, se bem que coincidem em três aspectos. O primeiro é apontar que não há diferença no trato por ser homem ou por ser mulher, o segundo se refere ao que se menciona que há uma política de não discriminação, mas que não está escrita e a terceira é que as decisões são tomadas pela parte política (estando esta nas mãos dos homens).

Nas outras respostas os homens e as mulheres dão respostas diferentes, em temas como formação, promoção ou limites na participação, tendo que revisar estes aspectos.

9 ESTRATEGIA A DESENVOLVER

Percebe-se que depois de vários encontros para se fazer o diagnostico é preciso novamente voltar aos locais em que foi feito o diagnostico.

Primeiramente deverá ser feito encontro de formação para as mulheres representantes do setor de gênero, pois a região como um todo passou por um processo de reestruturação de brigadas e setores.

Por esse fato é que a formação para as representantes de setor de gênero estará contribuindo para melhor compreensão de o que é gênero para que elas contribuam/ organizem em seus locais grupos de mulheres para que haja organização. Acredito que eu como representante do setor na região preciso ter melhor formação para que sobre o tema, para que se possa dar continuidade no trabalho.

Outra proposta é que para os grupos já organizados, ou que estão se organizando se tenha formação especifica nas atividades as quais elas desenvolvam (exemplo panifício, horta, artesanato).

- Pensar em alguma estratégia para formação dos coordenadores (as) das brigadas e dirigentes.

Para as mulheres e homens de acampamento e assentamento precisamos formação em:

- O que é gênero?
- Cooperação o que é?
- Credito: quem pode acessar? Como?

- Como fazer desenvolver atividades cooperada que gerem renda.
- Pensar em lugares de lazer (nos assentamentos) para as mulheres, crianças e jovens.
- Produção: em agroecologia acompanhados de técnico (a) educandos do CEAGRO.
- Que estratégias para sensibilizar a participação das mulheres
- Estratégias – estimular a participação.
- Qualificar a participação (delas).

Trabalhar com demandas imediatas/ projeto e médio/ longo prazo
Todo esse trabalho deverá ser organizado por realidades, digo cada local tem sua especificidade, assentamentos, acampamentos, TGC.

Estratégias de organização por assentamento:

- Assentamento: moradia/ organização por assentamento (lote, quando, produção, como) produção/ comercialização/ credito.
  Ciranda infantil, estrutura, locais coletivos.
- Acampamento: organização do acampamento, ciranda infantil, espaços coletivos, produção/ comercialização.
- Produção capacitação técnica: qualificar a produção:
  - O que produzir?
  - Como produzir?
  - Pra que produzir?
  - Consumo X venda.
  - Canais de comercialização.
  - Organização para produção individual e coletivo.
- Formação – Gênero:
- Melhor qualidade de vida
  - Cooperação
  - Renda
  - Produção
  - Casa
  - Crédito
- Infra estrutura:
- Organização de assentamento sócio cultural lazer
  - Trabalho doméstico
  - Socialização de cuidados família

- Participação, divisão, MST, sobre o trabalho:
    - Auto estima
    - Ciranda infantil

- TGC que se tenha uma disciplina sobre gênero.
    - Encontro regional:
    - Feira de sementes.
    - Uma feira de artesanato.

Por ultimo gostaríamos de introduzir algumas propostas para trabalhar a curto, médio e longo prazo. Além do tempo a que se referem, algumas das ações estão dirigidas à população dos assentamentos e acampamentos, enquanto que outras estão dirigidas à área das empresas sociais e TGC ou setor produtivo.

Estas propostas que se lançam terão que ser atendidas por diferentes atores ou agentes na hora de pô-las em prática, mas é importante um **diálogo entre esses agentes e uma visão conjunta**.

Por um lado há que **fortalecer o setor de gênero** como se menciona anteriormente. Este aspecto é imprescindível para o sucesso e da dimensão das atividades e a sustentabilidade das ações empreendidas.

Este setor é o agente natural para poder realizar atividades como as descritas na página anterior. Estas atividades seriam as formações, tanto na área de gênero, como os outros aspectos que tenham que ver com as necessidades práticas e interesses estratégicos das mulheres. Outro aspecto seria a melhora das condições de vida, requisito para a melhora da qualidade da participação das mulheres. Isto é, este setor deverá **criar espaços e oferecer acompanhamento aos processos de empodeiramento das mulheres**. Assim como estabelecer formações sobre as responsabilidades compartilhadas nas tarefas do trabalho reprodutivo.

Neste âmbito igualmente haverá que estabelecer ações para visibilizar e valorizar o trabalho realizado pelas mulheres e sua contribuição à economia familiar, ao assentamento ou ao acampamento.

Na **área do DEPES acredita-se que é importante que haja uma pessoa que seja a referência ou ponto de foco do gênero.** Esta pessoa seria a encaregada de ter sempre em mente a questão de gênero, de introduzir perguntas ou reflexões sobre as ações que se desenvolvam tendo em conta a variável de gênero.

É interessante que no **grupo de sensibilização cooperativa** (por sua natureza de estar em contínua relação tanto com as pessoas assentadas como as acampadas) se trabalhou com uma visão de sensibilização e de **visibilização da contribuição das mulheres.**

Outra proposta é a de **garantir cada vez menores impedimentos à participação das mulheres nas empresas do movimento**. Garantindo por um lado o acesso (número de mulheres participando nas empresas) como o controle ou a qualidade dessa participação (eliminando as barreiras ou limites de promoção ou ascenção na hierarquia destas empresas.

Para que isso ocorra um meio é o estabelecimento de aspectos de **não discriminação na contratação, nas políticas de promoção ou formação com relação ao sexo das pessoas**. Portanto, quando se realizem (ou se revisem) os regulamentos internos teria que incluir este aspecto.

Por último e relacioado com o **crédito**, teria que ver a possibilidade de realizar **formações com mulheres**, para aproximar e entender o funcionamento deste. É interessante também **revisar as condições de acesso ao crédito e as limitações que possam ter as mulheres** (falta de rendas, titularidade dos recursos materiais ou de terras...).

Para terminar parece interessante **seguir de perto a aprendizagem do grupo de mulheres do 8 de Junho e poder oferecer-lhes ajuda** (ou formação) nas áreas que necessitam ajuda ou melhora (por exemplo, manifestaram dificuldades com os temas de gestão e contabilidade).

10 ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 – Fotos do Primeiro Encontro das Mulheres da Região Centro (mês de novembro)
Anexo 2 - Relatórios das Reuniões por Comunidades
Anexo 3 – Fotos do grupo de artesanato do Assentamento 08 de junho
Anexo 4 - Questionários
Anexo 5 – Tabela representativa da faixa etária das entrevistadas
Anexo 6 – Número de mulheres entrevistadas por brigadas
Anexo 7 – Entrevistas realizadas nas comunidades e empresas
Anexo 8 – Tabelas caracterização trabalhadores/as das empresas sociais

Anexo 1

Fotos do Primeiro Encontro das Mulheres da Região Centro (mês de novembro)

Anexo 2

Relatórios das Reuniões por Comunidades

ENTREVISTA NO MUNICÍPIO DE QUEDAS DO IGUAÇU NOS DIAS 07, 08, 09 E 10 DE JANEIRO DE 2009.

Meta de entrevistas eram de 80 mulheres, conseguindo atingir a meta entrevistando apenas 25 mulheres. A principio senti dificuldades em alcança a meta porque se mostravam um tanto quanto esgotadas, em relação a reuniões, pois alem das minhas entrevistas elas também tinham que se preocupa em se reunirem para decidirem onde seus filhos iriam estudar. E pelo fato de fazer pouco tempo que foi trocado de realidade, de um acampamento elas passaram para um assentamento, então suas preocupações estavam voltadas se iriam conseguir da conta dos serviços em relação aos lotes adquiridos, e também em relações as verbas. E até mesmo por falta de um aviso antecipado dos coordenadores do acampamento.

As entrevistadas giravam em torno da divisão de tarefas, entre homens e mulheres. O resultado foi de 90% dos trabalhos são divididos. Já em casa conversas informais elas me relataram que não é exatamente isso que ocorre, muitas ate mechem para essas entrevistas tiveram que pedir “permissão” para poderem comparecer. E em relação a divisão, eles não as ajudam, mais elas tem que ajudar da conta dos afazeres domésticos e ajudarem no serviço da roça.

ENTREVISTA NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO ALTO DO IGUAÇU NOS DIAS 20 E 21 DE JANEIRO DE 2009.

A meta de entrevistas eram 10 entrevistadas, conseguindo alcançar um numero de 11. Por ser em um acampamento facilitou muito as entrevistas.

A pesquisa em si girava em torno da divisão de tarefas entre homens e mulheres. Nas entrevistas o resultado foi que os serviços são divididos por igual, tanto os homens ajudam em afazeres domésticos, assim como elas nos trabalhos da roça. Mas em conversas informais elas me relataram que não é exatamente isso que acontece, algumas por vergonha de dizer que os maridos não as ajudam, e outras pelos fatos de morarem em um acampamento e não ajudarem na roça.

Me relatando também que gostariam que esse trabalho continuasse, fazendo com que isso pudesse levar ate elas palestras, cursos, entre outras coisas, que não é pelo fato delas estarem em um acampamento que terão de ficar “desinformadas”, desatualizadas”.

Voltando na data de 24 de maio de 2009 e entrevistando mais 10 mulheres.

ENTREVISTA NO MUNICÍPIO DE RIO BONITO DO IGUAÇU NOS DIAS 11, 12, 13 E 14 DE JANEIRO DE 2009.

Meta a ser atingida é de 80 mulheres entrevistas, foram entrevistadas 18 mulheres. Nesse assentamento a dificuldade encontrada foi pela divisão que eles fizeram no assentamento. E o real problema foi o fato de aproximadamente 70% dos lotes serem comprados. Não havendo uma articulação entre compradores e

assentados.

Então, eles já não tem essa visão sobre a divisão do trabalho. Homem trabalha na roça e mulher em casa. A preocupação maior deles é alcançar cargas na comunidade.

ENTREVISTA NO MUNICÍPIO DE GUARÁ NO DIA 20 DE MARÇO DE 2009.

Meta a ser atingida a ser 20 mulheres entrevistas, conseguindo 25 mulheres entrevistadas.

Nesse município pude notar que a mobilização entre as mulheres foi grande. Elas já haviam participado da mobilização de 8 de março e de uma reunião a nível regional, com isso entre nosso contato com os coordenadores para que isso venha a acontecer que outros acampamentos e assentamentos.

Em relação as entrevistas o resultado foi ótimo, até os homens vieram a me relatar que em muitos casos quem tomava a frente são as mulheres.

Nesse município tendo iniciativa própria fiz um prévio acompanhamento com elas na parte da manhã e da tarde conclui com as entrevistas.

Sendo dessas 25 mulheres, 7 eram analfabetas, ficando 4 sem um relatório especifico da entrevista.

ENTREVISTA NOS MUNICÍPIOS DE GOIOXIM E CAVACO, OU SEJA, A BRIGADA DE CARLOS MARIGUELLA, NOS DIAS 15 DE JANEIRO DE 2009.

Em uma das comunidades (Goioxim) compareceram 10 mulheres no inicio, mais com o decorrer do tempo ficaram somente 5 mulheres, por terem outros compromissos.

No cavaco foi justificado pelo fato de sr em um final de semana por falta de transporte, não comparecendo nenhuma.

ENTREVISTA NO MUNICÍPIO DE RIO BONITO DO IGUAÇU,

a meta a ser atingida é o restante do número de mulheres a serem entrevistadas, ou seja, das 80 faltava 62.

Essa nova “visita” para entrevistar as mulheres aconteceu no dias 24, 25, 26 e 27 de março de 2009.

O publico entrevistado foi mulheres que estudam suas idades variam de 16 a 30 anos, percebe-se que como na outra vez que estive lá a maioria das famílias assentadas são compradores de lotes, que não tem conhecimento da luta e a porcentagem de assentados que passaram pelo período de acampamento é muito pequeno. Em outro grupo que foi entrevistado é um grupo diversificado (vária

cidades/ estados) se trata de um Centro de Formação do Movimento, sendo que varia muito a opinião/ visão sobre a entrevista.

No grupo anterior percebe-se que não há uma organização de mulheres, a não ser clube de mães que algumas participam, sendo assim acham que não se consegue organizar um grupo, pois umas querem (poucas) outras não querem, nestes grupos consegui entrevistar 58 mulheres, faltando 4 mulheres para chegar a meta das 80 entrevistas.

ENTREVISTA NO ACAMPAMENTO RECANTO DA NATUREZA – LARANJEIRAS DO SUL – BRIGADA LENIM.

A meta a ser atingida é de 10 mulheres entrevistadas nos dias 28/03, sendo que o numero de mulheres foi de 17 mulheres.

Percebe-se que neste acampamento as mulheres estão organizadas para reuniões, organização da comunidade, pois em vários setores (educação, esporte) entre outros é elas que assumem o comando junto com seus companheiros, não são muitas que saem do acampamento para reuniões e cursos, mas sempre tem um numero que vai busca informações e repassa para as outras que por vários motivos não vão, mas mesmo assim elas buscam se informar, pois quando é delegado alguma tarefa para elas com seus companheiros procuram desenvolver se esforçando muito.

NO ACAMPAMENTO NOVA GERAÇÃO, que é da mesma brigada Cacique Guairaca, a meta a ser atingida é de 20 mulheres entrevistadas, sendo que conseguimos entrevistar 21 mulheres, nos dias 01/ 02/ 03 e 04 de abril (sendo que 5 eram analfabetas).

Ao conversar com as famílias, mulheres acampadas percebe-se que a angustia dessas mulheres é a urgência de se ter o seu lote, umas das razoes pela qual a ansiedade de se ter seu lote é o tempo em que cada um esta acampado sendo que tem família que esta acampada há um ano e outras há 7, 8, 9 e 10 anos na luta.

A outra razão é a necessidade de ser te um serviço para garantir o alimento, pois a falta de alimento é uma das razões pelas quais as mulheres estão ansiosas para que se tenha logo um pedaço de chão. Esse grupo é tranqüilo, mas passa por uma fase de que agora o que importa é o lote, ser assentado para se poder plantar.

NOS DIAS 13, 14, 15 E 16 DE ABRIL ENTREVISTA A SEREM FEITAS NA

BRIGADA PADRE JOSIMO (QUEDAS DO IGUAÇU) número de entrevistas 55.

Nestas datas fomos as comunidades para combinarmos com as mulheres os horários para a nossa reunião sendo que só foi possível marcar outras datas e horários para o nosso encontro, sendo que os grupos no qual fomos as mulheres só podiam nos dias 12 e 13 de maio (devido a disponibilidade delas).

Voltando nos dias 12 e 13 de maio fomos em um grupo no dia 12 de maio apenas 4 (quatro) mulheres vieram para a reunião sendo que as outras tinham outros compromissos, no outro grupo no dia 13 de maio o número de mulheres entrevistadas é 15.

Sendo que não conseguimos atingir o objetivo de 80 mulheres entrevistadas, tendo um numero de 42 entrevistadas para atingir a meta.

Durante os dias que passamos conversando, marcando, falando sobre o nosso trabalho, as mulheres queriam conversar/ saber sobre como estava a construção das casas, o que as angustiava muito, muitas demonstravam pouco interesse para participar das entrevistas mesmo sendo o horário que elas escolhiam (na parte da tarde por causa das atividades, leite e outros).

Nos dia 20 e 21 de abril entrevistamos as mulheres da brigada Calos Mariguela (Cavaco e Goioxim), o numero a ser entrevistado é de 15 mulheres, sendo que conseguimos um número de 12 mulheres.

Esse grupo de mulheres esta um pouco desanimado para reuniões/ encontros, falaram que estão esquecidos, por isso deixaram de lado qualquer coisa relacionado a grupo/ reunião, clube de mães.

Elas dizem a maioria das reuniões é os homens que vão quando vão.

Já o segundo grupo percebe-se que estão ansiosas para se reorganizar, e aos poucos estão fazendo as famílias/ comunidades trocam almoço, futebol nos domingos e as mulheres também participam com seus companheiros.

NOS DIAS 22, 23 E 24 DE MAIO AS ENTREVISTAS SERIAM NO ASSENTAMENTO ESTRELA – NOVA LARANJEIRAS.

Número de mulheres entrevistadas 20 meta atingindo 10, neste assentamento são 18 famílias as quais por um bom tempo trabalharam em coletivo que no passar dos anos teve um desgaste.

Nas conversas percebe-se que elas dizem que a falta de união/ compreensão/ confiança impede de se formar um grupo.

Estão ansiosas para se ter uma decisão sobre seus lotes individuais o assentamento

passa por uma fase de organização dos lotes individuais para as famílias isso vai tranqüilizá-las diz o grupo.

Anexo 3

Fotos do grupo de artesanato do Assentamento 08 de junho

8 de junho
espaço

Anexo 4

Questionários

QUESTIONARIO REALIZADO EM ASSENTAMENTOS Y ACAMPAMENTOS

Perfil de atividades e perfil de acesso e controle

1. Quantos tipos de famílias existem na comunidade? (monógamo; polígamo; mono-parental ou agregados com só um "chefe de família")

2. Existem mulheres "chefes de família" que não vivem com um homem? Com quem vivem?

3. Existem homens "chefes de família" que não vivem com uma mulher? Com quem vivem?

a). Atividades reprodutivas

4. Quem se ocupa do aprovisionamento e preparação (pilar, cozinhar) de alimentos para os membros da família? Quanto tempo requer? Onde?

5. Quem se ocupa do cuidado/tomar conta (criar) de filhos e outros membros da família? Quanto tempo requer? Onde?

6. Quem se ocupa do cuidado/tomar conta (criar) de filhos doentes e outros membros da família? Quanto tempo requer? Onde?

7. Quem se ocupa do aprovisionamento de água? Cada quanto tempo? Onde fica a água?

8. Quem se ocupa da obtenção da lenha para cozinhar? Cada quanto tempo? Onde fica?

9. Quem se ocupa da limpeza e acondicionamento (cuidar e corte de capim) da horta? E da casa? Quantas horas dedica cada dia?

10. Quem se ocupa de lavar a roupa? E a loiça/pratos? Onde?

11 em que atividades ajudam as meninas? Em quais os rapaces?

12. Quem na família acorda em primeiro lugar? Último? Por que?

13. Quem na família vai dormir em primeiro lugar? Ultimo? Por que?

14. Quem se ocupa da construção da casa (partes)? Em que época?

15. Quem se ocupa da construção do celeiro? Em que época?

16. O que acontece no caso das mulheres "chefes de família"? Com as viúvas? Divorciadas?

Desenvolvem as mesmas atividades que as famílias formadas por um duas pessoas adultas?

B). Atividades produtivas

17. Na família, que culturas alimentares produzem? O que é que a mulher cultiva? O que é que

O homem cultiva? Onde (lote, horta)? (tabela 1)

18. Onde obtém as sementes?

19. Em que épocas do ano ou estações realizam-se as distintas culturas?

20. Quais são as diferentes tarefas requeridas no trabalho agrícola? Quem as realiza? Quando? Quando há muito trabalho? (tabela 2)

21. Destas tarefas, há algumas que se consideram “femininas” e/ou “masculinas”? Esta divisão

É rígida ou flexível? Têm mudado no tempo? Quais?

22. Têm lotes separadas o homem e a mulher? Se sim, a mulher ajuda o homem no lote dele? O homem ajuda a mulher na lote dela? Os filhos e as filhas ajudam? Se não, os filhos ajudam na lote? As filhas ajudam na lote?

23. Há casos de homens que trabalham em lotes de outras pessoas? Se sim, quem passa a fazer o trabalho que esse homem fazia na família/na lote da família?

24. Há casos de mulheres que trabalham em lote de outras pessoas? Se sim, quem passa a fazer o trabalho que essa mulher fazia no sua lote? Quem passa a fazer o trabalho que essa mulher fazia em casa (cozinhar, lavar a roupa, apanhar lenha/agua, tomar conta das crianças)?

25. Quem decide o que é que as mulheres fazem no lote? (o que é que produz / prioridades / distribuição do tempo…)

26. Há períodos nos que é preciso empregar mão-de-obra? Quando? Quem emprega? A quem

Se emprega?

27. Para quem há de passar na família?

28. As colheitas dão para alimentar a família? Dão para vender?

29. Como é que se decide o que se come, o que se vende/troca, e o que se guarda?

30. Onde é que se guarda a colheita? Existem vários tipos de celeiros? Quem guarda/administra os diversos celeiros? Porquê?

31. Destes produtos alimentares, o que é que vendem os homens? O que é que vendem as mulheres? É necessário fazer deslocações? Para onde é que se deslocam os homens? Para onde é que se deslocam as mulheres? Como é que se deslocam os homens? Como é que se deslocam as mulheres?

32. Quem na família tem moto o carro? Quem pode utiliza-la?

33. Quais são os diferentes animais de criação? Que animais estão sob a responsabilidade do

Homem? Quais sob a da mulher?

34. Quais são as diferentes atividades necessárias para a criação dos animais (alimentação, pastagem, limpeza currais)? Quem as realiza? Onde?

35. Há pessoas que se dedicam à caça ou a pesca? Quem? Onde? Quando?

36. Que outras coisas se cultivam para obter/aumentar o rendimento familiar? Quais realizam normalmente os homens? Quais as mulheres? Quando? Onde?

37. Algumas destas culturas, são consideradas tradicionalmente “femininas” e/ou “masculinas”? Esta divisão é rígida ou flexível?

38. Quais são as culturas mais rentáveis?

39. Então, quais são as fontes principais de rendimentos para as mulheres? Para os homens?

40. Como tomam-se as decisões dentro da família sobre o reparto dos ingressos entre seus

Membros? (ex. O que vendem as mulheres é para elas e o que vendem os homens é para

Eles...)

41. Em que atividades/prioridades utilizam as mulheres o dinheiro? Por que? Em que atividades/prioridades utilizam-no os homens? Por que?

42. Quem decide sobre o gasto familiar? Quem decide sobre os gastos para fazer em agricultura? Quem decide sobre os gastos em educação? Quem decide sobre os gastos em saúde?

43. Quem decide sobre se poupa ou não? Como se faz esta poupança (dinheiro efectivo, banco,

Celeiro, animais, ...)?

44. Têm poços ou furos na zona? Quem os gere?

45. Quem pode apanhar no mato os recursos naturais (agua, lenha, estacas, bambu, capim, frutas selváticas, plantas medicinais, mel)? Quem controla estes recursos?

46. Que tipo de luz utilizam? (electrica, velas, candeeiro, lanternas)

47. O que acontece no caso de mulheres “chefes de família”? Divorciadas? Viúvas?

C). Assuntos do assentamento/acampamento ou comunidade

48. Como é que se organiza? Também há mulheres na diretoria?

49. Como é a participação das mulheres? Para o que? Como participam (homens, mulheres, jovens)?

50. Há associações locais de produtores? Quais? Participam as mulheres?

51. Na família, quem tem rádio? Quem utiliza a rádio?

52. Quando há um problema na comunidade quem é que o resolve? As mulheres também ajudam a resolver problemas graves? Como?

53. Há situações/problemas que só as mulheres é que tratam ou resolvem? Quem são as mulheres que participam na resolução desses problemas? Em que foro/onde?

54. Quanto tempo tem as mulheres e/ou as meninas e os homens e/ou os rapaces para o ócio e o descanso? Em que momento do dia?

perfil de necessidades e qualidade da participação

D). Crédito agrícola

55. Tem as mulheres aceso a crédito implementado pelo programas públicos?

56. Acham que é necessário o crédito? Por que? Serve para o que?

57. O que acham sobre as condições do crédito? (ex. Crédito à família, época, etc.)

58. Quais são os diferentes impedimentos que existem à participação das mulheres?

59. Quais são os benefícios de ter acesso o crédito?

e). Atividades produtivas

60. Algumas de vocês já participaram nalgumas das atividades produtivas desenvolvidas pelo movimento?

61. Acham importante o fomento de atividades produtivas (leite, feijão, horta) que faz o moviemento? Por que? Servem ara o que?

62. As mulheres podem participar nestas atividades produtivas que desenvolve o moviemento? (leite, horta, feijão) quem decide se podem participar ou não?

63. O que acham sobre as atividades produtivas que propõe trabalhar o movimento? Quais são as de sua preferência? Por quais razoes?

64. Quais são os diferentes impedimentos que existem na participação (leite, horta, feijão) das mulheres?

65. Quais são os benefícios de participar nestas atividades do movimento (leite, hortas, feijão)?

F). Troca de experiências

66. Algumas de vocês, tem participado em trocas de experiências levada pelo movimento?

67. Acham que é necessário esse tipo de atividade? Por que? Serve para o que?

68. As mulheres podem participar na troca de experiências? Quem decide se participam ou não?

69. O que acham sobre as condições nas que se leva acabo a troca de experiências?

70. Quais são os diferentes impedimentos que existem à participação das mulheres?

71. Quais são os benefícios de participar na troca de experiências do movimento?

G). Formação / educação

72. As crianças e jovens tem aceso a educação? Meninas e rapaces tem as mesmas possibilidades de estudo?

73. Acham necessário a educação ? Por que? Serve para o que ? Mesma finalidade para meninas e rapaces?

74. Quais são os diferentes impedimentos que existem na educação das mulheres?

h). Vários

75. Aquelas mulheres que têm participado no fomento de horta ou de arroz que fazem com a

Produção? Quem decide o que se faz? Se é vendida, quem vende? Onde é vendida? Anteriormente, as mulheres também vendiam este tipo de produtos? Por que?

