

**40º Encontro Anual da ANPOCS**  
**ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva**

**As políticas de gênero no sindicalismo  
brasileiro contemporâneo**

**José Luiz Soares**

**Setembro de 2016**

## **Introdução**

O presente trabalho versa sobre o estado das políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo. Constatamos que houve um fortalecimento dessas políticas nas últimas décadas. Hoje, as questões de gênero encontram-se mais presentes nos sindicatos, *conquistaram-se corações e mentes* e reduziram-se em parte as desigualdades entre os sexos nos mundos sindical e do trabalho. Apesar disso, as desigualdades e discriminações por que passam as mulheres permanecem elevadas, alimentadas por padrões culturais e sociais bastante vivos.

As permanências num processo histórico em que os direitos e a participação política das mulheres foram, com efeito, ampliados colocam desafios tanto para a compreensão sociológica quanto para ativistas. Tendo isso posto, procuramos refletir sobre o estado das questões e políticas de gênero na esfera sindical, ressaltando os fatores que contribuíram para seu desenvolvimento e os fatores que lhes impuseram resistências. Apresentamos aqui os resultados preliminares desse intento, os quais, por sua vez, são parte de um projeto de pesquisa maior, ainda em andamento, a respeito dos rumos do sindicalismo no Brasil no século XXI.

Tivemos como fontes empíricas: 1) entrevistas com sindicalistas; 2) exame bibliográfico; 3) observação direta em assembleias e outros encontros sindicais; 4) publicações de organizações sindicais (jornais, *sites*, resoluções de congresso etc.); e 5) estatísticas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

## **A trajetória das políticas de gênero no sindicalismo brasileiro<sup>1</sup>**

As políticas de gênero no Brasil tiveram origem, por um lado, em um conjunto de transformações econômicas e sociais verificadas ao longo de décadas; e, por outro, em uma trajetória histórica protagonizada por movimentos sociais e organizações que lograram transformar determinadas experiências vividas pelas mulheres em problemas coletivos e

---

<sup>1</sup> Traçamos uma trajetória das políticas de gênero de maneira um tanto quanto linear. Cumpre ressaltar que se trata de uma simplificação. Na prática a trajetória foi mais tortuosa, com idas e vindas e frequentemente conjugando-se esforços para a mudança e outros para a reprodução das desigualdades de gênero.

numa *causa* bem sucedida, no sentido de que se consolidaram enquanto um problema público, com uma agenda política constituída, base de mobilizações significativas (Boltanski, 2000; Chateauraynaud, 2008).

Os processos de crescimento econômico, industrialização e urbanização vividos no Brasil desde os anos 1930 repercutiram sobre o aumento da taxa de escolarização das mulheres, bem como na ampliação da presença feminina no mercado de trabalho (principalmente a partir dos anos 1970) e nos espaços públicos como um todo. Some-se a isso o fato de que o surgimento das pílulas anticoncepcionais resultou em queda na taxa de natalidade, mudando o perfil demográfico das famílias. À medida que as mulheres se projetaram para fora dos ambientes domésticos, as interações vividas favoreceram o desenvolvimento da concepção de que além de diferenças físicas e biológicas entre os sexos existem diferenças social e culturalmente determinadas, e que estas se encontram na base de problemas comuns às mulheres em sua vida familiar, sexual, no trabalho etc. Assim ganharam corpo as construções críticas aos *papéis* reservados a cada sexo. Em fins dos anos 1960 já era sentido claramente um acúmulo de questionamentos (Goldberg, 1989a, 1989b). Nas décadas seguintes, surgiram diversos movimentos feministas e de mulheres, que se constituíram em agentes ativos de questionamentos às desigualdades e opressões vividas pelas mulheres no seio da família, no trabalho e na sociedade em geral (Gohn, 2007; Souza-Lobo, 1991; Delgado & Soares, 1995; Sader, 1988). Essa realidade se manifestou inclusive em regiões rurais, onde, em meio às lutas pela terra e pelo reconhecimento de direitos do trabalho rural, surgiram demandas especificamente femininas e ativistas de destaque, como Margarida Maria Alves.

A interlocução entre movimentos feministas/de mulheres e sindicalismo é antiga. Um ponto de inflexão se deu nos anos 1970, quando houve uma entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho, acompanhada de um crescimento substantivo do número de mulheres sindicalizadas. Estas se aproximaram mais dos sindicatos.

O *novo sindicalismo* que surgiu em fins dos anos 1970, com perfil mais combativo e de relações mais estreitas com suas bases, abriu espaço para uma maior inserção do discurso feminino em sindicatos e para o ingresso das mulheres na militância político-sindical. No fim da década, algumas categorias trabalhistas realizaram encontros e congressos de mulheres trabalhadoras (Souza-Lobo, 1991; Sousa, 2011). Ao longo dos

anos 1980, os encontros ampliaram-se e surgiram os primeiros departamentos femininos em sindicatos, tanto nos meios urbanos quanto nos rurais (Neves, 1993).

Porém, até então, as demandas das mulheres trabalhadoras (creches, licença maternidade, igualdade de salários, controle do uso do banheiro, fim das discriminações etc.) ocupavam posição bastante secundária no leque de preocupações do movimento sindical e as oportunidades políticas disponíveis para defendê-las eram muito limitadas. Em geral, o sindicalismo brasileiro dos anos 1980 se concentrou no enfrentamento de uma conjuntura político-econômica marcada pelos percalços do processo de redemocratização e por crises econômicas com hiperinflação. Nesse cenário, as ativistas da “questão das mulheres trabalhadoras” enfrentaram duras resistências – que em parte se fazem presentes ainda hoje. Embora participassem ativamente de diversas atividades sindicais, inclusive das greves mais radicais do período, as mulheres eram praticamente excluídas dos postos de poder e dos processos de tomada de decisão nos sindicatos. Entre os dirigentes sindicais compartilhava-se largamente a compreensão de que a atuação das mulheres era uma espécie de “reforço da luta dos homens” e que suas *demandas específicas* tendiam a “dividir a classe trabalhadora”. Ademais, ao longo da década, elas enfrentaram refluxos e descontinuidades em suas lutas. Por vezes, as mudanças nas direções sindicais resultavam em ascensão de lideranças masculinas menos simpáticas à “questão das mulheres” e isso paralisava a agenda. Alguns departamentos femininos em sindicatos foram extintos precocemente. O próprio crescimento da sindicalização feminina não se deu no mesmo ritmo da década anterior.

Um marco na mudança desse cenário, em favor do desenvolvimento das políticas de gênero, foi a criação, em 1986, da Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora (CQMT) – que se transformou em Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (CNMT) no início dos anos 1990 e na Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT) em 2003 –, órgão interno à Central Única dos Trabalhadores (CUT)<sup>2</sup>, de abrangência nacional. A CQMT permitiu a articulação em nível nacional de diversas sindicalistas que antes atuavam apenas junto a sua base, em sindicatos de nível local.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Centramos a análise na CUT. Isso se justifica pelo fato de que esta central sindical foi pioneira na promoção das políticas de gênero no Brasil e certamente a que mais longe as levou, tornando-se a mais importante referência de organização das mulheres na América Latina.

<sup>3</sup> A estrutura sindical no Brasil é definida segundo o “princípio do sindicato único”, o qual estipula que deve haver apenas um único sindicato por categoria profissional nas bases territoriais (quando menos o município).

Agindo de forma isolada, essas ativistas muitas vezes não reuniam forças suficientes para enfrentar as resistências a suas políticas. A atuação por dentro da CQMT, sem dúvida, fortaleceu a “agenda das mulheres” e garantiu-lhe estabilidade e continuidade (Lima *et al*, 2006; Araújo & Ferreira, 1998). Num primeiro momento, a tônica das ações era a busca por dar visibilidade à presença feminina no trabalho e nos sindicatos e por implementar as “políticas das mulheres” de maneira *transversal*<sup>4</sup> em todas as áreas de atuação da central: saúde do trabalhador, formação, organização etc. Já então se verificava forte influência do feminismo sobre as práticas das ativistas que compunham a comissão. Influência esta que só aumentaria nos anos seguintes.

No início dos anos 1990, o foco de atuação da comissão passou a ser, de um lado, a formação política de mulheres para influenciar nas tomadas de decisão dos sindicatos, sobretudo para intervir em processos de negociação coletiva com o patronato e de formulação de políticas públicas; e, de outro, a luta por ações afirmativas na forma de cotas mínimas de participação de 30% em entidades sindicais (Lima *et al*, 2006).<sup>5</sup> As cotas de participação para as mulheres em instâncias da CUT foram, com efeito, conquistadas em 1993 e tornaram-se outro marco no processo de constituição das políticas de gênero. A partir delas aumentou significativamente a participação feminina em direções sindicais cutistas, como demonstraremos adiante, e a agenda de gênero foi incorporada de maneira mais decisiva nas políticas da central sindical.

Na mesma época, tornou-se hegemônica na CUT a perspectiva de que era preciso reorientar as práticas sindicais como uma forma de responder aos desafios postos em uma

---

Estes são os *sindicatos de base*, que por sua vez podem se articular e formar organizações de cúpula, como as *federações*, que reúnem sindicatos de uma mesma categoria em nível estadual ou interestadual; as *confederações*, que faz o mesmo em nível nacional; e as *centrais sindicais*, que aglutinam sindicatos, federações e confederações de diversas categorias.

