



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO
ESTADO

LÍVIA LOREN NOGUEIRA

**A INVISIBILIDADE FEMININA NOS CARGOS DIRETIVOS DOS
SINDICATOS BRASILEIROS: Um estudo sobre a atualidade**

Belo Horizonte
2018

LÍVIA LOREN NOGUEIRA

**A INVISIBILIDADE FEMININA NOS CARGOS DIRETIVOS DOS
SINDICATOS BRASILEIROS: Um estudo sobre a atualidade**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela aluna Lívia Loren Nogueira à disciplina Defesa de TCC, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Ciências do Estado pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Orientador (a): Prof. Dra. Marcella Furtado de Magalhães Gomes

Belo Horizonte

2018

LÍVIA LOREN NOGUEIRA

**A INVISIBILIDADE FEMININA NOS CARGOS DIRETIVOS DOS
SINDICATOS BRASILEIROS: Um estudo sobre a atualidade**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela aluna Lívia Loren Nogueira à disciplina Defesa de TCC, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Ciências do Estado pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Prof^a. Dr^a. Marcella Furtado de Magalhães Gomes - UFMG (Orientadora)

- UFMG - (Banca Examinadora)

- UFMG (Banca Examinadora)

Belo Horizonte

2018

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO BRASILEIRO
3. SINDICALISMO BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO E SEUS DESAFIOS
4. POSSÍVEIS MOTIVAÇÕES PARA OS BAIXOS ÍNDICES DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS SINDICATOS
5. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS
 - 5.1 ENTREVISTA 1
 - 5.2 ENTREVISTA 2
 - 5.3 ANÁLISE
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
8. ANEXOS: ENTREVISTAS COMPLETAS

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNMT - Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora

CQMT - Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora

CONCUT - Congresso da Central Única dos Trabalhadores

CSP - CONLUTAS - Central Sindical e Popular

CUT - Central Única dos Trabalhadores

FASUBRA - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores em Universidades Brasileiras

SINDIFES - Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino

SINPRO MINAS - Sindicato dos Professores de Minas Gerais

SNMT - Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número e percentual de cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero por tema e período analisado

Tabela 2 - Participação feminina na Direção Executiva Nacional da CUT

Tabela 3 - Quadro de delegados e delegadas credenciados aos CONCURS

Tabela 4 - Presidentes e vice-presidentes das centrais sindicais, total e distribuição percentual por sexo (2013-2014)

Tabela 5 - Proporção da diretoria da SINPRO MINAS GERAIS

Tabela 6 - Políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo

1. Introdução

O presente estudo busca fazer um apanhado histórico da participação feminina no movimento sindical brasileiro, conhecendo melhor suas lutas e contribuições para o fortalecimento do papel da mulher não só nos sindicatos, mas também no mercado de trabalho e na sociedade.

O objetivo desse trabalho é mostrar que, mesmo com o feminismo tendo destaque nas discussões acerca do papel da mulher no mercado de trabalho, e com a criação de algumas políticas afirmativas¹ que possibilitam uma maior inserção da mulher em cargos representativos em sindicatos e centrais sindicais, a influência masculina e a estrutura patriarcal da sociedade ainda se sobrepõem de maneira expressiva no cotidiano dessas mulheres.

A metodologia utilizada foi a da pesquisa qualitativa. Inicialmente, para a conceituação da proposta do trabalho, foram utilizados materiais encontrados em periódicos, bibliotecas, revistas eletrônicas, dentre outros. Posteriormente, outras fontes, como jornais de centrais sindicais e sindicatos, resoluções de encontros e congressos, e também entrevistas com mulheres sindicalizadas foram somadas ao material estudado e apresentado no trabalho.

Este Trabalho de Conclusão de Curso, foi estruturado em cinco capítulos:

1. Breve histórico do sindicalismo brasileiro, onde são apresentados dados históricos das primeiras documentações da luta feminina brasileira, frente ao patronato, e dentro dos próprios sindicatos, desde o início do século XIX até à Constituição de 1988.
2. Sindicalismo brasileiro contemporâneo e seus desafios, este capítulo trata das mudanças que ocorreram a partir da redemocratização do país, o que possibilitou que as organizações sindicais pudessem se ampliar, e novas discussões, dentre elas as políticas de gênero, passaram a fazer parte da agenda.

¹ A CUT, por exemplo, aprovou em 2012, no 11º Congresso da Central Única dos Trabalhadores (Concut), a obrigatoriedade estatutária de as direções da CUT nacional e estaduais, serem paritárias, ou seja, constituída por 50% de mulheres e 50% de homens. Disponível em: http://www.simted.org.br/base/www/simted.org.br/media/attachments/263/263/55b76fae0bc3d29adeb7a45a7217c9899dfa4ff5eb276_normas-e-orientacoes-gerais.pdf

3. Possíveis motivações para os baixos índices de participação das mulheres nos sindicatos, fatores como a dupla/tripla jornada, intimidação masculina, cuidado dos filhos, dentre outros, são analisados para buscar entender as razões e entraves que ainda permeiam a vida da mulher trabalhadora brasileira.
4. Análise das Entrevistas, o presente capítulo descreve a metodologia utilizada para entrevistar mulheres sindicalistas, ocupantes de cargos diretivos em seus respectivos sindicatos e apresenta suas opiniões e vivências acerca do tema.

2. Breve histórico do sindicalismo brasileiro

A classe proletária brasileira, desde o início, sempre contou com a expressiva presença de mulheres, que, em sua maioria, ocupavam funções menor remuneradas e pouco valorizadas, se comparadas àquelas exercidas pelos trabalhadores homens. Essa desigualdade de gênero permanece até os dias de hoje, apesar das inúmeras conquistas das trabalhadoras brasileiras ao longo dos anos². A partir da década de 70, com a modernização do país, mais mulheres passaram a integrar a classe trabalhadora brasileira e a questionar o seu papel na sociedade e no mercado de trabalho³. A pequena e quase invisível participação feminina nos sindicatos, e por participação entende-se em todas as esferas: desde associada, até os altos cargos de liderança, reflete a marginalização das trabalhadoras⁴. No início do século XX, reivindicações por melhorias nas condições de trabalho no Brasil começaram a emergir, em meio ao ideal anarquista dos imigrantes europeus, como citado por Silza Maria Pasello Valente:

Esses primeiros imigrantes que aqui chegaram, encontraram trabalhadores nacionais que começavam a se organizar em função das suas péssimas condições de vida, mas que não tinham uma noção muito clara das causas que motivavam sua miserabilidade.

Eram organizações, portanto, com objetivo mais assistencial que reivindicatório e consistiam num campo fértil para a propagação do Ideário Anarquista. Ideário esse cuja influência transparece no modo de organização daquelas sociedades de trabalhadores que foram, na sua maioria, de cunho mutualista.

² **IBGE**. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

³ **CAPPELLIN, Paola**. Viver o Sindicalismo no Feminino. Estudos Feministas. pg. 207 - 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16110/14824>

⁴ **BERTOLIN, Patricia. KAMADA, Fabiana**. AUSENTES OU INVISÍVEIS? A participação das mulheres nos sindicatos. pg. 42-44. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 25, n. 1 - Jan./Jun. 2012

Segundo Douglas Libby e Júnia Ferreira Furtado (2016, p. 101), mulheres trabalhadoras de São Paulo desempenharam importante papel no desencadeamento da greve geral de 1917. As tecelãs do Cotonifício Crespi, localizado na Mooca, apresentaram uma lista de solicitações aos seus empregadores, dentre os pleitos - que incluíam a melhoria nas condições de trabalho e a redução das jornadas - havia o de serem tratadas com mais respeito pelos empregadores e pelos demais empregados⁵. Assédios e abusos sexuais eram constantes, e não havia nada que, de fato, protegesse os direitos dessas mulheres.

