

A ausência de mulheres nos cargos de direção nos Sindicatos de São Paulo: as possíveis causas para a baixa representatividade nos três maiores sindicatos da CUT¹

Isis Torres Munhoz²
Grazielle Silotto³

Resumo

Sindicatos são responsáveis pela representação dos interesses dos trabalhadores no sistema capitalista. Mas num cenário de divisão do trabalho, em que o gênero feminino é associado à esfera da reprodução social, mulheres nem sempre têm suas demandas de trabalho atendidas, o que retroalimenta a desigualdade de gênero no mundo do trabalho. Assim, este trabalho tem dois objetivos. O primeiro é investigar a hipótese de que esta não-representação feminina pode estar associada à ausência de mulheres nas direções sindicais. E o segundo é compreender os motivos pelos quais estas mulheres não adentram esta esfera na prática, mesmo quando há diretrizes de paridade de gênero. Analiso três sindicatos associados à representação supostamente i. predominantemente feminina (Apeoesp), ii. mista (Bancários) e iii. masculina (Metalúrgicos do ABC). Os dados comprovam

-
- 1 Esse trabalho é uma versão do trabalho de conclusão de curso de Isis Torres Munhoz. Agradecemos a leitura e comentários de Humberto Dantas, Carla Dieguéz e toda a equipe de professores da *Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo*. Agradecemos também as contribuições de Beatriz Rodrigues Sanchez que, gentilmente, comentou e fez sugestões valiosas para essa versão do trabalho.
 - 2 Isis Torres é jornalista, graduada pela *Universidade Anhembi Morumbi*, especialista em Ciência Política pela *Fundação Escola Sociologia e Política de São Paulo* (FESP-SP). Trabalha na área de comunicação e atua em Sindicatos, Associações, Centrais Sindicais e organizações do Terceiro Setor.
 - 3 Grazielle Silotto é cientista política, doutoranda em Ciência Política na *Universidade de São Paulo* (USP), onde também obteve seu diploma de Mestre em Ciência Política e bacharel em Ciências Sociais. É pesquisadora do *Centro Brasileiro de Análise e Planejamento* (Cebrap) e professora de pós-graduação em Ciência Política na *Fundação Escola Sociologia e Política de São Paulo* (FESP-SP). Sua pesquisa é focada em instituições políticas brasileiras, com foco em eleições, estratégias políticas e partidárias.

um esvaziamento da figura feminina nos cargos de direção executiva. Evidências qualitativas corroboram os números apresentados. Em entrevistas, mulheres sindicalistas apontaram questões como assédio, discriminação e violência de gênero. Como contribuição, este trabalho traz evidências de que existe um problema estrutural para garantir a participação efetiva das mulheres, assim como atenção especial às pautas que endossam as necessidades femininas, o que garantiria a equidade na esfera sindical e, conseqüentemente, no mundo do trabalho.

Palavras-chave: sindicatos; gênero; trabalho; representação

I. Introdução

O desenvolvimento humano sempre esteve ligado ao trabalho. Tal ligação tem implicações de fundamentos éticos, sociais, religiosos e, sobretudo, econômicos. Em relação aos fundamentos econômicos há pelo menos três pontos de diferenciação do modelo capitalista das demais formas de organização da sociedade que o antecederam (DEDECCA, 2004). A primeira delas é o caráter “compulsório” do trabalho, isto é, a submissão forçada ao trabalho como meio de subsistência. Quando não há propriedade dos meios de produção, o indivíduo é obrigado a vender a sua força de trabalho como forma de sobrevivência, de consumir o necessário para a sua vida.

A segunda característica se refere ao tempo do trabalho. A organização do sistema capitalista organiza a ocupação e toda a vida do trabalhador, sendo que no primeiro centra-se a administração do cotidiano. Essa organização se dá a critério de uma classe de homens responsáveis pela administração e/ou gerência do processo produtivo. Ou seja, o tempo da vida é uma função do seu tempo de trabalho. Nessa perspectiva, o sistema capitalista é o detentor do trabalho e do tempo e é nessa medida — de tempo e trabalho —, sobretudo, que se compreende a vida humana.

Entretanto, ainda que o sistema econômico estabeleça o ritmo da vida, ou seja, a extensão do tempo na medida do trabalho, ele não é capaz de alterar a extensão do dia. Ainda que isso pareça uma mera platitude, essa observação tem uma dimensão importante. Mesmo com a invenção da energia elétrica (que possibilitou o trabalho também no período noturno), até tecnologias de ponta, como o processo de robotização da produção, o ritmo da vida continua sendo delimitado pelo dia, de 24h. Disso decorre uma terceira característica essencial: tendo em vista a extensão fixa do dia, é necessário que haja uma divisão do tempo que

proporcione espaço para a produção econômica, mas também para a reprodução social, física e mental do trabalhador.

O tempo, portanto, tem dimensão central. Norbert Elias define o tempo como sendo

“a relação que um grupo humano, ou qualquer grupo de seres vivos dotado de uma capacidade biológica de memória e de síntese, estabelece entre dois ou mais processos, um dos quais é padronizado para servir aos outros como quadro de referência e padrão de medida” (Elias, 1998b, pp. 39-40).

O tempo para reprodução econômica se refere àquele destinado ao trabalho remunerado, que gera os meios de subsistência voltado ao consumo, incluindo o gasto com o deslocamento para empreendê-lo. O tempo para reprodução social e familiar engloba as atividades de lazer, sono e de organização familiar (DEDECCA, 2004): toda a vida “residual”, daquilo que está fora da esfera produtiva, no âmbito privado. Mas essa divisão do tempo não acontece de forma equitativa para todos.

O tempo da reprodução econômica sempre fora tradicionalmente masculino: homens trabalhavam fora de casa para prover sustento à sua família (Hirata, 2004) e, como consequência, o tempo de reprodução social da mulher era tomado por atividades da esfera familiar. Os cuidados com idosos, crianças, e afazeres domésticos estão associados historicamente ao trabalho característico do sexo feminino.

Mesmo com o (crescente) acesso das mulheres ao mundo do trabalho, existe uma segregação ocupacional. Os homens predominam nas especialidades de maior prestígio e remuneração, e o tempo masculino é ocupado prioritariamente fora do ambiente doméstico.