76. Há alguma atividade que as mulheres tenham que abandonar ou deixar de fazer para

Poder participar nessas outras atividades do movimento? Como afeta os outros membros

Da família?

A participação nas diferentes atividades do movimento incrementa as tarefas que as

Mulheres realizavam antes de participar? Tarefas na casa? Tarefas agrícolas? Como afeta isto aos outros membros da família?

77. No caso de mulheres “chefe de família”, têm outras necessidades diferentes de aquelasfamílias formadas por um casal? Supõe o mesmo a participação nas atividades do movimento?

QUESTÕES QUE NORTEARÃO A ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.

Bloco 1 – introductorias

1 – qual é o numero de homens/ mulheres chefe de família que vivem sozinho ou com filho.

Bloco 2 – atividades reprodutivas

2 – se existe uma divisão entre homem/ mulher, filho/ filha por %.

3 – qual é a distribuição do tempo nas atividades: reprodutivas e produtivas entre homem/ filho, mulher e filha.

Bloco 3 – atividades produtivas

4 – a porcentagem de mulheres que guardam sementes.

5 – como se toma as decisões/ aplicações dos recursos por % mulher/ homem.

6 – nas perguntas 17 somar por comunidade.

7 – nas questões 19, 27 e 28 por porcentagem o que gera mais renda.

8 – numero de pessoas (se tem poço artesiano, fonte, mina, vertente e luz elétrica).

Bloco 9 – assunto do assentamento/ comunidade

9 – como é a participação das mulheres em que é como participam.

10 – relatório das questões 36, 37 e 39 por comunidade (destaque na associação local) se tem ou não.

11 – relatório questões 40 e 41 lazer, descanso por comunidade.

Bloco 5 – perfil de necessidade e qualidade/ participação.

12 – relato das questões de credito quais questões que ela (mulher) acha dos créditos.

Bloco 6 – atividades produtivas

13 – relato destas questões do bloco 6.

14 – somar questões 54 e relatório qual é a impressão dela (mulher).

Bloco 8 – educação

15 – 59 e 62 respostas por comunidade:

* escolaridade (até que grau estudou)

* meninos e meninas

* acesso distancia

16 – nas questões 60, 61, 63 e 64 relatórios.

ENTREVISTAS PARA SER FEITO PARA MEDIR PERCEPÇÕES DAS PESSOAS EM RELAÇAO AO POVO E GESTÃO DE TOMADA DE DECISÕES/ PARTICIPAÇÃO.

Nome:

Idade:

Associação/ empresa:

Sexo:

A - quanto tempo na empresa:

1 – existe diferença de trato, você sendo homem/ mulher? Se sim em que?

2 – seu trabalho é valorizado na empresa? Como?

3 – há formaçao? Em que area?

4 – existem barreiras que impede vc de ser promovido na sua empresa?

5 – existem limites da sua participaçao na empresa?

6 – quais suas espectativas para um prazo de 5 anos em sua empresa? (mesmo

emprego, a promoçao fora).

7 – alguma vez voce já teve que escolher entre o trabalho e a vida pessoal? Se sim por que? Se não, o que faria se tivesse que escolher?

8 – quem toma as decisões na empresa? Em que areas? Quantos homens/ mulheres?

9 – voce participa nas assembléias? Como nas decisões/ opiniões? Quem participa mais, homens ou mulheres? Em que aspectos?

10 – existe um plano (igualdade) na empresa? Existe uma politica de não discriminaçao? É necessario? (regimento interno) é cumprido? Se não é necessario?

11 – qual sua carga horária? Gostaria que mudasse? Para mais horas, ou menos? Alguma coisa impede para aumentar ou diminuir as horas? Por que?

ENTREVISTAS PARA SER FEITO A PRODUTORAS DE LEITE

1 – quanto tempo dedica ao dia a produção de leite?

A – manejo de animais (alimentação)

B – tirar leite

C - higiene / limpeza

2 – quem toma as decisões, quanto vende e quanto custa?

3 – quem decide a quem vender, homem ou mulher?

4 – nome de quem esta o cheque? E quem troca?

5 – em que é investido o dinheiro? Quem toma essa decisão?

6 – sente algum cansaço/ dores, nas atividades que faz?

Anexo 5

Tabela representativa da faixa etária das entrevistadas

16A25		25A35		35A45		45A50		MAIS
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		X
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X		X		
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X		X				
X		X						
X		X						
X		X						
X		X						
X		X						
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								
X								

Anexo 6

Número de mulheres entrevistadas por brigadas

NUMERO DE ENTREVISTADAS	BRIGADA	CIDADE
75	IRENO ALVES	RIO BONITO DO IGUAÇU
21	LENIN	ESPIGAO ALTO DO IGUAÇU
25	MAO-TSE-TUNGUE	QUEDAS DO IGUAÇU
17	PADRE JOSIMO	QUEDAS DO IGUAÇU
6	CARLOS MARIGUELA	GOIOXIM
46	CACIQUE GUAIRACÁ	GUARAPUAVA
9	LENIN	NOVA LARANJEIRAS
16	CARLOS MARIGUELA	CANTAGALO
27	LENIN	LARANJEIRAS DO SUL

Anexo 7

Entrevistas realizadas nas comunidades e empresas

NOME: Cláudio Scorsatto

IDADE: 39

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Atividade do Leite

SEXO: Masculino

DATA: 01/07/09

A – Tenho afinidade com MST desde jovem, trabalhei por um tempo em empresas particulares.

Em 2002 vim para região e comecei a contribuir por tempo integral no MST, em 2003 contribui para uma massificação (acampamento) onde ocupamos varias áreas dentre elas a que eu estou acampado hoje.

Contribui em varias atividades, setores, mais o que mais contribui foi no setor de formação, em 2006 tive tarefas não bem definidas mais um processo de organização. Já em 2007 tive uma atividade especifica mecanização e transporte, maquinas e veículos no grupo cooperativo, encontrei dificuldades que são atividades diversificada, mas que hoje consigo avançar mais, em maio de 2009 me delegaram mais uma atividade a do leite, fazendo um diagnostico do leite na região com um dos objetivos criar cooperativas do leite e que possibilite que o leite seja uma renda familiar.

1 – No tratar não se tem diferença, mas que é preciso inserir mulheres nas atividades. Porque de uma forma ou de outra as mulheres atuam (formas diferentes – tirar o leite) precisa ser resolvido à inserção da mulher.

2 – Sim, eu me sinto parte do grupo, levar a serio, com sentido de militância, assim se desafiando e comprometendo-se com as empresas do movimento.

3 – Tem vários espaços de formação formal e informal junto com os cooperantes, que alguns deles nós mostraram e ajudaram a melhorar a nossa compreensão de administração de empresa.

4 – Não por parte do grupo, mas eu me sinto limitado em certas atividades (técnicas), mas mesmo assim avancei nas tarefas a mim delegadas.

5 – Não, percebo que se tivesse mais estudo poderia contribuir mais, no e com o grupo mais não sou limitado pelo grupo.

6 – Dentro do grupo cooperativo tenho dois objetivos o de contribuir com as cooperativas do movimento e o pessoal é de ser assentado, o que não impede eu de contribuir nas cooperativas.

7 – Muitas vezes em diversas situações, mas o que mais pesa é o compromisso com a tarefa que tenho que cumprir na empresa, mas que também procuro combinar emprego família, também tenho flexibilidade no horário na empresa.

8 – Quando as decisões mais estratégias “importante” é trazida para o grupo que é de quatorze pessoas e uma mulher, mas quando é uma decisão mais do setor que atuo é o setor que decide, o coordenador/ diretor que decide.

9 – Não fazemos assembléia, pois é uma atividade dentro da cooperativa.

10 – Não, também não tem um plano de inserção, na cultura de nossa região de uma mulher ser motorista por exemplo.

Existe uma consciência a respeito da mulher mais ainda é pouca. Em alguns casos que fiz parta da coordenação pedagógica, só tinha um espaço para se trabalhar gênero, nos grupos e com “temas aula”.

Acho que é uma falta das mulheres se a desafiarem a assumirem tarefas desafiadoras, acho que em algumas atividades sim, mas que o mais importante é um trabalho de consciência tanto para homem como para mulher.

11 – Não tenho carga horária/ cartão ponto, tem dias que começo as quatro outros às dez mais maior que a carga horária é a responsabilidade, tarefas a serem cumpridas.

NOME: Daniel Cordeiro Vieira

IDADE: 28

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA: 25/08/09

A - Dois anos e cindo meses.

1 – Não, as mulheres mesmos sendo minoria, têm o mesmo tratamento.

2 – Sim.

3 – Sim, agronomia.

4 – Não.

5 – Não.

6 – Expectativa de permanecer na empresa ou na região, porem com outros trabalhos ou tarefas.

7 – Sim, as escolhas foram necessário em momentos de urgência ou de pouco prazo para concluir trabalho.

8 – As decisões são tomadas pelas reuniões e/ ou assembléias e pelos coordenadores. A maioria é homem, mas também há participação feminina.

9 – Sim, os homens participam mais nas discussões.

10 – Não existe plano ou política de igualdade na participação. É necessário uma política de formação e participação.

11 – Dia todo, não é necessário mudar e não há nenhum impedimento para aumentar ou diminuir a carga horária.

NOME: Jandira Guarneri

IDADE: 49

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COFIN (COAGRI)

SEXO: Femenino

DATA: 30/06/09

A - Família acampada: parte da família foi assentada. Quanto surgiu o MST ela saiu do convento.

Reunião ela só de mulher ficou fora por dois anos, em 1992 volta para Cantagalo. Foi pra Rio Grande do Sul, a cooperativa regional COAGRI em Cantagalo e Nova Laranjeiras, alguns assentamentos ajudaram na discussão para a COAGRI.

Nessa época era discutida a participação da mulher, pois se o homem foi sócio automaticamente a mulher também.

Teve um recurso PROCERRA TETO 2, onde logo se tinha 1.000 sócios 1996, ela fazia um curso, (Filosofia), reunião com o conselho fiscal, onde se tomou a decisão de se ter um diretor de fora (40 salários).

Nesta reunião ela se manifestou contra a contratação do diretor, por isso por um tempo foi afastada (sete anos). Foi para um assentamento onde era um coletivo, terminando seu curso e entrando no setor de gênero e saúde do MST, gênero que se trabalhava mais a prevenção.

Em 2004 volta para as atividades da COAGRI.

Foi eleita a diretora da COAGRI sem saber (por uma assembléia). Depois de se atualizar dos grandes problemas que se tinha a respeito da COAGRI, muitas reuniões conseguiram amenizar os problemas até 2007, ate hoje esta se cuidando desses problemas jurídicos.

A COAGRI fecha com quase quatro mil sócios, as mulheres ate participaram um pouco desacreditada.

A COAGRI comprou muitos insumos, venenos onde os assentados compraram fiado (a divida era grande, onde houve a quebra da COAGRI, ficando os assentados endividados.

Para cada assentado ela explicava o que aconteceu a COAGRI; faliu e as grandes dividas, que ainda se tem. A COAGRI foi um problema de gestão, objetivos planejamento, o gerente da época em 2002 morre em um acidente, mas deixa na justiça problemas que ainda hoje se tenta negociar (como se fosse um empregado, pedindo seus direitos).

No assentamento onde morei era coletivo horta, fruta, peixe, leite esse era dividido entre as pessoas, fabrica de pepino faltou, formação política.

As mulheres nessa época participaram das decisões e discussões. O problema não era gestão e sim relação entre família, ética, valor a cooperativa acabou por isso.

Um senhor que era diretor da COAGRI, morava ali articulou que um sobrinho dele namorasse a filha de um outro moço onde ela tinha doze anos ficando com ela uma semana só fazendo com que tivesse uma grande desunião, acabando a cooperativa COOPECAL.

No Guará a participação das mulheres era baixa acabou por disputa de poder. Senti muito diz Jandira que era o sonho de se ter um coletivo unido, ampliando com a juventude.

Devemos ir de vagar, mas tem como fazer uma nova cooperativa, envolver a mulher não só no papel.

Mulheres: devemos trabalhar com os grupos de mulher e homens formação – igualdade, respeito, saber que temos que ser responsáveis quando assumimos uma atividade, não pensar em status poder.

Em 1996 se criou CREDITAR agora CREHNOR. Tem varias mulheres que tem capacidade para assumir tarefas, sou uma mulher persistente, por isso estou aqui, há uma grande mistura de político e técnico, com essa parceria estamos aprendendo, devemos investir na formação.

Nos nossos centros deve-se trabalhar gênero, não se pensa em formar mulher para a parte técnica. Nossa região se destaca mais pelo fato de se discutir cooperativas e por ter o maior numero de assentamento.

Acho que é bom discutir cooperativismo na nossa região, mas não uma cooperativa regional e sim grupos, devemos formar pessoas políticas técnicas com moral e ética.

Uma coisa que me deixa alegre é que sempre que tem pessoas que ainda acreditam na gente.

1 – Sim, me refiro ao COFIN embora desenvolva o trabalho, alguns comentários que para certas atividades e um companheiro, é um pouco complicado sou persistente, gosto do que faço, meu compromisso com a luta é que me da forças, pois aprendi muitas coisas vê e pensar de formas diferentes, não me vejo fora do movimento, são as pessoas, trazemos as pessoas para a dignidade.

Enfim é a persistência nós mulheres somos competente, temos que assumir o comando.

2 – Em partes, não tudo, muitas vezes damos nossa opinião, mas não somos ouvidas, as sugestões na são aceitas, não sendo valorizada.

3 – O COFIN é um coletivo de formação é um lugar onde aprendemos, e reaprendemos a parte que mais desenvolvo é a parte técnica.

4 – Sim existe, a parte financeira impede porque muitas vezes não questionar, não levar para a reunião para se discutir, também porque quando iniciei o salário era diferente (menor mulher, homem mais) agora esta quase igual, enfrentei a situação e foi avaliado então ganho igual alguns dos homens – entre os empregados é diferenciado.

5 – Sim, em algumas coisas que não entendo bem, também um limite é o “achar” que não tenho competência, não acreditar em mim me sentir frágil, muitas vezes me sentindo excluída de algumas conversas, precisando muitas vezes de orientações.

6 – Muitas expectativas o sonho é que nós tenho dado um grande avanço na região, os assentados viver melhor, em cooperação, assim se tornando uma qualidade e vida muito melhor.

A região volta a ser referência em coisas positivas que deu certo, na cooperação em nível nacional.

Eu enquanto mulher não vou parar de lutar, mas contribuir para que os jovens e mulheres assumam.

7 – Já passei, mas não (optei continuei com a vida profissional para a vida pessoal), porque pelo fato de que não agüentava resolver tantos problemas que outros fizeram e outro pelo fato de não ser valorizado enquanto mulher.

8 – Só os homens é que a maioria das pessoas são homens, são quatorze pessoas sendo uma mulher (parte técnica), parte política duas pessoas (homens) e os outros parte técnica.

9 – Sim opinando como parte técnica, conselho fiscal, sendo seis pessoas, três efetivos e três suplentes, só efetivo é que faz o parecer técnico dando sua opinião a se aprova ou não a prestação de contas e opinando também como sócia da cooperativa. (conselho fiscal seis pessoas, cinco homens e uma mulher).

10 – Não ainda, não ainda e nem se discute, sim e urgente (constar no regimento interno) e onde não regimento criar e contar com esses pontos.

11 – Há uma variação, depende da tarefa, sendo que maioria é de oito horas.

Gostaria que fosse umas seis horas trabalho e o outro para o tempo estudo, o que impede a diminuição de horas é a necessidade financeira para a empresa e para mim, pois a empresa passa uma reestruturação.

NOME: Robson P. dos Santos

IDADE:21

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPROTERRA

SEXO: Masculino

DATA: 30/07/09

A – Sete anos.

1 – Não. Nas funções internas eu acho que não tem essa diferença, porque o que é levado em conta é a função exercida e não a pessoa que à exerce, mesmo que o mundo de mulheres seja pequeno comparado com os de homens, mas acho que isso não seja pro descriminação.

2 – Sim. Hoje alem de exercer a parte de financeiro da cooperativa, ainda sou coordenador do comitê financeiro, que discute as questões de todas as empresas ligados ao MST na região e tenho poder de questionar as demais atividades.

3 – Sim, tanto em minha área de atuação, como em outras áreas.

4 – Não, acho que onde atuo não tem meios para promoção, pois cada um desempenha o seu papel que é importante para o conjunto.

5 – Em minha função especifica que é a parte financeira, acho que não. Mas quando vai para alguma reunião a maioria das decisões acabam sendo impostas a maioria das vezes porque as pessoas tem medo ou receio de expor sua opinião, quem grita

mais alto acaba tendo a razão.

6 – Eu acho que com a ajuda dos Bascos a situação tende a ficar cada vez melhor, na questão de controle de atividades, que muito provavelmente gerará um crescimento.

7 – Teve uma situação muito complicada, mas ficou mais no lado da ética e companheiros das pessoas, mas se em algum momento tive-se que escolher, com certeza optaria pela vida pessoal.

8 – Direções Políticas do MST, nenhuma melhor.

9 – Participo no COFIN com opinião predominante, homens decidem, mas tem a Jandira que participa também, mas com opinião.

10 – Hoje não existe um plano interno e também acho que não seja necessário, eu vejo a “descriminação” hoje mais com questão de idéias do que por sexo.

11 – O dia todo, poderia continuar assim mesmo.

NOME: Samir Ribeiro

IDADE:32

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Coproterra – Habitação da CREHNOR

SEXO: Masculino

DATA: 01/07/09

Quanto tempo:

Iniciei no período de construção do MST junto com meus pais, final de 1985 era o nosso assentamento, então comecei a estudar percorri Km para chegar até chegar na escola, encontrei muitas dificuldades para estudar.

Em 1992 surgiu a oportunidade em fazer alguns cursos pela organização (Formação em Técnico em Cooperativa) em 1993 iniciei a primeira turma do TAC, co isso participei mais na organização do MST, (COAGRI, grupo coletivo), esse grupo se desfez esse grupo se tornou mais um gado de leite.

Primeira cooperativa de credito ACREDITAR e hoje CREHNOR .

Nesse período participei de muitas atividades, 1998 foi constituído – Habitação

(COOPROTERRA), onde foi construídas casas para assentados então desde esse tempo venho acarretando conhecimento. Fiquei por dois anos afastado das atividades.

Em 2003 eu fui para um acampamento, permanecendo ate 2005. Em 2005 fui convidado a contribuir no CEAGRO, mas em 2006 voltei para COOPROESTE, na época estava passando por uma crise qual era a real situação da cooperativa (troca de cooproeste por cooproterra).

Nesse período tive a oportunidade de estudar e ajudar construir um projeto, junto com MONDRAGON e MST amarrando em 2007. Vendo se a necessidade se criou o DEPES

670 casas em Assentamento Celso Furtado, onde quatro empresas pegaram e não cumpriram as atividades devido isso se criou uma pessoa responsável para ver essa situação as casas, sendo que essa tarefa ficou para mim.

Em 2009 tomamos a decisão de que era necessária se criar uma empresa de construção, então desde abril estamos conseguindo desenvolver resgatando pessoas que entendem da situação (duas mulheres, mas ficou só uma técnica em edificação).

1 – Não tem, em relação ao trabalho essa parte desenvolve mais serviço braçal, na parte mais de administrar/ tocar é mais homem, umas companheiras se formam para certas atividades e muitas vezes tomam outros rumos, temos só um companheira, não se diferencia entre nós.

2 – Acho que sim até mesmo pelo grau de responsabilidade, o compromisso com a atividade que lhe foi delegada.

3 – Na atividade de Habitação (parte técnica), em si não se tem uma formação, mas se pensa e se construir espaços formativos, mas acontece reuniões com as pessoas sendo que é uma reunião de formação/ informação parte política .

4 – Não sei se é barreira, mas muitas vezes temos idéias (técnicos, não são atendidos valendo/ prevalecendo as idéias políticas, talvez reflexos de atividades desenvolvidas antes (conhecimento/ exemplo). Não conseguindo separar parte técnica com a parte política, mas que aos poucos esta se vendo mudanças.

5 – Um limite é a separação da parte como falei antes técnica/ política, outro limite pessoal é o medo de errar, muitas vezes isso me impede e avançar mais também o conhecimento, em certas atividades, variações de atividades, tendo vários cenários.

6 – Na atividade de Habitação (construção) sendo que sempre terá atividade, pensando que seja em forma e cooperativa de trabalho, gerando renda, junto a isso uma empresa e material que se possa fazer um conjunto.

Agregar valor (construir/ possibilidade como marcenaria), com isso garanta que

seja uma equipe de trabalho, não ficando só em uma atividade, mas atendendo varias, garantindo uma moradia digna para os assentados, veja uma empresa não só gerando renda mais sim qualidade.

7 – Vivencie em optar entre a atividade que eu exercia e a vida pessoal, sendo que optei pela família naquele momento (houve ameaça) o movimento passava por uma crise não tendo como ajudar. Espero que agora não precise optar, minha experiência de vida profissional é dentro do MST (tive outras experiências fora do movimento e não foi boa) acredito que não vai chegar essa hora de opta até porque minha esposa também trabalha em cooperativa.

Tenho e quero ser assentado então claro tenho consciência de que um dia preciso cuidar do meu lote com minha família, mais ficará outras pessoas preparadas para tocar essa atividade que no momento exerça.

Consigo garantir trabalho e família é fundamental garantir o tempo com a família.

8 – Tem algumas decisões pontuais é os coordenadores das áreas mas os rumos como executar é tomada no comitê que é um grupo de quatorze pessoas sendo uma mulher.

9 – No lugar de Assembléias temos reuniões semanais para levar as informações e buscar a participação é só dos homens, não tem mulheres, mas dentro desse projeto Habitação tem a parte da Equipe de Habitação que tem uma mulher que participa nas avaliações, planejamentos, encaminhamentos parte técnica a orientar.

10 – Tem grau de responsabilidade diferenciado, não vejo uma forma de desigualdade, não se trata diferente todos tem sua responsabilidade, se diferencia em tomada de decisões é as que coordena que representa o conjunto, temos algumas normas a ser cumprida, mas um regimento ainda não se tem. É bom deixar claro que se tenha no regimento a ano discriminação, sendo que não é isso é que vai mudar, e sim a consciência de cada um.

11 – Adotamos de segunda a sexta as vezes aos sábados, dependendo da situação as vezes mais que oito horas menos que oito devido a diversas atividades, procuro aos sábados ficar com a família não penso em mudar aumentar/ diminuir horas, as vezes acontece de ser ter que levar trabalho para casa mais são casos especiais.

A flexibilidade do horário depende a necessidade da empresa/ e vida familiar.

NOME: Fabiana

IDADE: 18

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Femenino

DATA: 03/08/09

A – Um ano.

1 – Não, cada um tem suas responsabilidades, independente do sexo.

2 – Acredito que o de todos é valorizado, pois uma tarefa é ligada a outra.

3 – Ate agora não tive nenhuma sobre o trabalho que desenvolvo (prestação de contas).

4 – Acredito que não, pois cada um fica na atividade em que demonstra melhor desenvolvimentos dos trabalhos.

5 – Participo só quando o tema a ser debatido envolva o meu trabalho.

6 – Não sei se é bom o que eu quero fica por mais cinco anos no CEAGRO, acredito que não ficarei.

7 – Não, nunca tive que escolher, se tivesse dependeria do motivo de cada uma, ou a razão.

8 – Para isso existe uma direção, formada por homens na maioria, e ai tem os coordenadores, mas ninguém toma decisões sozinhos, geralmente o coletivo.

9 – Participo apenas quando são reuniões onde irão ser tratados assuntos sobre o trabalho que eu desenvolvo, mas quem participa mais são os homens, mulheres são poucas que contribuem no CEAGRO.

10 – Se tem eu desconheço, mas acho não ser necessário, pois todos são tratados igualmente.

11 – Trabalho o dia todo, acredito que é o suficiente, não sendo pouco e nem muito, pois é a única atividade que desenvolvo

NOME: Fernanda Cristofoli de Carvalho

IDADE: 26

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO (Tecnóloga Ambiental)

SEXO: Feminino

DATA: 31/07/09

1 - Não, somente acho que há diferença quando estou em alguma atividade que exija força física, ai os homens olham como se a gente não fosse conseguir o objetivo ou tarefa e também acho que os homens tratam a gente um pouco melhor e com mais educação.

2 – Acho que sim, porque todos os problemas ligados a área ambiental, acabo sempre contribuindo para solucioná-lo.

3 – Existe a formação nas áreas como agroecologia e leites, que são cursos e palestras que auxiliam na formação e conhecimento para avançar em alguns trabalhos, acho que tem outros, mas não sei descrever quais são.

4 – Não existem limites, mas acho que existe a abertura da participação, para tomar decisões e ações.

5 – Não existem limites, mas acho que existe a abertura da participação, para tomar decisões e ações.

6 – Espero que sejam das melhores possíveis, espero que tornem-se real todos os planos de ações e projetos ligados a área ambiental, que é o que sei e também espero em cinco anos ainda estar aqui, podendo ajudá-los mas com um salário melhor.

7 – Sim, porque o marido tem uma visão não sei dizer se fechada ou o que, mas a gente (mulheres) trabalha num meio, que tem 90% homens e 10% mulheres, e é muito difícil ter que separar as atividades, porque também atuo em outras áreas.