<sup>4</sup> O conceito de *transversalidade* de gênero é uma livre tradução da expressão “*Gender Mainstreaming*”, segundo a qual a perspectiva de gênero deve ser considerada em todas as políticas de uma determinada instituição. Trata-se de uma estratégia de atuação institucional na qual todos os planos de ação devem ser formulados tendo em conta o questionamento de quais são seus efeitos diferenciados sobre homens e mulheres. Essa estratégia foi formulada originalmente no âmbito da ONU, nos idos dos anos 1980, com o intuito de tornar mais eficazes as políticas institucionais em prol da equidade de gênero.

<sup>5</sup> As cotas de participação feminina foram fixadas primeiramente na 6ª Plenária Nacional da CUT, em 1993, com um percentual mínimo de 30% aplicável a todas atividades de formação, representação e delegação nas estruturas horizontais (direções estaduais e na direção nacional) e verticais (federações e confederações) da CUT. Em 2012, o estatuto da central sindical foi alterado, estabelecendo paridade entre os sexos (isto é, 50% para cada) na formação de chapas e na ocupação de cargos em todas as direções estaduais e na direção nacional a partir de 2015. Note-se que as cotas não se aplicam obrigatoriamente aos sindicatos de base, embora oriente-se que sirvam de parâmetro na realização de suas atividades. Ver Resoluções da 6ª Plenária Nacional da CUT, 24-28/08/1993, p. 09; e Resoluções do 11º CONCUT, 09-13/07/2012, p. 47-48.

conjuntura marcada por políticas neoliberais, reestruturação das relações de trabalho e crescente adoção da automação. Nesse sentido, o chamado *sindicalismo-cidadão* consistiu numa reorientação estratégica que favoreceu o desenvolvimento de algumas agendas e formas de ação até então pouco exploradas nos meios sindicais (Oliveira, 2011; Correia, 2004). Dentre as quais figurou a busca por reconhecimento de mulheres, negros e outros grupos tidos como vítimas de discriminação e como os mais frágeis num mundo do trabalho que se tornava mais precário. Na vigência do sindicalismo-cidadão, fizeram-se mais notáveis as interlocuções entre sindicalistas e feministas de origens diversas (ativistas políticas, professoras universitárias etc.). A adoção sistemática do conceito de “gênero” por sindicalistas desde meados dos anos 1990 foi sintomática disso.

A influência do feminismo entre as sindicalistas se manifestou de diversas formas: na concepção das políticas de gênero de maneira indissociável e equânime às políticas de classe; no questionamento da ideia de unidade da classe trabalhadora ou de que seus interesses de classe sejam universais; na atenção às especificidades das situações de discriminação cruzadas (uma mulher, negra e pobre, por exemplo, pode sofrer ao mesmo tempo discriminações de gênero, raça e classe); na busca pela igualdade de poderes entre homens e mulheres; na correlação entre o desempenho de dupla jornada de trabalho pelas mulheres e suas dificuldades em ascender no mercado de trabalho ou nos postos de poder; pela politização de temas como a sexualidade, a reprodução, o trabalho doméstico, dentre outros, sempre sob a ótica inovadora de aliar trabalho e vida pessoal, sindicalismo e ambiente doméstico, público e privado.<sup>6</sup>

Na segunda metade da década, teve destaque a campanha “Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, lançada em 1995. Seus principais temas eram a valorização do trabalho feminino, com os motes *salário igual para função igual e qualificação profissional no contexto da reestruturação produtiva*, e a organização sindical das mulheres, visando a ampliação da participação feminina na CUT. A campanha tinha como parâmetro as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam, respectivamente, da igualdade de remuneração entre os sexos e das discriminações no mercado de trabalho (Lima *et al*, 2006).<sup>7</sup> De certa forma,

---

<sup>6</sup> Sobre as inovações trazidas pelo feminismo na teoria e na política, ver Miguel & Biroli (2014) e o próprio texto de Scott (1995).

<sup>7</sup> Há um marco anterior em relação à mobilização das referidas convenções da OIT. Em 1992, as centrais sindicais brasileiras então existentes (CUT, Força Sindical e CGT) encaminharam à Conferência

também tinha como parâmetro a busca por aliar o público e o privado, herança do pensamento feminista, sempre crítico à lógica de separação dual entre duas esferas.

Nos anos 2000, as políticas de gênero se consolidaram. 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 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).

Na esfera sindical propriamente dita, houve um aprofundamento na incorporação das perspectivas de gênero. Um dos indícios disso foi a proliferação, nos últimos anos, de secretarias, departamentos e coletivos *de mulheres, de gênero* ou *de igualdade de oportunidades*, com destaque para a transformação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora em Secretaria, em 2003, e para a criação de Secretarias da Mulher Trabalhadora nas CUTs Estaduais. O mesmo pode-se dizer sobre os congressos, encontros e fóruns voltados para as mulheres e as questões de gênero. Eles vêm ocorrendo desde fins dos anos 1970, mas nunca foram tantos e em tão variados setores do sindicalismo como hoje. Outros indícios materiais foram o crescimento do número de cláusulas referentes às questões de gênero nos contratos coletivos de trabalho e a ampliação das cotas de participação nas direções estaduais e na nacional da CUT, reservando para cada sexo 50% das vagas na formação de chapas e na ocupação de cargos. Por outro lado, no plano ideológico, a atuação das mulheres nos sindicatos parece ter se tornado mais legítima. Voltaremos ao assunto adiante.

Antes, cumpre dizer que os temas da agenda de gênero mobilizados ao longo dos anos 1980 e 1990 foram recuperados nas duas décadas do século XXI – vide a retomada,

---

Internacional do Trabalho uma denúncia do descumprimento da Convenção 111 da OIT por parte do governo brasileiro. Em 1995, o governo brasileiro reconheceu oficialmente a existência de práticas discriminatórias de gênero e de raça nas relações de trabalho no país. Isso deu origem a políticas públicas como os “Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação”, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para uma avaliação sobre o funcionamento dos núcleos, ver Cappellin (2005).

em 2008, da campanha “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”. Como novidade vale destacar que o sindicalismo foi um ator importante nas lutas que culminaram na ampliação dos direitos das empregadas domésticas ocorrida durante o governo Dilma Rousseff, geralmente realizado por mulheres. Ademais, ampliou-se a atuação de sindicalistas em espaços de participação sobre políticas de gênero, na formulação de políticas públicas voltadas para os “direitos das mulheres”, bem como em diversas lutas de destaque realizadas junto com os movimentos feministas.<sup>8</sup>

Contudo, a promoção da agenda de gênero e a participação político-sindical das mulheres seguem sendo um desafio. Ainda há flagrantes injustiças no que tange à participação feminina no mercado de trabalho e na política sindical. As políticas de gênero continuam esbarrando em uma série de constrangimentos. Nas próximas seções apresentamos um painel a respeito das mudanças e permanências das desigualdades e discriminações de gênero no sindicalismo brasileiro do século XXI.

### **Mudança e permanência na esfera sindical**

Os dados apresentados a seguir indicam um ganho de relevância da agenda de gênero no sindicalismo brasileiro, o que vem se dando ao menos desde meados dos anos 1990. É notório, contudo, que esse é um movimento ambíguo, no qual, a despeito da maior relevância assumida pela agenda e da ampliação da participação feminina no âmbito sindical, permanecem os padrões de gênero desiguais e discriminatórios.

As políticas de gênero encontram-se mais institucionalizadas. Por um lado, ganharam em *status* (Fraser, 2010) e estão mais presentes no cotidiano dos sindicatos. Nos

---

<sup>8</sup> São exemplos de ação sindical em espaços de participação: a atuação da Secretaria de Mulheres da CUT na Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e de Tratamento, no âmbito do MTE, e no conselho da Secretaria de Políticas para as Mulheres do governo federal; a participação de sindicalistas nas Conferências de Políticas para as Mulheres em nível municipal, estadual e nacional, que culminaram na elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) do governo federal, em 2004, 2007 e 2011; e a participação na Comissão Intersetorial da Saúde da Mulher (CISMU), no âmbito do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde. São exemplos de ações desempenhadas em conjunto com os movimentos feministas: as mobilizações contra a pobreza e as violências sofridas pelas mulheres (dentre as quais as vividas no ambiente de trabalho), a exemplo da Marcha das Margaridas e da Marcha Mundial das Mulheres; as lutas pelo “direito ao próprio corpo” e pela descriminalização do aborto (vide as mobilizações contra PL 478/2007, que dispõe sobre o “estatuto do nascituro”, ou as contra o PL5069/2013, que criminaliza qualquer assistência a medidas abortivas, mesmo em situações hoje garantidas por lei); e os movimentos pela inclusão da política de gênero na grade curricular dos planos de educação.



últimos trinta anos, desenvolveu-se um movimento exitoso de politização e difusão de “novos” temas nos meios sindicais, relacionados às questões de gênero e com forte viés feminista (é o que procuramos demonstrar na seção anterior). Concomitantemente, a atuação das mulheres enquanto sindicalistas tornou-se mais legítima. Hoje, esses temas e suas *portadoras* são considerados importantes para um número maior de sindicalistas que no passado. A equidade e o pleno reconhecimento das diferenças de gênero estão longe de serem alcançados, mas entre sindicalistas há a percepção de que cresceram as reações ao preconceito e à discriminação contra as mulheres. As reações a juízos machistas despontam com maior facilidade. Os discursos encontram-se bastante marcados pelo emprego de palavras nos dois gêneros (“companheiros e companheiras”, “todas e todos”...).