Já as mulheres, segundo Leone e Teixeira (2010), enfrentam barreiras invisíveis no âmbito laboral, como a dificuldade de ascender para cargos de chefias, assim como delas é exigido um maior índice de escolaridade para ocupações consideradas mais adequadas às mulheres (LEONE E TEIXEIRA, 2010) - o tempo das mulheres é o tempo social, o tempo doméstico.

Além disso, a esfera pública fora, desde sempre, construída politicamente como um local essencialmente masculino. Miguel (2011) vai além e ainda aponta existir uma coincidência entre as visões e a experiência de mundo, de forma que, quando olhamos para a política e a entendemos como terreno exclusivo de homens, sendo que esta foi feita por e para eles, a exclusão do feminino se torna algo natural. Sendo a esfera política lugar de domínio masculino, apesar da

implementação de cotas para garantia de 30% de representação feminina, é de se esperar que haja uma deficiência de políticas públicas que priorizem os direitos e as necessidades das mulheres.

Por extensão do argumento, esse mesmo fenômeno pode se aplicar a outras esferas, como a do trabalho. Sendo a econômica um ambiente intrinsecamente masculino, mulheres que adentram nessa esfera enfrentam diversas dificuldades, como jornadas duplas de trabalho (MADALOZZO, MARTINS e SHIRATORI, 2010), mas sobretudo aquelas que derivam da sub-representação de seus interesses em políticas trabalhistas e postos de lideranças no meio sindical (YANNOULAS, 2002).

Com um número baixo de mulheres nas lideranças dos movimentos sindicais, seus interesses ganham pouco destaque nas pautas dessas organizações. Assim, ainda que existam conquistas, elas não são suficientes aos problemas do gênero feminino. A hipótese de que “sindicato não é lugar de mulher” (YANNOULAS, 2002, p.68) deixa pouco espaço para demandas específicas de gênero, e pouco espaço também para conquistas sensíveis de fato aos problemas que mulheres enfrentam ao adentrar na esfera do tempo de reprodução econômica.

No intuito de compreender melhor esse fenômeno, este trabalho tem dois objetivos. O primeiro é analisar se existe, de fato, uma diferenciação/discriminação da questão de gênero no interior dos sindicatos, especificamente analisando o número de mulheres nos cargos de direção executiva nessas organizações. Nessas entidades é que são pautadas as necessidades dos trabalhadores, frente à conquista de direitos no mundo do trabalho. E o objetivo é analisar se a composição burocrática desses órgãos contribui para a discriminação de gênero na esfera do trabalho. Um segundo objetivo é, caso essas diferenças existam, entender suas dimensões, impactos e mecanismos de acordo com as sindicalistas, por meio de entrevistas.

Conforme o argumento da divisão sexual do trabalho, e da distinção de gênero nas diferentes ocupações, serão analisados três sindicatos. Um cuja profissão é mais ligada à esfera feminina: sindicato de professores; outro tradicionalmente masculino, sindicato de metalúrgicos; e outro supostamente misto, o sindicato dos bancários. Analisarei três desses sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores, maior central do país e da América Latina: Sindicato dos Professores de Ensino Oficial do Estado de São Paulo – APEOESP, Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região – Bancários e Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SMABC entre 2003 e 2019.

Além do número de sindicalizados, a CUT se apresenta como um caso interessante dada a aprovação, em 1993, da cota de gênero estipulando o mínimo de 30% e o máximo de 70% para a composição de seu quadro de direção. Em 2013, após anos de debate, ficou estabelecida a regra de paridade para a CUT nacional e as estaduais, ou seja, a diretoria seria formada por 50% homens e 50% mulheres, regra que entrou em vigor a partir de 2015 com a nova direção.

II. Questões teóricas: gênero e trabalho

Histórica e culturalmente, especialmente dentro da sociedade capitalista, sempre coube à mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda. O trabalho doméstico recaía sobre as mulheres com base no discurso, vivo até hoje, da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social. (GUEDES & SOUSA 2016, p. 125)

A primeira bandeira de luta do movimento operário, abordava a limitação da jornada diária de trabalho, história que ficou simbolizada com o enforcamento de 5 operários na cidade de Chicago em 1º de maio de 1886. O tema se fez presente na primeira Convenção Internacional do Trabalho, estabelecida pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1919. A intenção de controlar e limitar o tempo do trabalho é evidente na origem dos instrumentos de regulação, nas esferas nacionais e internacionais (DEDECCA, 2004).

Para além da extensão sobre o tempo econômico e social, na perspectiva de Daniel (2011), homens e mulheres atribuem-se de diversas atividades sob a ótica de serem biologicamente adequados a cada uma delas. Por essa visão, a diferença biológica dos sexos, representaria uma distinção das qualidades, habilidades e características para empenharem seus trabalhos. Portanto, a natureza dos corpos legitima os trabalhos como sendo ‘femininos’ e ‘masculinos’.

Tal princípio revela a segregação dos papéis sociais, divididos entre homens e mulheres. A mulher é ausente no mundo do trabalho, restrita aos cuidados domésticos, enquanto o homem assume os espaços de poder. Sendo assim, seu trabalho passa a ter mais valor econômico e social se comparado ao trabalho da mulher, tipificando o princípio de hierarquização (DANIEL, 2011).

O primeiro estágio da história em que houve uma significativa absorção da mão de obra feminina foi durante a Revolução Industrial, momento em que as fábricas contrataram mulheres com o objetivo de reduzir as despesas com salários, e para as trabalhadoras foi uma forma de contribuir com o sustento da família (LEAL, 2016.).

A participação feminina no mundo do trabalho e nos espaços de poder teve crescimento a partir do século XX, sendo resultado de uma combinação de fatores culturais e econômicos. Destaca-se o avanço da industrialização que modificou a estrutura produtiva, e a queda da taxa de fecundidade que proporcionou as mulheres encontrarem trabalhos na sociedade. (MELO & SABBATO, 2011).

No Brasil especificamente, em meados dos anos 1970, o mundo do trabalho sofria transformações nos modelos de organização, produção e gestão. Ao mesmo tempo, o cenário sócio-político presenciava a emergência de movimentos sociais, sindicais e outras formas de organizações dos trabalhadores. É neste período que o movimento feminista adentra no cenário político reivindicando direitos (GIRALDELLI, 2007).