8 – Na maioria das vezes são os homens que estão no topo e em quase todas as decisões são decididas por eles, acho que tem três mulheres que respondem mais na base, mas não tomam decisões só não sei dizer os nomes, porque fico pouco tempo aqui, mas as mulheres precisam trabalhar igual aos homens, só na hora de tomar as decisões é bem diferente.

9 – Não participo das reuniões, por estar muito pouco aqui, mas acho que quem participa mais são os homens, porque o grupo que toma as decisões é formado por acho que uns dez homens e uma mulher.

10 – Não existe nada, seria interessante ter algo, uma formação talvez, para inserir a mulher em tomada de decisões e não só opinião.

11 – Trabalho dois dias por semana, e acho que esta bom, porque a demanda e trabalho não precisa de mais dias para resolver os problemas por enquanto.

NOME: Leonardo Pereira Xavier

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO/ DEPES

SEXO: Masculino

DATA: 30/07/09

A – Quatro meses.

1 – Nas atividades desenvolvidas na sede CEAGRO na vejo uma diferenciação. Já nas atividades desenvolvidas nos assentamentos há uma diferenciação bastante clara, pois os homens ficam com a responsabilidade das atividades de produção e as mulheres normalmente cuidam da casa. Uma mulher que vai desenvolver um trabalho técnico nos assentamentos provavelmente encontrará mais dificuldades.

2 – Sim sou responsável pelas atividades e pesquisa e acredito que está tem um papel importante para a empresa e que outros membros sabem dessa importância.

3 – Sim, sempre que são desenvolvidos cursos que podem servir como auxilio nas atividades que desenvolvo, planejamos a participação.

4 – Não, exerço as atividades em que estou apto e que há demandas na “empresa”.

5 – Existe o limite relacionado a divisão de trabalho, pois cada um cumpre uma função diferente. Já quanto opinar nas reuniões, um pequeno limite é o conhecimento da realidade local, vista que ainda conheço pouco a região.

6 – Minha expectativa é contribuir para que a empresa consolide um trabalho eficiente quanto ao desenvolvimento dos assentamentos da região, baseado em ações sustentáveis econômica, social e ecologicamente.

7 – Ate hoje não, se tiver que optar levaria bastante em consideração a vida pessoal, mas não abriria mão de determinados princípios (não passaria a trabalhar em uma multinacional por exemplo).

8 – As principais decisões são tomadas pelo conselho financeiro, é composto por treze homens e uma mulher.

9 – Participo das reuniões mensais do planejamento, ajudo a opinar e decidir. Nas reuniões que participo, quem opina e decide são tanto homens quanto mulheres.

10 – Não existe atualmente um plano, talvez um regimento que garanta uma participação mínima de mulheres para avançar em relação a solução dos problemas relacionados a questão de gênero.

11 – O dia todo, esta bom como esta atualmente.

NOME: Luis Carlos Costa

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA: 31/07/09

A – Um ano.

1 – Difícil comparar num ambiente onde praticamente só há homem. Talvez justamente por isso pode-se considerar que há diferença. As tomadas de decisões e maiores responsabilidades estão atribuídas aos homens. Acredito que não se trata exclusivamente de uma “opção” atual, mas de um longo processo em que as mulheres foram ficando excluídas dessas atividades.

2 – Pelo pouco tempo que estou aqui, ainda não foram criadas muitas oportunidades de avaliação, mesmo que indireta. Mas creio que é valorizado pela confiança que vem sendo depositada ao atribuir responsabilidades, mas também é valorizado por uma lógica ainda presente no CEAGRO, aonde quem vem de fora e possui uma formação maior, é mais valorizado. Não apenas nas responsabilidades atribuídas, mas também na remuneração (minha ajuda de custo é bem mais alta que de outras pessoas do CEAGRO).

3 – A formação para mim tem se dado na medida em que desenvolvo as atividades

praticas, por exemplo na elaboração de projetos, nos cursos, (formação técnica na área da agroecologia), e também na parte de gestão. No entanto o trabalho acaba criando uma rotina, burocracia, que dificulta a estudo mais teórico e individual.

4 – Não se aplica.

5 – Não há. Como há muito o que fazer e falta de pessoa o que determina a atuação na empresa é a iniciativa pessoal.

6 – O CEAGRO ta num momento de muitas transformações e co um bom potencial de trabalho a ser construído. Encaro como um grande desafio para o centro e para mim enquanto parte desse momento. Cinco anos é muito tempo, mas pelo menos pelos próximos dois anos quero continuar aqui, na mesma função, porem com mais organização do trabalho, mais planejamentos. Depois disso pretendo estudar, mestrado talvez, mas poderia continuar vinculado ao CEAGRO.

7 – Antes do CEAGRO, no movimento estudante, por um tempo tive que abrir mão de muitas coisas pela militância, mas não sei ate que ponto aquilo foi abrir mão da vida pessoal, pois naquele momento a militância era também minha vida pessoal. No CEAGRO isso não ocorre, pois deixei minha família e amigos por conta própria, pro opção para criar uma “nova” vida pessoa. A gente abre mão em partes, uma coisa depende da outra, faz parte e é necessário.

8 – A decisão é tomada pelas lideranças do movimento (todos homens) e parte financeiro/ administrativo. Geralmente as decisões saem das reuniões do executivo do CEAGRO (atualmente só homens).

Financeiro = três homens, duas mulheres;

Projetos = três homens, duas mulheres;

Pesquisa = uma mulher, um homem;

Pedagógico = meio a meio;

Nas unidades (Cavaco e Vila Velha) = maioria homens.

9 – Eu participo e contribuo nas decisões e opiniões. As reuniões de executiva, tomadas de decisões, participam apenas homens, com raras exceções. Nas reuniões de trabalho (pesquisa, projetos) participam mulheres tanto nas decisões quanto opiniões.

10 – Não há nada nesse sentido. Acredito que é bem necessário, da mesma forma que essa questão é trabalhada no MST, deveria ser tratada também pelo CEAGRO, que é parte deste, ou seja, não de forma isolada, mas como parte das ações do movimento.

11 – Trabalho período integral (e quando necessário noites e fim de semana). Não acho que seja necessário reduzir tempo, mas quanto mais o trabalho se organizar, mais será possível ter tempo livre nas noites e fim de semana.

NOME: Manuela Franco de Carvalho da Silva Pereira

IDADE: 26

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO (Engenheira Agrônoma)

SEXO: Féminino

DATA: 31/07/09

A – Um ano na atividade

1 – Sim, em atividades a campo, existe maior abertura das mulheres ou dos jovens quando proponho algumas atividades. Nas atividades e escritório não há diferenciação.

2 – Não. A empresa acha importante o tipo de tarefa que desempenho pesquisa em agroecologia, mas nem todos têm clareza dos objetivos do meu trabalho. Os resultados acabam não parecendo pertinentes, colegas de convívio próximo valorizam apresentando sugestões para novas pesquisas ou para integração das atividades de outros setores.

3 – Existe formação em gestão, mas é desenvolvida com outros setores (administrativo, projetos, contabilidade) e outras empresas do COFIN. Também há integrantes do CEAGRO no curso TGC. Na pesquisa não estruturamos a formação, ainda é insuficiente.

4 – Não se aplica ao CEAGRO.

5 – Somente quando as tarefas em outra empresa se sobrepõem. Há dificuldades em executar atividades de campo por falta e veículos, mas em geral é solucionado.

6 – Espero que em cinco anos a coordenação de agroecologia esteja funcionando efetivamente, não pretendo estar desempenhando esta tarefa no CEAGRO, pois pretendo voltar para Brasília, pretendo seguir com as tarefas de campo em outro lugar.

7 – Sim. Vim ao PR por conta da experiência que ganharia estando no CEAGRO, desenvolvendo atividades de pesquisa e ensino em agroecologia, mesmo longe de

minha família, vale a pena pela referencia que temos na região.

8 – Todos os coordenadores são homens, as mulheres (mais ou menos 20% do quadro) compõem as coordenações, principalmente do pedagógico e dos projetos. As decisões são tomadas na reunião de Executiva, composta só por homens atualmente.

9 – Participo nas reuniões dos projetos de trabalho que faço parte, tomando decisões. As mulheres que participam comigo também tomam decisões, mas são poucas. Não participo das reuniões de Executiva.

10 – Não existe nenhum plano ou política. Por melhor que seja a convivência acho importante uma formação em gênero com toda a equipe e que na seleção de pessoal se busque aumentar o numero de mulheres.

11 – Trabalho dia inteiro. Não gostaria de mudar.

NOME: Milena Aparecida Ferrari Mateus

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 30/07/09

A – Dois meses.

1 – Acho que existem diferenças no tratamento da mulher enquanto técnica a nível de campo. Talvez por preconceitos ou machismo que já vem existindo em nossa sociedade. No ambiente CEAGRO/ DEPES, não sinto nenhum tratamento diferenciado por ser mulher, sinto que as tarefas/ trabalhos são distribuídos por funções e afinidades independente do sexo.

2 – Apesar do pouco tempo que estou no CEAGRO, sinto que meu trabalho é valorizado sim. Há um respeito na questão da afinidade por temáticas de cada um e isto no conjunto da entidade é importante para o crescimento individual e coletivo.

3 – O CEAGRO possui cursos de formação em diferentes áreas e isso é interessante, pois ajuda na formação ampla do individuo e do profissional. E alem disso é sempre bom conhecer um pouco sobre outras áreas de conhecimento para ampliar a visão de mundo.

4 – Acho que não existem barreiras neste sentido, porém e acordo com a divisão de tarefas dentro do CEAGRO, esta é uma questão que não cabe a esta entidade. Sendo que cada um exerce uma função diferente dentro da empresa.

5 – Acho que a participação em reuniões (projetos) decisões do CEAGRO pode ser limitada pro questões de “medo” de se envolver em assuntos que não estou muito interada, dar “palpite” errados. E isso tudo esta refletido pelo fato do pouco tempo de trabalho aqui no CEAGRO. Acho que ao passar do tempo estarei mais confiante em me interar de determinados assuntos.

6 – Como o meu projeto (SAFS Vila Velha) tem uma direção de dois anos, pretendo ficar este tempo envolvida nestes trabalhos e depois sair para fazer a pós – graduação, na mesma área, a seja SAFS e depois de terminar a pós, penso em tentar voltar a contribuir com o movimento, aqui no CEAGRO.

O CEAGRO tem uma capacidade muito grande de crescimento enquanto entidade pertencente ao MST. Em cinco anos, penso que ocorrerão melhoras em diferentes aspectos.

7 – Acho que fiz minhas escolhas quando resolvi sair de MG vir para o PR trabalhar no movimento. Para mim este será um crescimento pessoal muito grande e uma experiência de vida maravilhosa. O problema que enfrento com esta escolha é a distancia da minha família é uma situação difícil conviver assim porem é necessário.

8 – As decisões no CEAGRO são tomadas por homens na maioria. Dentro do DEPES mesmo há poucas mulheres e a maioria esta mais envolvida na área de projetos.

9 – Não participo muito das reuniões, mas pelo que vejo as decisões ao tomadas por homens massivamente. As mulheres emitem opiniões, mas na maioria das vezes são os homens que emitem mais seu ponto de vista e decidem o que deve ser feito.

10 – Acho que não é necessário um regimento interno. Talvez nós, como grupo, poderíamos pensar em formas de aumentar a participação das mulheres em reuniões, decisões e entre outros pontos.

11 – Trabalho o dia todo. Acho que é o suficiente para a realização das funções que estou exercendo no momento. Quando necessário, eu realizo atividades aos fins de semanas e durante a noite.

NOME: Rosane

IDADE:20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPROTERRA

SEXO: Feminino

DATA: 25/08/09

A – Nove meses.

1 – Não, sou tratada normal por todas as pessoas, sendo elas homem ou mulher.

2 – Creio que sim.

3 – Não.

4 – Barreiras propriamente ditas, acho que não, mas a função que exerço seria difícil ser promovida.

5 – Minha função não tem muita participação na empresa.

6 – Cinco anos é muito tempo, mas pretendo continuar aqui.

7 – Uma escolha seria complicado, um é ligado ao outro, mas família é sempre família.

8 –

9 – Não.

10 – não.

11 – O dia todo, de segunda a sexta, gostaria que diminuísse na sexta feira uma hora “sair as cinco da tarde.”

NOME: Catrini Wrublak

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR

SEXO: Femenino

DATA: 30/06/09

A – Eu trabalho na CREHNOR a quase quatro anos, quando comecei meu trabalho aqui como estagiaria gostei muito do ambiente de trabalho, onde existe cooperação entre as pessoas e ai as oportunidades e aprendizagem foram surgindo e o crescimento pessoal e empresarial estão evoluindo juntos. Continuo na empresa por acreditar que meu trabalho ajuda no crescimento da mesma, e também porque ajuda no meu crescimento pessoal, como profissional e também como ser humano.

1 – Não. Todos são tratados com igualdade e avaliados por seu desempenho.

2 – Sim. Apesar das limitações por ser uma empresa de pequeno/ médio porte e não ter muitas oportunidades de crescimento.

3 – Há formação mais a nível de sistema interna, mais as normas internas, mas ainda não temos plano de carreira.

4 –Por ser empresa pequena não abre muitas novas oportunidades, mas sempre que tem oportunidades são dadas aos funcionários que mais tem habilidades para preenchê-las.

5 – Não tenho bastante disponibilidade de horários.

6 – A perspectiva é no crescimento da empresa na abertura de mais posto, para que eu possa trabalhar na assessoria e supervisão dos trabalhos.

7 – Ate o momento não, pois sempre procuro um equilíbrio entre os dois.

8 – Sempre que possível o conjunto e quando é mais técnico o responsável pela área.

9 – Todos tem a oportunidade de participar, as decisões são tomadas pelas pessoas que tem poder de decisão independente do sexo.

10 – Não tem plano no papel, mas o tratamento de igualdade faz parte da política da empresa.

11 – É de oito horas de segunda a sexta, não tenho problema com meu horário e julgo ele adequado.

NOME: Jefferson Luis da Silva

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR

SEXO: Masculino

DATA: 17/08/09

A – Três anos e meio.

1 – Não existe diferença de tratamento. Sim é importante para que haja uma avaliação externa do tema.

2 – Sim é valorizado. Inexistência de atrasos no salário, autonomia nos horários, atribuição de tarefas, poder de opinião.

3 – Sim. No que se refere a formação possibilita da própria instituição na área de concessão de credito e cobrança. Fora isso formação em técnico em zootecnia e concluindo o curso de Administração.

4 – Sim existem. O próprio crescimento da instituição, cargos e salários.

5 – Sim. Do próprio organograma da cooperativa.

6 – São boas. Todo o esforço tende a ser recompensado.

7 – Sim. A demanda de trabalho é grande e continua, deve-se ponderar a vida pessoal com o fluxo de trabalho eficiente.

8 – Os participantes das assembléias e comitês. De modo geral mais homens.

9 – Sim participo. Também nas decisões. Na minha opinião de igual modo, cada um na sua atividade.

10 – Sim. Política de discriminação não. Não é necessário. Existem somente o regimento interno, porem o mesmo não contempla a discriminação de ser do sexo feminino ou masculino.

11 – O dia todo. Seria difícil diminuir o numero de horas, pelo volume de trabalho

que é constante.

NOME: Natalino Alves dos Santos
IDADE: 35
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR
SEXO: Masculino
DATA:17/08/09

A militância no MST iniciou em 1993 no TAC no Rio Grande.

Na região tinha carência de pessoas para se formar em administrar cooperativa, então fui indicado para fazer o TAC.

Na época tinha acampamento onde tinha necessidade de se organizar então minha militância começou ali, onde se formou um grupo coletivo, um trabalho com muitas dificuldades logo passando para um outro acampamento em 1996.

Já em 1997 aconteceu um acidente com um dos dirigentes onde eu fiquei para "orientar" os familiares. Passando isso em março de 1997 teve eleição para diretor da COAGRI, eu fiquei com a tarefa da de setor de credito, então passei pra credito da CREHNOR. Para não perder o vinculo com a base, se tinha o ir e vir, mais com o passar das necessidades fica difícil ter vinculo com a base passando a dedicar o tempo para a CREHNOR. Nesse processo aprendi a conhecer o movimento, enquanto região, contribui muito com COMCRABI.

Tive varias experiências no MST. Fiz parte do setor de finanças da regional, nesta atividade que desenvolvo na região, conheci todos os assentamentos da região.

De certa forma me sinto um arquivo vivo, pois acompanho (credito) desde o inicio.

1 – Procuro não fazer discriminação, confio mais no consenso de credito quando vem o casal, pois percebo que há um compromisso maior (isso desde a elaboração do projeto ate a execução) aqui as tarefas são bem divididas, não se tem discriminação.

2 – Por todo esse tempo que estou nessa atividade ela é bastante conjunta. Passamos por vários momentos onde muitas vezes fui criticado, mas não como pessoa e sim como ouvinte, mas apesar de ida e vindas há uma valorização/ reconhecimento enquanto região tanto por parte da base quanto da direção.

3 – Temos função mais precisa mais o MUNDUKIDE, o CEAGRO nos proporciona realização formação técnica no intuitivo de que não podemos parar, pois devemos

dar continuidade sempre estamos. Precisamos formação com a nossa base, associados para com os funcionários temos constantes formações.

4 – A barreira que vejo é os nossos resultados, viemos dos movimentos sociais (acampamento pequeno agricultor), temos muitas limitações do crescer o expandir, pois com um bom planejamento o resultado é melhor. Acredito que devemos abrir portas de trabalho para os filhos dos associados

5 – Limites não tenho, tenho que dar resultados, em todos os setores, limites sim em tempo/ conhecimento, pelas instancias não, pois muitas vezes somos cobrados.

6 – Estamos a uns seis meses reestruturação das cooperativas, meu sonho é de estabelecer em municípios, ser referencia de financia, construir e reconstruir o grupo para que possamos dar suporte para os demais setores, para que possamos potencializar. Ampliar o quadro de direção de tarefas para que tenhamos mais tempo para a nossa vida pessoal ter vinculado com a base ser assentado ter um lote.

7 – Sim, fui “assentado” em um grupo coletivo onde tinha uma atividade especifica na região que era credito em uma cooperativa, mas o “assentamento” também precisava da minha participação então tive que optar ser “assentado” que era o sonho de uma conquista ou permanecer na atividade que o grupo me delegara.

8 – Somos cobrados por resultados, se dão por prestação de serviços para nossos associados (pronaf, habitação). Com base nisso cada inicio de ano fazemos planejamento/ meta, procuro envolver todos do grupo, um grupo de três mulheres e quatro homens.

9 – Participo nas decisões e opiniões na empresa que participa eu é que tenho que garantir.

10 – Não se tem um plano, mas antes e se ter um plano a direção precisa trabalhar gênero. Se não mudar a consciência, pois quando elas (companheiras participam a melhor rendimento). É diferente quando as companheiras, participam sua sensibilidade maior comprometimento.

11 – Em torno e oito horas por dia, convivo muito pouco com muita família, pois tem períodos que é preciso dar mais da gente para que se garanta as atividades da empresa.

NOME: Silvana Cristina Aguilena

IDADE: 20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR

SEXO: Femenino

DATA:30/06/09

A – Faz dois anos que estou trabalhando na CRENOR, e entrei para trabalhar no caixa, como função fazer atendimento aos associados, o meu primeiro emprego foi em banco e desde então procurei trabalhar nessa área, mas agora estou mudando um pouco, pois estou cursando o curso de ciências biológicas, mas ate me formar pretendo ficar a disposição da cooperativa.

1 – Não, pois aqui procuramos ajudar uns aos outros como puder.

2 – Sim, pois faço atendimento ao publico mecho com as contas dos associados e consulto saldo, faço saque, tiro extrato e passo informações que os associados precisam.

3 – Sim, existem cursos que a cooperativa oferece a quem esta disposto a se entregar mais do cooperativismo.

4 – Não, pois estou disposto para qualquer desafio que estiver ao meu alcance e isso se for capaz de cumprir com o objetivo da cooperativa.

5 – Bom eu faço faculdade em outra cidade, mas sempre que eu estou disponível para reuniões ou ter que trabalhar mais cedo ou ficar ate mais tarde quando não tenho aula eu estou disponível.

6 – Depois de cinco anos eu vou estar formada em minha área que estou cursando, e pretendo que a cooperativa cresça para oferecer mais comodidade aos associados.

7 – Não, pois o dia que tiver que escolher do ponto pessoal com o profissional eu escolheria o pessoal.

8 – Sempre que possível em conjunto.

9 – Não, pois sempre quanto tem a assembléia é em horário de atendimento e isso não possibilita a estar participando, mas em geral quem mais participa são os homens.

10 – Não tem esse plano, mais aqui não há desigualdade.

11 – A carga horária é de oito horas, mas eu faço menos, pois saio às 16:40 para pegar o ônibus para a faculdade.

NOME: William

IDADE: 19

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR

SEXO: Masculino

DATA: 17/08/09

A – Um ano.

1 – Não. Pois independente do sexo, cobranças e tarefas, são realizadas.

2 –

3 – Incompleto. Economia.

4 – Sim, como é uma empresa de pequeno porte, não tem condições financeiras, e nem operacionais para isso.

5 – Sim, política.

6 – Abertura de novos postos e aumento no numero de associados, e respectivamente, melhores resultados.

7 – Sim, deixei de fazer algo, porque outro funcionário tinha maior prioridade, e maior necessidade de se aumentar.

8 – Uma mulher e três homens, contabilidade mulher, carteira de credito homem administrativo homem e político homem.

9 – Sim, três homens e duas mulheres.

10 – Não, não terá necessidade.

11 – Dia todo, deve permanecer assim, pois se aumentar atrapalharia a faculdade, e se diminuir acumularia serviços.

NOME: Liliane Suzin

IDADE: 23

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Agroveterinária

SEXO: Feminino

DATA: 01/07/09

A – Um ano e dois meses, antes trabalhava na prefeitura prestações de conta.

1 – Sim, muitas vezes pessoas “homens” são grossos, falta de educação pra com eu (mulher) principalmente quando estou só, mas se tem um homem o trato e diferente, não tendo argumento para falar.

2 – Sim, pela primeiro pelo salário estou contente com o salário me pagam bem, temos reunião mensal onde posso opinar, discutir, há um reconhecimento, se precisar chamar a atenção é chamado igualmente, sendo duas mulheres representante de setores o restante são homens quinze.

3 – Tem, mas é pouco, no Paraná e muito pouco, já lá em Santa Catarina é mensal, (cursos e palestras), acho que é devido o pequeno giro: palestras, cursos informáticas.

4 – Não, mas ao mesmo tempo se uma pessoa da minha família estiver contratada automaticamente sou impedida de trabalhar na empresa é uma regra da empresa, a direção e que faz uma clausula, sendo cinco homens e uma mulher.

5 – Não.

6 – Sou formada em contabilidade se pudesse entrar na parte da contabilidade que é minha formação.

7 – Sim quando vim pra cá (o salário era compensador) pelo meu bem estar, me sentir bem.

8 – Sempre a direção (seis pessoas e uma mulher), todos os aspectos, áreas é a direção que toma a decisão.

9 – Participo, não somos sócios, mais é os sócios é que participam, para ver como esta a situação, nas assembléias não é discutido em plenária, mas que em outros momentos (reuniões se discute com direções e sócios).

10 – Há uma desigualdade entre as próprias pessoas que trabalha e funções que exercem entre elas há um trato de desigualdades, mas aqui neste posto não há desigualdades, não há um regimento, mas os dirigentes pregam, seria interessante construir um regimento mais que não ficasse só no papel, mas se pensasse em ações para se mudar o conceito.

11 – O dia todo e quando necessário pouco a noite ate pro ser mais calmo.

NOME: Andréia Aparecida Silva

IDADE: 26

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Coopera

SEXO: Feminino

DATA: 15/08/09

A – Um ano e quatro meses.

1 – Não.

2 – Sim pela função que exerço.

3 – Não.

4 – Acredito que não tem porque já fui promovida.

5 – Sim.

6 – Crescimento, para que possamos atender cada vez melhor nossos limites.

7 – Não, tudo depende da situação.

8 – Na maioria das vezes a gerencia, em alguns casas são feitas reuniões e discutidas idéias.

9 – Não.

10 – Não.

11 – O dia todo, não, não é a carga horária.

NOME: Deivison Luis Lawasotto
IDADE: 26
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA
SEXO: Masculino
DATA: 24/07/09

1 – Sim, acho que a gente como homem tratamos as mulheres no serviço sempre ajudando elas nas atividades dentro da empresa e não só com elas homens também um ajudando sempre o outro.

2 – Sim, dentro da empresa eu sempre me esforço para dar o melhor de mim para crescer junto com a empresa gosto da minha profissão que exerço.

3 – Sim, tivemos alguns cursos foram poucos, mas deu para aprender ajudou muito para todos nós que trabalhamos juntos.

4 – Não, no momento em que estamos trabalhando até agora comigo não aconteceu.

5 – Sim, as vezes em algumas reuniões quase não falamos muito as vezes se tivéssemos mais formação podia ser diferente.

6. – Sim, não pretendo sair da empresa gosto de trabalhar aqui se acaso for promovido de cargo também vou ficar muito agradecido espero que a nossa empresa sempre aumente cada vez mais as vendas e cresça e que todos que trabalham nela cresçam juntos.

7 – Não, não trocaria meu trabalho por causa disso a não ser que acontecesse alguma coisa muito gravíssima com alguém de minha família.