Após o golpe militar, em 1964, as organizações operárias e as lutas trabalhistas retrocederam à quase extinção do movimento sindical⁶. Reflexos da desintegração do movimento puderam ser observados na redução dos salários e na diminuição dos direitos sociais dos brasileiros. Pouco antes de 1968, os movimentos sindicais voltaram a ganhar força, resultando nas greves de Contagem e Osasco:

Em 1964 as organizações operárias, que vinham se consolidando desde 1945, estavam no auge das suas atividades, influenciando em plataformas políticas amplas e não apenas sobre reivindicações econômicas. Após o golpe militar houve um refluxo dessas lutas. Amordaçar o movimento sindical foi condição fundamental para a implementação de uma política econômica assentada no arrocho salarial e na redução dos direitos sociais. Como consequência, entre 1964 e 1968 os trabalhadores tiveram seus salários reduzidos em mais de 30%. Neste contexto as greves de Contagem e de Osasco, de 1968, se tornaram marcos importantes da história das lutas da classe operária brasileira, pois foram as primeiras deste período de repressão⁷.

Marta Gouveia de Oliveira Rovai relata, em sua tese de doutorado, que há poucos registros sobre a participação das trabalhadoras nas greves mencionadas, o que não decorre de sua ausência nesses movimentos. As mulheres tiveram participação importante nesse momento de luta, inclusive como dirigentes sindicais, mas mantiveram-se invisíveis por muitos anos nas narrações dos eventos proferidas pelos homens. Estes tomaram para si, na história, todo o protagonismo, relegando às mulheres papel secundário⁸.

⁵ **LIBBY, Douglas Cole. FURTADO, Júnia Ferreira.** Trabalho livre, trabalho escravo: Brasil e Europa, séculos XVIII e XIX. pg. 101 - São Paulo: Annablume, 2006.

⁶ **GREGÓRIO, Mariany.** O sindicalismo brasileiro, o golpe de 1964 e alguns desdobramentos. pg. 64-65. Acesso em: 16/09/2018

⁷ **RUY, Carolina Maria.** 1968 – Contagem e Osasco: o ressurgimento do sindicalismo. Memória Sindical. 2012. Acesso em: 16/09/2018

⁸ **ROVAI, Marta Gouveia de Oliveira.** Osasco 1968: A greve no feminino e no masculino. São Paulo, 2012. Tese de doutorado em história - USP. pg. 47-52. Acesso em: 11/06/2016

Na década de 70, mais mulheres adentraram o mercado de trabalho brasileiro e, também, se fizeram mais presentes no movimento sindical. Era o início do chamado “novo sindicalismo”, mais forte e com mais centrais sindicais. Foi um momento de muitas conquistas para os trabalhadores, e marcou o início da inserção das pautas femininas, como a igualdade salarial, entre as reivindicações⁹.

Mesmo com abertura maior à participação feminina e à discussão de suas pautas, poucos eram os cargos de direção preenchidos por elas. A relação de poder entre homens e mulheres permaneceu praticamente inalterada e essa suposta igualdade não se materializou de fato¹⁰. Segundo Elisabeth Souza-Lobo, os líderes sindicais e acadêmicos, neste período de ascensão do novo sindicalismo, jamais trataram da desigualdade salarial entre homens e mulheres, reconhecimento de competências, dentre outros. Segundo Costa, é comum na literatura sobre o movimento operário, tanto no Brasil quanto internacionalmente, o tratamento da classe trabalhadora de forma homogênea, assexuada e sem distinção de idade e cor, como se todos os operários fossem homens, brancos, adultos e expostos de igual forma às relações de produção (COSTA, 2004, p. 110). As demandas das mulheres em relação ao trabalho seriam encampadas pelas militantes dos movimentos feministas da época¹¹.

A presença feminina nos sindicatos passou a ser tolerada e, até mesmo, apreciada. Todavia, a aceitação só se dá na medida em que as mulheres se limitam ao papel de companheiras de luta, sem o compartilhamento do poder. Mesmo em espaços em que se luta pela igualdade de direitos, pela melhoria das condições de trabalho, por relações mais horizontalizadas, baseadas em respeito mútuo, reproduz-se a divisão social do trabalho, numa flagrante contradição entre teoria e prática. Nesse sentido, comenta Souza-Lobo que

⁹ **ZANETTI, Lorenzo.** O "Novo" Sindicalismo Brasileiro: Características, Impasses e Desafios. Consta no Anexo 1, da dissertação citada, um documento com a sistematização das primeiras greves de 78. No Quadro nº6 - Reivindicações Comuns e Específicas das Greves, há menção à igualdade salarial: *1. Salário - equiparação salarial, igual salário para mulher, pagamento do salário atrasado, pagamento de horas extras (...)*. pg 153. Acesso em: 10.10.2018

¹⁰ **BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. KAMADA, Fabiana Larissa.** AUSENTES OU INVISÍVEIS? A participação das mulheres nos sindicatos. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 25, n. 1 - Jan./Jun. 2012. pg. 34-35

¹¹ **SOUZA-LOBO, Elisabeth.** O gênero da representação: movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990). Revista Brasileira de Ciências Sociais. n. 17.. Acesso em 12.06.2016.

“A partir de 1982 foram criados o Conselho da Condição Feminina em São Paulo e, posteriormente, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Em seguida, surgiram outros Conselhos da Condição Feminina. Finalmente, comissões de mulheres se formaram em sindicatos e partidos políticos.”¹²

Com a Constituição de 1988 vieram o aumento da licença-maternidade e a criação da licença paternidade, bem como, significativos avanços nos direitos sociais das mulheres. Nas centrais sindicais as cotas de gênero começaram a ser adotadas no final da década de 80 e início da década seguinte. Contudo, além da aplicação das cotas pelos sindicatos, o que muitos ainda não fazem, é necessário que outras ações sejam implementadas a fim de diminuir as desigualdades¹³. Assim, “a divisão sexual do trabalho contida na noção de gênero continua a passar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos” (LEONE; TEIXEIRA, 2010, p. 5).

3. Sindicalismo brasileiro contemporâneo e seus desafios

A partir da década de 90, mudanças marcantes aconteceram. Em 86, foi criada a Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora (CQMT), transformando-se posteriormente em Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (CNMT) no início da década de 90; e em 2003, a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT), órgão interno à Central Única dos Trabalhadores (CUT)¹⁴. A importância desses órgãos é crucial na promoção de articulações políticas em nível nacional, possibilitando que essas sindicalistas passassem a agir e se organizar mais amplamente, além de conferir mais força à luta feminina.

De início, o objetivo dessas organizações era dar visibilidade às mulheres trabalhadoras. A CQMT, a partir da década de 90, passou a ter como foco a formação política das mulheres, permitindo que elas tivessem influência e embasamento para interferir nos processos de

¹² **SOUZA-LOBO, Elisabeth.** O gênero da representação: movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990). Revista Brasileira de Ciências Sociais. n. 17.. Acesso em 12.06.2016.