Diversas lutas marcaram a história do universo feminino. Em relação à garantia à educação no país, as mulheres conquistaram o direito de estudar além do primário em 1827. Em 1879, elas garantiram o ingresso na faculdade. O acesso à educação é um dos principais recursos para emancipação das mulheres, antes relegadas à esfera doméstica. Na área social e política, o direito ao voto feminino aconteceu após a Constituição de 1932, que assegurou a participação delas para escolher seus representantes.

Apontando outras conquistas não menos importantes, temos a comercialização da pílula anticoncepcional, que permitiu à mulher escolher sobre a gravidez. Diversas leis foram revogadas do Estatuto da Mulher Casada, permitindo que as mesmas não fossem mais obrigadas a obter a permissão do marido para trabalhar, e concedendo o direito à herança, o requerimento da guarda dos filhos e estendendo às mulheres o poder sob a esfera familiar, antes exclusivo dos homens. Ainda sob o aspecto jurídico, as mulheres conquistaram a Lei do Divórcio, que concedeu a liberdade para encerrar seus casamentos. A literatura enfatiza ainda que a globalização favoreceu o acesso ao emprego para as mulheres, porém com postos de trabalho precários (MELO e SABBATO, 2011). Sendo assim, a globalização modificou o lugar da mulher na economia e, conseqüentemente, houve mudanças nas esferas políticas e sociais para ambos os gêneros.

Com o relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo e reprodutivo, e a inserção das mulheres na esfera econômica, as responsabilidades privadas

deveriam ser revistas para que não houvesse uma sobrecarga feminina. Mas o ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibrou as funções atribuídas aos sexos. Para Guedes e Sousa (2016), este processo reforça a desigualdade presente na sociedade, onde as mulheres compartilham a responsabilidade de suprir financeiramente a família, mas permanecem com a carga de trabalho da esfera privada quase inalterada.

Segundo os autores (GUEDES e SOUSA, 2016), esse movimento de saída do lar e inserção no âmbito laboral/público, configuram uma revolução incompleta, já que as mulheres ainda ficam com a responsabilidade quase que total das atividades na esfera reprodutiva, o que revela uma forte desigualdade da divisão sexual do trabalho, tal movimento é caracterizado pela jornada dupla ou até mesmo tripla feminina.

Tanto as mulheres saíram da vida doméstica para a pública quanto os homens saíram da pública para a privada (Amaral, 2005). Gutmann e Vigoya (2004) demonstram que esta divisão espacial tem se modificado muito nos últimos anos, com o crescimento das taxas educacionais das mulheres, fato que as torna qualificadas para o trabalho e para buscar exercer as atividades laborais para as quais estão qualificadas. Entretanto Connell (2004) esclarece que, apesar dessa maior participação das mulheres na vida pública, a maioria delas ainda exerce tarefa fortemente relacionada com os afazeres domésticos e ao ato de cuidar. Isso reforça uma divisão de trabalho no seio das organizações, em que gênero não restringe mais o acesso a espaços públicos ou privados, mas passa a ser definidor do que se pode executar dentro de cada um destes espaços (SOUZA, BIANCO E JUNQUILHO, 2015. p. 280)

II.1. Trabalho, gênero e poder

Na análise de Cordeiro (2015) compreende-se gênero como “um sistema de práticas sociais”, um processo que é produzido e reproduzido continuamente tendo impacto em todos os níveis de estrutura social e que existe independente da vontade do indivíduo. No processo de constituição da sociedade industrial, enfatizou-se a separação de tempo e espaço do trabalho, distinguindo-os entre os âmbitos da produção e reprodução sociais, o primeiro classificado como essencialmente masculino e o segundo como feminino. Desta forma a autora afirma que a própria distribuição temporal na sociedade industrial traz marcas de gênero.

A partir dos anos 60, deflagrou-se um movimento de mulheres cujo papel foi de extrema importância na discussão de gênero e relações de trabalho. Tal

movimento trouxe à tona a hierarquização das relações entre mulheres e homens e seus recorrentes conflitos. Para Lima (2004), é possível observar no debate sobre divisão sexual do trabalho, a contribuição da hierarquia para a subordinação da mulher, atribuindo a elas trabalhos diferenciados e desiguais. Tal divisão reside na apropriação, pelo mundo do trabalho, das relações de gênero dominante.

Essa discriminação de gênero na esfera do trabalho, a qual resulta em violenta exclusão e intolerância à diversidade e à diferença (PIOVESAN, 2005), se apresenta-se sob duas diferentes formas: uma direta, onde é visível a intenção de diferenciar os iguais, ou de tratar igualmente os opostos que necessitam tratamento especial; e outra indireta, quando não é necessária a intenção discriminatória, sendo suficiente que este seja o resultado. Desta forma, os critérios adotados podem ser neutros ou objetivos, mas na prática aflige desproporcionalmente determinados grupos vulnerabilizados, resultando em desigualdade (LIMA, 2004).

Ao se tratar de discriminação de gênero, o mundo do trabalho é potencializador desta questão. Como já afirmou Lima (2018), as mulheres sofrem com a desigualdade socioeconômica, recebem salários menores que os homens (PNAD, 2019), mas existem inúmeras injustiças, considerando que o contexto social laboral é um ambiente essencialmente de poder e subordinação. A face evidente dessa desigualdade pode ser vista na comparação dos rendimentos médios por gênero. A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) contínua do terceiro trimestre de 2019 revelou que o rendimento médio mensal em nível nacional dos homens brasileiros é de R\$2.540,00 enquanto o das mulheres é de R\$2.008,00. Considerando apenas o estado de São Paulo, os homens ganham em média R\$ 3.290,00 e as mulheres R\$ 2.517,00, ou seja, 24,3% menos.

Mas, além disso, a diferenciação entre quem ocupa qual esfera aprofunda ainda mais esse cenário. O nível de ocupação dos homens, no Brasil, foi estimado em 64,6% e o das mulheres, em 45,9%. O comportamento diferenciado deste indicador entre homens e mulheres foi verificado nas cinco Grandes Regiões. É importante destacar que a população total do país é constituída por maioria feminina somando 51,7%. Diferente do que foi observado para as pessoas ocupadas, o percentual de mulheres na população desocupada foi superior ao de homens. No 3º trimestre de 2019 elas representavam 53,3% dessa população. Em todas as regiões, o percentual de mulheres na população desocupada era superior ao de homens.