Por outro lado, as políticas de gênero materializaram-se em uma série de práticas jurídico-políticas e mecanismos institucionais. Nesse ínterim, um primeiro dado a ser ressaltado é, como dissemos, a proliferação de departamentos de mulheres/secretarias de gênero, bem como de conferências, fóruns e encontros com essa temática. Esse movimento começa no fim dos anos 1970, mas se consolidou nos anos 2000. Hoje, as organizações de mulheres em secretarias ou em encontros são consideravelmente mais difundidas em sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais. Elas cresceram inclusive em categorias cujo contingente feminino de trabalhadores é reduzido (petroleiros, metalúrgicos etc.). Ao mesmo tempo intensificaram-se as ações sindicais em nível internacional, buscando responder a problemas postos pela globalização (Delgado, 2009; Lima *et al*, 2006; Soares, 2013).<sup>9</sup>

Outro ponto relevante foi o aumento do número de cláusulas referentes às questões de gênero em contratos coletivos de trabalho assinados com o patronato (ver Tabela 1). As cláusulas registradas pelo DIEESE aumentaram de 407, no início da década de 1990, para 553, no fim da primeira década dos anos 2000 (DIEESE & OIT, 2011) – num universo de 90 contratos coletivos de trabalho acompanhados de 1993 a 2009, referentes a cerca de 30 categorias profissionais.

---

<sup>9</sup> Vide a atuação sindical junto à Comissão de Mulheres da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CM/CCSCS), à *Oficina de Atividades para os Trabalhadores* da OIT e à Confederação Sindical de Trabalhadores(as) das Américas (CSA), representação continental da organização sindical mundial Confederação Sindical Internacional (CSI). A esse respeito, ver Delgado (2009).

**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	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
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%
<b>Total de cláusulas sobre mulher</b>	<b>407</b>	<b>100%</b>	<b>507</b>	<b>100%</b>	<b>515</b>	<b>100%</b>	<b>553</b>	<b>100%</b>

Fonte: SACC-DIEESE. Elaboração DIEESE.

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

Há, contudo, ressalvas a serem feitas sobre esse ponto. Boa parte das cláusulas conquistadas apenas reafirma normas já definidas na legislação trabalhista (Abramo, 2007).<sup>10</sup> Além disso, a somatória das cláusulas relacionadas ao tema da *trabalhadora-mãe* (“gestação”, “maternidade/paternidade” e “responsabilidades familiares”) representava, entre 2007 e 2009, cerca de 79% do total, o que demonstra uma maior importância dada a este tema frente aos demais, como o de “igualdade de gênero” ou o de “saúde da mulher”. No início dos anos 1990, a parcela era maior, de 84%, mas continua muito significativa. Isso a despeito de 9% dessas cláusulas buscarem promover maior equilíbrio entre os sexos no que se refere às responsabilidades familiares, o que consiste, segundo sindicalistas, um fator estratégico para a promoção da igualdade de gênero no trabalho e na política.

O aumento do número de cláusulas nos contratos coletivos deve-se em parte ao crescimento da presença feminina em mesas de negociação com o patronato (Lima *et al*,

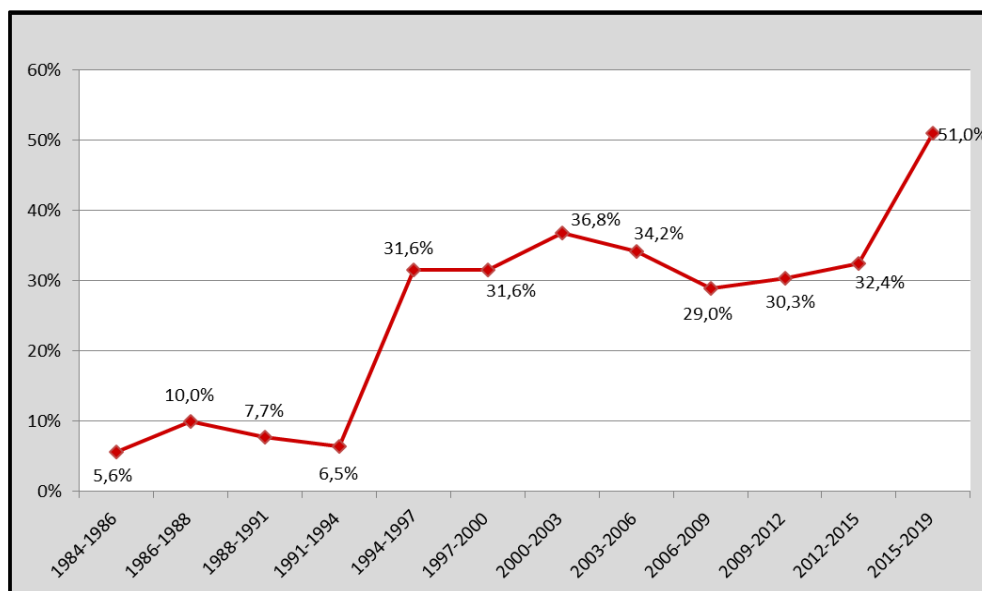
<sup>10</sup> Abramo (2007) aponta que os temas e mecanismos voltados para a promoção da igualdade de gênero são mais expressivos nas reivindicações apresentadas pelos sindicatos ao patronato durante os processos de negociação coletiva. Porém, após a negociação, muito deles são excluídos dos contratos coletivos, o que pode ser explicado por diversos motivos, que vão desde a capacidade de negociação dos sindicatos até a pouca disposição empresarial para aceitá-los.

2006; Lins, 2014; Sousa, 2011). A preparação de mulheres para intervir em processos de negociação coletiva vinha se dando desde o início da década de 1990.

“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).

A participação feminina nesses processos de negociação, por si só, marca a existência de um ganho de *status* das questões de gênero nos meios sindicais. Outro sinal é o crescimento da participação feminina nas direções sindicais. Na Direção Executiva Nacional da CUT, a participação cresceu significativamente a partir da gestão 1994-1997, saltando de um patamar abaixo de 10% para outro acima de 30% (ver Gráfico 1). O salto deveu-se à criação da cota mínima de participação de 30% para as mulheres em cargos diretivos e fóruns cutistas.

**GRÁFICO 1<sup>11</sup>**  
**Participação feminina na Direção Executiva Nacional da CUT (%)**



Fonte: Resoluções do 1º ao 12º CONCURT. Elaboração própria.

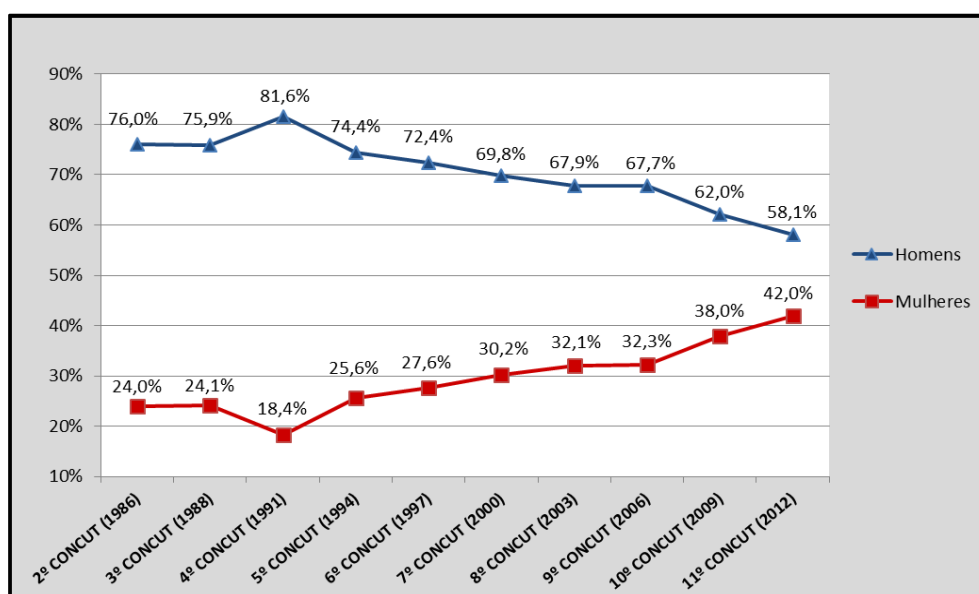
O histórico da política de cotas na CUT demonstra que elas foram fundamentais para o crescimento da participação política feminina e para o fortalecimento da agenda de

<sup>11</sup> Tomou-se em conta os membros eleitos para a Executiva Nacional da CUT, inclusive suplentes e membros do Conselho Fiscal.

gênero. A presença feminina também cresceu em Estaduais da CUT, em ramos e em sindicatos de base. Nesse mesmo movimento, as mulheres se fizeram mais presentes nos principais postos de poder: presidências, tesourarias e secretarias gerais.<sup>12</sup> Ademais, as cotas são parte de um movimento exitoso de politização das questões de gênero (Delgado, 2009; Lima *et al*, 2006). Contribuíram para sensibilizar sindicalistas e tornar o tema mais presente no cotidiano dos sindicatos.

O aumento da participação feminina também se verificou nos encontros sindicais. No Congresso Nacional da CUT (CONCUT), principal encontro da central, essa participação saltou de 18,4% dentre os delegados sindicais credenciados no congresso de 1991 para 42% no de 2012 (ver Gráfico 2).