¹³ **BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. KAMADA, Fabiana Larissa.** Ausentes ou Invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 25, n. 1 - Jan./Jun. 2012. pg. 42

¹⁴ **JOSÉ LUIZ SOARES,** As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. 2016. 40º Encontro Anual da ANPOCS ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva. p. 04. Acesso em 02.01.2018.

tomadas de decisões, negociações coletivas, formulação de políticas públicas e, principalmente, para que lutassem por ações afirmativas na forma de cotas mínimas de participação de 30% em entidades sindicais, conforme resolução da 6ª Plenária Nacional da CUT, em 1993¹⁵.

O processo de construção das políticas de gênero ganhou força a partir das cotas, aumentando exponencialmente a participação feminina nas agendas políticas do país. O feminismo teve papel importante nesse contexto. Por meio dele, percebeu-se que a ideia de unidade de classe trabalhadora não se sustentava, bem como de seus interesses. As vivências distintas de mulheres trabalhadoras foram delineando essas especificidades. São exemplos das diferenças entre homens e mulheres da classe trabalhadora a dupla jornada feminina, a dificuldade das mulheres para alcançar cargos de maior prestígio e, muitas vezes, a ausência de politização das trabalhadoras. Com base nessa nova visão de sindicalismo, influenciado pelo feminismo, as pautas deixaram de ser exclusivamente focadas na questão trabalhista e passaram a abranger temas como trabalho doméstico, sexualidade, maternidade, dentre outros¹⁶.

Em 1995, foi lançada pela CUT a campanha “Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, com o objetivo de contribuir para o fim da opressão da mulher trabalhadora. Suas bases eram a valorização do trabalho feminino, a equiparação salarial para funções análogas, a qualificação da mão-de-obra feminina e o incentivo à sua participação na vida sindical¹⁷.

Transformações importantíssimas aconteceram a partir dos anos 2000:

Temos por hipótese que a agenda se beneficiou do crescimento do emprego formal e da recuperação da capacidade de ação sindical verificada após 2004 (Cardoso, 2013; Boito et al, 2009), nos governos do Partido dos Trabalhadores (PT). Beneficiou-se igualmente, acreditamos, da criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres e da dinamização sem precedentes dos espaços de participação social previstos na

¹⁵ 6ª Plenária Nacional da CUT, 24-28/08/1993, p. 09.

¹⁶ O trabalho passou a ser aliado das necessidades particulares através do sindicalismo, criando um espaço onde o privado dialoga com o público.

¹⁷ **BERTOLIN, P.T.M. KAMADA, F.L.** AUSENTES OU INVISÍVEIS? A participação das mulheres nos sindicatos: *Como se pode constatar, não foram poucas as medidas adotadas pelas Centrais Sindicais, nos anos 90, que fomentaram o debate sobre as relações de gênero no sindicalismo, viabilizando a adoção nacional de diretrizes inclusivas, que, no entanto, se revelaram modestas, em face do contexto econômico desfavorável e da cultura machista reinante no meio sindical.* pg. 41. Acesso em: 10.10.18

Constituição de 1988 (conselhos, conferências etc.). Além disso, toda uma cultura de direitos ganhou corpo. Hoje, há uma maior presença da agenda de gênero nas arenas públicas no Brasil e o feminismo tem maior visibilidade que nos anos 1990 (Almeida, 2016, p. 06)¹⁸.

Apesar dos muitos avanços observados e da maior participação feminina nos sindicatos, ainda hoje os padrões de gênero perpetuam condições de trabalho desiguais e discriminatórias. A busca por equidade e a constatação de fato das diferenças de gênero ainda caminham lentamente.

Segundo dados do IBGE, seja no conjunto da população, seja no universo do trabalho, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, mas o rendimento médio delas equivale a cerca de $\frac{3}{4}$ do deles. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$2.306, o das mulheres era de R\$1.764. Além disso, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto que apenas 39,1% pelas mulheres, em 2016.

A proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial (até 30 horas semanais) é maior entre as mulheres (28,2%) do que entre os homens (14,1%). Isso pode estar relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, aos quais as mulheres trabalhadoras dedicavam 73% mais horas do que os homens.

Na vida pública do país, apesar da existência de cota mínima (30%) de candidaturas de cada sexo em eleições proporcionais estabelecida pela Lei 12.034, em 2017, as mulheres eram apenas 10,5% dos deputados federais em exercício. Esta proporção (10,5%) é a mais baixa da América do Sul, enquanto a média mundial de deputadas é 23,6%. Em dezembro de 2017, o percentual de mulheres parlamentares no Congresso Nacional era de 11,3%. No Senado, 16,0% eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, 10,5%. Três estados brasileiros não tinham nenhuma deputada federal: Paraíba, Sergipe e Mato Grosso¹⁹.

¹⁸ JOSÉ LUIZ SOARES, As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. 2016. 40º Encontro Anual da ANPOCS ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva. p. 06. Acesso em 03/01/2018.

¹⁹ Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html>

Nesse sentido, Bourdieu reitera que “as mulheres se encontram em todas as esferas, mas têm suas oportunidades de acesso diminuídas quando buscam atingir posições mais elevadas, pois, se as estruturas antigas da divisão sexual parecem ainda determinar a direção e a forma das mudanças, é porque, além de estarem objetivadas nos níveis, nas carreiras, nos cargos mais ou menos fortemente sexuados, elas atuam através de três princípios práticos que não só as mulheres, mas também seu próprio ambiente, põem em ação em suas escolhas: de acordo com o primeiro destes princípios, as funções que convêm às mulheres se situam no prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidados, serviços; segundo que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens; o terceiro confere ao homem o monopólio da manutenção dos objetos técnicos e das máquinas” (BOURDIEU, 2010, p. 112).

Entretanto, já há consciência de algumas condutas discriminatórias e, conseqüentemente, objeção a elas. As políticas de gênero se concretizaram em práticas jurídico-administrativas e institucionais.

TABELA 1

Número e percentual de cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero, por tema e período analisado

Temas relativos ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero	Cláusulas							
	1993-1995*		1996-2000		2001-2006		2007-2009	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Gestação	101	25%	105	21%	93	18%	95	17%
Maternidade/Paternidade	221	54%	245	48%	254	49%	272	49%
Responsabilidades Familiares	19	5%	73	14%	74	14%	73	13%
Condições de Trabalho	36	9%	41	8%	45	9%	52	9%
Exercício do Trabalho	8	2%	8	2%	6	1%	6	1%
Saúde da Mulher	18	4%	19	4%	27	5%	37	7%
Igualdade de Gênero	4	1%	16	3%	16	3%	18	3%
Total de cláusulas sobre mulher	407	100%	507	100%	515	100%	553	100%

Fonte: SACC-DIEESE. Elaboração DIEESE.

* O valor considerado foi o do ano que concentrou o maior número de unidades de negociação do período.