Essa diferenciação se apresenta, ao fim e ao cabo, no que Hirata (2004) enfatiza como a feminilização da pobreza: as mulheres são mais pobres, desempregadas, e mais sujeitas à violência; elas ocupam uma posição subalterna de

poder político, ainda em diversas partes do mundo, são inferiores juridicamente na esfera familiar. Mesmo que existam leis que não permitam a discriminação, outros obstáculos culturais e religiosos impedem a relação de igualdade social entre homens e mulheres.

Este trabalho pretende avançar sobre a compreensão do esvaziamento das mulheres não só no mundo do trabalho, mas na esfera sindical. As questões que levam as mulheres a não ocuparem os cargos de direção dos sindicatos, relacionando as categorias profissionais ditas ‘masculinas’ e ‘femininas’ na esfera econômica. A intenção é verificar se as desigualdades na esfera econômica também se aplicam no universo do mundo sindical. As dificuldades que as mulheres enfrentam para adentrarem em cargos de chefia, o assédio moral e sexual, a violência psicológica, e o não empoderamento por parte de outras mulheres, são hipóteses que este trabalho irá analisar.

III. O que mostram os dados? Evidências quantitativas e casos de análise

A participação das mulheres no movimento sindical brasileiro ganhou força a partir dos anos 80 após a redemocratização do país (LEONE e TEIXEIRA, 2010). Em 1992 a taxa de pessoas sindicalizadas ocupadas era de 14% para as mulheres e 22% para os homens. Em 2017, de acordo com a PNAD contínua, as mulheres mantiveram os 14% e os homens representavam 14,7%. Na região Sudeste o percentual aumenta em 1,8% em relação aos homens sindicalizados.

Para avaliar a discriminação da questão de gênero no interior dos sindicatos, especificamente o número de mulheres nos cargos de direção executiva nessas organizações, serão utilizados como análise três sindicatos filiados à maior central sindical da América Latina e a 5ª maior do mundo, com 3.960 entidades filiadas; 7.933.029 trabalhadores associados e 25.831.443 de trabalhadores na base, a CUT⁴. Além de ser considerada a maior do país, a CUT foi a primeira central a adotar uma cota mínima de gênero para as direções da entidade.

4 Atualmente há 16.491 organizações de representação de interesses econômicos e profissionais no Brasil, sendo 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais de acordo com estudos feitos pelo IPEA em 2016. Os sindicatos que representam os interesses dos trabalhadores somam 10.817 entidades, que correspondem a 65,6% do total das organizações. De acordo com dados apurados por Campos (2016), 73,8% das entidades representam trabalhadores urbanos, com concentração da região Sudeste (33,1%), Nordeste (27%) e Sul (23,8%). Estes sindicatos representam em sua maioria empregados, sendo 43,4% empregados privados e 17,4% empregados públicos.

Os sindicatos escolhidos foram a Apeoesp, os Bancários e os Metalúrgicos do ABC. A escolha destes sindicatos se deu porque, alargando o conceito da divisão sexual do trabalho, há categorias consideradas mais “femininas” e outras mais “masculinas”. À primeira esfera estão aquelas profissões ligadas ao ensino, à limpeza, à organização, aos cuidados, e assim por diante. À segunda, estão aquelas ligadas ao trabalho braçal pesado, à tecnologia, e a outras funções de poder. Assim, a escolha se deu, de forma que um fosse predominantemente considerado feminino (professores), outro masculino (metalúrgicos) e um supostamente misto (bancários).

III.1. Central Única dos Trabalhadores – CUT

A CUT - Central Única dos Trabalhadores – foi fundada em 28 de agosto de 1983, em São Bernardo do Campo, no estado de São Paulo. Com a presença de mais de cinco mil homens e mulheres a Central foi criada durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) e está organizada nos 26 estados e no Distrito Federal, formando as CUTs estaduais. A organização vertical se dá com os sindicatos de base e entidades sindicais separadas por ramo de atividade econômica, como sindicatos, federações e confederações.

De acordo com a história descrita pela Central, a CUT defende a liberdade e autonomia sindical com o compromisso e o entendimento de que os trabalhadores têm o direito de decidir livremente sobre suas formas de organização, filiação e sustentação financeira, com total independência frente ao Estado, governos, patronato, partidos, agrupamentos políticos, credos e instituições religiosas e a quaisquer organismos de caráter programático ou institucional.

A formalização da organização das mulheres no interior da Central, teve origem em 1986 com a criação da Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT), no 2º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), com a intenção de enfrentar a discriminação no cotidiano no mundo do trabalho, inserindo demandas das mulheres na pauta da Central. No início dos anos 90 a entidade deu início ao debate sobre a proposta de descriminalização e legalização do aborto. Porém apenas em 1993, a CUT deu o primeiro passo para garantir a representação das mulheres no âmbito sindical com a aprovação de no mínimo 30% e máximo de 70% de cotas para os gêneros.

Nos anos seguintes a CUT lançou diversas campanhas com foco nas mulheres, como pela igualdade na vida, no trabalho e no movimento sindical e pelo combate à violência de gênero. Em 2003, após 17 anos de organização das mulheres no mundo sindical, a CNMT virou Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora, ganhando status de secretaria executiva. Em 2012, durante o XI

CONCUT, foi aprovada a paridade entre os gêneros para compor as próximas gestões da entidade; em 2015 foi a primeira vez que a direção foi composta por 50% de homens e 50% de mulheres, regra que vale também para as CUT's estaduais. O objetivo deste trabalho é entender, na prática, se isso acontece no interior dos sindicatos escolhidos.

III.1.2. Apeoesp - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

A Apeoesp foi fundada no dia 13 de janeiro de 1945, em São Carlos. De acordo com seu Estatuto, é uma entidade sindical sem fins lucrativos, integrada por docentes e especialistas em educação das redes públicas do Estado de São Paulo. As principais finalidades da entidade são: defender os interesses, direitos individuais e coletivos da categoria profissional que representa. A Apeoesp hoje é um dos maiores sindicatos da América Latina, e tem sua sede central na Capital e está representada em 93 regiões do Estado de São Paulo onde mantém subsedes - 10 na Capital, 17 na Grande São Paulo e 66 no Interior.