8 – Sim, quem toma as decisões é o gerente, mas nas reuniões, nas conversas todos nós cada um da sua idéia, ele avaliza e acha se for boa para a empresa ele faz.

9 – Não, nós participamos juntos, mas só damos a nossa opinião e as decisões quem toma e o gerente, as meninas sempre dão mais opinião do os meninos.

10 – Sim acho que nó quando estamos trabalhando temos que entender todo mundo igual não interessa a cor ou se é rico ou pobre porque todos nos somos humanos.

11 – Não, trabalho o dia todo não tenho do que reclamar dos horários que nos são estabelecidos se passar do horário não faz mal o que interessa é fazer sempre o serviço certinho.

NOME: Denílson Pereira

IDADE: 22

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPROTERRA

SEXO: Masculino

DATA: 24/07/09

1 – Acho que sim, todo mundo se esforçam muito no trabalho, mas nós os garotos se esforçamos no sentido de erguer mais produtos pesados então acho que nós cansamos mais.

2 – Acredito que sim, gosto muito de trabalhar com meus colegas, porque me tratam muito bem e são pacientes comigo, até o gerente me ajuda a repor minhas bancas, então não tenho do que reclamar.

3 – Aprendi muitas coisas durante esse tempo em que estou aqui, e isso é muito importante.

4 – De maneira alguma tudo depende da minha vontade, do meu esforço e esperar a hora certa tudo tem o momento para acontecer é questão de paciência e muita fé em DEUS.

5 – Não, existe impedimentos, aqui nós fazemos o que nós podemos, não somente nossas funções, mas também outras coisas, todos tem oportunidade de fazer ou aprender outros cargos, todo mundo é tratado igualmente.

6 – Com certeza, subir de cargo gosto muito da minha função, mas quero alcançar outra e acredito que a COOPERA vai estar muito melhor daqui cinco anos, com novos equipamentos, veículos ou até outras unidades.

7 – Por enquanto não precisou decidir entra minha vida pessoal ou profissional, mais tudo é questão de motivo, deixaria do meu trabalho apenas por uma razão muito mais muito forte, por aqui é a minha vida, onde passo mais tempo do que em casa.

8 – Todos participam das mudanças e escolhas de novos funcionários, mas acho que deveria ser contratado mais um garoto porque o numero de funcionário masculino é menos que feminino, principalmente na parte de entrega, o nosso motorista Rodrigo, faz entrega sozinho, não tem um ajudante exceto quando é bastante compras, temos que pegar um para ajudá-lo durante o dia então principalmente a respeito disso que deveria ser contratado.

9 – Todo mundo opina e decide, a participação é igualmente entre homens e mulheres.

10 – Acho que existe discriminação a respeito de nós homens quanto as mulheres, porque nós os meninos não podemos usar calção e boné, e as meninas podem e alem disso algumas até usam blusa curtinha para mostrar a barriga, tudo bem, eu ate gosto disso, mas é desrespeito aos clientes que não se sentem bem com esse comportamento.

11 – Trabalhamos normalmente em questão de horas, não tenho que reclamar disso, do dia 27 até o dia 10 temos uma hora de almoço e depois disso uma hora e meia, nas terças, quintas e sábados chegamos sete e meia e trabalhamos até as seis horas da tarde, exceto ao sábado que paramos as cinco da tarde e aos demais dias das oito as seis da tarde para mim esta ótimo.

NOME: Francisco Altair Fernandes

IDADE: 39

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COPROTERRA

SEXO: Masculino

DATA: 01/07/09

A – Desde 1985 a primeira ocupação minha família estava participa desde surgir (vinte e três anos) iniciei como professor em assentamento. Em 1993 fiz a primeira turma do TAC.

Em 1996 depois assumi atividades na COAGRI (gerente) mercado, criemos a COPROTERRA com objetivos de construir casas era uma demanda do MST. Em 1998 há 2000 respondi pela habitação do assentamento Ireno Alves. Fui assentado por um tempo, me afastei por um tempo por motivos pessoais.

Em outubro de 2007 voltei, passei pela atividade do leite, agora com a

atividade de (gerenciar) e sou presidente da cooperativa.

1 – Trato todas as pessoas com humildade, claro que sendo gerente os próprios funcionários me olham como se eu seja mais, mas não vejo isso, trato de igualdade, somos em quinze homens e sete mulheres (quatro referente ao MST e outros de fora), é importante fazer um diagnostico.

2 – Na questão financeira não sou valorizado vejo que isso deveria melhorar (básico para sobreviver) na questão política de responsabilidade sou bem valorizado.

3 – Sim, mais direcionado do COFIN, na área mais técnica.

4 – Não.

5 – Tenho limite na área mais técnica, e de compreender.

6 – Nossa expectativa MST é expandi os negócios um prazo ate 2010, gosto desta atividade que faço (contribuir na área do leite pelas necessidades de organização) gostaria de correr e discutir a possibilidade e ampliar/ criar uma cooperativa de consumo.

7 – Não, por uma decisão pessoal que senti necessidade de me afastar.

8 – Internamente sou eu, mas quando é uma decisão de comportamento (investimento) é o COFIN grupo de quatorze pessoas e uma mulher.

9 – Sim, sou sócio do CREHNOR e do COPROTERRA nas decisões, discussões, propostas, mais homens vinte sócios, individuais.

10 – Escrito não, mas na discussão consciência sim, não tem discussão de não descriminação, mas independente se for homem ou mulher se destaca, é elogiado, teria que ter um documento, em relação de gênero para se discutir nos momentos de formação.

11 – Das oito as seis esta bom, a informática nos ajuda.

NOME: Jucelia Nunes de Lima

IDADE: 23

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminino

DATA: 24/07/09

A – Dois anos e meio.

1 – Sim, porque as tarefas mais pesadas são os meninos que realizam, como erguer peso por exemplo, mas fora disso somos tratados iguais.

2 – Eu acho que sim, porque analisando o tamanho da nossa cidade, que é pequena, ganhar quase setecentos reais é um salário bom. Tudo bem que trabalhamos umas horinhas a mais e não ganhamos horas extras, mas para compensar temos um dia de folga durante o mês.

3 – Teve há tempo a traz, mas é pouco e foi uma palestra de modo geral, não na área em que cada um atua.

4 – Para mim não, porque comecei na limpeza, fui para os frios e estou no caixa, assim que sai um funcionário o outro sobe de cargo para substituir.

5 – Não, porque aqui todos somos livres para opinar, participar e descordar, desde que tenha sentido e limites.

6 – Eu espero continuar aqui, sempre digo que só saio quando me demitirem se tiver motivo, para o mercado eu gostaria que as vendas aumentassem e fosse implantado um açougue que é o que mais precisa no momento.

7 – Não, porque na passei por nenhum momento difícil para chegar a ter que decidir, e se acontecer, depende a situação, porque eu dependo desse emprego e decidir abrir mão dele seria difícil.

8 – Aqui é o gerente que decide, os funcionários opinam, mas tudo passa por ele que é quem da a ultima palavra.

9 – Todos nós participamos das reuniões que são feitas quase todo mês, quem toma as decisões não são os funcionários, a participação é de todos.

10 – Tem um combinado verbal, sempre é dito que temos que tratar por igual a todos, acho que não há necessidade de ter um regime escrito porque aqui não acontece discriminação nem por raça, nem por cor, nem por dinheiro.

11 – Trabalho o dia todo, gostaria de trabalhar menos no sábado, também gostaria de trabalhar só oito horas pro dia.

NOME: Luis Carlos Snoz Junior

IDADE: 23

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminino

DATA: 26/08/09

1 – Não todos são tratados com igualdade.

2 – Sim porque tenho responsabilidade na minha área de trabalho.

3 – Sim, gestão micro e pequenas empresas.

4 – Não.

5 – Sim, algumas vezes antes de tomar uma decisão consulto ao presidente.

6 – Na mesma empresa, porem com mais responsabilidade.

7 – Sim, algumas vezes trabalhei ate mais tarde finais de semana.

8 – Gerente, presidente auxiliar administrativo.

9 – Não, algumas vezes da opiniões.

10 – Sim todos são tratados com igualdade, sim são cumpridos integralmente.

11 – O dia todo das oito as seis, pelovolume de trabalho seria possível trabalhar menos.

NOME: Maria Judite Kosplax

IDADE: 42

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminino

DATA: 14/08/09

1 – Sim,

NOME: Marilene Demenech

IDADE: 25

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminio

DATA: 14/08/09

1 – Não, não sinto que a diferença todos são tratados iguais.

2 – Sim, eu me sinto valorizado porque varias vezes em reuniões foi colocado que nosso atendimento é muito bom.

3 – Não, mas seria bom se tivesse incentivo, na área do trabalho que desenvolvemos dentro da empresa, como palestras, vídeos, etc.

4 – Não, acredito que não a empreja e justa com seus funcionários.

5 – Sim, participamos das reuniões mensais dentro da empresa e damos nossas opiniões, mas a decisão não cabe aos funcionários, sim a empresa.

6 – A minha expectativa e que a empresa cresça muito gerando novos empregos e dando oportunidade a outras pessoas.

7 – Não, não sei tudo depende da situação, eu acho que pra tudo tem jeito, não sei só saberia vivendo a situação.

8 – O gerente que (é homem), trabalham na empresa cinco homens e seis mulheres.

9 – Sim, nas opiniões onde a maioria das opiniões são homens.

10 – Não tem, pois a uma boa relação entre funcionários que aqui trabalham, todos se respeitam.

11 – O dia todo, não minha carga horária esta boa, não gostaria que aumentasse pois temos nossa vida fora do trabalho que também é importante como casa,

marido, e precisamos de tempo para dar atenção.

NOME: Marilese
IDADE: 23
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA
SEXO: Feminino
DATA: 14/08/09

1 – Não, acho que não é necessário fazer diagnostico, pois somos tratados cada um de acordo com sua condição.

2 – Não, deveríamos receber elogio quando fazemos um bom trabalho ou quando prestamos serviços extras como ficar depois do horário normal de serviço.

3 – Não, mas seria ótimo se tivesse, pois é uma forma de valorizar nossos conhecimentos.

4 – Sim, minha timidez, as vezes atrapalha acho também que alguns colegas atrapalham meu crescimento.

5 – Por enquanto não, faz pouco tempo que estou na empresa, mas acho que cada um deve cumprir sua parte.

6 – Espero que a empresa cresça, e junto com ela eu também, pois não pretendo ficar no mesmo cargo pro muito tempo.

7 – Não, se tivesse que escolher entre a família e a vida pessoal escolheria minha família, pois ela sempre esteve do meu lado e me apoio em todos os momentos.

8 – Quem toma as decisões da empresa é o chefe com certeza, em todas as áreas, mas quando solicitados nós empregados damos nossas opiniões. Em nossa empresa há mais mulheres do que homens.

9 – Participei apenas de uma reunião ate então, mas é dada oportunidade para todos se expressarem, todos participam homem ou mulher, em todos os aspectos.

10 – Acredito que ninguém é discriminado todos são tratados iguais.

11 – Trabalho o dia todo, gostaria que diminuísse um hora de trabalho, ou seja, que trabalhemos ate as cinco horas da tarde apenas, pois teria uma hora a mais de descanso para cuidas dos meus afazeres em casa.

NOME: Nelci Luzia dos Santos

IDADE: 22

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminino

DATA: 01/07/09

1 – Não, porque somos tratados todos iguais, sem diferenciação alguma, indiferente do sexo, somos todos bem atendidos em nossas necessidades.

2 – Não, sinto que meu trabalho não é valorizado, pois apesar de todos os esforços nunca recebo um elogio, o que pra mim seria uma grande motivação para trabalhar com mais alegria e melhorar cada dia mais. Receber um elogio seria uma grande felicidade para mim, eu veria que tudo o que faço não seria em vão.

3 – Não há formação alguma, nunca participamos de cursos, nem palestras para receber uma formação melhor, em compensação com o passar do tempo, aqui aprendemos muitas coisas importantes.

4 – Não, pois eu entrei no cargo mais baixo, e hoje já cresci muito, sem que nada me impedisse.

5 – Sim existe um limite, pois em algumas situações não me sinto a vontade para participar de alguns debates, pelo fato de não aceitarem minhas idéias e opiniões.

6 – Não pretendo permanecer aqui muito tempo pelo fato de não me sentir valorizado, o que pra mim importa muito. Chega-se ao ponto que a gente cansa de fazer tudo com muito dedicação e não ser reconhecida. Apesar de adorar o que faço se continuar assim não permanecerei aqui.

7 – Não ainda não aconteceu isso comigo, mas se acontecesse eu escolheria e vida pessoal, pois pra mim “família” é prioridade em nossa vida, trabalho se arranja outro, mas família só temos uma.

8 – Na maioria das vezes a direção toma a decisão, mas em algumas situações

todos nós participamos para chegar a uma conclusão, independente do sexo, decidimos todos juntos.

9 – Temos reuniões, só damos opinião a decisão fica por conta da direção e a direção é formado só por homens.

10 – Não há nenhum regimento, nem é discutido o assunto, alias nunca foi, porque não há discriminação.

11 – Trabalho o dia todo, mas é claro gostaria de trabalhar menos tempo, pois não tenho tempo para relaxar e cuidar de mim, só chego em casa a noite e tenho muito trabalho em casa, pois sou casada e os afazeres de uma dona de casa são muitos, não tenho descanso, só mesmo no domingo, temos apenas um dia de folga por mês, o que não ajuda muito, pois neste dia procuramos colocar tudo em ordem, resolver problemas e situações pendentes e não descansamos nada, alem disso trabalhamos muito fazemos hora extra sem receber nada, acho que isso poderia mudar sim. Pena que ninguém pensa nisso.

NOME: Roseneia dos Santos Ribeiro

IDADE: 27

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERA

SEXO: Feminino

DATA: 14/08/09

1 – Não tem nenhuma diferença todos são tratados iguais.

2 – Sim sou muito valorizada como operadora de caixa.

3 – Não tem, mais se tivesse seria ótimo para a formação dos funcionários, para cada vez estarem se aperfeiçoando mais.

4 – Não, pois cada vez que tem oportunidade as pessoas são promovidas.

5 – Sim todo os meses temos reuniões onde todos falam como esta no serviço e se tem algo para falar ou reclamar, todos dão sua opinião.

6 – Esperamos que o mercado cresça em mais outros lugares e que possamos ser promovidos quando possível.

7 – Não, mas se tivesse que escolher eu escolheria a minha família, pois tenho duas filhas pequenas.

8 – O gerente que é homem na parte administrativa.

9 – Sim participamos nas opiniões, a maioria é mulher e temos uma boa participação.

10 – Não tem e não é necessário, pois todos se respeitam entre homens e mulheres.

11 – O dia todo esta ótimo, não tem nada que impeça de diminuir ou aumentar a carga horária.

NOME: Evair Roberto Porsch

IDADE: 20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPEROESTE – TERRA VIVA

SEXO: Masculino

DATA: 05/07/09

A – Um ano três meses

1 – Não vejo nenhuma diferença de trato por ser homem.

2 – De certa forma sim, sou valorizado financeiramente, porem acredito que deveria ser mais valorizado em alguns momentos.

3 – Tenho formação na área técnica, agroecologia, porem na desempenho nenhum trabalho diretamente nessa área.

4 – Acredito que não, pois já fui promovido varias vezes.

5 – Não, participo ativamente na empresa.

6 – Desejo não apenas nos próximos cinco anos, mas se possível muito mais tempo continuar na empresa (Terra Viva), porem crescer, ser promovido, buscar nossos

espaços na empresa.

7 – Ainda não precisei escolher, mas se tivesse que um dia escolher, faria o pra mim fosse mais necessário e importante.

8 – Decisões de maior importância são tomadas pelos sócios, dependendo do momento e da importância podem ser tomadas pela direção, encarregados, as mesmas envolvem homens e mulheres sem restrições.

9 – Não participo das assembléias, na grande maioria quem participa mais são os homens.

10 – Não tem nenhum plano, é importante e necessário, ate mesmo para evitar discriminação futuramente.

11 – Não tenho carga horária definida, acho melhor trabalhar assim.

NOME: Gilmar Alves

IDADE: 20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPEROESTE

SEXO: Masculino

DATA: 05/07/09

A - Dois anos.

1 – Não, homens e mulheres são tratados iguais.

2 – Sim pelo meu salário e confiança.

3 – Não.

4 – Acho que não.

5 – Na minha função acho que não.

6 – Acredito que na mesma empresa.

7 – Não, se tivéssemos optaria pelo trabalhão a vida pessoal é mais fácil de resolver.

8 – A direção e os sócios.

9 – Não participo.

10 – Sim é uma cooperativa, eu nunca fui discriminado, o regimento interno é cumprido.

11 – Carga horária 220 horas normais, acho que na há necessidade de mudar.

NOME: Juventino Anjos de Oliveira

IDADE:53

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPEROESTE – TERRA VIVA

SEXO: Masculino

DATA: 05/07/09

1 – Não existe diferença de trato.

2 – Sim meu trabalho é valorizado, com meu salário e a consideração dos meus superiores da empresa.

3 – Não há formação, não tenho uma formação.

4 – Sim, existem por parte da empresa, por parte de mim mesmo, porque tenho muito pouco estudo e não tenho nem um curso profissionalizante.

5 – Sim, existem porque sou um simples funcionário devo respeitar alguns limites.

6 – Crescimento da empresa, progresso da empresa, continuação da boa fé e administração da diretoria, o bom trabalho e a responsabilidade de todos nós funcionários (não há promoção fora).

7 – Nem uma vez tive que escolher entre o trabalho e a vida pessoal, não porque tenho suficiente para a vida pessoal. Se tivesse que escolher dava prioridade ao

trabalho pelo compromisso com a empresa, a necessidade do emprego tem que ter responsabilidade.

8 – Quem toma as decisões são as pessoas da diretoria.

9 – Eu não participo das assembléias.

10 – Sim, plano igualdade na empresa existe política de não discriminação na sei se existe, mas acho que não é necessário, regimento interno é comprido.

11 – Minha carga horária é de oito horas, não vou dizer que gostaria ou não gostaria que mudasse, acho que esta bom assim, para mais horas até gostaria, porque daria umas horas extras aumentando minha renda salarial, pra menos horas não fica bom porque com certeza diminui o salário, pra mais horas nada impede não tem nenhum problema, pra menos horas impede é o problema que causa diminuição de salário.

NOME: Clecir Terezinha

IDADE: 45

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio

SEXO: Feminino

DATA: 03/07/09

A – Estamos atuando há quatro anos.

1 – Eu me sinto muito útil sabendo que posso trabalhar para ajudar minha comunidade a crescer sempre mais.

2 – Sim somos sempre a gente passando o tempo mais tranqüilo.

3 – Economia solidária, rede de alimentos.

4 – Não.

5 – Não temos limite.

6 – Temos esperança que a nossa cozinha comece a trabalhar a partir do ano que vem.

7 – Não porque sempre teve o dialogo entre a família.

8 – Temos a coordenação as decisões é tomada em reuniões com o grupo que trabalha.

9 –

10 – Sim um projeto futuro.

11 – Mais ou menos de oito a dez horas.

NOME: Delci Bernadete W. Amorim
IDADE: 48
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Eu estou contribuindo a quatro anos.

1 – Somos admiradas, muitas vezes mais pelas pessoas de fora, pela organização que existe na comunidade, mas não deixa que pessoas da própria comunidade criticar nosso trabalho. Tenho o apoio de minha família, eu sinto sim que tem pessoas que tratam a gente diferente das outras.

2 – Eu acredito sim que somos mais valorizadas, é muito bom aqui na comunidade e em casa pela família.

3 – De inicio não tinha formação a seguir tive sim vários tipos de formação teórica e pratica, higiene, gestão, manipulação de alimentos, saúde, cooperativismo, economia solidária, alimentação alternativas.

4 – Aqui fazemos rodízios dos trabalhos.

5 – Não eu acho que não tem nada que impede, talvez medo insegurança.

6 – Minha expectativa que o nosso trabalho cresça bastante e se amplie como cooperativa.

7 – Não, mas dependendo da situação teria que optar.

8 – Tem coordenação, mas todos tomam as decisões juntos homens mulheres (família).

9 –

10 – Sim, existe, por enquanto só dialogo, mas nos futuros dever ter um regimento por escrito com leis e normas.

11 – Normal das oito às dez dependendo da quantidade de produto a ser feito.

NOME: Desieli Gomes de Amorin
IDADE: 25
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Quatro anos que ajudo a contribuir, mas não diretamente no panificio.

1 – Somos admiradas pelo trabalho, a organização principalmente as pessoas de fora, algumas pessoas criticam, mas são pessoas que não contribuem muito com a comunidade e pensam que a mulher deve ficar trabalhando em casa, não pensam em trabalho cooperativo. Pode-se dizer que são guerreiros, pela historia de luta e organização até agora e tem muita coisa ainda a ser realizada.

2 – Eu acredito que sim, pois muitas mulheres começaram a se dar mais valor e a contribuir mais com a comunidade.

3 – Sim, sempre estão se aperfeiçoando, curso teoria a pratica, no inicio não se tinha, mas agora sim.

4 – Eu acho que não, pois todas trabalham juntas e o que uma tem dificuldade a outra ajuda é feito um rodízio.

5 – Não, as vezes podem encontrar dificuldade, mas não impedimento de não poder fazer.

6 – As expectativas é de avançar, pois já se tem um projeto de ampliar a cozinha ou uma nova (agroindústria), equipamentos, e assim melhorando a renda e agregando valor aos produtos do assentamento.

7 – Não, dependendo da situação, optaria pela vida pessoal a família (doença, alguma perca familiar).

8 – Com um grupo, tenha momentos que era dividido em grupo com coordenadora (três grupos).

9 –

10 – Sim.

11 – Dependendo da quantidade de produção, de oito a dez horas por dia, e duas a três vezes por semana.

NOME: Eliane Foss
IDADE: 24
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Quatro anos que estou contribuindo.

1 – Somos sim admiradas por uns e por outras criticadas porque tem pessoas que são invejosas e não trabalha, mas criticam muito e tentam desvalorizar nosso trabalho.

2 – Sim pela família e por algumas outras pessoas a família sentem orgulho.

3 – Sim no começo não tinha, mas em seguida teve alguns todos na teoria pratica.

4 – Não, porque somos um grupo quando um faz uma coisa as outras fazem outras.

5 – Não as vezes podemos encontrar um contra tempo.

6 – A expectativa com o grupo construir a cooperativa o restaurante popular.

7 – Sim, porque se eu trabalha-se o casamento acabava.

8 – Tem um responsável, mas juntos com o grupo discutir o problema.

9 –

10 – Sim, existe uns acham que sabe melhor.

11 – Dependendo a produção das encomendas de oito a dez, duas a três vezes por semana.

NOME: Helena de Amorim
IDADE: 41
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Três anos que estamos trabalhando.

1 – Eu me sinto valorizada pelas pessoas que gostam de mim, e do meu trabalho mais mesma assim tem quem critica que lugar de mulher é em casa trabalhando.

2 – Sim sou valorizada, porque minha família me ajuda muito.

3 – Do inicio não teve mais de quatro anos para a começou o curso de rede de alimentação, economia solidária.

4 – Não.

5 – Não tem nada que me impede.

6 – A minha expectativa ter uma cozinha nova com mais espaço para trabalharmos.

7 – Não porque sempre tive dialogo com minha família para participar na comunidade.

8 – As decisões são tomadas em grupo e outras pessoas que fazem os projetos.

9 –

10 – Sim no projeto futuro para nós.

11 – Mais ou menos oito horas por dia dependia dos dias se essa demora mais.

NOME: Leoni Aparecida Pinto Lima
IDADE: 36
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificaçao
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

1 – Panificio certo contribuindo.

2 – Sim somos valorizadas.

3 – Rede de curso alimentação.

4 – Teve coisa de impedir de trabalhar.

5 – Nada impede.

6 – Minha expectativa é até o final do ano trabalhar.

7 – Não.

8 – Decisão tomada em grupo.

9 –

10 – Sim projeto futuro.

11 – Oito horas por dia.

NOME: Maria Helena
IDADE: 53
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA:03/07/09

A – Estou contribuindo há três anos.

1 – Sou admirada pelo povo da comunidade e meu marido também, mas tem alguns que não eu acho da companera.

2 – Eu antes não tinha formação mais agora tenho muita informação aprendi muito da economia solidária, barreira não.

3 –

4 –

5 – Não tem nada que me impede.

6 – A minha expectativa e permanecer no trabalho.

7 – Dependendo da situação não, ou sim.

8 – Sempre, mas pedia pra demissa.

9 –

10 – Sim esperam que não.

11 – Depende da produção, oito horas todos os dias cada grupo três dia.

NOME: Denise Inês Welter de Amorim
IDADE: 43
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Quatro anos que estou trabalhando na cozinha com panificação.

1 – Eu me sinto mais valorizada mesmo sendo criticada por alguns maldosos. Porque o trabalho coletivo é muito bom a gente aprende muito.

2 – Sim a auto estima fica lá em cima principalmente a compreensão e admiração que vem de outras pessoas de fora do assentamento e objetivos e forma uma grande cooperativa.

3 – No inicio a quatro anos quando começamos não tinha formação, mas logo tivemos cursos, cozinha básica, confeitaria, panificação e muitos outros e por ultimo curso de "economia solidária".

4 – Não temos problemas sérios tem muito dialogo.

5 – Eu não tenho muito limite pessoal, mas me preocupa muito porque é uma responsabilidade muito grande.