Analisando a tabela acima, vê-se que, no decorrer dos anos, as cláusulas relativas às questões de gênero em contratos coletivos de trabalho aumentaram. Entre 1993-1995, 407 cláusulas

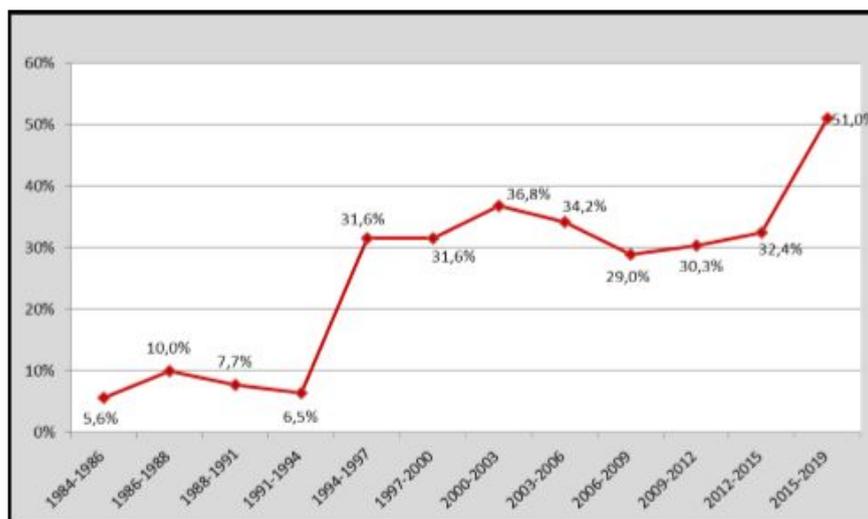
foram registradas, no período de 2007-2009 os registros passaram para 553. Porém, boa parte dessas cláusulas apenas reafirmam normas já definidas na legislação trabalhista. Outro ponto que merece atenção, é o fato de que em todos os períodos o maior número de cláusulas refere-se ao tema trabalho-maternidade (gestação, maternidade/paternidade e responsabilidades familiares), em detrimento de temas como igualdade de gênero, saúde da mulher, dentre outros.

Ressalte-se, também, que ao longo dos anos de luta, a mulher trabalhadora passou a ocupar mais funções de destaques nos sindicatos, possibilitando a presença feminina também nas mesas de negociação com os patrões:

“A gente só consegue avançar nesses temas (...) quando nós temos mulheres na mesa de negociação. Se as mulheres não estão na mesa de negociação, é o primeiro tema que sai da pauta. (...) Na visão dos homens, o mais importante é: garantir participação nos lucros, garantir aumento salarial... e as questões de condições de trabalho e até mesmo de cláusulas sociais são consideradas menos importantes. No máximo, tratam da saúde do trabalhador, somente isso” – Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (SPM, 2010: 25).

TABELA 2

Participação feminina na Direção Executiva Nacional da CUT (%)



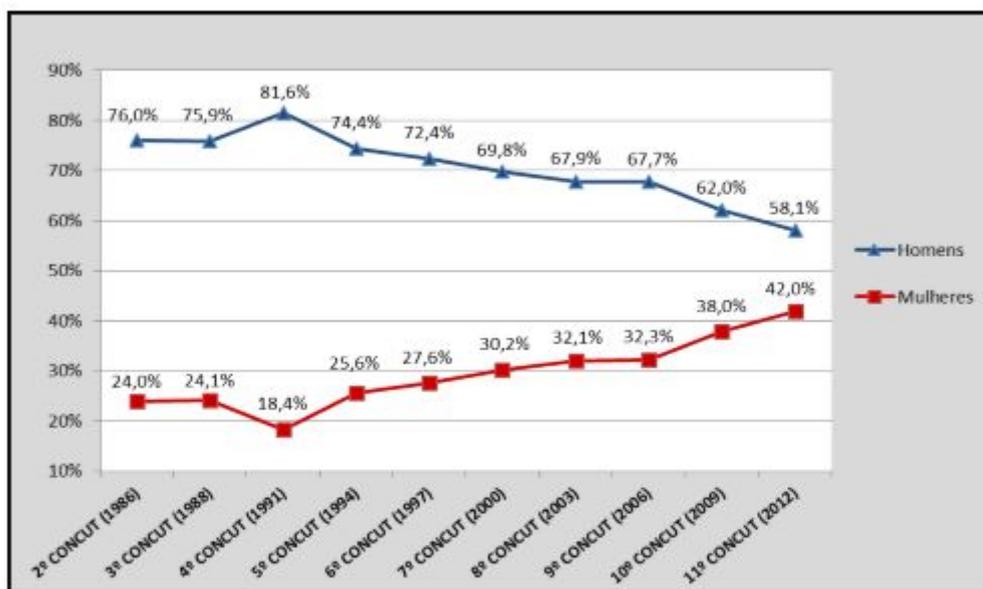
Fonte: Resoluções do 1º ao 12º CONCUT.

Gráfico retirado de: **JOSÉ LUIZ SOARES**, As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo.

Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>. p. 10

Tendo como base a CUT, é nítido o aumento da participação feminina na Direção Executiva Nacional, depois do ano de 1994 . Fica claro que esse aumento foi proporcionado por ações afirmativas, como as cotas mínimas, que reservavam ao menos 30% dos cargos diretivos e participação em fóruns cutistas para as mulheres.

TABELA 3
Quadro de delegados e delegadas credenciados nos CONCLUTs (%)



Fonte: Resoluções do 6º ao 11º CONCLUT
Gráfico retirado de: JOSÉ LUIZ SOARES, As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo.
Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>. p. 11

Tendo como base o Gráfico 2, verifica-se que a presença feminina nos cargos de delegadas credenciadas aumentou consideravelmente. O índice de participação mais baixo foi de 18,4%, registrado em 1991, e desde então, se manteve em uma crescente, chegando aos 42% em 2012.

Em 2012, as sindicalistas da CUT reivindicaram por medidas drásticas, já que as cotas de 30% não eram suficientes para o alcance da igualdade. No mesmo ano, as cotas de gênero passaram de 30% para 50%, tanto para a formação de chapas quanto nos cargos de direção em

nível nacional e estadual. Na CONCURT de 2015, foi eleita uma Executiva Nacional com mais da metade dos postos ocupados por mulheres²⁰.

TABELA 4
Presidentes e vice-presidentes* das centrais sindicais,**
total e distribuição percentual por sexo (2013-2014)

Centrais Sindicais	2013				2014			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB)	1	20,0%	4	80,0%	1	16,7%	5	83,3%
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%
Força Sindical (FS)	2	13,0%	14	87,0%	2	8,3%	22	91,7%
Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)	0	0,0%	9	100%	0	0,0%	11	100%
União Geral dos Trabalhadores (UGT)	0	0,0%	13	100%	0	0,0%	13	100%
Total	4	9,0%	41	91,0%	4	7,1%	52	92,9%

Fonte: Centrais Sindicais. SPM, 2015, 2013.

* Uma mesma central sindical poder ter mais de um/a vice-presidente.

** Consideradas apenas as centrais sindicais reconhecidas pelo MTE no período em questão.

Na Tabela 3 podemos observar que mesmo com uma crescente presença feminina no movimento sindical, os cargos das principais centrais sindicais ainda são majoritariamente ocupados por homens. Os dados apresentam, ainda, que no comparativo entre 2013 e 2014, houve uma diminuição de 1,9% do total de mulheres nesses cargos de liderança. Inicialmente a diferença parece pouca, mas analisando que o percentual feminino não chegou sequer a atingir 10% do contingente nesse período, qualquer diminuição já representa um retrocesso.

O crescimento da participação feminina nos sindicatos ocorreu, mas não refletiu no aumento da participação de mulheres em cargos de liderança. As mulheres, em sua grande maioria, se encontram nos cargos de menos prestígio:

Considera-se ‘inserção excluída’ a maior concentração das mulheres em determinados setores ou postos de trabalho em condições mais precárias, com remunerações menores, pouco acesso à qualificação profissional e ao uso da

²⁰ JOSÉ LUIZ SOARES, As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. 2016. 40º Encontro Anual da ANPOCS ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva. Acesso em 03/01/2018.

tecnologia, tudo isso dificultando a sua ascensão e acentuando a divisão sexual do trabalho.²¹

Segundo Rocha, a expressão ‘teto de vidro’ (*glass ceiling*) foi cunhada, em 1985, pelo Wall Street Journal, e representa um obstáculo que impede mulheres ocupantes de cargos em posição hierarquicamente inferior de enxergar, do seu lugar, os altos cargos ocupados por homens. Na percepção das mulheres, elas não se sentem em condições de concorrer a tais cargos. Essa barreira invisível, de difícil diagnóstico, não é óbvia. Se a ascensão pelas mulheres aos altos cargos não é definida pela capacidade, habilidade ou qualificação, então a motivação para que isto ocorra encontra-se sublimada, ou não é perceptível (ROCHA, 2006, p. 107).