A base de sua categoria é aproximadamente de 350 mil pessoas, sendo por volta de 190 mil professores sindicalizados, de acordo com a CUT e o Ministério da Economia, dados apurados em setembro de 2019. A categoria, de acordo com o Dieese, é compreendida por 50 mil homens e 140 mil mulheres em números aproximados.

III.1.3. Bancários - Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região

O Sindicato dos Bancários foi fundado em 16 de abril de 1923. Representa atualmente mais de 120 mil trabalhadores de bancos públicos e privados que atuam nos seguintes municípios: São Paulo, Osasco, Carapicuíba, Barueri, Caucaia do Alto, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Jujuitiba, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista.

A entidade concentra mais de 25% de toda a categoria no Brasil - atualmente são cerca de 465 mil bancários. De acordo com dados do Sindicato e do Ministério do Trabalho, a base ultrapassa 122.000 mil bancários, sendo 44.939 pessoas filiadas à entidade. A categoria de base é composta por 60 mil homens e 62 mil mulheres aproximadamente, segundo levantamento do Dieese.

III.1.4. Metalúrgicos – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

O SMABC foi fundado em 1933, por metalúrgicos de toda região do ABC. Com a instalação da indústria automobilística, a entidade se desmembrou e, em 1959, foram fundados o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e o de Diadema, que atuaram juntamente com o originário Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, até a reunificação de 1993, quando foi criado, então, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

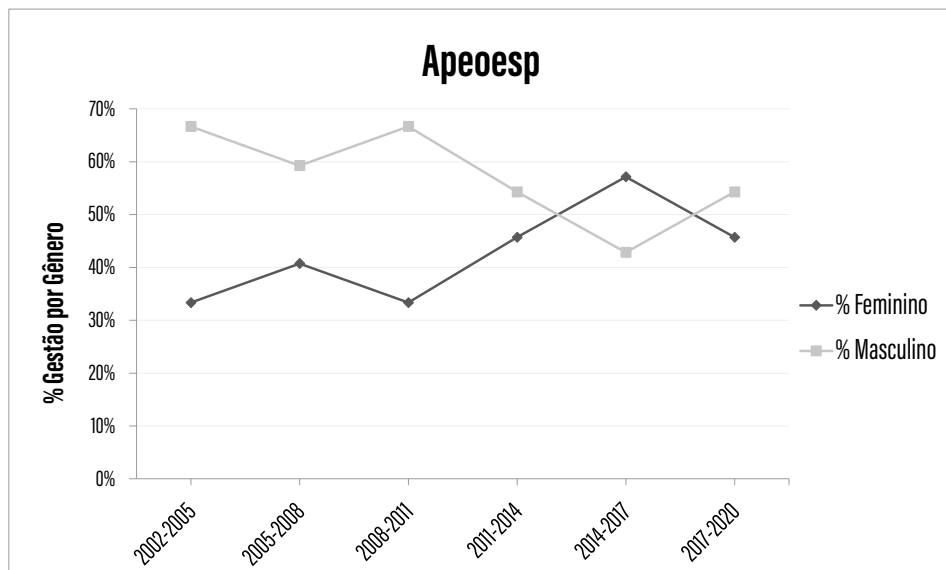
Em 12 de maio de 1978, em plena vigência do Ato Institucional Número 5 (AI-5), os metalúrgicos de várias fábricas do ABC entraram em greve, sendo que a maior paralisação ocorreu na Scania (planta de São Bernardo do Campo da montadora sueca), dando início a um novo ciclo histórico das lutas sindicais no país, que se irradiou para outras categorias e para outros estados brasileiros em pouco tempo. Essas mobilizações são apontadas como elemento fundamental no processo de construção do Partido dos Trabalhadores, a partir de 1979, e da (CUT) Central Única dos Trabalhadores, fundada em agosto de 1983. O primeiro presidente nacional da CUT foi Jair Meneguelli, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema.

O Sindicato dos Metalúrgicos teve em sua presidência, por dois mandatos consecutivos em 1975 e 1978, Luiz Inácio Lula da Silva, que posteriormente foi Presidente da República em 2002 e 2006. Hoje estima-se a base da categoria em torno de 73.250 pessoas, sendo 29.819 sindicalizados e filiados a entidade, dados disponibilizados pela CUT e pelo Ministério da Economia, apurados em setembro de 2019. Separando por gênero, a base é composta por maioria masculina, sendo quase 60 mil homens e 10 mil mulheres em números aproximados fornecidos pelo Dieese.

III.2. Dados e Comparação

Os dados abaixo apresentados nas figuras 1,2 e 3 foram coletados diretamente nos Sindicatos, e por materiais disponibilizados pelos canais oficiais e de atendimento das entidades. Eles representam a direção executiva das entidades analisadas (Apeoesp, Bancários e Metalúrgicos do ABC), divididos por gestão, de 2002 até 2020. Neles podemos analisar numericamente a quantidade de homens e mulheres que compuseram o quadro executivo no período descrito. Também foram coletadas informações sobre os cargos ocupados pelos executivos, conforme evidenciam as figuras abaixo:

Figura 1 – Composição das lideranças sindicais por gênero na APEOESP entre 2002 e 2020