6 – A expectativa com a cozinha nova daqui dois a três anos, nós não ficamos só no município, mas que a nossa produção se expanda pelo estado.

7 – Não, mas se tivéssemos acho que com um bom dialogo resolveria.

8 – São tomadas em coletivos e que a maioria acha certo vence.

9 –

10 – No momento é só no dialogo com uma boa conversa se resolve, mas no futuro tem que ter um regimento interno.

11 – Mais ou menos oito horas por dia, varia um pouco, as vezes da algum contra tempo.

NOME: Marizete Hank Ribeiro
IDADE: 21
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Contribuição de seis meses.

1 – Como mulher me sinto, uma pessoa que busco sempre buscar conhecimentos, temos as vezes muitas criticas e varias pessoas, mas ao mesmo tempo aplaudidas por sermos guerreiras.

2 – Sim, de um modo geral nos sentimos bem valorizadas e até nossa alta estima aumenta.

3 – Fiz o curso das redes de alimentação solidária que se englobou: manipulação de alimento, higiene, gestão, saúde e outros.

4 – Não.

5 – Limites de minha parte não tudo que queremos podemos correr atrás.

6 – Minha expectativa é de que ate o final deste ano tenhamos colocado todos os planos em praticas e trabalhando.

7 – Em outra situação sim, tive que escolher pela minha vida pessoal motivo de saúde.

8 – As decisões são tomadas de modo coletivo.

9 –

10 – Sim, um projeto futuro concreto.

11 – Cargo horária depende do clima e outras coisas varia de oito horas.

NOME: Sirlei F. Ap° de Amorin
IDADE: 33
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Panificio
SEXO: Feminino
DATA: 03/07/09

A – Quatro anos que estamos organizadas.

1 – Sim a gente sente que é admirada por algumas pessoas também invejada por outras pessoas, mais essas pessoas que tem inveja não participam da comunidade.

2 – Sim, somos valorizadas.

3 – Sim eu tenho formação culinária básica, confeitaria, panificação, cozinha trevial, rede de alimentação da economia solidária.

4 – Não.

5 – Não temos limites.

6 – A minha expectativa é nós ter uma cozinha nova com mais equipamentos.

7 – Não, eu achava uma maneira para eu poder participar.

8 – A decisão são tomadas em grupos e algumas pessoas.

9 –

10 – Sim, no projeto futura.

11 – Mais ou menos umas oito horas.

Relato de 8 de Junho

Teve reunida onze mulheres, uma já trabalham há mais tempo que outras há quatro anos desde que iniciou.

Somos muitas elogiadas, mas muitas vezes somos criticadas por pessoas que acham que as mulheres devem ficar dentro de casa.

Depois do curso de economia solidária vai ficar melhor ainda, aqui a auto estima vai pra cima, é mais gostoso ficar aqui o trabalho em casa é muito rotineiro, é bom aqui.

Nos primeiros anos não tinha formação cada um fazia o que sabia. Mas depois que organizamos a cozinha, teve varias formações, em gestão, economia solidária e

higiene, um combinado do grupo que agora não vai trabalhar se não tiver curso. Algumas mulheres não “gostam” sabem trabalhar em grupos (“dizem que não gostam de ser mandadas”), não há divisão de funções mais é discutido, ter mais formação na área da gestão.

Não comentaram a numero cindo e a numero seis.

É feito reunião para discussão, decisões, sempre tem coordenadora, (Ivo representante da cooperativa e Evandro dos projetos), sempre temos reuniões.

Com homem é difícil trabalhar, mas com a mulher é pior porque somos invejosas.

Já responderam.

Plano por escrito não, mas em conversa sim não temos regimento (ata devemos fazer futuramente, sim para a cooperativa).

11 – Depende da produção, tempo para esfriar os pães e bolachas, varia de oito à dez horas, era todo dia mais em grupo (todo dia), divide o tempo na cooperativa com a casa.

A renda é para ajudar na casa para mim pagamento direto para as mulheres, parece pouco mais ajuda é extra é bom ouvir os companheiros dizem comprei com meu dinheiro é muito pedir dinheiro.

NOME: Edson Costa

IDADE: 29

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA: 02/07/09

A – Trabalho no CEAGRO a três anos e meio, sendo que dois anos foi no setor de produção e um ano e meio no setor pedagógico, fazendo a parte de acompanhar as turmas de nível médio.

1 – Existe e principalmente na parte pratica da divisão das atividades caseiras, exemplo cuidar das crianças, respeito, etc, nas nossas discussões somos iguais e no trabalho pratico de setores também.

2 – Sim, porque do ponto de vista das discussões do MST estamos contribuindo com o projeto popular e internamente também tem a compreensão do conjunto de qual é a nossa função e as sua importância para o centro, para a região para o projeto popular.

3 – Sim, entre as escolas do MST e internamente com mais freqüência, onde realizamos estudos direcionados e debate sobre o estudo.

4 – Não, porque cada função é de acordo com o perfil e cotidiano de cada pessoa e não por vontade ou indicação.

5 – Não, porque e acordo com a função que cada uma pessoa exerce é onde ela participa e contribui com o todo, apenas temos limites financeiros que as vezes nos impede de participar de algumas atividades estratégicas.

6 – Pessoalmente não sei, mas quanto CEAGRO vejo muitos avanços na contribuição com a região e MST na formação e produção com um centro de formação e uma nova proposta e referencia para a organização e nisso se encaixa o projeto pessoal, onde posso estar na formação ou na produção, mas estarei contribuindo.

7 – Não e se estivesse primeiro levaria eu consideração e projeto popular e a contribuição ou perda que teria futuramente.

8 – São tomadas definições de acordo com as linhas gerais da organização e definido nas instancias do MST, da região, do CEAGRO, dos setores e unidades.

9 – Sim, nas reuniões do NB, onde todos contribuem nas discussões.

10 – Existe as normas gerais do CEAGRO que são estudadas todas os inícios de etapa etc.

11 – Tem a discussão de ser oito horas e trabalho por dia, mas cada pessoa tem sua função e cada função suas metas diárias a ser cumprir, então se as metas forem cumpridas antes da oito horas tudo bem, gosto da forma que estamos trabalhando, porque as pessoas tem mais responsabilidade e desempenham bem as atividades desta forma.

NOME: Jussara Aparecida de Miranda

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

A – Faz três anos que contribuo no CEAGRO comecei no CEAGRO de Cavaco,

contribui primeiramente na ciranda infantil, mais ou menos dois anos e meio, contribui um pouco na biblioteca uns três meses e agora na secretaria e ensino.

1 – Aqui dentro mais interno em grandes discussões sobre essas questões, mas ainda a parte mais de trabalho dos filhos ainda é a mulher, sobre trabalho e discussão política a maioria é mulher e tem mesmo nível de discussão. Complica mais quando vem as turmas que da pra ver bem quanto as mulheres é submissa em casa reproduz bem aqui dentro.

2 – Sim, mas as vezes é compreendido, pois o pessoal aqui tem limites em compreender trabalho produtivo, mas todos sabem da importância do nosso trabalho sem esse trabalho não haveria turmas no centro.

3 – Há formação informal de estudos e obras sobre a formação coletiva e debates mais internos e encontros das escolas do movimento para estudos.

4 – Não, aqui no centro a gente não é promovido, mas sim cada vez recebe mais atividades pra fazer.

5 – Existe, mais nas discussões políticas, pois tenho muito pouco entendimento e minha atividade é mais burocrática e interna.

6 – Nas minhas expectativas é: estar me formando em licenciaturas de qual o curso que estou disposta a fazer, e acompanhando e fato as turmas alem do que já faço e estar ajudando bem mais nas discussões políticas pedagógicas do centro.

7 – Não, não faço a mínima idéia que eu iria fazer.

8 – As linhas mais gerais e tomada as decisões é pelas instancias de acordo com o plano de gestão.

9 – Sim, nas reuniões do NB e Direção política aqui interno é visto as discussões de numero de pessoas.

10 – Tem as normas do CEAGRO, é estudada em todo inicio da etapa e uma copia fica na biblioteca exposto para quem quer ler.

11 – Cada pessoa necessita garantir oito horas de trabalho por dia, o trabalho é de acordo com as metas e funções de cada unidade, ta bom eu trabalho de acordo com as atividades que tam começo e fim das turmas eu trabalho bem mais do que as oito horas, quanto não tem turma o trabalho diminui.

NOME: Maria Erinalva de Araujo

IDADE: 36

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA:02/07/09

A – Desde de 2003 contribuindo no acompanhamento pedagógico dos cursos de agroecologia.

1 – Não, é de certo modo tem, olhando para as nossas discussões, elas são no sentido e garantir a igualdade seja ela no trabalho pratico para produtividade ou política como nas instancias de decisões a vivencia da família que é o homem quem manda e a mulher é sempre submissa.

2 – Sim, as vezes não, mas não pelo e ser homem ou mulher, mas sim pela dificuldade de compreender são da importância do trabalho em suas diversas formas, alguns acham que o trabalho produtivo é o mais importante, exige mais e merece mais, mas isso já esta sendo superado em nosso meio.

3 – Sim, estudos direcionados, debates internos e seminários mais coletivos, com outras escolas, troca de experiências, etc.

4 – Não, as funções são assumidas de acordo com as habilidades que cada pessoa apresenta, outros assumem pela necessidade que existe não centro e com isso vai se capacitando.

5 – No meu caso existe devido os três filhos que tenho, dois estudam e nem sempre posso sair deixando-os ou levando-os.

6 – Olha, em alguns momentos com as dificuldades de trabalho que a gente encontra, eu me desanimo, penso em procurar outra forma de vida, pelo fato de achar que aqui não contribuo o necessário que poderia contribuir mais. No entanto vejo que em cinco anos eu vou qualificar mais a minha contribuição neste projeto do CEAGRO até então, meu projeto de vida é aqui.

7 – Não, a minha vida pessoal sempre foi dentro deste projeto, mas se em algum momento for necessário fazer uma escolha, isto será de acordo com a conjuntura e o que causou esta separação.

8 – São as instancia, desde a regional, ao setor de trabalho ou núcleo de base isto dentro de um planejamento estratégico do centro que por sua vez esta no plano estratégico da região.

9 – Sim, de todas as reuniões, seminários, etc.

10 – Sim, nas normas gerais do centro.

11 – Sim são oito horas diárias, de acordo com as metas de trabalho do setor, as pessoas se organizam para dar conta, pode um dia trabalhar mais e no outro menos, as vezes fica muito puxado devido as metas, no entanto em outros momentos a gente fica folgado, isto é tranqüilo.

RELATO VILA VELHA

Foi feito em dois grupos (Parte pedagógica e estudantes), que permaneceram aqui no período do curso.

Parte pedagógica:

1 – Diz um dos entrevistados (homem) tem pois a mulher é submissa, culturalmente, mesmo aqui pouco a mulher é feita uma discussão no trabalho, a vivencia que se tem reflete em nossos espaços.

2 – Não falaram.

3 – Cursos de formação formal e informal, não necessariamente na área em que atuamos.

4 – Não comentaram.

5 – Não comentaram.

6 – Não comentaram.

7 – Não comentaram.

8 – Dentro do plano de gestão que vem e das Direções, assim seguindo os planos vemos setores, os cursos quem define é a administração sempre dentro do plano de gestão D.E. D.R. Setores (setores dentro do “curso” (centro de formação), é para ser meio a meio isso não acontece.

9 – É reunião dos NBs o povo de casa é misto, tanto no curso, temos um numero menor de mulheres mais elas participam as vezes mais que os homens, os assuntos são todos referente ao CEAGRO as reuniões são semanais executiva semanal (três homens e duas mulheres) direção mensal (cinco mulheres e quatro homens), (mulher também) reunião de estudo/ debate todo centro.

10 – Temos normas, são estudadas a cada inicio de etapa, sempre mudando

conforme é preciso, é importante discutido e é feito, pois ajuda na organização do curso, se acontecer algo que seja preciso ser retomado é quando é a hora que for preciso a turma da casa em consciência disso.

11 – Tem uma discussão, se ser oito horas, mas varia pelo setor de acordo com as metas a cumprir, desde que garanta o seu trabalho.

Estudantes fixos:

1 – Depende do momento, alguns deixam claro isso, se desafiar e ir em frente, muitas vezes é a gente mesmo que se desvaloriza dizendo isso é o homem que faz.

2 – Não comentaram.

3 – Na comentaram.

4 – Fazemos um curso mais muitas vezes fazemos outras atividade, sinto dificuldade na parte pratica, pois estudo o curso e sou desafiada a trabalhar em outros setores.

Se fazemos o curso técnico tem que saber fazer, mais organização, um setor depende do outro, estamos fazendo do técnico e não somos técnicos.

5 – As instancias devem ser respeitadas, os fixos é que decidem, pois ele ficam mais tempo, temos limites na executiva somos poucos e quase não se tem vez, o que a dado ta dado.

6 –

7 – Não fiz.

8 – Sim tem um grupo mais são centralizados em duas pessoas.

9 – Reuniões de setores, NBSs participamos e discutimos mais algumas coisas já vem dado...

10 – Escrito não, mas é falado tem uma discussão sempre, mas existe contradições, pois quando é para cortar lenha é homem (“não serviço de mulher”) na cozinha é só mulher, na ciranda também a turma riu de ser um homem que ia cuidar das crianças.

Na produção é mais homem.

Veja igualdade na arranca de feijão, lado a lado, mutirão da turma.

11 – Não fiz.

NOME: Fabiana Aparecida Carvalho

IDADE: 15

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

A – Faz três meses que eu estou no CEAGRO dois meses eu fiquei na etapa e um mês eu fiquei contribuindo.

1 – Existem diferenças de trato você sendo mulher:

Sim, porque as vezes em curtos momentos somos consideradas fracas, por achar que conseguimos fazer as coisas que os homens fazem.

2 – Seu trabalho é valorizado?

Sim, pois seja qual for o trabalho que seja desenvolvido é de muito valor, principalmente por nós que lutamos por justiça. Sim, pois essa luta me faz se sentir valorizada.

3 – Sua formação esta trazendo as suas expectativas?

Sim, esse curso é tudo que eu queria, vamos ver na metade do ano se eu me sentir bem, como eu me sinto agora, meu objetivo é me formar em técnica em agroecologia.

4 – Existem alguma barreira que impede de por em pratica o que as aprendendo?

Não, porque o objetivo do curso é isso, é por em pratica no TC tudo o que aprendo no TE.

5 - Existem limites da participação de cada educando?

Em certos momentos tem limites, exemplo setores que é na discussão.

6 – Meu objetivo é contribuir no que for possível e mais tarde arrumar um emprego ajudar minha família, com certeza continuar fazendo parte do movimento.

7 –

8 – É comanda por um grupo e especificamente por duas pessoas Direção Política Pedagógica.

9 – Participamos nas reuniões do NB e os setores, é discutido, mas nem sempre é avaliado.

10 – Existem, porque ate mesmo nos serviços pesados como possar e em outras coisas, é a mulher e o homem tem que haver igualdade “Direitos Iguais”.

Não precisa pois todos sabem e tem em consciência.

11 -

NOME: Hélia Maria Bezerra da Silva

IDADE: 22

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

A – Um ano e quatro meses.

1 – Existe diferença de trato em ser mulher?

Sim, mais as vezes agente mesma é quem contribui para isso, pois sempre procuramos fazer os serviços mais levianos.

2 – Seu trabalho é valorizado aqui no centro?

Sim, porque todos os trabalhos que são realizados aqui é para o bem do coletivo, e nesse coletivo um trabalho depende do outro.

3 – O curso esta trazendo a formação que esperava?

Curso técnico em agroecologia, em partes sim, em outras não, sim na questão das aulas praticas que fazemos no tempo escola, não no tempo comunidade, pois no meu caso estou coordenando a cozinha e não faço trabalhos práticos, são coisas que fazia em casa.

4 – Existe barreiras para colocar em pratica o que aprende?

Sim, pois como fico aqui e somos um coletivo, fazemos as coisas e ficamos em setores que estão precisando, muitas vezes ate sem gostarmos do que fazemos e sem nos ajudar a fazer coisas na pratica.

5 – Existe limites em participar das decisões aqui do centro?

Limite tem, porque as discussões acontecem por instancias e em algumas

instancias são poucas as pessoas que participam e na maioria das vezes toma decisões por todo o coletivo.

6 – Quais expectativas depois do curso?

Voltar para base e por em pratica o que aprendi aqui, fazer algumas experiências novas, agroecologicamente.

7 –

8 – Quem toma as decisões aqui no CEAGRO?

É o político e o pedagógico Carla e Edson.

9 – Vocês participam das reuniões?

Sim do NB, do setor e da executiva, nem sempre nossa discussões é aprovadas.

10 – Existe plano de igualdade par todos?

Debatemos muito sobre isso, mais ainda não existe essa igualdade, no que se refere a alguns trabalhos exemplo cortar lenha, cortar grama, cuidar das crianças (ciranda), trabalhar na cozinha, lavando chão, panelas, etc isso geralmente quem faz é mulher, cortar lenha e cortar grama homens. Não é necessariamente, basta termos consciência de que todos devemos ter igualdade, basta também não desistirmos de lutar por ela.

NOME: Ivanete Maria de Santana

IDADE: 17

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

1 – Existe diferença de trato por você ser mulher?

Sim, pois depende muito sim mesma, quando você abaixa a cabeça e não tem força de vontade fica difícil para existir uma igualdade.

2 – Seu trabalho é valorizado?

Sim, pois busca mim valorizar e dar o melhor de mim, o trabalho nos construí como

mulher.

3 – A formação que tem aqui nesse curso, traz expectativa esperada?

Sim, pois é tudo que mais queria forma uma sociedade digna, uma natureza natural, uma pratica livre, lutar por nós mesma pelo direito da humanidade.

4 – Existe alguma barreira que impede de colocar em pratica o que aprendemos aqui?

Sim, pois o mundo em que vivemos é de muita alienação, falta de conhecimento, mais ao mesmo tempo se torna fácil, pois não estamos sozinha.

5 – Existem limites de participação como Educando?

Sim, principalmente quando estamos no tempo comunidade, quando estamos no tempo escola (TE) participamos mais do coletivo.

6 – Qual é a sua expectativa após o curso?

Por em pratica os conhecimentos, pois possamos três anos cursando agrofloresta, e depois não servi para nada.

7 –

8 – Quem toma as decisões dentro do centro?

Por um grupo chamado político pedagógico, onde apenas duas pessoas toma decisões pelo coletivo (Carla e Edson).

9 – Vocês participam de reuniões ou assembléia?

Sim, reuniões NB e setor de trabalho, mais nem sempre opinamos.

10 – Existe algum plano de igualdade?

Existe duas formas, quando trabalhamos no setor é relação e igualdade, mais quando se fala em ferramentas ou maquinas há desigualdade.

Não precisa ter uma documentação só falta haver um pouco de consciência, na podemos falar de igualdade se não praticamos essa igualdade.

NOME: Luciane M. dos Santos

IDADE: 20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

Estou no CEAGRO a um ano, mais fixa, mas comecei mesmo em 2006, quando começou o curso na primeira etapa preparatória na E.R.M. Chico Mendes no Arapongas.

1 – As vezes sim, dependendo dos momentos e da atividade que fazemos, as vezes nos mesmos fazemos esse distanciamento de gênero.

2 – Acho eu que seja, pois alem de tudo é um trabalho que tem/ exige responsabilidade e compreensão, em alguns momentos demonstram que é um trabalho em valor e que só estamos lá por estar, às vezes falta compreensão das outras pessoas pelo que fazemos.

3 – É uma boa formação, mas as vezes parece que não sobre o que a gente deseja.

Curso técnico em agroecologia, ele trás grandes aprendizados, mas para mim agora que comecei ir mais na pratica, pois o que é só teoria, pois não saio de dentro do centro ou melhor não saia, agora estou indo para os cursos nas comunidades, isso é bom.

4 – Às vezes vejo que a barreira que tem para que eu por em pratica, sou eu mesma, mas com a ajuda do que eu faço, pois o trabalho que exerço aqui na me da essa oportunidade, a não ser agora que com esses cursos no assentamento.

5 – Existe limites, pois as vezes não temos poder de decidir, os limites são as instancias, pois a única que temos total vez ativa é a reunião do NB, o mais é um pouco mais restrito, em algumas instancias não participamos.

6 – Se especializar bem em Agroecologia, exerce por essa pratica na base, mas também quero continuar a contribuir no centro, mas ai na seria tão continuo como agora. Ajudar na base é o que mais pretendo, ate fazer outros cursos se possível.

7 –

8 – A Direção Política Pedagógica, esse grupo, mas quem toma mesmo as decisões são uma ou duas pessoas, desse grupo é quem decide pelo coletivo – Carla / Roberto quando fala dois tem mais dois Mirando / Tigrão.

9 – Sim, reuniões NB e setores, sim discutimos, mas algumas coisas já esta encaminhadas, mas as cobranças são feitas de qualquer jeito.

10 – É falado discutido, mas escrito não vi ainda, não necessita documento, o que precisa é consciência e por em pratica as discussões.

NOME: Maria Beatriz

IDADE: 17

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA:02/07/09

A – Estou aqui a noventa dias, primeira etapa.

1 – Existe diferença de trato por você ser mulher?

Sim, porque em certos trabalhos dizemos por que somos mulheres, não podemos fazer.

2 – Não se tem um trabalho no certo?

Faço muitas viagens a passeio não tenho nenhum trabalho.

3 – O curso na o que eu esperava, mas desde o começo eu sabia disso, então não é o que eu gostaria, mas eu sabia desde o começo. Curso técnico em agroecologia, mas o que eu gostaria mesmo de fazer seria um curso de veterinária.

4 – Não, porque sempre que chegamos na base todos ficam curiosos, para saber o que nos aprendemos aqui ate querem trocar idéias.

5 – Sim, até nas participações das instancias.

6 – Em primeiro lugar umas boas férias, ai depois seguir em frente com o que nos aprendemos para contribuir na base.

7 –

8 – É o grupo político e especificamente duas pessoas Carla e Roberto, Miranda e Tigrao.

9 – Participamos das reuniões das NB e fazemos discussões, mas tem coisas que já vem discutido.

10 – Não existe nada escrito, mas tem muitos debates de igualdade. Eu acho que se todos fossem se conscientizar e deixar este individualidade de lado isso não ia ser necessário.

NOME: Maria Aparecida Ferreira

IDADE: 21

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

1 – Existem diferença de trato por ser mulher?

Sim, muitas vezes provocado por nós mesmas quando nos recusamos de fazer algo, porque é serviço de homem.

2 – Seu trabalho é valorizado? Como você vê que é valorizada?

Sim o trabalho vemos como forma educativa, onde aprendemos e repassamos novos conhecimentos, aqui sabemos que temos direitos e deveres iguais.

3 – A formação que tem aqui nesse curso, traz expectativas esperadas?

Na parte que diz respeito ao estudo teórico esta indo muito bem, agora na pratica deixa muito a desejar, pois como técnica em agroecologia falta bastante para executar essa tarefa ou esse papel.

4 – Existe alguma barreira que impede de colocar em pratica o que você aprende durante o curso?

Não tem barreira, mas falta organização e determinação de todos que aprende e repasse para sua base.

5 – Existe limite enquanto setores, nas discussões?

Sim, nas instancias não podemos opinar em tudo apenas na NB da casa que nós fixo podemos expor idéias, principalmente na direção política a minoria participa e decide pelo coletivo.

6 – Quais as suas expectativas depois do curso?

Quero contribuir no assentamento onde moro, pois daria um no ramo colocar na pratica tudo que aprendi mesmo como se organize ou a forma de trabalho será importante.

7 –

8 – Quem toma as decisões?

É tomado pelo em grupo chamado político pedagógico onde apenas duas pessoas decide pelo coletivo “Carla e Edson”.

9 – Vocês participam das reuniões?

Participamos das reuniões NB da casa e dos setores.

10 – Existe um plano de igualdade?

É debatido e executado em algumas unidades, mas tem limite na questão de lidar coma maquinas, pois queremos mudanças transformações, mais muitas vezes nós não contribuímos quanto mulher. Não precisa ter documento concreto sobre igualdade, porque todos sabem conscientemente apenas não executa.

NOME: Núbia Maria Bezerra Gomes

IDADE: 14

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

1 – Existe diferença de trato por você ser mulher?

Sim porque muitas vezes quando vamos trabalhar em algum serviço, nós dizemos a não vou trabalhar porque e pesado e tem homem pra trazer pra que vou

fazer.

2 – Seu trabalho é valorizado?

Sim, pois se eu estou trabalho e desenvolvendo em algumas coisas como por exemplo estou aprendendo e contribuindo algo para passar para outras pessoas.

3 – Este curso esta trazendo uma formação que esperava?

Sim, pois estou a cada novo dia aprendendo novas coisas e mim desenvolvendo a cada dia para poder passar outras pessoas principalmente na minha comunidade.

4 – Existe alguma coisa que impede de cola as coisas que aprende no curso em sua base?

Não, pois só terá se você mesma não tive força de vontade, pois se tiver nada vai impedi por mais difícil que seja.

5 – Existe limite nas participações e nas discussões aqui no ceagro?

Sim, porque muitas vezes não podemos das as nossas opiniões por mais que a gente queira.

6 – Quais as suas expectativas depois do curso/

Volta para minha base ajudá-la e passar os meus conhecimentos para eles que lá viver.

7 –

8 – Quem toma as decisões no CEAGRO?