De acordo com Carvalhal, nos sindicatos, o universo masculino demonstra sua força impondo à mulher “ocupar as funções de secretaria, cargos onde o poder é minimizado” (2005, p.80). Nesse cenário, as ações afirmativas, seja em campanhas de incentivo à participação feminina ou até mesmo à implantação de políticas de cotas de gênero para cargos de destaque, tem o papel de subverter essa estrutura machista.

4. Possíveis motivações para os baixos índices de participação das mulheres nos sindicatos

Embora a existência de cotas, ações afirmativas e demais incentivos à participação feminina nos sindicatos tenha obtido resultados, ainda há diferenças entre homens e mulheres nesses espaços.

Além do machismo arraigado nessas instituições, fatores como a sensação de não pertencimento, a jornada dupla/tripla de trabalho, o número insuficiente de creches e escolas integrais para atender aos filhos, a desaprovação do marido, familiares e pessoas pertencentes ao círculo social, a segmentação das mulheres em atividades historicamente ditas femininas, dentre outros, são obstáculos concretos para a atuação mais efetiva das mulheres nos

²¹ **POSTHUMA, Anne C.; LOMBARDI, M. Rosa.** Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. São Paulo em perspectiva, Fundação Seade, vol. 11, n. 1, 1997.

sindicatos. Nesse sentido, Sartori afirma que “para os homens parece ser ‘natural’ participar do movimento sindical, quase um prolongamento da vida”, enquanto que para as mulheres tal participação é difícil, “envolvendo até mesmo rupturas familiares e sociais.” (2001, p. 232).

TABELA 5



Revista *Elas por Elas* - Abril 2015
Pela igualdade de gênero, por Débora Junqueira.
<http://sinprominas.org.br/wp-content/uploads/2015/04/ELA-POR-ELAS-N%C2%BA-8.pdf>

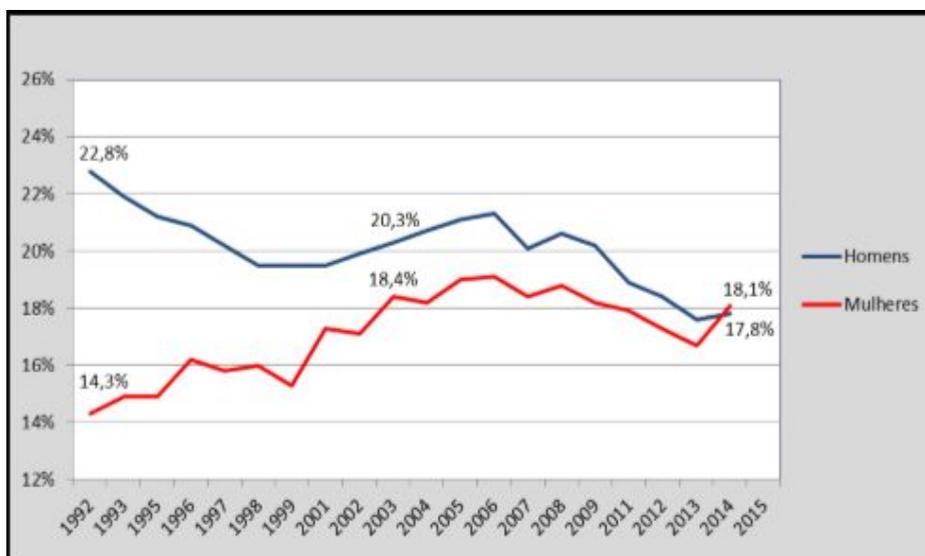
No quadro acima, é nítida a disparidade na ocupação dos cargos de direção por homens e mulheres. Em 2015, o SINPRO MINAS (Sindicato dos Professores de Minas Gerais) havia o dobro de mulheres entre os sindicalizados, mas $\frac{1}{4}$ a mais de homens nos cargos de direção.

Apesar de haver uma maior participação das mulheres nas esferas de trabalho e mesmo no tocante à filiação sindical (ver Tabela 6), isto não se reproduz nos níveis mais altos da tomada de decisão nos sindicatos (CAPELLIN, 1996, p. 272).

Ademais, mesmo que as mulheres ocupem cargos na diretoria e, em especial, na presidência de sindicatos, isto não significa que não haja discriminação quanto à participação, tomada de decisão e reivindicação por igualdade de gênero e poder. A presença ainda forte da oposição

dos gêneros masculino e feminino nessas entidades proporciona, também nesses espaços, a dicotomização vigente na nossa sociedade (BONI, 2004).

TABELA 6
Pessoas de 18 anos ou mais de idade, ocupadas e sindicalizadas, por sexo (%) Brasil, 1992-2014



Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Gráfico retirado de: **JOSÉ LUIZ SOARES**, As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo.

Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>. p. 15

É evidente que as mulheres têm muito mais entraves que os homens, para se fazer presentes no cotidiano dos sindicatos. Mesmo com um ambiente mais receptivo, com incentivos para a participação feminina, os fatores anteriormente citados continuam sendo um impedimento. Os depoimentos abaixo sintetizam essa questão:

“Nós, enquanto mulheres, temos dupla, tripla jornada e hoje, culturalmente, ainda está incutido na mentalidade das pessoas (...) que esse trabalho doméstico, o cuidado dos filhos, são funções das mulheres. E mesmo as mulheres, elas ainda têm essa dificuldade. Então, a participação no sindicato, em assembleias, nas atividades que têm no final de semana, as plenárias, há uma participação maior do homem, porque o homem não tem essa preocupação” – dirigente sindical, metalúrgica. (SOUZA, 2011, p. xxx, online, acesso em: 04/01/2018)²²

²² **SOUZA, Juliana**. As Mulheres Trabalhadoras em Luta pelos Espaços de Poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011. Acesso em: 04/01/2018.

Dava aula, fazia faculdade, cuidava da casa, marido e filhos e ainda participava de reuniões, assembleias e greves. Muitas vezes, levava as crianças junto comigo, que dormiam nos sofás do sindicato, nem sempre preparado para acolher as mulheres e suas necessidades. Quando eu chegava em casa, o meu marido reclamava muito. O fim do casamento foi inevitável, mas não me arrependo, gosto do que faço e me sinto realizada” – Vera Lúcia Alfredo, dirigente sindical, professora e vereadora²³.

Fica evidente nos relatos acima, de maneira prática, como a rotina atribulada da mulher influencia na sua dedicação à vida sindical, fazendo com que as mesmas se desdobrem, e muitas vezes abram mão de coisas importantes, para conseguir cumprir todas as suas funções.

5. Análise das Entrevistas

As entrevistas foram realizadas com trabalhadoras sindicalizadas e atuantes em cargos diretos em sindicatos ou centrais sindicais. As perguntas foram construídas tendo como base o presente artigo, e encaminhadas para as entrevistadas via e-mail.