**GRÁFICO 2**  
**Quadro de delegados e delegadas credenciados nos CONCUTs (%)**



Fonte: Resoluções do 6º ao 11º CONCUT. Elaboração própria.

Entretanto, é notório que o crescimento da participação política das mulheres não foi suficiente para pôr fim aos padrões de gênero desiguais e discriminatórios. Entre 1994 e 2015, o nível de participação feminina na Executiva Nacional da CUT se estabilizou em torno de 32%. *A cota mínima transformou-se em teto.* Além do que, mesmo essa cota

<sup>12</sup> Ver Resoluções do 10º CONCUT, 03-07/08/2009, p. 50: “Vemos que, na medida em que a política feminista avança no interior de nossa Central, a presença das mulheres cresce e em algumas Estaduais da CUT e Ramos elas já estão nas presidências, nas tesourarias, secretarias gerais e demais cargos tradicionalmente de maior poder de decisão”.

mínima é constantemente descumprida nos sindicatos (Lins, 2014; Soares, 2013; Sousa, 2011; Leone & Teixeira, 2010; Santos, 2010). A constatação dessas tendências levou as sindicalistas da CUT a reivindicarem ações afirmativas mais radicais. Com efeito, em 2012, foram aprovadas cotas de gênero de 50% (ou seja, a paridade entre os sexos) para a formação de chapas e para a ocupação de cargos nas direções estaduais e na nacional da central sindical. No último CONCURTO, em 2015, foi eleita uma Executiva Nacional com mais da metade dos postos ocupados por mulheres.

Em outros setores do sindicalismo, além da CUT, também parece ter havido uma conjunção entre ampliação da participação feminina e permanência de relações de gênero desiguais e discriminatórias. Centrais sindicais como a Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), a Força Sindical (FS) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT) adotaram cotas de gênero de 30% em cargos de direção, mas com resultados igualmente ambíguos. A FS, por exemplo, instituiu as cotas de gênero de 30% em 1997, porém só veio a cumpri-las na eleição de sua direção nacional em 2009. Mesmo assim, nos anos seguintes, a participação feminina voltou a ficar abaixo dos 30% (ver Tabela 2, referindo-se aos anos 2013 e 2014). Em contrapartida, entre 2001 e 2010, o número de mulheres presidentes de sindicatos filiados à Força Sindical subiu de 93 para 242 (Auxiliadora, 2011).

**TABELA 2**  
**Pessoas em cargos de direção nas centrais sindicais\*,**  
**total e distribuição percentual por sexo (2013-2014)**

Centrais Sindicais	2013				2014			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB)	25	29,1%	61	70,9%	30	29,7%	71	70,3%
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	10	31,3%	22	68,8%	13	34,2%	25	65,8%
Força Sindical (FS)	91	22,9%	306	77,1%	49	28,0%	126	72,0%
Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)	2	8,7%	21	91,3%	2	6,3%	30	93,8%
União Geral dos Trabalhadores (UGT)	116	29,4%	279	70,6%	121	30,3%	278	69,7%
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>26,2%</b>	<b>689</b>	<b>73,8%</b>	<b>215</b>	<b>28,9%</b>	<b>530</b>	<b>71,1%</b>

Fonte: Centrais Sindicais. SPM, 2015, 2013.

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

No biênio 2013-2014, as mulheres ocupavam apenas entre 26% e 29% dos cargos de direção nas cinco maiores centrais sindicais do país. Em 2014, somente duas centrais possuíam uma direção executiva cujo percentual de participação feminina estava acima dos 30%. No ano anterior, era apenas uma (ver Tabela 2).

Ademais, as mulheres são alocadas preferencialmente em cargos nos sindicatos cujos poder de decisão e importância relativa são menores que a dos cargos preferencialmente ocupados por homens. A presença feminina nos postos mais importantes da estrutura sindical já não é mais tão rara quanto antes, porém continua havendo uma flagrante desproporção entre homens e mulheres empossados como presidentes, vice-presidentes, tesoureiros e primeiros secretários. Prova disso é que o percentual de mulheres presidentes e vice-presidentes nas cinco maiores centrais sindicais, ou seja, no topo da representação sindical, foi de apenas 9% em 2013 e de 7,1% em 2014 (ver Tabela 3).

**TABELA 3**  
**Presidentes e vice-presidentes\* das centrais sindicais\*\*, total e distribuição percentual por sexo (2013-2014)**

Centrais Sindicais	2013				2014			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
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%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>9,0%</b>	<b>41</b>	<b>91,0%</b>	<b>4</b>	<b>7,1%</b>	<b>52</b>	<b>92,9%</b>

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.

Em suma, a despeito das mudanças apresentadas acima no sentido de uma ampliação da participação feminina nos sindicatos, fica claro que esta ainda é reduzida e continua ocorrendo preferencialmente em cargos considerados menos importantes, numa espécie de “inserção excluída”.

## **Constrangimentos às questões de gênero na esfera sindical**

A permanência de padrões discriminatórios e de desigualdades de gênero em um processo histórico no qual os direitos e a participação das mulheres nos mundos do trabalho foram ampliados incita algumas questões: Como explicar a reprodução dessas desigualdades e discriminações? Quais constrangimentos e limitações incidem sobre as mulheres a ponto de chegarmos a esse *estado de coisas*? De que forma os padrões culturais machistas, ou a *dominação masculina*, entendida como forma de organização das relações sociais, reduzem as oportunidades de participação feminina no trabalho e na política?

A literatura acadêmica demonstra que a participação feminina na política sindical e o ativismo em favor da agenda de gênero esbarram em limitações de diversas ordens, que se manifestam não apenas nos espaços propriamente sindicais, mas também nos locais de trabalho e na vida doméstica (ver, por exemplo, Delgado, 2009; Leone & Teixeira, 2010; Soares, 2013; Sousa, 2011; Pinto, 2010).

As limitações podem derivar, por exemplo, de conexões entre a vida doméstica e os mundos do trabalho: desempenho de dupla (quando não tripla) jornada de trabalho, o que reduz a disponibilidade para participar das atividades sindicais; carência de creches ou de escolas de tempo integral para deixar os filhos; desaprovação do marido ou de outros familiares ao envolvimento em atividades políticas etc. Há tempos as feministas apontam que as mulheres enfrentam as maiores barreiras quando buscam se inserir no mercado de trabalho ou nas instituições políticas, uma vez que é sobre elas que recaem as maiores responsabilidades na vida privada, com a família e afazeres domésticos (Miguel & Biroli, 2014; Cappellin, 1997; Souza-Lobo, 1991; Delgado, 1998, 2009; Neves, 1993).

“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 (Sousa, 2011: 119).

“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” – dirigente sindical, professora e vereadora (Junqueira, 2015: 13).

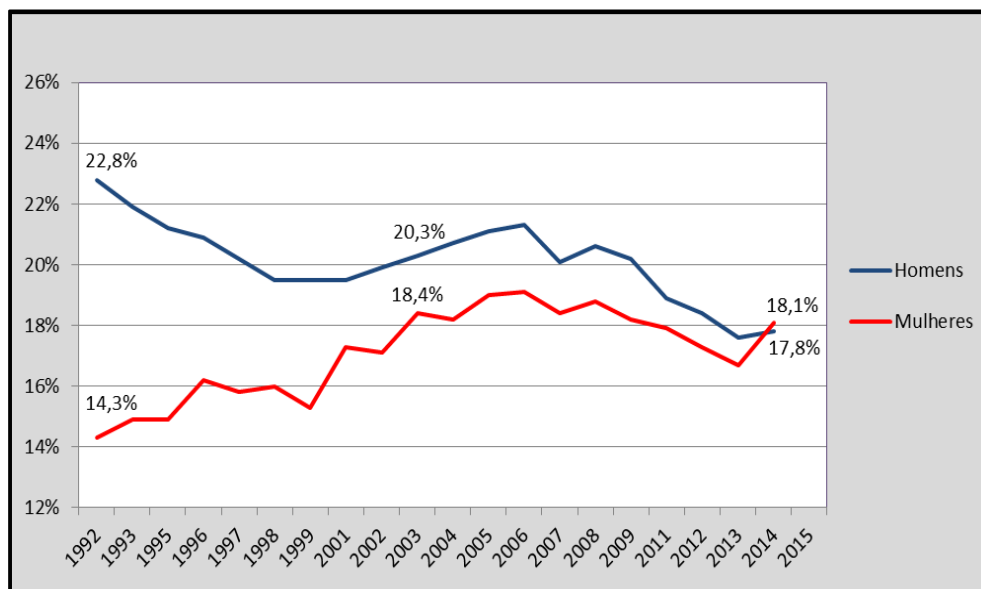
Outros tipos de obstáculos podem derivar das conexões entre as relações de trabalho e as relações sindicais. Por um lado, a desvalorização social das funções exercidas

pelas mulheres no trabalho tende a refletir em desvalorização das mesmas nos sindicatos (Souza-Lobo, 1991). Por outro, a organização das mulheres nos sindicatos é dificultada pelas altas taxas de rotatividade características do mercado de trabalho brasileiro.

“Tem períodos que mais mulheres saem. Num grupo eletro-eletrônico, [por exemplo] que tem uma rotatividade alta, sempre saem [mulheres] o tempo todo. Então fica difícil organizar e trabalhar porque hoje eu estou falando com você, amanhã eu volto na fábrica e você já não está mais lá. Já tem uma outra. Então nosso trabalho é constante e complicado por essa rotatividade” – dirigente sindical, metalúrgica (Sousa, 2011: 119).