A divisão política especificamente por duas pessoas onde decide pelo coletivo.

9 – Vocês participam de decisões no CEAGRO?

Sim, de NB da casa em setores mais muitas vezes não podemos da opinião.

10 – Existe um plano de igualdade em mulher e homem?

Em alguns setores sim como exemplo em jardim e horta trabalha tanto homem como mulher, mas em outros não, só homem trabalha como por exemplo as ferramentas, não existe.

NOME: Paula Mychelle da Silva Sampaio

IDADE: 28

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

1 – Existe diferença de trato você sendo mulher?

Sim, porque existe uma certa desvalorização no trabalho feminino, e o mundo continua sendo machista, mas muitas vezes a mulher, mesma se toma como frágil.

2 – Seu trabalho é valorizado?

Não, pois meu trabalho é relacionado ao setor de serviços gerais, e tem a ver com tarefas domesticas cotidianas, que são desvalorizadas ate os atuais dias.

3 – A formação esta trazendo a formação que se esperava no decorrer do curso?

Não, pois para mim o material ainda é pouco, e comecei o curso a pouco tempo, ainda na entendo bastantes assuntos pois, estou aqui há apenas cinco meses.

4 – Existe alguma barreira que impeça em colocar em pratica o que se aprende no curso?

Não, pois o que falta é mais conhecimento, mas por outro acho que temos que montar uma estratégia onde a visão das pessoas seja mais ampla.

5 – Existe limites da participação da gente em discussões?

Sim, existe a participação e instancias, não tem poder de decisão nenhum aluno.

6 – Quais as suas expectativas para depois do curso?

Entrar m projeto em que possa exerce o que aprendi e ser bem remunerada com o salário de técnica, pois há de ser algo a fazer e não jogar no vento três anos de curso.

7 –

8 – Quem toma as decisões aqui dentro quanto CEAGRO?

Um grupo de militante, político e pedagógico, e especificamente duas pessoas Edson Capitani.

9 – Vocês participam nas assembléias a reuniões?

NBs e setores, no caso é discutido,mas não seriam ouvidos.

10 – Existe um plano de igualdade aqui no CEAGRO?

Não é debatido mas tentam por em pratica, no meu ponto de vista isso não é pratica, no meu ponto de vista isso não é praticidade, eu acho que não é necessário se ter um regimento para se cumprir.

NOME: Silmara Aparecida da Silva

IDADE: 16

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 02/07/09

Cheguei aqui em 26 de março de 2009 comecei a turma cinco pro causa da minha saúde tive que desistir, irei começar a turma seis, fazia parte de um acampamento, mas nunca tinha participado de uma reunião, entrei no CEAGRO e entendo o MST e o mundo.

1 – Tem diferença sim, ainda mais quando tem que ocupar força física.

2 – Eu trabalho na cirando é valorizado, pois muita gente bez que quem tem que cuidar de criança é a mulher, mas as vezes por causa da idade acham que não temos responsabilidade e capacidade para cuidar dos pequenos jovens.

3 – Sim, pois quando vim para o curso de agroecologia vim para pensando em agroecologia era apenas colocar esterco na planta e na horta e quando cheguei aqui vi muito mais do que agroecologia, que fez eu mudar muito minha forma de pensar e de agir.

4 – Sim, pois quando fui para casa falei que iria implantar PRV e teria que roçar, meu pai falou que eu nunca iria conseguir, pois não era capaz de pegar em um cabo de uma foice, para mostrar que era capaz fiz o planejamento e comecei a implantar, mas fomos embora do local.

5 – Sim, pois as instancias que deadem é a minoria e o coletivo tem que exercer o que essa minoria decidiu a “privilegiadas” e “ordens” digamos, para alguns

principalmente fixos estudantes, e novatos.

6 – Após o curso contribuir aqui e após alguns tempo fazer veterinária e se especializar no que estou fazendo no momento.

7 –

8 – O coletivo, mas a maioria das vezes e o político pedagógico, mas principalmente duas pessoas.

9 – Apenas do NB e unidade.

10 – Não a plano, mas “as vezes” é exercitado, especificamente aqui no CEAGRO não é extremamente preciso nem um documento, mas se tivesse seria bom.

NOME: Antonio Escobar de Almeida

IDADE: 33

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA: 20/07/09

A – Estou no Centro de Formação desde Fevereiro de 2009, antes atuei cinco anos no Iterra – Escola do MST, na coordenação pedagógica e na docência em Filosofia, Sociologia e Fundamentos da Educação. Cheguei ao Iterra após três anos e Militância no MST, no Setor de Comunicação, minha formação escolar (ensino médio e faculdade de filosofia), quando estive no Seminário, aos engrenar no MST cursei especialização em Educação do Campo (Iterra – UNB).

1 – Não percebo diferença no tratamento entre homem e mulher na equipe do Centro, pois a divisão de trabalho não é sexual, mas por habilidades. O diagnostico é importante para levantar as diferentes percepções dos membros de equipe.

2 – Meu trabalho, percebo-o valorizado na empresa, pois fui chamado e outra experiência para ajudar nesta, por confiarem em meu trabalho, também as avaliações informais apontam para satisfação das pessoas com meu trabalho.

3 – Há atividade formação nas atividades, através e estudo na própria equipe e abertura a linha política para que aprofunde minha formação profissional (mestrado) a fim e qualificar minha pratica.

4 – Não há barreiras para mudanças de atividades, pelo contrario, há uma mobilidade grande demais, pois deslocamos muitas pessoas de atividades, a partir das demandas, vem olhar muito para a capacitação...

5 – Tenho limites em contribuir mais no centro pro ter pouco domínio sobre produção agropecuária e esta ser a principal atividade do centro.

6 – Temos a perspectiva de consolidar a produção na unidade Cavaco e a formação – pedagógica na unidade Vila Velha, a estratégia é ocupar espaço na UFFS e contribuir nas atividades internas (cursos e processo de organização) do centro.

7 – Não tenho problema de optar pelo trabalho em detrimento da vida familiar, pois nas experiências que participei e participo a preocupação é pensar estar dimensões em seu unidade, o que possibilita e exige articular projeto pessoal familiar como projeto político do qual participo.

8 – As decisões na empresa são tomadas pelas instancias diretivas (internas e externas do centro), no conjunto das áreas de produção do centro, na direção reduzida a representação feminina é mínima (1/8), na direção geral do CEAGRO a proporção é mais equilibrada (1/3), na executiva a participação feminina inexiste atualmente.

9 – Participo nas reuniões diretivas. A participação nas discussões é equilibrada entre homens e mulheres.

10 – No centro existe a preocupação de garantir os princípios organizativos do MST (Direção Coletiva,...) e com os valores (coordenação das instancias por homens e mulheres). Há o regimento interno, mas esta sendo relaborado a partir dos ajustes que estão sendo feito na unidade do Cavaco, por isso de não esta tão operante.

11 – Trabalho o dia todo. Ás vezes, em período noturno.

NOME: Ciliana Federici

IDADE: 27

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 20/07/09

A – No CEAGRO estou cinco meses, atuando na equipe pedagógica do curso e tecnologia de gestão de cooperativas e atuando no pedagógico do CEAGRO unidade Cavaco.

Antes disso, atuei em outra escola do movimento no Núcleo de coordenação do Instituto e Educação Josué de Castro.

Fiz dois cursos no MST, magistério e Pedagogia. Comecei no MST em 1996, atuando no trabalho com jovens e depois com EJA.

1 – Não existe diferença no tratamento de homens e mulheres, as mulheres se inserem em diferentes atividades, desde administração ate na produção.

2 – Acho que o meu trabalho é importante e tem seriedade. Financeiramente da para sobreviver, mas precisamos ter bastante amor a camiseta para continuar as vezes, pois quando temos filhos as demandas aumentam, precisamos buscar ajuda fora.

3 – Eu tenho formação em pedagogia e tem tudo a ver com a proposta do CEAGRO e com o curso que atuo no acompanhamento mais especificamente.

4 – No centro não existe impedimento, atuamos e somos chamados a atuar a onde precisa de gente.

5 – Eu participo nos espaços onde acho conveniente. Às vezes acho que poderíamos ajudar mais nas atividades de produção, mas o centro tem dificuldade de se organizar para isso. Às vezes as pessoas que trabalham nas unidades não apresentam demandas e a gente vai fazendo conforme o que acha.

6 – Pretendo contribuir mais com o CEAGRO e com MST, ajudando a acompanhar outros cursos do CEAGRO na só o TGC e estudar para exercer cada vez com mais profissionalidade a minha tarefa.

7 – É difícil conciliar vida pessoal e trabalho, principalmente quando a gente tem filhos. Acho que ultimamente consegui equilibrar, mas em muitos momentos prevalece o trabalho, pois envolve mais pessoas e que a gente tem que dar respostas.

8 – Quem toma as decisões é os coletivos, algumas é a direção política interna e outras é um coletivo mais amplo que envolve as duas unidades. A participação das

mulheres na unidade é mais equilibrada, mas a nível e região, estado e MST é maior a participação dos homens.

9 – Sim, participo mais dando opinião , que tomando as decisões, ate porque pelas características dos coletivos que participamos.

10– Não existe plano escrito, mas existe igualdade, acho que deveríamos escrever para sistematizar e não perder e vista esse principio da igualdade entre homens e mulheres.

11 – Não existe tempo integral de trabalho, me organizo para dar conta das atividades planejadas de minha responsabilidade.

NOME: Claudinei Julio da Rocha

IDADE: 24

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA:20/07/09

A – Eu entrei no movimento em 2003, não foi opcional no momento maior, mesmo assim eu fui, os meus pais foram na frente para o acampamento e eu fiquei em casa sozinho, ate que um dia eu resolvi ir no acampamento e gostei, daí então não quis mais sair. Em 2005 fui fazer um curso no Iterra de técnico em administração de cooperativa, depois que me formei fui trabalhar em SP no centro de formação Argentina Maria na cidade de Promissão. Para resumi no dia 17 de abril de 2009 vim para o CEAGRO.

1 – Na minha opinião acho que sim, porque as mulheres mesmas se sentem inferiores em alguns momentos.

2 – A minha resposta vai ser meio contraditória, mais é o que acho, sim meu trabalho é valorizado em relação minhas tarefas, mas na questão financeira deixa muito a desejar, porque o que eu ganho aqui da mau, mas para sobreviver, mas na sou explorado.

3 – Na minha área que me formei tem tudo haver com o trabalho que desenvolvo hoje, e isso esta ajudando muita na minha formação.

4 – Não tem nenhuma barreira que impede nós de ser promovido para outras tarefas, porque todos nós temos capacidade de assumir qualquer tarefa no centro, claro que tem uns que não ta preparado.

5 – Eu tenho um limite muito grande em conhecer um todo do centro, divido a tarefa que desenvolvo hoje, e devido o meu pouco tempo que estou aqui.

6 – A minha expectativa daqui há cinco anos é ver o CEAGRO como uma unidade de produção, de leite, verduras, frutas e um bom desempenho de cada um de nós.

7 – Não, mais se fosse para mim escolher eu escolheria minha vida pessoas.

8 – O coletivo de pessoas, mais esse coletivo não se encontra aqui na unidade.

9 – Participo de reunião e nas tomadas de decisões, nessas tem mais homens do que mulheres.

10 – Não tem, e na minha opinião tem que ter, porque somos um movimento que lutamos pra que a igualdade seja uma coisa que todos tenham direito, não só no papel, mais também na pratica.

11 – Trabalhamos oito horas por dia, mais quando é necessário trabalhamos dia e noite.

NOME: Leure Simone Ritta

IDADE: 29

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Feminino

DATA: 20/07/09

A – Somos eu e meus pais, atingidos por barragens em Ita – Santa Catarina. Morávamos em Mariano Moro – RS e tivemos que nos mudar para o PR, em 1994. Em 1996 contribui como estagiaria na Cooperativa de assentamento – COOPERSUL e em 1999 fui indicada para o curso TAC – Iterra – RS. Durante o curso me indicaram para ficar contribuindo na escola Iterra, onde permaneci de 2002 ate o fim de 2004, quando em 2005 me mudei para o PR para contribuir no CEAGRO e aqui estou ate hoje.

1 – Não, porque as pessoas são inseridas nas unidades pelo perfil e desenvoltura nas atividades.

2 – Sim, pela importância que o trabalho de relação com os assentados, e esta ganhando corpo e fortalecendo e dando razão a estrutura produtiva.

Não, financeiramente, porque se tivesse que sobreviver somente desta AJC, não me viabilizaria com dois filhos, só me sustento porque a minha família me ajuda constantemente.

3 – Sim, no grupo de direção há estudos políticos a cada quinzena isso ajuda, mas poderia sr mais aprofundada, mas do ponto de vista da formação política não tive para ser inserida nesta atividade, pois tive formação na área de contabilidade e administração. (técnicos dois).

4 – Não, no centro você é indicado para certas atividades pela demanda.

5 – Sim, pois a atividade que desenvolvo exige muita saúde. Há um desgaste grande e só participo das atividades quando estou aqui no centro, estudar é um limite pela distancia das universidades.

6 – A idéia de unidade de produção e boa.

7 – Sim, todos os dias, pois quem tem filhos e depende do centro para criá-los é uma constante, já meu filho mais velho fazia tratamento para o câncer.

8 – As decisões se dão alem da unidade, pois a unidade não tem autonomia, nas áreas político – administrativas somente por homens, internamente é a direção política e a administração os responsáveis são homens,mas nas reuniões há uma participação equilibrada no político, e desequilibrada na produção onde só uma mulher participa.

9 – Sim, mais homens participação é mais e opinião, não de decisão.

10 – Há uma política sob combinação de organização, princípios, e há também regimento porem, na pratica nem sempre é o que e fato acontece nas relações.

11 – O combinado geral são oito horas, mas as atividades fogem a regra pela dinâmica.

RELATO COORDENAÇAO PEDAGOGICA CEAGRO CAVACO

No dia vinte de julho, na entrevista da Coordenação Pedagógica, tiveram duas mulheres e dois homens.

1 – É relativo, a mulher pode faze depende do perfil das pessoas.

Inconscientemente, fazer atividades e demandamos, algumas coisas como exemplo para a ciranda, muitas vezes é só mulher, na cozinha mais ou menos treze só um homem, o tempo mais mulher, serviço braçal é mais homem, porque as mulheres não tinham o perfil para essa atividade.

2 – Não falaram.

3 – Não falaram.

4 – Nos centros participamos, em todas as atividades, onde tiver demandas.

5 – Não falaram.

6 – Não falaram.

7 – UFPA... constantemente (quem tem filhos sabe – diz a mulher.

8 – O centro não em autonomia, tem uma direção – direção estadual, regional e nacional

Direção “maior” só homem – político, administrativo.

9 – Não falaram.

10 – Não falaram.

11 -

TGC:

NOME: Ademir Moyses

IDADE:28

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CACIA

SEXO: Masculino

DATA:20/07/09

A – Atuação na associação dezesseis meses.

1 – Não, porque em aspectos profissionais há um respeito e confiança, todos homens e mulheres participam das tomadas de decisões.

2 – Sim, quanto a militância, financeiramente na medida do possível devido na ser cooperativa e sim uma associação sem fins lucrativos (ajuda de custo).

3 – Sim, devido minha função na associação, ser auxiliar administrativo, tenho total apoio quanto a formação no TGC.

4 – Não, porque devido a confiança do grupo, posso atuar em qualquer setor desde que tenha conhecimento, não há barreiras sempre tenho total escolha para atuar.

5 – Sim, porque não sou legalmente membro da associação (contribuinte).

6 – Que daqui cinco anos a associação seja uma cooperativa constituída onde eu poça estar ajudando a questionar, com meus conhecimentos adquiridos neste curso TGC.

7 – Sim, porque no certo facilidade de conciliar já que não sou contratado ou trabalho de carteira assinada e sim liberado.

8 – Quem toma as decisões são primeiramente na assembléia as que não são necessárias serem na assembléia são os membros da associação juntamente com o grupo estratégico e político do movimento MST, já que trabalhamos em conjuntos nos objetivos e nas estratégias para o assentamento na maior parte da associação são homens.

9 – Sim nas opiniões na maioria das vezes nas decisões pouca participação e na maioria são homens devido a deficiência de integralização das mulheres na associação e nas assembléias.

10 – Sim, a política da associação já diz que na há discriminação por sexo na mesma todos tem os mesmos direitos.

11 – Não tem horário estabelecido, por mim esta bom assim, na tenho o que mudar tem dias que trabalho dia todo outro não.

NOME: Adilvo Hartmann

IDADE: 20

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: ACAMF

SEXO: Masculino

DATA: 20/07/09

A – Atuo na associação indiretamente há dois anos e oitos meses.

1 – Não, porque cada um tem sua função independentemente do sexo, masculino ou feminino.

2 – Sou valorizado pelo fato de estar estudando, buscando o desenvolvimento da associação.

3 – De certa forma o curso vai ajudar na questão administrativa.

4 – Não, pois é uma questão democrática talvez depende da necessidade da associação.

5 – Tem alguns limites, mais na questão política e a oratória.

6 – A expectativa é de fazer novos investimentos em outros rumos para a associação continue a atuar no assentamento.

7 – Já decidi deixar de estudar por motivos pessoais, porque o estudo não deixa de ser um trabalho.

8 – A direção se encarrega das tomadas de decisões onde a maioria é homem.

9 – Como estou iniciando agora ainda não participei de assembléia da associação.

10 – Essa é uma questão importante, pois tem que ter nas cooperativas ou associações a igualdade de gênero.

11 – Por enquanto a minha participação na associação acontece as vezes, agora no tempo cooperativa estamos fazendo o estudo de viabilidade para a construção de uma cooperativa de consumo.

NOME: Airton Viz Rubizid

IDADE: 40

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa de Produção Agropecuária Nossa Santa Rita (continua não entendi a letra)

SEXO: Masculino

DATA:20/07/09

A – Quinze anos.

1 – Não, porque o trabalho desde o começo sempre foi coletivo, e todos tem direitos igual, independente de sexo.

2 – Sim, faz tempo que faço parte da direção e quero sair e não me deixam, e financeiramente minhas horas são remuneradas um pouco mais que a media.

3 – Sim, na área administrativa (gestão) aonde que eu ajudo (TAC e TGC) e na área agrícola que também atua, há formação para produção de arroz orgânico.

4 – Não, ela não adeta esta política.

5 – Não, no geral há uma sobrecarga de tarefas e reuniões.

6 – A principio a perspectiva é de atuar na cooperativa, mas também gostaria de contribuir na perspectiva ajudar a avançar o projeto do arroz orgânico e contribuir com a luta do MST.

7 – Sim, teve vezes que optei pelo trabalho teve vezes que tive que conciliar com a

família, já que a minha companheira também era militante do MST, alguém tinha que cuidar dos filhos.

8 – As decisões maiores se dão na assembléia com todos os sócios aonde que são trinta homens e quinze mulheres. As decisões intermediarias do dia a dia, geralmente se da na coordenação aonde que a direção participa são oito horas e duas mulheres.

9 – Sim, participo nas decisões e opiniões, as vezes ate concordo as assembléias, as mulheres só participam das decisões na maioria doa vezes, os homens é que participam mais com as opiniões e decisões.

10 – O plano de igualdade se reflete na horas e na oportunidade da participação igualitária em todas as instancias, não adianta ter um regimento muito rigoroso tem que haver uma discussão e formação política de conscientização para este tema.

11 – A carga horária é de entorno de 230 a 240 horas por mês, devido a demanda da cooperativa, por fazer parte da direção, poderia ser um pouco menor pra sobrar um pouco mais de tempo para lazer e a família.

NOME: Alípio da Costa

IDADE: 35

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa de Comercialização e Prestação de Serviços

SEXO: Masculino

DATA: 20/07/09

1 – Não posso participar e todas as discussões, cada um tem sua tarefa de contribuição.

2 – Eu sou valorizado como trabalhador por uma coisa, mas não remunerado, ou seja não recebo valor financeiro para trabalhar.

3 – Tem formações específicos em algumas áreas que refletem com a realidade.

4 – Não tenho interesse de subir de cargo, estou trabalhando para que todos os que estão envolvidos na cooperativa façam suas tarefas com responsabilidades.

5 – Existe limites para todos os seres humanos não sou diferente dos demais.

6 – Desenvolver outras atividades para se manter vivo e atuante.

7 – Sim, pois me dedicando a minha cooperativa sem ter muito tempo de fixar com a família.

8 – As decisões são tomadas pelo conselho administrativo, só tem homens.

9 – Participo em todos as decisões, e tem mais homens nas reuniões.

10 – Tem, mas não é cumprido ate o momento.

11 – Não tenho horário definido ainda, mas vou precisar fazer uma discussão mais tarde para estabelecer horários.

NOME: Altemar Mendes Freitas

IDADE: 25

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO

SEXO: Masculino

DATA:20/07/09

A – Trabalho a seis anos no CEAGRO.

1 – Sim, nas atividades as mulheres ainda são para os trabalhos mais leves (não pesados).

2 – Não, apenas ganho o mínimo para sobreviver, minha autonomia ainda é muito restrita e o nível de subordinação é muito alto, por outro lado tem vários com estudo e conhecimento.

3 – Sim, de fato minha formação esta ligado a gestão, e a empresa esta contribuindo muito na área da gestão empresarial e uso de recursos públicos.

4 – Não há nem um tipo de critério para a promoção das pessoas.

5 – Não há limitações e participação nas atividades da empresa, carrego uma carga muito grande de atividades.

6 – As minhas expectativas nos próximos cinco anos pretendo organizar todo o sistema organizativo onde consigamos avançar no profissionalismo e desenvolver as atividades com mais eficiência e eficácia.

7 – Não, mas se acontecesse depende muito de varias circunstancias, onde em alguns caso tenho que defender a minha vida pessoal minha família.

8 – As maiores decisões políticas são tomadas na direção política, onde participa 60% homens e 40% mulheres quem toma as maiores decisões são os responsáveis políticos nas decisões econômicas financeiras quem toma as definições é o comitê financeiro onde participam 90% homens e 10 % mulheres, quem toma as decisões e definições geralmente é quem tem mais domínio do assunto.

9 – Participo nos encontros do CEAGRO, onde eu participo nas opiniões e nas tomadas de decisões, muitas vezes perdem vez par os homens.

10 – Sim, existe política de igualdade entre homens e mulheres, e não há discriminação não existe nenhum documento formal que normatize isso, acredito ser necessário para a boa relação entre homens e mulheres na empresa.

11 – Minha carga horária é de nove horas em media, sendo que não tem horários fixos, sendo que muitas vezes trabalho ate de madrugada depende da atividade que desenvolvo, não preciso de aumentar as horas pelo contrario seria muito bom se diminuísse, seguimos as necessidades da empresa e do movimento sem terra.

NOME: Altemar Mendes Freitas
IDADE: 25
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Trabalho a seis anos no CEAGRO.

1 – Sim, nas atividades as mulheres ainda são para os trabalhos mais leves (não pesados).

2 – Não, apenas ganho o mínimo para sobreviver, minha autonomia ainda é muito restrita e o nível de subordinação é muito alto, por outro lado tem vários com estudo e conhecimento.

3 – Sim, de fato minha formação esta ligado a gestão, e a empresa esta contribuindo muito na área da gestão empresarial e uso de recursos públicos.

4 – Não há nem um tipo de critério para a promoção das pessoas.

5 – Não há limitações e participação nas atividades da empresa, carrego uma carga muito grande de atividades.

6 – As minhas expectativas nos próximos cinco anos pretendo organizar todo o sistema organizativo onde consigamos avançar no profissionalismo e desenvolver as atividades com mais eficiência e eficácia.

7 – Não, mas se acontecesse depende muito de varias circunstancias, onde em alguns caso tenho que defender a minha vida pessoal minha família.

8 – As maiores decisões políticas são tomadas na direção política, onde participa 60% homens e 40% mulheres quem toma as maiores decisões são os responsáveis políticos nas decisões econômicas financeiras quem toma as definições é o comitê financeiro onde participam 90% homens e 10 % mulheres, quem toma as decisões e definições geralmente é quem tem mais domínio do assunto.

9 – Participo nos encontros do CEAGRO, onde eu participo nas opiniões e nas tomadas de decisões, muitas vezes perdem vez par os homens.

10 – Sim, existe política de igualdade entre homens e mulheres, e não há discriminação não existe nenhum documento formal que normatize isso, acredito ser necessário para a boa relação entre homens e mulheres na empresa.

11 – Minha carga horária é de nove horas em media, sendo que não tem horários fixos, sendo que muitas vezes trabalho ate de madrugada depende da atividade que desenvolvo, não preciso de aumentar as horas pelo contrario seria muito bom se diminuísse, seguimos as necessidades da empresa e do movimento sem terra.

NOME: Antonio Natalino Gonçalves
IDADE: 43
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COPAVI – Cooperativa de Produção Agropecuária Vitoria
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Tempo de Ingresso dezesseis anos.

1 – Não tem diferença, porque todos e todas são iguais, como sócios como diretoria deveres, acho que e importante o trabalho de pesquisa sobre gênero.

2 – Acho que de acordo com as condições da empresa financeiramente é dado valor, e o valor enquanto sócio trabalhador sem duvida.

3 – A cooperativa tem como prioridade a formação tanto política ou técnica no qual eu estou estudando no TGC.

4 – Na cooperativa é sempre discutindo as demandas e eu já fui trabalha em varias atividades hoje estou estudando dentro da área que trabalho.

5 – Acho que não tem nada que limite a minha participação.