O principal objetivo da realização das entrevistas é embasar e ilustrar o conteúdo teórico pesquisado até então e acrescentar fatos e vivências de mulheres com experiência no âmbito diretivo dos sindicatos brasileiros. As questões foram construídas visando coletar desde dados simples, como a proporção de homens e mulheres nos cargos diretos sindicais, quanto opiniões e experiências tanto no ambiente sindical, como na relação entre as dirigentes e o patronato. Uma breve pesquisa sobre os sindicatos dos quais as mulheres entrevistadas fazem parte, também auxiliou para complementar algumas das perguntas.

O questionário foi dividido em duas partes. A primeira com foco na experiência dentro do próprio sindicato: relação com os colegas, principais pleitos, dificuldades, experiências e opiniões. A segunda parte da entrevista foca no machismo presente na relação entre a mulher representante do sindicato e o patrão.

Inicialmente foi estabelecido contato com quatro mulheres, ocupantes de cargos diretos em sindicatos distintos, todos no estado de Minas Gerais. O questionário foi encaminhado à

²³ **JUNQUEIRA, Débora.** Pela igualdade de gênero. Revista *Elas por Elas – SINPRO Minas*, Belo Horizonte, abr. 2015, ano 08, nº 08, p. 13. Acesso em: 04/01/2018.

todas, via e-mail, no mês de abril e maio de 2018. Dois questionários respondidos foram recebidos, também via e-mail.

5.1 Entrevista 1

R.G. é de Belo Horizonte, e atua/já atuou em cargos de coordenação no SINDIFES, FASUBRA Sindical e CUT-MG. Considera que o ambiente sindical, assim como o da política em geral é machista, e vê dificuldade na colocação de causas femininas em pauta e prática dentro do sindicato, inclusive em entidades com direção majoritariamente feminina.

A dupla jornada e a intimidação frente à predominância masculina no meio sindical, são consideradas por ela como empecilhos para uma participação mais ativa das mulheres no movimento. As maiores lutas femininas frente ao empregador são por mais liberdade, democracia e autonomia.

5.2 Entrevista 2

R.F. é de Itajubá-MG, e atua como representante em três entidades sindicais: o Sindicato dos Metalúrgicos de Itajubá, Paraisópolis e região, a Federação Sindical e Democrática dos Metalúrgicos de Minas Gerais e a CSP - CONLUTAS. Apenas na CSP - CONLUTAS existe paridade, por decisão congressual e estatutária, garantindo que 50% dos cargos executivos sejam ocupados por mulheres. No caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Itajubá, Paraisópolis e região, são 2 mulheres diretoras, e 22 diretores homens. Na Federação Sindical e Democrática dos Metalúrgicos de Minas Gerais, além de R.F., há mais duas mulheres em cargos executivos.

Os casos de silenciamento e interrupção ocorrem principalmente ao exercer funções consideradas superiores:

A maior dificuldade de “dirigir” homens é muito mais dentro das diretorias das entidades do que na categoria, nas assembleias, e atividades com os trabalhadores. Pois nas diretorias a disputa nem sempre é política (quero dizer, uma disputa saudável pela melhor proposta política), muitas vezes, se transforma numa disputa de poder e daí já sofri muitas vezes com a utilização do machismo para a disputa de poder. Na IMBEL, empresa em que sou a principal dirigente sindical, ou seja, sou a

representante nas negociações salariais com a patronal, sou a que dirige as assembleias, etc, tive muito menos dificuldades em relação ao machismo. Mesmo a Imbel sendo uma empresa composta por 70% de homens e a maioria mais velhos que eu, eles sempre me reconheceram como dirigente sindical.

A entrevistada considera o capitalismo como reprodutor do machismo, e conseqüentemente, as organizações da sociedade, como os sindicatos, vão perpetuar essa lógica, o que não é problema exclusivo do meio sindical:

A diferença é que no meio sindical, por ser um espaço de organização para transformação das condições de trabalho e da sociedade, temos mais possibilidades de combater o machismo. Por isso, no caso das diretorias sindicais que participo nos organizamos por dentro delas em Secretarias de mulheres, fazemos cursos e debates sobre o machismo e porque não reproduzi-lo e tentamos ganhar os dirigentes sindicais para combatê-lo. Dentro da CSP Conlutas há movimentos de luta contra opressão filiados, como o Movimento de Mulheres em Luta. Defendemos que hajam punições aos atos machistas, que vão desde de punições educativas até expulsão das diretorias. No Sindicato de Metalúrgicos já punimos por 3 meses um ato machista de um diretor. Defendemos também que, na medida do possível, o mesmo percentual de mulheres na base das categorias reflita na composição das diretorias sindicais. Que sejam dados cursos de formação e seminários sobre machismo para as diretorias. Bem como outras medidas, como campanhas de sindicalização específicas para as mulheres, levantar nas campanhas salariais demandas específicas das mulheres, etc.

Os maiores obstáculos para que mais mulheres participem dos sindicatos, além do machismo, são a dupla jornada (cuidar da casa, dos filhos, dos pais) e o fato de, por vezes, ocuparem cargos mal remunerados, tendo que complementar a renda com bicos.

Na relação empregado e patrão, R.F. conta que as empresas também usam do machismo para desmoralizar as dirigentes sindicais. As principais lutas segundo ela, são comuns às lutas dos homens, melhores salários, condições de trabalho e direitos. Nas demandas específicas destacam-se: auxílio-creche, dias abonados para levar filhos ao médico, doenças de trabalho que atingem mais as mulheres (LER/DORT²⁴), luta por igual classificação (em muitos casos mulheres desempenham as mesmas funções dos homens, mas recebem menos por estarem alocadas em cargos inferiores). Segundo ela, no momento a maior luta é contra a reforma trabalhista que permite às gestantes e lactantes trabalhar em locais insalubres.

²⁴ LER: Lesão por Movimento Repetitivo. DORT: Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho.

5.3 Análise

É possível estabelecer uma comparação entre as estruturas dos sindicatos das entrevistadas, com base no seu tamanho. Em centrais sindicais e sindicatos maiores, as políticas afirmativas se fazem mais presentes, em contraponto aos sindicatos menores, onde a presença feminina é mais tímida, e por vezes inexistente.

Nota-se porém que, mesmo em um ambiente sindical mais plural, onde há uma presença significativa de mulheres em funções diretivas, segundo a primeira entrevistada, a dificuldade de colocar pautas referentes às causas femininas em destaque continua presente. Ou seja, a garantia de um número específico de cargos diretivos para mulheres, por vezes não significa que demandas femininas serão levadas em conta. Uma das razões que contribuem para esse fato, é a influência masculina arraigada em algumas organizações, que considera questões ligadas ao gênero como pautas de segunda classe, menos importantes.

Nos dois casos, a dupla jornada foi citada como um dos principais empecilhos para uma participação mais ativa das mulheres sindicalizadas, seguida da intimidação masculina quando as mulheres passam a ocupar funções de maior destaque dentro do sindicato.

6. Considerações Finais

Nos últimos anos o feminismo tem ganhado espaço na sociedade brasileira, e situações antes tidas como “normais”, por exemplo, assédio e intimidação masculinas, estão sendo expostas e discussões acerca do tema passaram a acontecer, gerando impacto positivo inclusive nas relações das mulheres no ambiente de trabalho.

O cenário atual, no que se refere à representatividade feminina dentro dos sindicatos, ainda está longe do ideal. Entretanto é notável sua evolução ao longo dos anos. Ao passo que a mulher foi conquistando seu espaço no mercado de trabalho, o mesmo foi ocorrendo no meio sindical.