Fonte: Dados oficiais da Apeoesp. Cedidos em 09/09/2019 para esta pesquisa

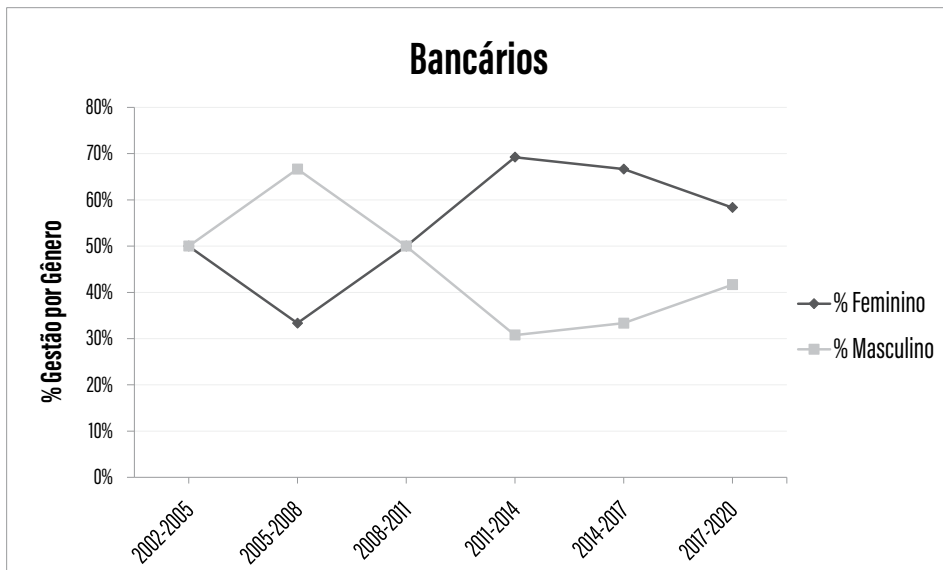
A Apeoesp, como mostra o gráfico, na gestão de 2002-2005 teve sua direção composta por 27 executivos, 18 homens e 9 mulheres. Entre 2005-2008 a diferença caiu um pouco, eram 16 homens e 11 mulheres. A gestão de 2008-2011 apresentou os mesmos índices da primeira, 18 homens e 9 mulheres. Em 2011-2014 o número total de diretores que compuseram a executiva subiu para 35, sendo 19 homens e 16 mulheres. Porém, somente na gestão de 2014-2017 as mulheres formaram maioria ocupando 20 cadeiras contra 15 dos homens. Na gestão atual de 2017-2020 os números diminuíram novamente e as mulheres ficaram com 16 cadeiras contra 19 dos homens. Contudo, analisando os números apenas das cadeiras de mais alto escalão, o cargo de presidente da entidade foi ocupado por 4 mulheres e 2 homens.

A Apeoesp tem grande maioria feminina em sua base de representação, quase 2/3 são mulheres, sendo assim era de se esperar que o quadro da entidade fosse composto por grande maioria feminina, o que não ocorreu. Apenas uma gestão das seis analisadas teve maioria feminina, fato que se deu após a aprovação da paridade de gênero na CUT, destinando 50% das cadeiras para ambos os gêneros, na gestão de 2014-2017.

Supostamente, na Apeoesp, dado o alto número de professoras do gênero feminino, esperava-se encontrar um quadro de liderança que correspondesse a esse cenário. Entretanto, o número de homens encabeçando as gestões é quase sempre a regra: em média, em quase 50% das gestões, a maioria das lideranças é do gênero masculino. Esse é um achado paradoxal, dada a expectativa de que este fosse o sindicato com maior número de mulheres em cargo de lideranças dado o perfil “feminino” da profissão.

No Sindicato dos Bancários, onde se esperava encontrar um cenário mais misto, a expectativa teórica se verifica. Este é, dos três casos analisados, aquele com maior número de mulheres em cargo de liderança sindical, conforme evidência a figura 2 abaixo.

Figura 2 – Composição das lideranças sindicais por gênero no Sindicato dos Bancários entre 2002 e 2020



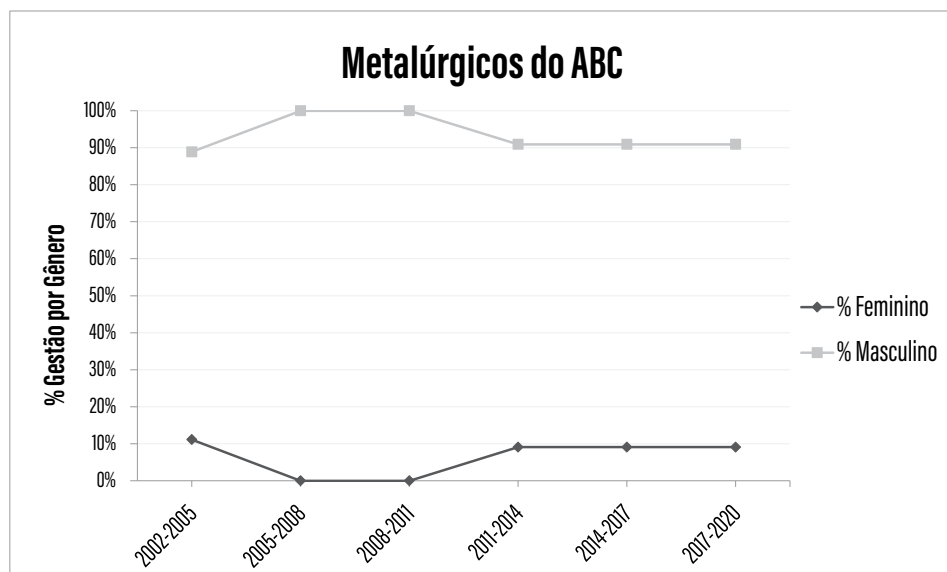
Fonte: Dados oficiais dos Bancários, 2019

De acordo com o gráfico acima, a gestão de 2002-2005 mostrou paridade entre os gêneros, com a diretoria composta por 5 homens e 5 mulheres. A direção seguinte de 2005-2008 teve os homens a frente com 8 homens e 4 mulheres, somando 12 cadeiras. Em 2008-2011 a gestão mostrou paridade novamente com 6 homens e 6 mulheres. A gestão de 2011-2014 apresentou números diversos, 9 mulheres e 4 homens a frente da entidade, pela primeira vez as mulheres

superaram em 70% contra 30%. A diretoria executiva de 2014-2017 também teve mais mulheres do que homens, sendo 8 e 4 respectivamente. Já na última gestão de 2017-2020 os números se aproximaram novamente sendo 7 mulheres e 5 homens.

Nota-se que neste sindicato, que pode ser considerado uma entidade de categoria mista em relação ao gênero, há espaço para as mulheres nos cargos de direção executiva, em algumas gestões superando os homens. Analisando apenas o cargo de presidência, tivemos a paridade, sendo 3 homens e 3 mulheres à frente da entidade. O mesmo, por outro lado, não se verifica no sindicato dos metalúrgicos, conforme a figura 3 abaixo.