6 – Acho que a perspectiva são boas, porque estamos investindo em formação e em estrutura produtiva.

7 – Não acho que tudo é natural se tem que trabalhar e tem que ter espalha para a comunidade e família.

8 – Conselho diretor que toma as decisões e a assembléia todos são eleitos pro escolha livre, mas ninguém gosta de assumir cargos e as mulheres sempre são minorias é dado oportunidade iguais.

9 – Na cooperativa todas tem o mesmo direito nas idéias vai muito da vontade pessoal de participar na cooperativa tem mais homens então.

10 – Na cooperativa tem um regimento interno que diz que todos e todas são iguais.

11 – O trabalho é o dia todo mais é de acordo com a demanda que tem na cooperativa a carga horária varia de oito a dez horas.

NOME: Antonio Natalino Gonçalves
IDADE: 43
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COPAVI – Cooperativa de Produção Agropecuária Vitoria
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Tempo de Ingresso dezesseis anos.

1 – Não tem diferença, porque todos e todas são iguais, como sócios como diretoria deveres, acho que e importante o trabalho de pesquisa sobre gênero.

2 – Acho que de acordo com as condições da empresa financeiramente é dado valor, e o valor enquanto sócio trabalhador sem duvida.

3 – A cooperativa tem como prioridade a formação tanto política ou técnica no qual eu estou estudando no TGC.

4 – Na cooperativa é sempre discutindo as demandas e eu já fui trabalha em varias atividades hoje estou estudando dentro da área que trabalho.

5 – Acho que não tem nada que limite a minha participação.

6 – Acho que a perspectiva são boas, porque estamos investindo em formação e em estrutura produtiva.

7 – Não acho que tudo é natural se tem que trabalhar e tem que ter espalha para a comunidade e família.

8 – Conselho diretor que toma as decisões e a assembléia todos são eleitos pro escolha livre, mas ninguém gosta de assumir cargos e as mulheres sempre são minorias é dado oportunidade iguais.

9 – Na cooperativa todas tem o mesmo direito nas idéias vai muito da vontade pessoal de participar na cooperativa tem mais homens então.

10 – Na cooperativa tem um regimento interno que diz que todos e todas são iguais.

11 – O trabalho é o dia todo mais é de acordo com a demanda que tem na cooperativa a carga horária varia de oito a dez horas.

NOME: Carla Dalipiane
IDADE: 18
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPROSERP – Cooperativa de Produção e Serviço de Pitanga
SEXO: Feminina
DATA:20/07/09

A – Seis anos estou morando.

1 – A questão de gênero as mulheres estão participando igualmente no político, muitas vezes é destinto nos setores mais homens no setor agrícola e não há mulheres dirigindo maquinas é mais mulheres no setor da malharia.

2 – O meu trabalho é valorizado na cooperativa com os dos demais sócios.

3 – Estou participando da parte administrativa e estou fazendo o curso do TGC tecnologia em gestão de cooperativas.

4 – Na cooperativa também desenvolvo varias atividades de produção, mas trabalho mais ensina do que sou formada.

5 – Não tenho limites na cooperativa participo de todas as reuniões de cooperativas expressando a minha opinião e sendo levada em conta.

6 – As minhas expectativas é estar me formando para contribuir no desenvolvimento da cooperativa e em suas linhas de projetos futuros o desenvolvimento de uma agroindústria e começo dos plantios agroecologicos.

7 – Em minha vida já tive que deixar de participar com minha família ou sair para desenvolver trabalhos da cooperativa que não podiam ser adiados.

8 – As decisões são tomadas entre todos os sócios e sócias da cooperativa nas reuniões dos setores e depois encaminhadas em assembléias e é por maioria de votos independente se for homem ou mulher.

9 – Eu participo da reunião do setor depondo minha opinião e depois em assembléia, e os homens e mulheres participam igualmente das reuniões expondo suas opiniões.

10 – Na cooperativa é um coordenador e uma coordenadora e na parte política na há preconceito, somente na parte de trabalho que a mais mulheres na malharia e homens na agrícola.

11 – Eu trabalho o dia todo mas tem um dia livre na semana.

NOME: Cleverson de Almeida Flores
IDADE: 19
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERDOTCHI/ MST
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – seis meses, cinco anos.

1 – Mais ou menos, todos são iguais apesar das brincadeiras que alguns fazem a respeito de gênero, nas bases as mulheres não querem se envolver, participar.

2 – Sim, por ser um cargo de grande responsabilidade, as pessoas confiam em mim e o resultado é satisfatório aos cooperadores.

3 – Sim, há cursos de formação na regional onde são discutidos principalmente a questão e gêneros nos quais eu participei também o curso técnico onde colocava em foco essa questão da igualdade entre homens e mulheres, curso na verdade surge principalmente pela necessidade de formação de pessoas e depois porque também gosto da administração, ou relacionamento a cálculos e organização.

4 – Não existe apesar de ser um cargo de grande responsabilidade e sim por eu não ser um sócio o que me torna somente o administrador apesar de ser associado.

5 – Não, pois participo em todas as discussões e questão que envolvam a empresa.

6 – Superar as dificuldades e divergências entre os sócios e os problemas enfrentados perante o mercado e a organização no geral.

7 – Não, mas se tivesse que escolher só se a empresa estivesse a beira e sua total extinção ai a empresa seria prioridade, mas já que esta tudo nos conforme e varia também os motivos da preocupações.

8 – Quem toma as decisões da empresa são a assembléia que maior parte ainda são homens e nas instancias de administração e decisão políticas quando são decisões rápidas a mesma da credito.

9 – Na participação os homens prevalecem normalmente eu também participo e as decisões não são tomadas, mas reuniões na maior arte dos casos.

10 – Existe a política de igualdade de gêneros mas na maior parte dos casos as mulheres não querem ou não tomam a iniciativa de assumir os cargos, talvez a falta de formação, mas no possível a divisão não existe todos são iguais.

11 – São de oito a dez horas diárias e acho que não precisaria diminuir nem aumentar esta bom assim, acho que essas horas são o essencial para desenvolver um bom trabalho diário.

Comentários:

1 – Não comentaram.
Obs: é onde não há mulher que trabalha?

2 – Não comentaram.

3 – Esta pergunta é muito ampla.

4 – Pergunta capitalista, tendenciosa essa pergunta, o que é promoção? É mais responsabilidade quem puxa mais o saco.

5 – Sou sobrecarregado, não vou querer mais atividade do que já tenho.

6 – Não comentaram.

7 – Quantas vezes nem se fala.

8 – Não comentaram.

9 – Não comentaram.

10 – Não comentaram.

11 – Demanda política, eu tenho hora para começar mas parar é difícil.

Comentários Grupo Homens

Na sociedade no geral ainda existe, no MST em nossos assentamentos já se superamos ou é menos comum no movimento, os assentamentos mais velhos é mais presente a diferença entre homem e mulher.
Sempre temos que fazer escolhas em nossa vidas.

NOME: Duvar Luis P. Mello
IDADE: 43
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COPERFORTE
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Dez meses.

1 – Sim, porque ainda existe muito machismo.

2 – Não, entrei na cooperativa apenas para suprir a demanda do curso. Não há cursos de formação.

3 – Não era o curso que imaginava fazer, só estou fazendo por ser uma demanda da cooperativa, porem entendo a necessidade de se formar algum nessa área.

4 – Sim existe a maneira que esta montada a direção e como pensam, não existe espaço para o novo, acostumaram com o jeito velho e são restantes ao novo.

5 – Sim, pois na tenho credibilidade junto aos conselhos.

6 – Continuar estudando e buscando conhecimento, pois entendo que será pro ai que conquistarei mais espaço dentro da minha cooperativa.

7 – Não, escolheria a vida pessoal, pois nela esta minha família e sempre escolherei o que me deixe ligado a ela.

8 – O presidente a maioria homens.

9 – Sim, não dou opinião e não participo na tomada das decisões, e os homens participam mas em todos os aspectos.

10 – Não, não auto necessário que existisse.

11 – Seis horas, gostaria que essa carga horária fosse todo os dias, o que impede é a distancia da cooperativa.

NOME: Eduardo Melo
IDADE: 20
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERCAN – Cooperativa de Produção Agropecuária Instruindo Caminho.
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Doze anos na cooperativa.

1 – Sim na execução do trabalho que é decidido e coordenado a execução do trabalho pelos homens.

2 – Sim, mas o valor do meu trabalho é a partir do respaldo que se constrói a partir de execução dos trabalhos, onde se constrói a possibilidade de participar das tomadas de decisões.

3 – Não, hoje eu tenho formação de técnico em administração, mas só realizo o trabalho produtivo dentro da cooperativa.

4 – Não, pois hoje a cooperativa não dá condições de ter uma pessoa só puxa exercer uma função.

5 – Não, dentro da cooperativa todos tem oportunidade de participar, mas ninguém é obrigado.

6 – Que eu consiga dentro dos cinco anos, tenha uma formação na área administrativa para contribuir com o desenvolvimento da industria que pretendemos dar inicio as suas atividades produtivas em 2010.

7 – Não, mas eu optaria pelo trabalho, pois a vida pessoal você pode contribuir a partir das relações de trabalho.

8 – As decisões são tomadas por cinco homens, ms não a uma divisão de instância.

9 – Sim eu participo, mas nas opiniões, e a participação das mulheres são mais nas opiniões e quem define as decisões são os cinco homens.

10 – Sim na cooperativa todos tem as mesmas oportunidades esse tem em regimento interno e não descriminação e é comprido.

11 – Na cooperativa na se tem política de mexer na hora, então não sei quantas horas trabalho por dia, e este controle não é feito porque achamos que não há necessidade relevante e as condições da cooperativa financeiramente não proporcionam isto.

NOME: Eliane Joaquim
IDADE: 23
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Há um ano e meio

1 – Não, é da mesma forma entre todos, a atividade é importante para saber como é a realidade.

2 – É pois dele depende as questões financeiras em partes dos projetos do centro. A valorização monetária é a mesma masculina.

3 – Não tenho formação em magistério e atuo em projetos e estou fazendo o TGC.

4 – Não, o que impede é a necessidade ou não.

5 – Não tenho abertura para participar das instancias.

6 – Que a empresa/ centro desenvolva as unidades, e qualifique os cursos tecnicamente e se fomente experiências praticas de produção agroecologica.

7 – Sim, muitas vezes deixamos planos pessoais de lado para realizar atividades de trabalho, se tivesse que escolher, escolheria o trabalho.

8 – É uma direção, o conselho toma as decisões, ele é composto por mais homens.

9 – Sim, tenho poder d opinar nas reuniões que participo, o homem tem mais participação nas opiniões por serem maioria.

10 – Não tem plano, mais a participação da mulher é tranqüila nos aspectos políticos e decisão, mas no produtivo ainda se encontra receios.

11 – Eu trabalho o dia todo, carga horária mais ou menos oito horas, depende do dia.

NOME: Emerson Narnei

IDADE: 22

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CREHNOR

SEXO: Masculino

DATA: 20/07/09

A – Atuando na cooperativa a dois anos.

1 – Na cooperativa, não existe diferença de trato entre homens e mulheres, tanto um quanto o outro são reconhecidos por seu profissionalismo e exercem atividades com o mesmo empenho.

2 – Embora não muito pela questão econômica devido as dificuldades da cooperativa,mas em compensação existe uma valorização muito grande do sujeito quanto pessoa e reconhecimento pela atividade que desenvolve.

3 – Sim, o curso de tecnologia em gestão de cooperativa vem de encontro a real necessidade de aprendizado para melhorar o desempenho na atividade.

4 – Não, a cooperativa é um espaço onde quando se preparado, existem inúmeras possibilidades de crescer profissional e pessoalmente.

5 – Não, a versatilidade é uma qualidade que possuo, embora existem muitas coisas que não consigo fazer, mas essas atividades da cooperativa não tem esse problema.

6 – Minha expectativa é de que a empresa conseguirá desenvolver-se consideravelmente um grau satisfatório de desenvolvimento profissional, social e econômica.

7 – Não se tivesse que escolher, teria de analisar as circunstancias, se o trabalho atrapalha-se a vida pessoal largaria este e buscaria outro.

8 – Na cooperativa quem toma as decisões estratégicas é a diretoria composta unicamente por homens, no entanto as mulheres tem uma grande autonomia para decidir e opinar em relação a suas atividades cotidianas.

9 – São realizadas reuniões para decidir as melhores ações a serem realizadas sobre as atividades, nestas tanto homens quanto mulheres opinam, onde as

melhores sugestões são aprovadas pelo grupo.

10 – Este plano de igualdade esta explicito nos princípios cooperativos e ate então são o foi descumprido, tanto que não há reclamações por parte das mulheres quanto a desigualdades dentro da empresa.

11 – A carga horária é de oito horas por dia, porem existe flexibilidade para atender tanto as necessidades da empresa quanto as necessidades pessoais, não há necessidade de alteração na metodologia de trabalho.

NOME: Ildo Natalino da Silva
IDADE: 40
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa de Sucos Monteveneto
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Dois anos.

1 – Não, todos são sócios e tem os mesmos direitos e deveres, portanto podem ocular todos os espaços com igualdade.

2 – Sim, tenho a responsabilidade ajudam a conduzir e constituir o futuro da empresa, participo de forma ativa de todas as decisões.

3 – Sim, na área de gestão e processamento industrial, também há um plano de capacitação técnica para todos os operadores a serem incorporados na produção.

4 – Não, embora não haja nenhum tipo de promoção, todos são sócios e ocupam um cargo depende apenas da sua habilidade e capacidade técnica.

5 – Não, somente não participo quando estou fora da empresa estudando, quando sou informado e quando necessário consultado sobre as decisões a serem tomadas.

6 – Minha expectativa principal é contribuir pa levar a cabo nossos projetos, independentemente de cargos ou funções, alem é claro de buscar a minha qualificação profissional para que eu possa com qualidade.

7 – Sim, em determinado momento da construção de um projeto temos que priorizar o trabalho sem isso, não venceremos algumas etapas necessárias ate mesmo para nosso futuro pessoal.

8 – As decisões importantes são tomadas em assembléias, onde participam homens e mulheres, as decisões do dia a dia (de menor importância) são tomadas no conselho administrativo onde não temos nenhuma mulher participando.

9 – Sim participo nas opiniões e decisões da mesma forma as mulheres opinam e decidem (ajudam a decidir).

10 – Não, temos sócios de diferentes etnias, religiões etc... e todos convivem naturalmente, sem nenhuma diferenciação voluntária ou involuntária.

11 – Não tenho carga horária, trabalhar em função das atividades e responsabilidades que tenho, acredito que em media trabalho mais que nove horas por dia, no entanto em uns dias trabalho mais e outros menos dependendo da demanda que tenho.

NOME: Ivan Testa
IDADE: 26
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Assentamento Ireno Alves - CACIA
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Três Anos.

1 – Sim, as mulheres ainda são vistas como inferiores nos processos de organização , ficam somente com as tarefas da casa.

2 – Sim, nos falta maior concretização dos objetivos pois da agora o projeto maior não esta implantado na pratica financeiramente comparado a outras pessoas fica a desejar, principalmente na ajuda com manutenção das despesas de deslocamento.

3 – Não tem iniciativa na base de formação para as famílias assentadas, já fiz o TAC e o TGC é um curso de gestão de estar fazendo.

4 – Não, acredito que não, pois esta em processo de discussão ainda, mas tem varias lideranças que gostam de ser as estratégias e mandar em tudo no assentamento, mas acho que não deve ser o condicionamento.

5 – Não participo diretamente em uma empresa, mas nas discussões das futuras atividades tenho boa inserção.

6 – A perspectiva para cinco anos é consolidar a industria que estamos discutindo do leito e caso esta não se concretize continuaremos em outras iniciativas do MST na região.

7 – Não, depende de cada caso esta analise, mas com certeza tem que conciliar duas questões.

8 – A maior parte das decisões são tomadas pelo homem, temos um numero reduzidíssimo de mulher.

9 – Sim, participo das tomadas de decisões geralmente é mais homem que participa, os homens puxam geralmente a parte mais política, econômica e as mulheres mais o lado social.

10 – não, esta sendo construído pelo MST e acho que é necessário concluir e colocar em pratica.

11 – Fica entorno de oito a dez horas e para mim esta bom assim, dependendo das atividades esta podem sofrer variações, tanto para mais como para menos sem traumas.

NOME: Izaias Amaral das Veus
IDADE: 51
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: MPA – PR Cooperativa - CPC
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

1 – Sim, na nossa base camponesa a família é patriarcal a mulher quase sempre é submissa o homem é o chefe da família, obs: esta melhorando. O MPA como movimento propõe a igualdade.

2 – O meu trabalho é valorizado sim, todos querem que eu dedique mais tempo, mas meu trabalho é voluntário por isso não tenho remuneração, isso faz com que não disponibilize mais tempo.

3 – Sim, há formação política, mas carece mais, eu só tenho segundo grau e magistério, estou fazendo o TGC e por causa do desafio e constituição da cooperativa e alguns precisava se preparar para colabora com maior eficiência.

4 – Sim, falta capacitação e recursor financeiro.

5 – Sim, a empresa esta se constituindo agora, e não tenho muito tempo e condições para participar sem remuneração.

6 – A expectativa é positiva, há disposição do coletivo de achar caminho e viabilizar a empresa, penso que estarei na media empresa a CPC – PR daqui a cinco anos.

7 – Sim, fiz isso a vida inteira, vivi mais para o trabalho recentemente havia decidido viver minha vida, ai surge o TGC e tudo recomeça.

8 – As decisões são tomadas na área política há participação de mulher, porem a maioria é homem.

9 – Sim, participo das tomadas de decisões, as mulheres são em menor numero, porem participo igualitariamente.

10 – Sim, existe a proposta do MPA, trabalha – se a questão de gênero realiza-se plenário o encontro qual de mulheres, creio que é necessário colabora em plano para efetivar exercício necessário igualitário na cooperativa que esta se estruturando.

11 – Como comentei anteriormente trabalho na constituição da cooperativa voluntariamente, não há uma carga horária determinada, gostaria de trabalhar mais tempo, quem sabe quarenta horas semanais, mas não há recursos financeiros por enquanto.

NOME: Lais Zanovello
IDADE: 20
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa – COONATERRA - BIONATUR
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Tempo de atuação um ano e três meses.

1 – Sim, em alguns momentos de toma decisão.

2 – Sim, pois tenho apoio dos companheiros quando necessário e todos ou maioria incentiva, quanto financeiramente é a remuneração mais baixa.

3 – Sim no momento somente eu estou cursando, não há outros cursos.

4 – Sim, pois tenho formação suficiente para atuar por exemplo na contabilidade.

5 – Não, só não participo das reuniões dos núcleos, dos núcleos de base de produção, nas demais participo.

6 – Ter um bom avanço na produção e assim potencializar a comercializar a comercialização, que é a primeira demanda, aumentar a diversidade da produção. Aumentar a participação dos sócios produtores.

7 – Não, sempre priorizei o lado profissional.

8 – Decisões estratégicas são tomadas pela direção maior da cooperativa (política) e as decisões mais urgentes são tomadas em reuniões internas dos setores.

9 – Sim, dando opiniões, maior participação do homem, nas decisões.

10 – Não tem, mas seria muito importante se tivesse.

11 – Dia todo (oito horas por dia).

NOME: Leodimar Ferreira
IDADE: 24
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: ITERRA
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Cinco anos.

1 – É importante este meto de pesquisa e entrevista, não tem tratamento diferenciado dentro da empresa.

2 – É valorizado, porque temos liberdade de opinar, dialogar, as pessoas reconhecem a importância.

3 – Sim, o próprio curso TGC e outros treinamentos técnicos.

4 – Não atua, onde existe demanda concreta, claro que sempre é importante para qualificação profissional atuar em outras experiências, ainda mais quando é na área que se tem expectativa e aprender.

5 – Sim, o tempo disponível para participar.

6 – Atingir os cursos de especialização e ampliar cursos de graduação em diversas áreas, que são necessidades do movimento MST.

7 – Não, porque nunca passei por situação que me exigissem este tipo de resposta, caso algum dia tenha passar vou tentar questões pessoais trabalho, ate porque as coisas devem se completa.

8 – Sim, a instancia máxima da empresa há direção e na assembléia nas áreas administrativas e pedagógicas da empresa, tem mais homens envolvidos.

9 – Sim, no patamar de opinião quem mais participa e toma decisões é o conjunto, tanto os homens quanto as mulheres constrói os processos de decisões.

10 – Não tem um regimento que diga especificamente preconceito entre homens e mulheres, porem as mulheres possui independência e opinião própria na empresa.

11 – Tem um horário de para todos, oito horas por dia, a principio não tem problemas, em muitas situações a demanda se trabalha final de semana e realiza mais do que oito hora no dia.

NOME: Letícia Mendes
IDADE: 22
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa Mãe Terra LTDA - COOPERTERRA
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Uma ano.

1 - Sim, na forma de aceitar as decisões e opiniões.

2 – Não, por ser uma das mais jovens das cooperativas, financeiramente não é valorizado o trabalho que faço.

3 – Sim, o TGC ira me ajudar porque trabalho na parte administrativa.

4 – Não, ate porque a demanda e pessoas qualificadas é baixa nas cooperativa.

5 – Sim, a falta de experiência e a grande restrição de alguns sócios.

6 – Quero ter feito uma graduação nesta mesma área, levando a empresa a dar um salto na qualificação de pessoas, para a cooperativa quero que já tenha uma produção e comercialização independente que sirva de exemplo para os demais.

7 – Não, porque na minha vida a prioridade é o meu trabalho e os meus estudos.

8 – A direção, sendo ela composta apenas por homens (interno). Na assembléia as mulheres são minorias e pouco opinam, as mulheres não tem poder de decisão em nenhum setor/ áreas.

9 – Sim, mas sem decisão, maioria homem tanto na decisão quanto na opinião.

10 – Não, seria necessário normas para igualar.

11 – Trabalho dia todo, oito horas por dia.

NOME: Liliane da Silva
IDADE: 20
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Instituto Técnico de Educação e Pesquisa da Reforma Agrária - ITEPA
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Sete meses envolvida com o centro.

1 – Não, na questão de administração, porem no ato de trabalho braçal sim isso pela falta de conscientização.

2 – Sim, através do incentivo para desenvolver as atividades cotidianas do centro de formação, ouvindo e se a opinião for de qualidade e apta para o momento acatam a, mas existe contradições em que a opinião é que o trabalho intelectual não possui valor.

3 – Não, somente curso de formação política, mas estou cursando na área a qual atuo.

4 – Sim, pela falta de conhecimento em determinada área de "gostar" dela.

5 – Sim, pelo fato da inexperiência neste ramo, quanto a participação na há impecilho.

6 – Obviamente ter um maior acumulo de experiência para poder contribuir com eficácia na base.

7 – Sim, principalmente no tempo que é destinado ao trabalho (tempo extra de dedicação as tarefas).

8 – O coletivo, mas em primeiro lugar a discussão é feita nas instancias e a decisão é no coletivo.

9 – Não sei responder pelo fato de estar apenas sete meses no espaço.

10 – Não há perspectiva nesse patamar, creio que não há necessidade de regimentos.

11 – Oito horas diárias, penso que é suficiente.

NOME: Lucimar Anunciação de Oliveira
IDADE: 26
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Escola Latino Americana de Agroecologia
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Tempo de atuação quatro anos.

1 – Não, porque as pessoas que trabalham na escola levam em conta a questão de gênero, um dos nossos objetivos é (a discussão) jovem ter a discussão de gênero.

2 – Sim, porque é uma tarefa estratégica dentro da escola, quanto a remuneração todas as pessoas, recebem igual.

3 – Sim, estou fazendo o curso do TGC, que na área administrativa onde atuo.

4 – Não, porque casa pessoa atua onde tem mais atividade.

5 – Sim, ate então não tinha formação o suficiente para contribuir com qualidade, mas participo de todas as atividades na escola.

6 – Daqui a cinco anos a escola tem que produzir para seu próprio sustento, e buscar autonomia financeira com relação ao recursos do governo.

7 – Sim, pois a partir do momento que a gente constitui uma família as vezes temos que optar pela família.

8 – As decisões na escola são tomadas na coordenação executiva da escola e tem uma grande participação de mulheres, área são todos os assuntos relacionados ao andamento da escola.

9 – Sim, os homens participam mais, mais participo com opiniões e no processo de toma as decisões, os homens opinam mais.

10 – Sim, no estatuto, mas participação dos homens predomina, pois tem mais homens que trabalham na escola do que mulheres.

11 – Trabalho o dia todo, mas tem os tempos durante a semana para estudar.

NOME: Luiz Capitani
IDADE:25
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: CEAGRO
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Tempo atuando no centro cinco anos.

1 – Não existe esta diferença, pois nas distribuições de tarefas são tanto homens ramo mulheres que devem assumir.

2 – Me sinto valorizado, não pelo dinheiro, mas pela convivência, e a tarefa que assumi.

3 – Há formação, os cursos desenvolvidos e o método pedagógico nos estimula também como formadores.

4 – Dentro do CEAGRO não existe promoção e sim tarefas, sendo essas encaradas com responsabilidades.

5 – Sim, existe um certo limite, ainda de atuação em todas as realidades do CEAGRO, cada caso é um caso, porem torna um desafio.

6 – Minha expectativa em cinco anos é de administrar o CEAGRO como grande centro de capacitação em agroecologia, com base na estratégia da região.