A questão da dupla/tripla jornada foi notada de maneira recorrente como o maior entrave para que haja mais envolvimento feminino nas questões sindicais. As cotas de gênero são uma grande conquista, e evidentemente se fazem importantíssimas no contexto atual, pois possibilitam que as causas trabalhistas referentes à questões femininas sejam expostas e discutidas. Infelizmente essas ações afirmativas não resolvem o problema da intimidação masculina, que ainda se faz presente, e da baixa participação das mulheres sindicalizadas.

A luta feminina pela conquista de espaços, tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente sindical, tende a continuar se fortalecendo pois é perceptível que as mulheres estão a cada dia mais organizadas e cientes de seus direitos, necessidades e anseios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. KAMADA, Fabiana Larissa.** AUSENTES OU INVISÍVEIS? A participação das mulheres nos sindicatos. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 25, n. 1 - Jan./Jun. 2012. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/article/viewFile/13656/11077>
2. **BONI, V.** Poder e igualdade: as relações de gênero entre sindicalistas rurais de Chapecó, Santa Catarina. Revista Estudos Feministas, Florianópolis: v.12, n. 1, jan/abr. 2004.
3. **BOURDIEU, P.** A dominação masculina. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 158 p.
4. **CAPELLIN, P.** Ações Afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA. Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade. 2. ed. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.
5. **CARVALHAL, T. B.** A inserção da mulher no sindicato: uma leitura geográfica da questão de gênero. Revista Perspectiva Geográfica, Marechal Cândido Rondon, v.1, p.71 – 87, 2005.
6. **COSTA, A A. A.** As mulheres no sindicato. In: SARDENBERG, C. M. B. (org.) A face feminina do complexo metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste. Salvador: UFBA/FFCH/ NEIM; REDOR; São Paulo; CNM/ CUT, 2004.
7. **GREGÓRIO, Mariany.** O sindicalismo brasileiro, o golpe de 1964 e alguns desdobramentos.
Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/viewFile/21723/19717>
8. **JOSÉ LUIZ SOARES,** As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. 2016. 40º Encontro Anual da ANPOCS ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>. p. 04.
9. **JUNQUEIRA, Débora.** Pela igualdade de gênero. Revista Elas por Elas – SINPRO Minas, Belo Horizonte, abr. 2015, ano 08, nº 08, p. 13. Disponível em: <http://sinprominas.org.br/wp-content/uploads/2015/04/ELA-POR-ELAS-N%C2%BA-8.pdf>
10. **LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O.** As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS.17., 2010. Caxambu. Anais. Caxambu: ABEP, 2010. Disponível em:

<http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf>.
Acesso em: 10 jun. 2018.

11. LIBBY, Douglas Cole. FURTADO, Júnia Ferreira. Trabalho livre, trabalho escravo: Brasil e Europa, séculos XVIII e XIX. São Paulo: Annablume, 2006.

12. POSTHUMA, Anne C.; LOMBARDI, M. Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. São Paulo em perspectiva, Fundação Seade, vol. 11, n. 1, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_13.pdf

13. ROCHA, C. T. da C. Gênero em ação: rompendo o teto de vidro? (novos contextos da tecnociência). 2006. 244 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra61865. Acesso: 10 jun. 2018.

14. ROVAI, Marta Gouveia de Oliveira. Osasco 1968: A greve no feminino e no masculino. São Paulo, 2012. Tese de doutorado em história - USP. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-10012013-175034/publico/2012_MartaGouveiaDeOliveiraRovai_VCorr.pdf

15. RUY, Carolina Maria. 1968 – Contagem e Osasco: o ressurgimento do sindicalismo. Memória Sindical. 2006. Disponível em: <http://memoriasindical.com.br/formacao-e-debate/1968-contagem-e-osasco-o-ressurgimento-do-sindicalismo/>

16. SARTORI, A. J. Homens e relações de gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (org.). Tempos e lugares de gênero. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Editora 34, 2001. p.216-239.

17. SOUSA, Juliana. As Mulheres Trabalhadoras em Luta pelos Espaços de Poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/6729/3906.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. SOUZA-LOBO, Elisabeth. O gênero da representação: movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990). Revista Brasileira de Ciências Sociais. n. 17. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_17/rbcs17_01.htm.

19. VALENTE, Silza Maria Pasello. O movimento anarquista no Brasil. Semina: Cio SocJHum., Londrina, v. 15, n. 3, p.260-269, set.1994.

20. ZANETTI, Lorenzo. O "Novo" Sindicalismo Brasileiro: Características, Impasses e Desafios. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro. 1993. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9188/000060898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1

Questionário destinado à mulheres sindicalistas que ocupam ou já ocuparam cargos diretivos

Pesquisa para fim acadêmico: Trabalho de Conclusão de Curso, Ciências do Estado - UFMG.
Se não se sentir confortável ou não quiser responder alguma das perguntas, apenas deixe em branco.

1. Qual seu nome (opcional), cidade e sindicato:

Rosângela Gomes Soares da Costa
Belo Horizonte – MG
SINDIFES
FASUBRA Sindical
CUTMG

2. Já ocupou qual/quais cargos diretivos dentro do sindicato? Ex: Presidente, Secretário, Diretor, etc.

SINDIFES: Coordenação de Comunicação, Coordenação Geral, Coordenação Aposentados;
FASUBRA: Coordenação de Educação;
Atualmente, Secretária de Comunicação da CUTMG.

3. Os demais cargos eram majoritariamente ocupados por homens ou mulheres?

Mais Mulheres

No caso da CUTMG – A diretoria tem paridade entre homens e mulheres.

4. Já foi silenciada, interrompida, constrangida em alguma reunião ou assembleia, por um homem?

Já houve tentativa.

5. Considera o meio sindical machista? Já foi vítima de ações machistas?

O ambiente sindical, assim como o da política em geral é machista.

Sim.

6. Os pleitos relacionados às causas femininas geralmente são deixados em segundo plano?

Sim, mesmo com a tentativa de coloca-los em pauta e em prática, ainda não se consegue colocar como pauta prioritárias da luta de mulheres. Lamentavelmente, mesmo nas entidades dirigidas majoritariamente por mulheres.

7. Na sua opinião, qual ou quais motivos abaixo contribuem para uma participação menos ativa das mulheres no movimento sindical:

a) A dupla jornada - além do trabalho formal, dar conta do trabalho doméstico (X).

b) Intimidação frente à predominância masculina (X)

c) Intimidação por parte do patrão

d) Pouco interesse

e) Outro motivo:

8. Você acredita que a presença feminina nos cargos diretivos tende a aumentar, se manter, ou diminuir ao longo dos anos?

9. Gostaria de escrever um pouco sobre sua experiência dentro do sindicato?

Relação sindicalista X patrão

1. Já se sentiu prejudicada durante negociações por ser mulher?

2. Já foi vítima de constrangimentos por conduta machista praticada pelo empregador?

3. Considera que o empregador trata as mulheres dirigentes de maneira diferente da que trata os homens?

4. Atualmente quais são as maiores lutas femininas, frente às empresas?
- Luta pela liberdade, democracia e autonomia.

5. Gostaria de acrescentar algo sobre a relação entre a mulher sindicalista e o patrão?

Muito obrigada pela atenção e disposição!
Lívia Nogueira (liv.nogueira@gmail.com)

ANEXO 2

Questionário destinado à mulheres sindicalistas que ocupam ou já ocuparam cargos diretivos

Pesquisa para fim acadêmico: Trabalho de Conclusão de Curso, Ciências do Estado - UFMG.