As menores taxas de sindicalização feminina vis-à-vis às dos homens sempre foram apontadas por sindicalistas como um fator restritivo. Esse problema, entretanto, se alterou nos últimos anos. Como pode-se perceber no gráfico abaixo, a diferença nas taxas de sindicalização de mulheres e homens entre a população adulta ocupada vem diminuindo desde o início dos anos 1990 e, em 2014, pela primeira vez, a taxa tornou-se maior para as mulheres (18,1%) que para os homens (17,8%).

**GRÁFICO 3**  
**Pessoas de 18 anos ou mais de idade, ocupadas e sindicalizadas, por sexo (%) Brasil, 1992-2014**



Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Por fim, as limitações podem remeter a dinâmicas mais *internas* ao sindicalismo. É o caso dos constrangimentos que incidem sobre as tentativas de organização de secretarias/departamentos voltados para as questões de gênero (ver Sousa, 2011) ou da



escassez de recursos para a realização das políticas de gênero (ver Delgado, 2009 e Lima *et al*, 2006, por exemplo).

No plano ideológico, é patente a resistência de boa parte dos sindicalistas – principalmente do sexo masculino, mas não somente – em relação às políticas de gênero. Isso se manifesta de muitas formas. Por exemplo, na tradicional concepção segundo a qual *o campo da política é masculino* (Souza-Lobo, 1991), com os homens como os principais atores políticos e as mulheres, quando muito, como participantes acessórias. Ou no fato de que as reivindicações relativas às questões de gênero seguem sendo renegadas sob o velho argumento de que “quebram a unidade da classe”. Mesmo quando defendidas, as reivindicações relacionadas às questões de gênero tendem a ser enquadradas em concepções que definem as mulheres primordialmente como mães. Demonstramos acima que a grande maioria das cláusulas referentes às questões de gênero nos contratos coletivos de trabalho é relacionada a temas da *trabalhadora-mãe* (ver Tabela 1).

As sindicalistas reclamam que são desencorajadas a atuar, que sobre elas pesam cobranças maiores que as direcionadas aos homens e que lhes são reservados postos secundários na hierarquia sindical.

“A gente tem que dobrar [o esforço] *pra* mostrar nossa capacidade. Ele [um companheiro] pode até ser cobrado, mas é muito menos cobrado do que uma companheira. A companheira tem que se destacar mais, tem que se mostrar mais capaz” – dirigente sindical, metalúrgica (Sousa, 2011: 113).

“Com a predominância dos homens, é mais difícil para a mulher ocupar os espaços decisórios. As mulheres têm que se esforçar mais que os homens para se estabelecer. Quando agem de forma mais firme são criticadas, se não se impõem, são consideradas ‘mulherzinhas’” – Vice-Presidente do Sindicato dos Professores de Minas Gerais (Junqueira, 2015: 12).

“Nas questões menores, fica tranqüila a participação de mulheres, mas, nas questões mais impactantes, a disputa é desleal” – dirigente sindical, bancária (Santos, *idem*: 251).

Reclamam também que defender a agenda de gênero “pega mal” e dificulta a ascensão aos principais postos de poder nos sindicatos. Ou ainda que, quando por ventura assumem postos *superiores* na hierarquia sindical, as sindicalistas são constrangidas a não mais defenderem a *causa*.

“Essas vagas nas chapas, a tendência é que elas sejam ocupadas por mulheres que se comportam de acordo com o que se espera delas. Quer dizer, você tem que ‘ficar dentro do cercadinho’. Você tem que ficar calada em relação a determinados assuntos. Não pega bem você ficar falando sobre igualdade de oportunidades (...). Você tem que se conformar com cargos secundários. Tem que ficar com...sei lá, com a diretoria de assistência social e não com a presidência ou vice-presidência” – dirigente sindical, bancária (entrevista realizada pelo autor em junho de 2010).

“O que a gente percebe também é que muitas mulheres que iniciaram a militância na questão de gênero, e assumiram postos importantes, foram gradativamente abandonando o discurso. Porque não é cômodo (...). É muito mais difícil para uma mulher que assume esse discurso estar em postos. A mulher que não traz esse conteúdo no seu discurso e na sua atuação, ela é melhor aceita nos espaços de poder do que as mulheres que fazem isso” – Secretária de Mulheres da Contraf-CUT, bancária (entrevista realizada pelo autor em abril de 2012).

Segundo Pinto (2010), as elites no Brasil, inclusive as sindicais, protegem muito bem os limites dos espaços de poder. Aqueles(as) que buscam *entrar na política institucional* só tendem a conseguir ocupar espaços de poder se não mobilizarem determinados temas, se se converterem minimamente à dinâmica de reprodução de desigualdades. Por consequência, as mulheres terão mais chances de ocupar postos de poder tão logo não questionem as desigualdades de gênero.

As questões acima remetem à necessidade de atentar para os significados das representações do feminino e do masculino (Scott, 1995). Parece claro que as construções simbólicas e afirmações normativas a respeito dos gêneros influenciam as possibilidades de entrada de homens e mulheres na esfera político-sindical. Consistem então em fator determinante da divisão sexual do trabalho e das atividades políticas.

Em muitos contextos históricos e situações, o masculino foi definido como detentor de uma natureza caracterizada pela força, imponência, coragem, segurança, inteligência, competência, autoridade e lealdade. Já o feminino foi comumente associado a uma natureza caracterizada pela beleza, fraqueza, gentileza, insegurança, incompetência, submissão, emoção e desvario. Na medida em que se estabelecem oposições entre os caracteres definidores do masculino e do feminino, criam-se entre eles assimetrias, desigualdades e diferentes formas de significar as relações de poder. Temos por hipótese que é assim, pois, que a escolha dos ocupantes dos cargos, sobretudo os de autoridade, tende a se dar em função de diversos tipos de capacitações e aptidões atribuídas em geral aos homens, isto é, afins à *dominação masculina* (Bourdieu, 2002; Miguel & Biroli, 2014). Em face dessas formas de significar os gêneros e as relações de poder, as mulheres são tidas como menos aptas a ocuparem cargos políticos, como os de dirigente sindical. Tais convenções sociais seguem se reproduzindo ainda que o comportamento das mulheres possa *contradizer* os estereótipos. Naturaliza-se que elas estejam presentes na execução das ações sindicais, inclusive nos conflitos de greves mais radicais, e ainda assim estejam sub-representadas em cargos de direção.

Conversando com sindicalistas e observando suas interações, verificamos que, de fato, os(as) mesmos(as) compartilham desses caracteres definidores dos gêneros em determinadas situações – o que fica visível sobretudo por meio de piadas e de comentários depreciativos às mulheres. A força dessas ideias pode inclusive levar a uma autoimagem afeita ao reconhecimento denegado (Honneth, 2003), ou seja, pode levar a uma espécie de sujeição ao estereótipo, o que inibe a *ambição política*. As mulheres muitas vezes não se sentem habilitadas para as disputas de poder nos sindicatos – para se candidatar a determinados cargos, para discursar ao microfone etc. –, se restringindo a executar tarefas secundárias e planejadas por outrem. Algumas sequer se consideram “líderanças”, mesmo estando na posição dirigente sindical (Lins, 2014; Lima *et al*, 2006).

Por outro lado, há também as situações em que as convenções sociais definidoras dos gêneros são criticadas. Nesses momentos, por vezes esboça-se uma reconstrução das imagens a respeito do “eu” e do “outro” segundo uma perspectiva feminista:

“Quando a gente entrou no movimento sindical, a tendência foi começar a se vestir igual aos homens, ou seja, camiseta e calça jeans, não passar pintura (...), procurar falar grosso (...). E depois, com o conhecimento do feminismo, a gente foi se aprimorando e aprendendo que o que a gente queria era a igualdade na diversidade, e que não queria ser igual a eles, muito pelo contrário, a gente entendeu que estava entrando no movimento sindical pra modificar a forma como eles conduziam o poder e não pra acrescentar ou ser um número a mais naquela forma que eles tinham estabelecido de poder” – dirigente sindical (Araújo & Ferreira, 2000: 327).

“Aí eles vêm com um discurso da competência... (...) Tem um discurso que eu acho brilhante. Uma mulher disse uma vez que nós só vamos ter igualdade de oportunidades no dia em que uma mulher medíocre assumir um cargo de poder dentro do sindicato. Porque há muitos homens medíocres ocupando cargos importantes e ninguém discutindo a mediocridade dos homens” – Secretária de Mulheres da Contraf-CUT, bancária (entrevista realizada pelo autor em abril de 2012).

Grosso modo, encontramos nos meios sindicais três matrizes discursivas *típicas* relativas ao gênero na política, as quais expressam diferentes *gramáticas morais*, diferentes maneiras de interpretar as desigualdades de gênero e diferentes formas de agir. As críticas às convenções sociais definidoras dos gêneros podem surgir segundo dois tipos de matrizes discursivas distintos, que chamamos *matriz feminista* e *matriz classista*.

- 1) *Matriz feminista*. É a perspectiva mais radical de contestação prática e discursiva às desigualdades de condições e de poderes entre os sexos, uma herança dos movimentos feministas. Defende imagens positivas a respeito das mulheres, em oposição a símbolos e discursos machistas. Questiona a hierarquização entre as ditas “lutas universais” e “lutas específicas”, isto é, entre as demandas “de classe” e as “de gênero”. Propõe lutas por

reconhecimento que pressupõem haver uma conexão entre os problemas públicos e os privados e que atentam para as opressões cruzadas. É a matriz discursiva assumida pelas sindicalistas mais diretamente envolvidas com as políticas de gênero.