Figura 3 – Composição das lideranças sindicais por gênero no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 2002 e 2020



Fonte: Dados oficiais dos Metalúrgicos do ABC. Cedidos em 01/11/2019 para esta pesquisa

O gráfico do Sindicato dos Metalúrgicos é bem definido quanto à diferenciação de homens e mulheres. Na primeira gestão analisada de 2002-2005 havia uma única mulher na direção executiva contra 8 homens. De 2005-2008 assim como de 2008-2011 não havia nenhuma figura feminina. Na gestão de 2011-2014 composta por 11 pessoas, novamente só uma mulher presente. Situação que se repetiu nas duas gestões seguintes, de 2014-2017 e de 2017-2020. Mesmo o

Sindicato tendo uma parcela de 16% de sua base sendo mulheres, a presença delas na executiva do sindicato nas gestões analisadas é praticamente nula.

Em todas as gestões tanto nos cargos de presidência e vice-presidência apenas homens ocuparam essas cadeiras. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é forte politicamente por sua história de luta, e por um operário presidente do sindicato ter chegado a presidente do Brasil. Mesmo com as diretrizes sobre cotas e paridade de gênero adotada pela Central, o Sindicato não seguiu a regra do jogo, o que talvez tenha acarretado dificuldades ou a não conquista de benefícios para as mulheres metalúrgicas a que ele representa.

Ainda assim, cabe ressaltar que este achado era esperado teoricamente. Como o trabalho de metalurgia é tradicionalmente masculino, mostrou-se até surpreendente haver mulheres em cargos de liderança nesta categoria. Tal achado se contrasta, portanto, com o baixo número de mulheres no sindicato cuja categoria é aquela considerada a mais feminina das três, a dos professores.

IV. O que dizem as mulheres sindicalistas? Evidências qualitativas

O movimento sindical, por meio das negociações coletivas, facilita o diálogo para a construção de acordos entre os empregados e empregadores. Este movimento, ao longo do século XX e XXI buscou consolidar e/ou ampliar alguns direitos relacionados a condição da mulher. Dentre alguns pontos recentes é possível destacar a licença maternidade para a mãe adotiva (2017), a ampliação do prazo para a licença paternidade (2017), a garantia de estabilidade do pai de até 20 dias após o parto (2008), a ampliação do prazo da estabilidade materna (2015), entre outros (YANNOULAS, 2002).

Segundo Yannoulas (2002), o Dieese analisou os contratos coletivos firmados entre 1993 e 1995, totalizando 276 contratações, onde foi possível verificar 1165 cláusulas que dizem respeito às mulheres. Separadas por seis temas, essas garantias englobam: gestação, maternidade/paternidade, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e equidade de gênero. Em obra disponibilizada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA (2002), quase 85% das cláusulas analisadas estão inseridas nos dois primeiros temas – gestação e maternidade/paternidade. Esta situação evidencia que as trabalhadoras têm suas necessidades notadas apenas do ponto de vista reprodutivo, sem levar em conta as questões que ultrapassam a esfera de reprodução biológica e social.

Neste estudo ficou evidente a ausência de mulheres nos cargos de direção das entidades representativas dos trabalhadores. Mesmo onde a base sindical é composta por 2/3 de mulheres, não existe o mesmo retrato na composição da diretoria executiva. Diversas podem ser as hipóteses que explicam este esvaziamento, como as formas de violência de gênero, assédio moral e sexual, machismo, e o não empoderamento feminino nestas instituições. Para constatar como tal realidade da esfera econômica se reproduz no interior das entidades sindicais, mulheres que se encontram à frente das entidades analisadas foram entrevistadas.⁵

Assim como afirmações teóricas sobre a divisão do tempo (social, e econômico), foi possível constatar que a agenda sindical é um obstáculo para o universo feminino. Tendo em vista que os horários de reuniões e ou eventos não são pensados para mulheres responsáveis pela esfera familiar, muitas não dão conta de participar adequadamente de suas funções sindicais (Mulher, Dirigente do Sindicato dos Bancários).

Além disso, mesmo quando há iniciativas importantes por parte das direções sindicais, elas nem sempre contemplam as demandas das mulheres dadas as suas necessidades. Uma das iniciativas da CUT, adotada pelo Sindicato dos Bancários, por exemplo, é o movimento “Creche para todos”. Esta iniciativa possibilitou que as dirigentes levassem seus filhos de até 7 anos para as atividades contando com uma supervisão. Apesar de facilitar o comparecimento de algumas mulheres às atividades, os problemas de estrutura não foram sanados. As crianças acima de 7 anos não podem participar de tais atividades, e são muito jovens para ficarem sozinhas em seus lares, portanto, apenas parte das mulheres é contemplada e pode participar. Da mesma forma, não há garantias para pessoas que cuidam de idosos doentes, ou de pessoas com alguma deficiência (Mulher, Dirigente do Sindicato dos Bancários, 2019), papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres.

Diferentemente do esperado, entretanto, problemas como esses encontraram soluções mais apropriadas no sindicato mais “masculino” desta análise. No Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, mesmo com poucas mulheres ou quase nenhuma em diversas gestões, a entidade se compromete em garantir a participação das dirigentes com filhos, adequando um espaço destinado às crianças sem restrição de faixa etária, ou até mesmo disponibilizando um responsável

5 Foram entrevistadas três dirigentes sindicais que representam as entidades analisadas - CUT nacional, Bancários e Metalúrgicos do ABC. As entrevistas foram realizadas entre outubro e novembro de 2019.

para cuidar em seus lares, conforme afirmou uma dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Como a literatura já mostrou (HIRATA, 2004), assim como dados da PNAD citados anteriormente, as mulheres ainda são responsáveis pelas questões domiciliares, incluindo os cuidados com doentes e crianças. E para que iniciativas inclusivas ao gênero feminino se tornem realidade efetiva, as entidades precisam tomar conhecimento da extensão de suas iniciativas e, dadas suas limitações, destinar recursos para dar condições reais às mulheres, sobretudo àquelas que são mães, para participarem do dia a dia do movimento sindical.

Outro ponto de destaque nas falas das entrevistadas é sobre as formas de violência de gênero. “A diferenciação dos salários entre homens e mulheres, é uma forma de violência”, afirmou a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT. Assim como, afirma ela, as diversas manifestações de assédio, seja ele moral, ou sexual, frequentes nas entidades.

O assédio é realidade presente no dia a dia das mulheres bancárias. Segundo uma dirigente, há agências em que as mulheres são orientadas a se vestirem de determinada forma para impressionar e chamar a atenção de clientes. Todo o ambiente laboral reproduz uma forma de dominação entre os gêneros, o que não instiga outras mulheres a fazerem parte da luta de classe e do movimento sindical (Mulher, Dirigente do Sindicato dos Bancários).