7 – Já tive sim varias vezes que escolher entre a vida pessoal e o trabalho, procuro sempre pensar no coletivo, ser gerente nos exige o total de nós e muitas vezes tenho que deixar meu "mundinho".

8 – No CEAGRO, temos varias instancias de decisões, sendo que a coordenação é formada por um homem e uma mulher, sendo que a voz ambos prevalece.

9 – Dentro da minha tarefa exige que opino e também tomo decisões, e geralmente participa homens e mulheres igualmente.

10 – Sim, no CEAGRO, tem-se como principio que tanto nos setores quanto instancias tenha um coordenador e uma coordenadora, porem as vezes o limite feminino as vezes é de que o homem participa mais.

11 – No CEAGRO, tem-se um carga horária de oito horas de trabalho, porem varia conforme a demanda, não conseguimos ainda estabelecer um padrão de trabalho.

NOME: Maicon

IDADE: 22

ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERBIO – MPA - RS

SEXO: Masculino

DATA: 20/07/09

A – Quatro anos.

1 – Existe, tem diminuído ao longo do tempo, mas ainda se encontra esta distinção entre sexo, a mulher com seus afazeres e o homem com as suas atividades, questões que perduram na realidade do dia a dia.

2 – Sim, perante a qual representa, se tem uma vivencia e níveis de formação baseados na organização como formação participei de um curso técnico pelo movimento e cursos de formação política básica, o curso vem a agregar a falta de formadores na área a qual a empresa tem carência a gestão e estratégia.

3 – Na empresa a qual represento, se tem uma vivencia e níveis de formação baseados na organização, como formação participei de um curso técnico pelo movimento e cursos de formação política básica, o curso vem a agregar a falta de formadores, na área a qual a empresa tem carência a gestão econômica e estratégica.

4 – Acredito que não, as barreiras são superadas através da consciência de classe, e clareza política, predomínio de um conhecimento adquirido predominantemente.

5 – Os limites são ditados e relevantes ao conhecimento e devido espaço que se encontra.

6 – Perspectivas e organização interna da empresa, conseguir repassar os conhecimentos do curso TGC para a parte pratica da empresa, buscar se aperfeiçoar na área de gestão e administração contribuindo no dia a dia.

7 – Não, é livre opção pelo o que faço e por onde estou hoje, é claro que a vida de militante lhe impõe certas restrições, principalmente quanto jovem, e o preconceito que a sociedade visualiza ainda sobre os movimentos sociais.

8 – Quem toma as decisões são representantes de cada setor político, gestor, gerencial e de produção, as decisões são tomadas basicamente 90% homens e 10% mulheres.

9 – Participo e assembléia e reuniões, certas tomadas de decisões, influencia através de opiniões, mas não como influente direto das decisões, a influencia masculina é unaneme nas decisões.

10 – sim, bom curso de formação de gênero, tem se tentado cumpri, exemplo cursos técnicos pelo movimento, política de levantes e indicar nomes de sexo masculino e feminino, mas sendo necessário analisar métodos.

11 – Não tenho horários, a rotina é de ação a organização semanal, tendo apenas fins de semana para freqüentar com a família, empecilhos em mudanças não teria, pois é tudo é contribuído através de planejamento.

NOME: Marlan Lima de Jesus
IDADE: 19
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPRASE
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Estou a pouco tempo na mesma.

1 – Não, essa entrevista é fundamental, pois podemos expressar sobre preconceitos variados.

2 – Sim pela importância que tem, porque todo trabalho por mais complicado ou simples que seja ele é valorizado, mas não financeiramente, mas sim pela luta com o movimento.

3 – Sim o próprio curso TGC.

4 – Sim, a própria falta de capacitação, pois se você é bem capacitado pra tal área você pode exercê-la.

5 – Sim, as vezes a falta de tempo, porque quando se trabalha em uma empresa tem muita coisa importante pra fazer.

6 – Atingir os objetivos destacados nos próximos cinco anos, melhoramento econômico, social etc.

7 – Sim, porque nada substituía a família de trabalho.

8 – A assembléia geral, que é onde a maioria é homens, que tomam as decisões política e técnicas da empresa, mas que as mulheres não deixam de participar nas decisões.

9 – Não, devido que eu to me inserindo agora na cooperativa, os homens participam, mas nas decisões.

10 – Não,mas há nenhuma discriminação com as mulheres dentro da cooperativa.

11 – Eu ainda não atuo diretamente na cooperativa, não tenho horário determinado de trabalho.

NOME: Nelson
IDADE: 28
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPESE
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

A – Dois anos de vivencia e atuação.

1 – Sim, algumas atividades que exigem funções diferenciado como trabalhar no estoque – pelo fator peso nas demais – não há diferenças.

2 – Me sinto valorizado pela confiança recebida em depositarem confiança e assumir as tarefas.

3 – Há formação em espaços de curto tempo, e pontuais, a formação não é mania para todos os trabalhadores.

4 – Não, sempre se buscar suprir as necessidades a cooperativa, assim realocamento de pessoas para outras tarefas.

5 – Sim, falta conhecimento técnico em algumas questões, tenho também uma espécie de limite pois as responsabilidades me "aprovaram" com isso me fecho me reprimo, assim a buscar da alternativas são limitadas e poucas.

6 – Minha perspectiva em cinco anos é voltar para o coletivo do assentamento lá poder contribuir na organização da produção e comercialização.

7 – Ainda não, acredito ser uma decisão muito difícil, porem acho que eu optaria em conciliar em ultimo caso optaria pela família (filhos).

8 – As decisões são tomadas na coordenação política e na maior participação do homem 70% a 80%.

9 – Nas decisões estratégicas participo mais com opiniões e há muito mais homem 80%.

10 – Não há nenhum espaço ou documento que trate da igualdade de gênero, acredito ser importante ter um espaço onde se discute as questões de igualdade.

11 – Trabalho o dia todo das oito da manha as seis e meia da tarde que mudasse e tivesse mais tempo para ficar com a família e não trabalhar no sábado nem domingo (plantão).

NOME: Osni Mendes
IDADE: 21
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa de Produção Camponesa de Estado do Parana
SEXO: Masculino
DATA: 20/0/0

A – Na cooperativa faz pouco tempo estamos iniciando, foi criada em 2008.

1 – Não, sim pois nos vemos como estamos agindo na sociedade coma s mulheres e também para que nos consiga trazer mais para o meio da cooperativa do movimento em geral.

2 – Não, pois não atuo diretamente na cooperativa porque ela não esta constituída e pelo tempo que fico fora da mesma, quanto a valorização do trabalho financeiro não tem condições de atender a demanda e também como militante não tem remuneração compatível.

3 – Sim o curso traz isso, mas alem do curso não tem essa programação de debate e estudo na questão da produção, algumas reuniões para discutir a cooperativa.

4 – Não, pois o curso que estamos fazendo vai abrir um leque grande onde poderemos nos qualificar em vários ares e assim atuando em vários setores.

5 – Sim, pois as vezes falta elementos para o debate e o conhecimento em algumas áreas, mas o conhecimento mais especifico, o geral tem.

6 – Ter consolidado do grupo de produtores da matéria prima, ter conhecimento de mercado consolidado, novos produtos mais de uma produção diferenciada que a cooperativa esteja estabelizada.

7 – Sim sempre tento conciliar o trabalho com a família, mas tendo o trabalho e a vida pessoal priorizando sem que se confunda ou misture.

8 – As decisões que são tomadas maior parte é coletiva com todos os sócios entre eles homens e mulheres chegando quase meio a meio, mas na questão do mais pratico tem deficiências na inserção da mulher, no conselho gestão a maioria homens.

9 – Sim em muitos casos quando estou presente na maior parte não tem muita mulher, só na assembléia geral que tem boa participação.

10 – Escrito não tem, verbal tem a questão o respeito na questão de gênero e também temos planos da inserção da mulher, mas ainda não esta muito fácil, pois ainda tem que a mulher fica na casa com os faze da casa.

11 – Atualmente eu não trabalho tosos os dias da semana na cooperativa e no movimento é

NOME: Paulo Cezar Fagundes
IDADE: 28
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: APCOVIPAR
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Três anos.

1 – Não tem preconceito, isso é muito importante ate mesmo para que tudo o que uma mulher realiza na área de trabalho, o homem não ache que fica ruim realizar, por ser serviço de mulher e assim vice versa.

2 – Na associação é só administrar um trator por isso não envolve muitas pessoas, mas esta se discutindo outros meios de produção e ai depende de levar em consideração a questão de gênero, sou ate muito confiado.

3 – Sim, mas nestes assuntos começado com eu vindo pra fazer o curso TGC.

4 – Não existe em certos casos, pois se for para contribuir com outros mecanismos, mas voltado para sociedade, tudo é aceito.

5 – Não, ate mesmo que a associação esta em fase de inicio, e tudo o que surgir de idéias novas, são avaliadas, para que se funcione da melhor maneira possível.

6 – A expectativa é de que todos os produtores da região das seis comunidades que a associação abrange se uma para irmos em busca de um só objetivo.

7 – Já por causa da mau organização, onde que se da mais valor ao trabalho do que as pessoas com quem convivemos, mas isso é típico da nossa sociedade capitalista, espero que ao menos dentro de nossas organizações nos conseguimos manter nosso sistema capitalista.

8 – Todos, pois a maioria é de que decide, até mesmo as decisões são argumentadas, mas é cuidado para decidir em prol da associação, mas com abrangência entre todos os sócios, as mulheres não participam ainda da associação, por não ter nada ainda para inserir as mesmas.

9 – Sim, em tudo o que se diz a respeito da associação e é somente homens.

10 – Ate nem lembro, e nunca vi ninguém tocar neste assunto, mas a partir do curso do TGC os avanços temos que considerar a relação homem e mulher.

11 – Não, pois geralmente eu só faço um acompanhamento uma vez por semana para ver como esta o funcionamento, ate então não se tem necessidade de estar mais tempo na associação.

NOME: Rodrigo Duarte Casado
IDADE: 27
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COANOP – Cooperativa do Comercialização e Reforma Agrária Norte.
SEXO: Masculino
DATA:20/07/09

A – Seis anos.

1 – Sim, falta espaço e ou criar as condições para as companheiras.

2 – Sim, tenho respaldo junto as pessoas e atividades.

3 – Sim, já houve formação anteriores e hoje estou em mais um curso bancado pela COANOP.

4 – Esta não é uma ação/ uma pratica que temos na empresa.

5 – O problema é a falta de tempo para garantir as agendas em virtude do acumulo.

6 – A minha expectativa é que tenhamos sucesso na atividade e que o grupo esteja maior e mais fortalecido.

7 – Sim, uma vez que assumi as atividades já sacrifiquei inúmeras situações ou questões de caráter pessoal.

8 – Um grupo de mais ou menos nove pessoas no geral, e na grande maioria com um no máximo duas mulheres.

9 – Sim nas decisões tanto nas decisões quanto mais opiniões a grande maioria são homens.

10 – Não existe, os documentos são citam nem afrontam para isso eu nunca vi este tipo de manifestação.

11 – Não parei ainda para somar, acredito que se houvesse mais pessoas envolvidas e responsabilizadas pelo trabalho de fato poderia me sobrar mais tempo, para outras coisas.

NOME: Rudimar Menscer
IDADE: 29
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: COOPERCANTESTADO
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

1 – Atualmente não foi que o único companheiro que contribui atua em uma área que não permite que a gente tenha uma relação mais continua.

2 – Financeiramente não, mas em caso de estrutura dialogo oportunidade, reconhecimento tenho certeza de que sou valorizado e pela atividade de responsabilidade que desempenho.

3 – Criamos um espaço que é o núcleo de formação dentro do administrativo (o TGC complemento técnico) e fonte politicamente.

4 – Hoje eu atuo exatamente onde eu gosto, a mudança de área se da pela formação de cada um.

5 – Ditadoismo de uma pessoa que pré determina funções e limites, causando entravamento.

6 – Dentro de um plano estratégico, pretendo continuar na mesma função já que deu certo forma é ferramenta propulsora de crescimento, o que seria coerência com o plano.

7 – Sim período de doença de meu filho, e a situação financeira não era suficiente para suprir esta necessidade (acumulo dividas que levaram três anos para quitá-las.

8 – Coordenação das agroindústrias formado por oito homens e duas mulheres que nunca aparecem nas reuniões somente tentam justificar.

9 – Eu particularmente participo de reuniões de planejamento estratégico, as decisões são nas assembléias onde, são dois votos por família homem e mulher falam, 60% participantes é homem e 40 % mulheres participam da reunião.

10 – Temos regimento interno, mas não tem plano, clausula, pois a consciência política ideológica já permite e fomento divisões de tarefas, não é necessário tornar isso é cotidiano.

11 – Oito horas de trabalho, mas presta trabalho de plantão a noite na casa de emergência gosto de forma que se desenvolve-o dia a dia é prazeroso o trabalho.

NOME: Rudney Moises
IDADE: 27
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Assentado
SEXO: Masculino
DATA: 20/07/09

1 – Sim há diferença, creio em primeiro lugar que seja por uma construção histórica e por isso evolutiva e creio que esta diferença tende a diminuir ate não haver, a não ser uma diferença biológica.

2 – Não trabalho em nem uma empresa econômica, mas politicamente no MST, sim minha contribuição é valorizada.

3 – Sim, na realidade em que eu vivo há formação, embora esporadicamente e em alguns momentos mais pela luta pratica. Eu já fiz alguns cursos de formação política em outros espaços, e também conclui o ensino médio em uma escola do MST, antes de estar no TGC eu me imaginava digo ainda me imagino fazendo um curso ligado as ciências sociais.

4 – Sim, existe mas creio que esta barreira esta em mim pois há inúmeras possibilidades e não é aproveitada por incapacidade minha, hora por questões objetiva hora pro subjetiva.

5 – Sim existe, mas é a mesma resposta dada a questão anterior.

6 – Minha expectativa para cindo anos e mais, é primeira vela crescer estarei inserido e estudando (se eu tiver vivo, claro), imagino que muitas dificuldades serão superadas e muitos outros problemas surgirão.

7 – Sim, varias vezes tive muitos problema e num momento em especial fui colocado ou tive que escolher, e estou no movimento ate hoje e minha família também.

8 – As tomadas de decisões teoricamente é coletiva, mas eu penso que na pratica é tão coletiva, mas é em função da coletividade e a participação é maioria masculina.

9 – Sim participo de reuniões, mas não das tomadas de decisões, os participantes na maioria é de homens em aspectos políticos.

10 – Sim, existe uma orientação que a participação deve ser igual 50% de cada sexo, ainda há muita falta de debates e principalmente de pratica, pois em geral nem nós os militantes somos coerentes co a linha geral de participação... temos vários cadernos de estudos, porem esta é uma das questões que invariavelmente a pratica deve ser tal como a teoria e o discurso.

11 – Eu sou assentado, o trabalho na roça e relativo, mas em media é seis horas, penso que a jornada de trabalho deve diminuir, mas a produção aumentar em especial com inserção de

NOME: Tatiane Aparecida Ansolim
IDADE: 24
ASSOCIAÇÃO/ EMPRESA: Cooperativa Produtora Agropecuária União do Oeste - COOPERUNIAO
SEXO: Feminino
DATA: 20/07/09

A – Envolvida na cooperativa desde os 21 anos.

1 – Sim na excussão de certas atividades, na representatidade das atividades.

2 – Sim, é valorizado, pois é uma das atividades mais importantes na área administrativa da cooperativa.

3 – Sim, técnica de administração de cooperativas, e agora tecnólogo de gestão e cooperativas para suprir as expectativas.

4 – Não, porque as atividades na cooperativa são distribuídas conforme a demanda e as habilidades.

5 – Não, participo em todos os espaços que são normatizados na cooperativa qual poço opinar etc...

6 – Que a COOPERUNIAO consiga desenvolver o seu projeto social e econômico de proporcionar vida digna as famílias, mas sempre tendo como sujeito o ser humano as pessoas que vivem la.

7 – Diretamente não, mas indiretamente sim, muitas vezes deixamos família, amigos de lado por causa de atividades da cooperativa, deixamos nós mesmos de lado por causa das atividades na cooperativa.

8 – As decisões na empresa são tomadas em assembléia geral na parte econômica, política e social, são 50% mais um dos participantes independente do sexo.

9 – Sim, participo na assembléia tanto na opinião e na discussão e na decisão, os homens opinam mais que as mulheres, mas as decisões são igual homem e mulher.

10 – Na COOPERUNIAO há igualdade que os homens e mulheres tem os mesmos direitos e deveres, estabelecidos em regimento interno que é cumprido.

11 – Eu trabalho oito horas diárias, penso que é o suficiente.

RELATO DO GRUPO DO TGC

Entrevistadas seis mulheres, estados Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

1 – Sim principalmente nas tomadas de decisões ate a sua participação nas reuniões, cursos tive uma resistência com meu pai para trabalhar/ estudar fora, “ele ainda é dirigente”. Exemplo as reuniões devem sempre começar logo as duas ou as três e terminar as cinco por causa das atividades domesticas.

Nós na sala de aula se sentimos um pouco que intimidadas talvez por ser a minoria quando vamos falar eles homens olham com ar de superiodade.

2 – Não falaram.

3 – Não falaram.

4 – Não falaram.

5 – Participa em todos as reuniões, mas nem sempre nas tomadas de decisões falta de espaço.

6 – Não falaram.

7 – Não falaram.

8 – Na falaram.

9 – Não falaram.

10 –

11 –

RELATO DOS HOMENS TGC

1 – No lugar onde trabalho tem duas mulheres trabalhando uma limpa e a outra é técnica ela esta acima de mim – mas tratamos de igual para igual.

2 – Nossos centros tem grandes dificuldades financeiras, mas o fato de militar em atividades, assim me sinto valorizado, sou também reconhecido.

3 – Não falaram.

4 – Não falaram.

5 – Não falaram.

6 – Não falaram.

7 – Não falaram.

8 – Não falaram.

9 – Não falaram.

10 – Não falaram.

11 – Não falaram.

Um terceiro grupo não quis fazer comentários (homens).

Anexo 8

Tabelas caracterização trabalhadores/as das empresas sociais

Estructura Crenhor

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	8	3	37,5		5	62,5	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Entre 1 ano e 5 anos	8	3	100	37,5	5	100	62,5
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	7	2	66,6667	25	5	100	62,5
26 a 35 anos	1	1	33,3333	12,5			
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental (1-4)	2				2	40	25
formaçao profesional	2	1	33,3333	12,5	1	20	12,5
Superior	1	1	33,3333	12,5			
Superior Incompleto	3	1	33,3333	12,5	2	40	25
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Outros	8	3	100	37,5	5	100	62,5
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	3	2	66,6667	25	1	20	12,5
Tecnico	3	1	33,3333	12,5	2	40	25
Gerente	1				1	20	12,5
Coordinador	1				1	20	12,5

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	18	8	44,444444		10	55,555556	

Cuanto tempo trabalha ha empresa	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	5	3	37,5	16,6666667	2	20	11,1111111
Entre 1 ano e 5 anos	13	5	62,5	27,7777778	8	80	44,4444444

IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	12	5	62,5	27,7777778	7	70	38,8888889
26 a 35 anos	3	2	25	11,1111111	1	10	5,55555556
36 a 45 anos	3	1	12,5	5,55555556	2	20	11,1111111

Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental (1-4)	2	1	12,5	5,55555556	1	10	5,55555556
educaçao medio (5-8)	1	1	12,5	5,55555556			
formaçao profesional	14	5	62,5	27,7777778	9	90	50
Superior	1	1	12,5	5,55555556			

Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos agroecologia	12	5	62,5	27,7777778	7	70	38,8888889
TAC	1				1	10	5,55555556
TGC	1				1	10	5,55555556
Pedagogia	1	1	12,5	5,55555556			0
Outros	3	2	25	11,1111111	1	10	5,55555556

Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	1				1	10	5,55555556
Tecnico	5	2	25	11,1111111	3	30	16,6666667
Gerente	1				1	10	5,55555556

Estructura CEAGRO-VILA VELHA
Estructura CEAGRO-CAVACO

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	13	6	46,1		7	53,8	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	7	3	42,8	23,07692308	5	71,4	71,428571 4
Entre 1 ano e 5 anos	6	3	50	23,07692308	2	33,3	28,571428 6
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	8	4	50	30,76923077	4	50	57,142857 1
26 a 35 anos	5	2	40	15,38461538	3	60	42,857142 9
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao medio (5-8)	4	2	50	15,38461538	2	50	28,571428 6
formaçao profesional	6	2	40	15,38461538	3	60	42,857142 9
Superior	3	1	33,3	7,692307692	2	66,6	28,571428 6
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos agroecologia	5	1	16,66666667	7,692307692	4	57,14285714	57,142857 1
TAC	2	1	16,66666667	7,692307692	1	14,28571429	7,6923076 9

Pedagogia	1	1	16,66666667	7,692307692	1	14,28571429	7,69230769
Outros	5	3	50	23,07692308	1	14,28571429	7,69230769
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Gerente	1				1	14,28571429	7,69230769
Pedagógico	4	3	50	23,07692308	1	14,28571429	7,69230769
Outros	8	3	50	23,07692308	5	71,4	71,4285714

Estructura Mercado Coopera

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	11	7	63,6		4	36,3	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	3	3	42,8	27,2			
Entre 1 ano e 5 anos	7	4	57,1	36,3	3	75	27,2
6 a 10 anos	1				1	25	0,9
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	7	4	57,1	36,3	3	75	27,2
26 a 35 anos	3	2	28,5	18,1	1	25	0,9
36 a 45 anos	1	1	14,2	0,9			
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionario	HOMENS		% sobre funcionarios

		Total mulheres	% sobre mulheres	s	Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental	1	1	14,2	0,9			
2° Grau completo	10	6	85,7	54,5	4	100	36,3
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
TAC	1				1	25	0,9
TDC	1				1	25	0,9
Outros	9	7	100	63,6363636	1	25	0,9
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	2	1	14,2	0,9	1	25	0,9
Gerente	1				1	25	0,9
Motorista	1				1	25	0,9
Repositores	4	2	28,5	18,1	2	50	18,1
Op. Caixa	3	3	42,8	27,2			
Serviços Gerais	1	1	14,2	0,9			

Estructura Agroveterinaria

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	%	
Total	8	1	12,5		7	87,5	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Entre 1 ano e 5 anos	8	1	100	12,5	7	100	87,5
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	5	1	100	12,5	4	57,14285714	50
26 a 35 anos	2				2	28,57142857	25
mais	1				1	14,28571429	12,5
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental	1				1	14,28571429	12,5
formaçao profesional	6				6	85,71428571	75
Superior	1	1	100	12,5			
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Outros	8	1	100	12,5	7	100	87,5
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	3	1	100	12,5	2	28,57142857	25
Tecnico	3				3	42,85714286	37,5
Outros	2				2	28,57142857	25

Estructura DEPES

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES			HOMENS		
		Total mulheres	%		Total homens	%	
Total	15	5	33,3		10	66,6	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	3	2	40	13,33333333	1	10	6,666666667
Entre 1 ano e 5 anos	9	3	60	20	6	60	40
6 a 10 anos	1				1	10	6,666666667
mais	2				2	20	13,33333333
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
hasta 25 anos	7	3	60	20	4	40	26,66666667
26 a 35 anos	6	2	40	13,33333333	4	40	26,66666667
36 a 45 anos	2				2	20	13,33333333
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
formaçao profesional	4	2	40	13,33333333	2	20	13,33333333

Superior	11	3	60	20	8	80	53,33333333
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Tecnicos agroecologia	1	1	20	6,666666667			
TAC	1				1	10	6,666666667
Outros	13	4	80	26,666666667	9	90	60
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres		Total homens	% sobre homens	
Administrativo	2				2	20	13,33333333
Tecnico	8	4	80	26,666666667	4	40	26,666666667
Gerente	1				1	10	6,666666667
Coordinador	3				3	30	20
Secretario	1	1	20	6,666666667			

Estructura Panificio 8 de Junho

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		
		Total mulheres	%	
Total	16	16	100	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres	
Hasta 1 ano	6	6	37,5	37,5
Entre 1 ano e 5 anos	10	10	62,5	62,5

IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres	
hasta 25 anos	4	4	25	25
26 a 35 anos	2	2	12,5	12,5
36 a 45 anos	7	7	43,75	43,75
mais	3	3	18,75	18,75
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres	
Sem estudo	1	1	6,25	6,25
educaçao fundamental (1-4 e 5-8)	14	14	87,5	87,5
educaçao medio	1	1	6,25	6,25
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres	
Economia Solidaria (200horas)	16	16	100	100
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	MULHERES		% sobre funcionarios
		Total mulheres	% sobre mulheres	
Coordinador	1	1	6,25	6,25
Actividades de panificio	15	15	93,75	93,75

Estructura Laticinio

SEXO	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		
		Total homens	%	
Total	2	2	100	
CUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total homens	% sobre homens	
Hasta 1 ano	1	1	50	50
Entre 1 ano e 5 anos	1	1	50	50
IDADE	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total homens	% sobre homens	
36 a 45 anos	2	2	100	100
Grau de escolaridade	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total homens	% sobre homens	
educaçao fundamental (1-4)	1	1	50	50
educaçao medio (5-8)	1	1	50	50
Formado em que	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total homens	% sobre homens	
Outros	2	2	100	100
Que funçao exerce	TOTAL FUNCIONARIOS	HOMENS		% sobre funcionarios
		Total homens	% sobre homens	
Motorista	2	2	100	100