- 2) *Matriz classista*. Esta reconhece a existência de discriminações sofridas pelas mulheres, mas assume postura menos radical que a “matriz feminista”. Considera as políticas de gênero como *lutas específicas por reconhecimento das mulheres*, que devem subsistir como linha secundária das *lutas mais gerais*, de tipo econômico e referenciadas à noção de classes sociais. Essa matriz discursiva é assumida por sindicalistas que não se opõem à maioria das políticas de gênero, mas que, quando muito, participam circunstancialmente das ações sindicais em sua defesa.
- 3) *Matriz meritocrática*. Esta explica as diferenças de condições vividas pelas mulheres na política e no trabalho como uma questão de mérito, negando que dimensões estruturais e culturais estejam originando desigualdades de condições de participação. Partindo das noções de mérito e de capacidade, consideram as mulheres menos aptas para ocupar cargos de autoridade que os homens. É a matriz discursiva assumida por aqueles que rechaçam as políticas de gênero ou que, ao menos, as consideram acessórias.

As construções críticas sobre o masculino e o feminino cumpriram papel importante na trajetória das políticas de gênero no sindicalismo brasileiro. Considerando-se os diferentes tipos de constrangimentos à participação política das mulheres que elencamos, é forçoso observar que a superação das desigualdades de gênero deve se dar em função não apenas da ocupação de postos de poder e do acesso a recursos materiais pelas mulheres, mas também da desconstrução de certos *imaginários* e da formação de novas imagens e consensos, cujos sentidos apontem para o reconhecimento da igualdade e das diferenças de gênero. Quem mais longe levou essa tarefa no sindicalismo brasileiro foram as dirigentes sindicais orientadas pela matriz discursiva feminista (Delgado, 1998; Araújo & Ferreira, 2000; Neves, 1993; Lima *et al*, 2006; Souza-Lobo, 1991; Cappellin, 1997). Esse tema é melhor abordado na próxima seção.

### **Entre relações de força e formação de consensos: uma interpretação sociológica**

A essa altura, caberia perguntar: que fatores favoreceram o desenvolvimento das políticas de gênero no sindicalismo brasileiro? Acreditamos que essa trajetória se deu em função tanto da formação de consensos quanto das relações de forças que sindicalistas fizeram atuar. Essa não é uma concepção evidente. É comum, tanto entre cientistas sociais quanto entre ativistas, a sobrevalorização da importância das relações de força em processos de mobilização coletiva, relegando quando muito a segundo plano a importância da produção de consensos e ignorando a *gramática moral dos conflitos sociais* (Chateauraynaud, 2008; Honneth, 2003). Aqui procuramos partir do princípio de que uma agenda de pesquisa sobre gênero e sindicalismo deve abordar a dialética entre ambos os aspectos: *conflitos e formação de consensos, relações de força e jogos de argumentos*. Afinal, é possível observar todos esses aspectos na trajetória de constituição da agenda de gênero. Mencionemos alguns indícios.

Primeiramente, é preciso ter claro que as imagens e os problemas a respeito das relações de gênero não são *dados da realidade*. Ao contrário, eles precisaram ser definidos nos meios sindicais por meio de construções críticas a respeito das experiências vividas pelas mulheres, em seguida desenvolvidos e compartilhados. Como procuramos demonstrar, nos últimos trinta anos surgiram “novos” temas nos meios sindicais, problematizando as condições experimentadas pelas mulheres nos mundos do trabalho e trazendo exigências de justiça quanto às relações entre gêneros. Num primeiro momento, as reivindicações “das mulheres” foram compartilhadas de modo bastante genérico pelas sindicalistas, tendo por base definições vagas acerca dos problemas de gênero se comparadas com as que se verificaram posteriormente.

“No início, era bem menos impulsionada por uma concepção mais elaborada sobre o assunto, e muito mais impulsionada pela emoção; pelo sentimento de identidade; pela vontade de me sentir respeitada” – ex-Coordenadora da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, professora (Lima *et al*, 2006: 11-12).

“No início da luta para o reconhecimento dos direitos das mulheres trabalhadoras no estado do Espírito Santo, tudo foi muito confuso e difícil, afinal ainda não se sabia do que se tratavam as propostas dessa luta. E foi com muito empenho das mulheres trabalhadoras e da CUT que, aos poucos, fomos avançando ao longo dos anos. Foram cursos, debates, palestras, encontros e muitas atividades dentro e fora dos sindicatos para que a mulher tomasse consciência da situação de opressão e da necessidade de lutar contra essa situação” – Titular da Secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT-ES (Lima *et al*, *idem*: 111).

Aos poucos, as ideias sobre a agenda de gênero se tornaram mais complexas e seus problemas melhor definidos. Para tanto contribuiu o contato entre sindicalistas, ativistas do movimento feminista e acadêmicas; e, associado a isso, a produção de pesquisas e diagnósticos sobre as condições das mulheres trabalhadoras.

“Nós tínhamos um coletivo de gênero no sindicato e, por conta disso, a gente se aproximou da CUT, que tem uma comissão estadual e uma comissão nacional de mulher. E a Ednalva, que é uma grande referência, sempre trabalhou para qualificar a intervenção das mulheres. Isso fez diferença. A Ednalva tinha essa preocupação, de formar um grupo que pensasse mesmo a política de gênero, muito de acordo e muito ligada à academia. Então havia um laço muito estreito com as mulheres feministas da academia.” – Secretária de Mulheres da Contraf-CUT, bancária (entrevista realizada pelo autor em abril de 2012).<sup>13</sup>

Contribuíram igualmente os muitos encontros e congressos sindicais onde foi possível trocar experiências, maturar ideias e desenvolver propostas de ação. As convenções da OIT serviram como um referencial importante, inclusive para afirmar a legitimidade da agenda de gênero perante os empresários. De todo modo, “novos” olhares foram lançados sobre temas como o trabalho feminino, a vida familiar, a sexualidade, a política etc. “Novas” questões foram postas. O leque de fenômenos considerados problemas de gênero tornou-se mais diversificado e detalhado. Há nisso um mundo de símbolos e moralidades compartilhados ao longo do tempo. Há uma *gramática moral* construída e uma linguagem de direitos difundida entre os trabalhadores.

“Nós, durante muito tempo tivemos uma grande dificuldade para garantir creches nos eventos. Eles achavam um absurdo, não tinha sentido! (...) Porque o dirigente sindical, (...) em função do movimento sindical, ele sacrificava tudo o que ele tinha por trás, inclusive a família. Então não era compreensível que a gente tivesse em primeiro plano a família ou os filhos. Isso era sinônimo de fraqueza. (...) Hoje você ouve companheiros falarem numa reunião: ‘Eu tenho que ir embora mais cedo porque o meu filho tá fazendo aniversário’. ‘(...) eu tenho que sair porque o meu filho tá doente’. ‘Eu tenho que sair porque eu tenho que ajudar a minha mulher a fazer compras’. Isso, no movimento sindical era uma heresia! (...) E essa mudança eles tão assimilando aos poucos” – dirigente sindical, metalúrgica (Araújo & Ferreira, 2000: 320-321).

“Em 1995, e a Ednalva é a protagonista, a CUT lança uma campanha de ‘igualdade de oportunidade na vida, no trabalho e no movimento sindical’, que foi uma coisa maravilhosa. Já naquele período, eu fico pensando, como o grau de acúmulos e de esforços criou uma campanha maravilhosa, que tocava em vários aspectos. Olha, igualdade de oportunidade, na vida, no trabalho e no movimento sindical. Quer dizer, não dá para você trabalhar de forma isolada, então a CUT já havia pensado nisso. A Rosane Silva relança essa campanha mais recentemente, mas essa campanha já foi feita. Já com essa complexidade de debates, trazendo a questão da paternidade responsável, das relações compartilhadas, a questão de qualificar melhor a intervenção das mulheres nos sindicatos e na central. Daí a gente trouxe pra dentro da categoria bancária. A gente foi fortemente influenciada pela campanha da CUT. Resolvemos assumir essa campanha e colocar em prática na categoria” – Secretária de Mulheres da Contraf-CUT, bancária (entrevista realizada pelo autor em abril de 2012).

---

<sup>13</sup> A entrevistada se refere a Maria Ednalva Bezerra de Lima, que foi coordenadora da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (CNMT) entre 1997 e 2003.