Se não se sentir confortável ou não quiser responder alguma das perguntas, apenas deixe em branco.

1. Qual seu nome (opcional), cidade e sindicato:

Renata França, moro em Itajubá-MG

Estou como representante de três entidades sindicais:

Sindicato dos Metalúrgicos de Itajubá, Paraisópolis e região

Federação Sindical e Democrática dos Metalúrgicos de Minas Gerais

CSP-CONLUTAS – Central Sindical e Popular

2. Já ocupou qual/quais cargos diretivos dentro do sindicato? Ex: Presidente, Secretário, Diretor, etc.

Diretora do Sindicato dos Metalúrgicos de Itajubá, Paraisópolis e região: o Sindicato é formado por uma diretoria colegiada, então todos são diretores e dividimos o que seriam os cargos por funções, neste sentido, sou responsável por coordenar o grupo de diretores da IMBEL e empresas pequenas.

Federação Sindical e Democrática dos Metalúrgicos de Minas Gerais: cargo de diretora

CSP-CONLUTAS – Central Sindical e Popular: cargo de secretaria executiva nacional (é uma central composta por entidades sindicais e do movimento popular do Brasil todo e compoño a direção nacional da entidade).

3. Os demais cargos eram majoritariamente ocupados por homens ou mulheres?

No Sindicato dos Metalúrgicos há mais uma mulher e os outros 22 diretores são homens.

Na Federação há mais duas mulheres

Na executiva da CSPConlutas, composta por 23 membros titulares e 8 suplentes, a executiva é paritária, ou seja, tem que ser composta (por decisão congressual e estatuto) por 50% de mulheres.

4. Já foi silenciada, interrompida, constrangida em alguma reunião ou assembleia, por um homem?

Sim, cotidianamente, principalmente por exercer funções superiores aos homens. A maior dificuldade de “dirigir” homens é muito mais dentro das diretorias das entidades do que na categoria, nas assembleias, e atividades com os trabalhadores. Pois nas diretorias a disputa

nem sempre é política (quero dizer, uma disputa saudável pela melhor proposta política), muitas vezes, se transforma numa disputa de poder e daí já sofri muitas vezes com a utilização do machismo para a disputa de poder. Na IMBEL, empresa em que sou a principal dirigente sindical, ou seja, sou a representante nas negociações salariais com a patronal, sou a que dirige as assembleias, etc, tive muito menos dificuldades em relação ao machismo. Mesmo a Imbel sendo uma empresa composta por 70% de homens e a maioria mais velhos que eu, eles sempre me reconheceram como dirigente sindical.

5. Considera o meio sindical machista? Já foi vítima de ações machistas?

O sistema capitalista é machista e essa ideologia se infiltra nas organizações da sociedade, todas elas, inclusive nos sindicatos. Mas não diria que é um problema do “meio sindical” em particular. Já sofri machismo no sindicato, no local de trabalho, de estudo, na família, etc. A diferença é que no meio sindical, por ser um espaço de organização para transformação das condições de trabalho e da sociedade, temos mais possibilidades de combater o machismo. Por isso, no caso das diretorias sindicais que participo nos organizamos por dentro delas em Secretarias de mulheres, fazemos cursos e debates sobre o machismo e porque não reproduzi-lo e tentamos ganhar os dirigentes sindicais para combatê-lo. Dentro da CSPConlutas há movimentos de luta contra opressão filiados, como o Movimento de Mulheres em Luta. Defendemos que hajam punições aos atos machistas, que vão desde de punições educativas até expulsão das diretorias. No Sindicato de Metalúrgicos já punimos por 3 meses um ato machista de um diretor. Defendemos também que, na medida do possível, o mesmo percentual de mulheres na base das categorias reflita na composição das diretorias sindicais. Que sejam dados cursos de formação e seminários sobre machismo para as diretorias. Bem como outras medidas, como campanhas de sindicalização específicas para as mulheres, levantar nas campanhas salariais demandas específicas das mulheres, etc. Tivemos recentemente um Encontro que encaminhou algumas resoluções sobre Mulheres nos Sindicatos, posso te passar para conhecer.

6. Os pleitos relacionados às causas femininas geralmente são deixados em segundo plano?

Como na pergunta anterior, a resposta é relativa. Vai depender do nosso peso e força nas diretorias sindicais. Nossa orientação é no sentido de priorizar reivindicações e demandas das mulheres. Temos tido muito avanço neste tema. Mas em outros sindicatos onde não há uma organização das mulheres acredito que é mais difícil.

7. Na sua opinião, qual ou quais motivos abaixo contribuem para uma participação menos ativa das mulheres no movimento sindical:

a) A dupla jornada - além do trabalho formal, dar conta do trabalho doméstico: sim, principalmente as mães solteiras

b) Intimidação frente à predominância masculina

O machismo pode afastar as que se aproximam, mas não acho que seja um motivo para não entrarem no movimento

c) Intimidação por parte do patrão

Há muito mais assédio moral sobre as mulheres, mas havendo uma preocupação em debater e lutar contra isso, pode virar na verdade um ponto para entrarem no movimento e combater o assédio, não para não entrarem

d) Pouco interesse

Com certeza não. Cada vez vejo mais mulheres interessadas e participando.

e) Outro motivo:

Acredito que o maior obstáculo é os problemas mais concretos: dupla jornada, cuidar de filhos, dos pais quando doentes, no trabalho por estarem em postos de trabalho mau remunerados, as vezes fazem bicos para complementar o salário, etc.

Há também o problema do machismo, que pressiona para que as mulheres não participem.

8. Você acredita que a presença feminina nos cargos diretivos tende a aumentar, se manter, ou diminuir ao longo dos anos?

Me parece que há uma tendência a aumentar. Já vem aumentando e quanto mais mulheres nos cargos diretivos, mais outras vão vir também

Relação sindicalista X patrão

1. Já se sentiu prejudicada durante negociações por ser mulher?

As empresas também usam do machismo para desmoralizar os dirigentes sindicais.

2. Já foi vítima de constrangimentos por conduta machista praticada pelo empregador?

Comigo talvez menos por ser dirigente sindical, mas vejo cotidianamente muitos casos de assédio moral, de chefes que gritam com as trabalhadoras mulheres, fazem piadas buscando inferiorizar seu trabalho, até assediam sexualmente.

3. Considera que o empregador trata as mulheres dirigentes de maneira diferente da que trata os homens?

Com certeza o machismo influencia. Mas como é uma relação de interesses conflitantes, sendo homem ou mulher, dificilmente temos uma boa relação na negociação de pontos mais fundamentais

4. Atualmente quais são as maiores lutas femininas, frente às empresas?

Primeiramente a luta das mulheres é a mesma luta dos homens por salário, melhores condições de trabalho, por direitos, etc. Há demandas específicas, como por exemplo, auxílio creche, dias abonados para levar filhos ao médico, doenças do trabalho que atingem

mais as mulheres como LER/DORT, luta por igual classificação (pois muitos casos as mulheres fazem a mesma função que o homem, mas recebem menos, pois tem cargos inferiores), neste momento, há uma luta contra a reforma trabalhista que permite às gestantes e lactantes trabalhar em locais insalubres, entre outras.

5. Gostaria de acrescentar algo sobre a relação entre a mulher sindicalista e o patrão? Se for de seu interesse, posso lhe enviar alguns jornais do Sindicato que tem políticas específicas para as mulheres. Só pedir

Muito obrigada pela atenção e disposição!
Lívia Nogueira (liv.nogueira@gmail.com)