As resoluções de congressos cutistas refletem esse processo. No 1º CONCUT, em 1984, foi aprovada uma resolução que, de forma genérica, afirmou a luta da central contra a discriminação das mulheres (“contra todo e qualquer tipo de discriminação contra os negros, as mulheres e as minorias”) e outra que defendeu seu reconhecimento no meio rural como trabalhadoras com os mesmos direitos dos homens. Nos congressos seguintes, as resoluções referentes à “questão da mulher trabalhadora” se desenvolveram e complexificaram significativamente.<sup>14</sup> No 2º CONCUT (em 1986), criticaram-se as resistências enfrentadas pelas mulheres para ascender a postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados ou para participar de espaços políticos, bem como a utilização da mão de obra feminina mal paga como uma estratégia capitalista para rebaixar salários e aumentar o nível de exploração da classe trabalhadora; reivindicaram-se licença maternidade para todas as trabalhadoras, a disponibilidade de creches e o reconhecimento das empregadas domésticas. No 3º CONCUT (em 1988), destacou-se a ideia de que as mulheres são as maiores vítimas do problema do assédio sexual e a *transversalidade* das questões de gênero com outras *situações-problema*, como a questão do racismo. No 4º CONCUT (em 1991), a central se posicionou abertamente a favor da descriminalização e legalização do aborto. Outras resoluções poderiam ser apontadas com esse sentido nos congressos seguintes. Por exemplo: nas resoluções do 9º CONCUT (em 2006), a articulação com o movimento sindical internacional aparece como um dos eixos das lutas em defesa da igualdade de gênero.<sup>15</sup>

A formação de consensos pode ser atestada também pelos esforços para dar “visibilidade” às políticas de gênero. Como disseram Recoaro *et al* (2003: 167-169), a respeito da constituição da agenda de gênero no sindicalismo bancário, em certos momentos:

“(…) foi [importante] assegurar que o tema fosse tratado, mesmo que não implicasse resultados imediatos. (...) Não se pode desprezar qualquer chance de manter o debate em pauta (...). O processo de mudança de valores, atitudes e comportamentos é de longa duração e requer trabalho sistemático e contínuo”.

---

<sup>14</sup> O fato de determinadas ideias e propostas relacionadas às políticas de gênero constarem nas resoluções cutistas não significa que as mesmas eram até então uma total novidade nos meios sindicais, nem que eram as únicas percepções vigentes a respeito das relações de gênero. Porém, as resoluções dos congressos podem ser tomadas como indícios de sentidos compartilhados acerca das questões de gênero em cada época.

<sup>15</sup> Ver Resoluções do 1º CONCUT, 24-26/08/1984, p. 22 e 27; Resoluções do 2º CONCUT, 31/07 a 03/08/1986, p. 24-25, 35-38; Resoluções do 3º CONCUT, 07-11/09/1988; Resoluções do 4º CONCUT, 04-08/09/1991, p. 68, 70-71; Resoluções do 9º CONCUT, 05-09/06/2006, p. 58.

Como os sindicatos sempre foram dominados pelos homens e neles a agenda de gênero esbarrou em dificuldades de aceitação, a tarefa de *conquistar corações e mentes para a causa das mulheres* sempre foi tida como algo basilar e prioritário. Várias ações foram desenvolvidas no sentido de produzir convencimento em relação aos problemas de gênero e às maneiras de enfrentá-los, como encontros de mulheres, campanhas, publicações, atividades de formação etc.

A busca por incorporação dos homens nas políticas de gênero teve um papel importante nesse contexto (Delgado, 2009; Sousa, 2011; Ostronoff, 2007; Lima *et al*, 2006). Essa orientação é distinta da assumida por algumas vertentes feministas contemporâneas, que constroem as políticas de gênero como assuntos restritos às mulheres. No sindicalismo, ao contrário, desde o início das políticas de gênero em suas fileiras, há uma preocupação em evitar a *guetização* e o assunto diz respeito aos dois sexos. Em geral, almeja-se transformar os homens em agentes ativos.

“Uma das coisas que nós fazíamos questão era de botar homens nos debates, nos seminários, nos eventos, embora o movimento feminista não goste muito. Porque senão, no meu entender, a gente fica falando pra gente mesmo (...). Se eu quero combater a violência contra as mulheres, eu preciso que os homens participem desse debate, porque são eles que promovem mais a questão da violência. Porque eu preciso inculcar na cabeça deles que é necessário que isso não aconteça mais (...). Claro, tem alguns eventos que são estratégicos. Para desenvolver a questão da paridade, por exemplo, a gente já não deixava os homens participarem. (...) Aí já é outra coisa! Mas não num processo em que você quer trazer os homens pro teu lado, aí você tem que envolver” – Ex-Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT-RJ, telefônica (entrevista realizada pelo autor em abril de 2016).

Na outra face da moeda, é preciso considerar que a constituição da agenda de gênero no sindicalismo brasileiro se deveu também a uma série de conflitos e relações de força entre atores presentes nos meios sindicais e fora dele, que lançaram mão de diferentes práticas, recursos e oportunidades políticas, seja para efetivá-la e obter conquistas, seja para inviabilizá-la. Note-se que nesse momento nos referimos mais a ações de *confronto político* que à formação de consensos; mais ao uso de recursos e de dispositivos institucionais que a *jogos de argumentos*.

É interessante observar que os conflitos e os usos de mecanismos institucionais podem voltar-se tanto *para dentro* das interações propriamente sindicais quanto *para fora*. No primeiro caso incluem-se, por exemplo, os conflitos em torno da adoção de cotas de gênero em instâncias sindicais, ou os embates em torno da ampliação da participação feminina nas mesas de negociação com o patronato. Outro fator “interno” importante é a criação de órgãos específicos para coordenar ações, como foi o caso da CQMT (hoje



Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora) e similares. Essas estruturas foram importantes para as ativistas das políticas de gênero obterem maior autonomia, recursos e oportunidades políticas para desenvolver suas ações, inclusive para buscar *transversalizar* os temas, aliando as ações das secretarias das mulheres com as ações das demais secretarias. Vale citar ainda a oferta de creches em eventos sindicais. Este certamente foi um recurso que permitiu ou facilitou a participação política de muitas mulheres.

Como exemplos de conflitos e de usos de mecanismos institucionais “externos” há as ações de protesto contra discriminações; a atuação em espaços de negociação com o patronato; a participação de sindicalistas em conselhos/fóruns com intuito de contribuir para a realização de políticas públicas voltadas para as mulheres; o ajuizamento de ações judiciais; o encaminhamento de denúncias para instituições competentes (tais como o Ministério Público do Trabalho) para o enfrentamento de discriminações de gênero.

Em suma, para a constituição das políticas de gênero contribuíram tanto o desenvolvimento e compartilhamento de ideias, símbolos e moralidades quanto a mobilização de recursos, de oportunidades políticas e os conflitos “internos” e “externos” às estruturas sindicais. Convém à interpretação sociológica dar atenção aos processos nos quais são definidos, desenvolvidos e compartilhados ideias, símbolos e moralidades, influenciando assim na construção de ordens legítimas. Nem tudo são *relações de força*. Longe disso, salta aos olhos que boa parte – senão a maior parte – das ações sindicais em prol da igualdade de gênero desenvolvidas atualmente no seio da CUT se dão no sentido de produzir e difundir convencimento e conhecimentos acerca dos problemas de gênero: são encontros, palestras, pesquisas, publicações temáticas, cartilhas, campanhas, atividades de formação, conversas, matérias jornalísticas etc.

Em algumas situações de luta pela igualdade de gênero verifica-se mesmo uma dialética entre os dois fatores, quando eles se entrelaçam e se reforçam mutuamente. As atividades de formação sindical, por exemplo, são momentos de difusão de mentalidades políticas e de construção de consensos tanto quanto algo que depende de diversos tipos de recursos para ser realizado. De outra parte e no sentido oposto, as atividades de formação, uma vez que possam influenciar e oferecer conhecimento técnico a ativistas, retroagem sobre as relações de força nos meios sindicais e fora dele, inclusive em mesas de negociação com o patronato.

## Considerações finais

As políticas de gênero vêm se desenvolvendo no sindicalismo brasileiro ao menos desde o fim da década de 1970. Elas passaram por um longo processo de institucionalização, durante o qual logrou-se a abertura de novos caminhos, com a inclusão de temas que não constavam tradicionalmente nas agendas sindicais. Nesse início de século, as políticas de gênero não são mais propriamente uma novidade, mas se consolidaram, alcançando um *status* maior do que gozavam antes. Atestam isso, dentre outros pontos, o crescimento de departamentos de mulheres/secretarias de gênero; a maior participação feminina em direções, mesas de negociação e encontros sindicais; a ampliação das cotas de participação nas direções estaduais e na nacional da CUT, estabelecendo a paridade entre os sexos; a atuação sindical na formulação de políticas públicas voltadas para as mulheres; e a difusão nos meios sindicais de uma linguagem de direitos relacionada às questões de gênero, o que implica não apenas em maior legitimidade para as políticas de gênero, mas para própria atuação das mulheres sindicalistas. Ainda assim, as desigualdades continuam sendo flagrantes e muitas são as dificuldades que incidem sobre a agenda de gênero. Os desafios para a promoção da igualdade de oportunidades na esfera sindical vão desde o acesso a recursos e uma participação mais significativa por parte das mulheres em postos de poder, até a desconstrução de *imaginários* afeitos à *dominação masculina* e a formação de novos consensos, cujos sentidos compartilhados concebiam as mulheres de maneira mais igualitária perante os homens.

As representações sociais sobre o masculino e o feminino são elementos estruturantes do processo de reprodução das desigualdades, uma vez que contribuem para criar hierarquias e desvalorizar as mulheres como trabalhadoras, como seres políticos e em toda a vida social. Nesse sentido, é interessante investigar mais à fundo como se constroem as imagens sobre os gêneros, como elas contribuem para a reprodução das desigualdades e como podem servir para as lutas por igualdade de oportunidades.

Pode-se deduzir daí que os desafios não se restringem à esfera política, e menos ainda às relações estritamente sindicais. Ao contrário, eles apontam para a necessidade de mudanças em diversos campos (políticos, econômicos, culturais), desafiando inclusive a lógica de separação dual entre esferas pública e privada. Como dito em campanha da CUT, busca-se a “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”.

Assim, as políticas de gênero possuem uma necessidade imanente de *transversalizar* temas. Por um lado, porque é preciso considerar as diferenças como homens e mulheres se inserem nos diferentes espaços público e privado; por outro, porque as desigualdades de gênero se manifestam de maneira *transversal* com diversos outros temas: desigualdades de raça e orientação sexual, saúde do trabalhador, emprego, salários etc.

Nesse contexto, a busca por alterar o estado da divisão sexual do trabalho, com uma nova articulação entre a produção econômica (trabalho produtivo), o mundo doméstico (trabalho reprodutivo) e o exercício da cidadania (vida política), assume um papel estratégico, segundo as próprias ativistas das políticas de gênero. Defende-se que a divisão dos trabalhos reprodutivos entre os sexos seja fundamental para as mulheres obterem melhores condições de inserção na esfera produtiva e na vida política. De fato, há anos as sindicalistas têm se empenhado em campanhas pela “responsabilidade compartilhada” nos cuidados com a casa e com a família e pela chamada *licença parental* (licença-maternidade de seis meses seguida de seis meses de licença-paternidade, com remuneração integral).

Outro ponto estratégico é a questão da formação sindical com recorte de gênero. Com as atividades de formação pode-se aumentar o conhecimento técnico, bem como a capacidade propositiva e argumentativa dos(as) sindicalistas a respeito das questões de gênero, de modo a favorecer o exercício da política tanto nos embates “internos” aos sindicatos quanto nas mesas de negociação com o patronato. Complementadas por encontros sindicais para troca de experiência entre mulheres sindicalistas, elas podem favorecer a produção de consensos a respeito das questões de gênero, ou mesmo incidir sobre a autoimagem das sindicalistas, de modo a desenvolver sua autoestima e alimentar o engajamento na vida política.

Fundamental também são os esforços no sentido de transformar a agenda de gênero em prioridade em meio ao conjunto das políticas sindicais, o que está longe de se verificar na prática, a despeito das mudanças e ganhos ocorridos nos últimos anos. Um único dado já dá a dimensão do desafio: o levantamento feito por Benevides *et al* (2013) demonstra que são pouquíssimas as greves motivadas por questões de gênero.

Um dado é claro nesses meandros: quem mais longe levou as políticas de gênero foram grupos orientados por uma discursividade feminista. Estes desenvolveram as ideias a respeito das causas estruturais das desigualdades de gênero e foram aqueles que mais

enfrentaram os problemas identificados. Nos próximos anos será preciso avaliar os efeitos da ampliação das cotas de participação na CUT. A paridade entre os sexos na ocupação de cargos de direção pode trazer mudanças significativas em relação à implementação dos pontos estratégicos mencionados, uma vez que as feministas da CUT tenderão a ter acesso a maiores recursos e oportunidades políticas. É possível ainda que a iniciativa se alastre para outros setores do sindicalismo brasileiro, como ocorreu após a implementação das cotas de 30%.

Será preciso igual atenção à reprodução das políticas sindicais de gênero nos cenários políticos e econômicos vindouros. Caberá avaliar a solidez das mudanças em curso e dos direitos adquiridos. Pode-se dizer que esse ponto é central para o sindicalismo brasileiro do século XXI. Considerando-se que as mulheres constituem metade dos trabalhadores sindicalizados no Brasil e a natureza de suas demandas, o desafio de fazer com que as políticas de gênero assumam um papel de maior protagonismo nos sindicatos é algo diretamente vinculado a sua própria legitimidade e fortaleza política.

### **Referências Bibliográficas**

ABRAMO, Laís. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALMEIDA, Heloisa Buarque de. Novos feminismos e a luta pelos direitos das mulheres. *Nexo*, Ensaio, 06/03/2016. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br>. Acesso em: 07/03/2016.

ARAÚJO, Angela & FERREIRA, Verônica. “Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva”. In: Rocha, Maria Isabel B. da (org.), *Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000, p. 309-346.  
\_\_\_\_\_. Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical (1978-1988). *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, 1998, nº 10-11, p. 55-81.

AUXILIADORA, Maria. A participação das mulheres na estrutura sindical. *Site da Força Sindical*, Artigos, 23/02/2011. Disponível em: <http://www.fsindical.org.br>. Acesso em: 03/12/2015.

BENEVIDES, Laura Tereza *et al.* Greves e questões de gênero: um panorama das paralisações motivadas por interesses das mulheres ocorridas entre 1983 e 2011. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, nov. 2013, vol. 01, nº 01, p. 141-161.

BOITO, Armando *et al.* Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000. *Observatorio Social de América Latina*, Buenos Aires, out. 2009, nº 26, p. 35-55.

BOLTANSKI, Luc. *El Amor y la Justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2000.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CAPPELLIN, Paola. “Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira”. In: Priore, Mary Del (org.), *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Editora Contexto, 1997, p. 640-667.

CAPPELLIN, Paola (coord.). *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Brasília: OIT, 2005.

CARDOSO, Adalberto Moreira. “Para onde foram os sindicatos?”. In: Krein, José Dari *et al.* (orgs.), *Regulação do trabalho e instituições públicas – Vol. 1*. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2013, p. 123-137.

CHATEAURAYNAUD, Francis. *Des disputes ordinaires à la violence politique. L'analyse des controverses et la sociologie des conflits*. Paris, 2008. Disponível em: <http://www.gspr-chess.com/page/francis-chateauraynaud>. Acesso em: 17/05/2011.

CORREIA, Maria Aparecida Antero *et al.* *Igualdade de Oportunidades: um projeto para consolidar a democracia e conquistar cidadania*. Paper apresentado no II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero (FIG), 15-17/09/2004. Brasília: CD-ROM, 2005, p. 127-156.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas - Friedrich Ebert Stiftung*, Montevideú, jun. 2009.

\_\_\_\_\_. “Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo”. In: Borba, Ângela; Faria, Nalu; Godinho, Tatau (orgs.), *Mulher e Política: Gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores*. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 1998, p. 209-224.

DELGADO, Maria Berenice Godinho & SOARES, Vera. “O movimento de mulheres na transição democrática brasileira”. In: Hellmann, Michaela (org.), *Movimentos sociais e democracia no Brasil*. São Paulo: Marco Zero, 1995, p. 77-100.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos & OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça (2007-2009)*. Brasília: OIT, 2011.

FRASER, Nancy. Repensando o reconhecimento. *Enfoques*, Rio de Janeiro, ago. 2010, vol. 09, nº 01, p. 114-128.

GOHN, Maria da Glória. Mulheres – atrizes dos movimentos sociais: relações político-culturais e debate teórico no processo democrático. *Revista Política & Sociedade*, Florianópolis, out. 2007, vol. 06, nº 11, p. 41-70.

GOLDBERG, Anette. Feminismo no Brasil Contemporâneo: O Percurso Intelectual de um Ideário Político. *BIB - Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 2º semestre de 1989a, nº 28, p. 42-70.

\_\_\_\_\_. “Tudo começou antes de 1975: idéias inspiradas pelo estudo da gestação de um feminismo ‘bom para o Brasil’”. In: Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero, *Relações Sociais de Gênero x Relações de Sexo*. São Paulo: NEMGE-USP, 1989b, p. 01-45.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34, 2003.

JUNQUEIRA, Débora. Pela igualdade de gênero. *Revista Elas por Elas – SINPRO Minas*, Belo Horizonte, abr. 2015, ano 08, nº 08, p. 11-17.

KREIN, José Dari *et al.* *Vinte Anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

LEONE, Eugenia Troncoso & TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Paper apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu, 20 a 24 de setembro de 2010.

LIMA, Maria Ednalva Bezerra de *et al* (orgs.). *Mulheres na CUT: Uma História de Muitas Faces*. São Paulo: CUT Brasil, 2006.

LINS, Juçara Portilho. “Trade Union Leadership and Gender: Brazilian Banking Workers’ Inequalities”. In: Britwum, Akua & Ledwith, Sue (eds.), *Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers*. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014, p. 17-32.

MIGUEL, Luis Felipe & BIROLI, Flávia (orgs.). *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo, 2014.

NEVES, Magda de Almeida. Relações de gênero nos espaços público e privado: a experiência das trabalhadoras na CUT. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Campinas, jan.dez./1993, vol. 10, nº 01/02, p. 89-98.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo: Annablume, 2011.

OSTRONOFF, Leonardo José. Poder, gênero e identidades: um novo momento no sindicalismo. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, jun. 2010, vol. 18, nº 36, p. 15-23.

RECOARO, Deise *et al.* “A igualdade de oportunidades na campanha salarial 2000 da categoria bancária (CNB/CUT)”. In: Zimmermann, Neusa de Castro (org.),

*Sistematizando Caminhos: Transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília: ACDI/CIDA, 2003, p. 149-174.

SADER, Eder. *Quando Novos Personagens Entraram em Cena*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SANTOS, Eliana Maria dos. A construção de relações igualitárias no trabalho: a experiência sindical bancária. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, jul./dez. 1995, vol. 20, nº 02, p. 71-99.

SOARES, José Luiz. Radiografia da Mobilização Bancária: ação sindical e política nos anos 2000. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

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.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A Classe operária tem dois sexos - trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2014. Brasília: SPM, 2015.

\_\_\_\_\_. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013. Brasília: SPM, 2013.

\_\_\_\_\_. Políticas de compartilhamento: creches. *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero - Tema: Trabalho e Gênero*, Brasília, dez. 2010, p. 22-28.