O machismo foi um tema perene nas falas de todas as entrevistadas. Mesmo quando a mulher se encontra em um cargo elevado e de poder, ao seu redor estão homens que não permitem sua participação efetiva. “Muitos debates não saem do papel e algumas reivindicações femininas são consideradas menos importantes, na cabeça deles, nós mulheres, vemos problemas que não existem” – dirigente do Sindicato dos Bancários. Ainda de acordo com a fala da entrevistada, espera-se muitas vezes que as mulheres se comportem de forma dura e machista como os homens, ou até mesmo de forma autoritária para serem ouvidas.

As cotas implementadas pela CUT também foram debatidas. Após 1993 as entidades foram recomendadas pela Central a seguir o mesmo exemplo - a CUT aprovou a paridade de gênero na direção sindical em 2013. Para a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, não existe uma falta de representação dentro da própria CUT, que tem sua direção com 50% de homens e mulheres desde 2015. Mas há dificuldades em colocar mulheres nos espaços de poder nos sindicatos, como a presidência da entidade. A exceção é a Secretaria específica de mulheres, apenas (Mulher, Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT nacional).

Para além da agenda sindical - a falta de estrutura que não permite que as mulheres participem, e a violência de gênero presente no dia a dia das trabalhadoras e dirigentes -, as entrevistadas foram unânimes em afirmar a luta das próprias mulheres para empoderar outras mulheres. “Há muita dificuldade de encontrar mulheres dispostas a enfrentar estas dificuldades e o machismo. O problema não é só adentrar na esfera sindical e sim se manter trabalhando” (Mulher, dirigente do Sindicato dos Bancários).

Tal depoimento evidencia que o problema do esvaziamento das mulheres nas lideranças sindicais - e, como consequência, a falta de representação de demandas específicas que garantam mais espaço e conquistas efetivas às mulheres - se estende além de decisões políticas dos sindicatos e lideranças sindicais. Assim como em qualquer esfera social, existem questões estruturais de discriminação de gênero que permeiam as relações no mundo do trabalho e, portanto, nas esferas sindicais. Tais questões estruturais são atribuídas ao regime patriarcal, que coloca o gênero masculino no papel central, de dominador, e o feminino como secundário, o subordinado (Cunha, p.154, 2014; Saffioti, 2004). De forma análoga, essas questões se reproduzem e reforçam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao adentrar na esfera tradicionalmente masculina da reprodução econômica.

No Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ficou exposta a ausência das mulheres nos espaços de poder, em entrevista concedida por uma dirigente da entidade. O fator determinante para esta ausência, segundo ela, é que o mundo sindical é um espaço criado por e para os homens. “É necessário nos organizar politicamente para conquistar o espaço interno, as cadeiras executivas. Os homens são organizados e este espaço já é deles, não vamos conseguir adentrar sem lutar” (Mulher, Dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC), em consonância com as teorias do regime patriarcal como fundamento da base social.

Além dessas questões, a Reforma Trabalhista (2017) foi apontada em uma das entrevistas como fator decisivo para o não investimento em demandas específicas das mulheres atualmente. Com a aprovação da Lei que desobriga o pagamento da contribuição sindical (Lei nº 13.467/17) os sindicatos se encontram enfraquecidos. Em depoimento de dirigente, ela afirma que este é um momento muito delicado para se tratar de questões mais específicas e com nichos “menores”, como a questão de gênero. “Não há como se preocupar com uma parcela feminina, se não houver mais sindicatos para participarmos” (Mulher, dirigente do Sindicato dos bancários). Vale notar que, especificamente nesta esfera, resta pouca agência aos sindicatos - a decisão da reforma e políticas que minam ou diminuem os recursos sindicais é externa às entidades -, mas tais questões vêm

de forma a reforçar o ambiente já perverso que mulheres encontram, a cada dia, ao sair da esfera “a qual pertencem”, a da reprodução social, e adentram “à esfera dos homens”, o mundo do trabalho e, conseqüentemente, os sindicatos.

V. Discussão e apontamentos finais

Este trabalho procurou investigar a representação feminina nos cargos de direção dos Sindicatos de São Paulo - conforme analisadas, as diretorias nos períodos de 2003 a 2019 formando seis gestões executivas. Constatou-se que na Apeoesp, sindicato de maioria feminina, o quadro não se espelha na diretoria. Apenas uma gestão teve mais mulheres do que homens ocupando as cadeiras executivas. Ou seja, uma situação paradoxal com o fato de que este sindicato é aquele mais associado com o universo feminino, de forma a contrariar as expectativas desta pesquisa.

No Sindicato dos Bancários - sindicato de categoria mista - houve uma mescla das maiorias demonstrando que há espaço para as mulheres, inclusive para ocupar a cadeira da presidência, conforme esperado. Já no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, onde 84% de homens encontram-se na base, a representatividade feminina, como já era de se esperar, é baixíssima. Em algumas gestões, inclusive, não houve uma mulher sequer ocupando o cargo executivo.

As razões para tais achados empíricos, como mostram as entrevistas e a pesquisa de campo, relacionam-se com questões maiores que apenas as políticas sindicais - que dão pouca atenção ou ainda, atenção deficitária à participação feminina nessas entidades. Permeiam aqui relações estruturais de dominação masculina patriarcal de forma a reforçar a diferenciação das esferas de forma que “naquela em que a mulher não pertence” (no mundo do trabalho) poucos são os espaços efetivos para participação feminina.

Assim, mesmo com toda a história de luta, a bandeira feminina ainda carece de atenção. O tempo da mulher, que hoje já participa ativamente da esfera econômica, ainda não é distribuído de forma igualitária. Quando comparado à esfera social, os depoimentos das entrevistadas apontam que a jornada feminina é muitas vezes mais extensa, por acarretar o trabalho profissional fora do lar e as responsabilidades domésticas, como afazeres do lar e cuidados com os filhos, para além do fato de que os espaços e as políticas não sejam inclusivos a elas, dadas as suas necessidades particulares e aquelas associadas aos papéis de gênero.

Em outras palavras, o sindicato é um fragmento da sociedade que não está imune aos problemas sociais. Sendo assim, ele reproduz a discriminação social que ocorre no mundo do trabalho. Mesmo que as entidades tenham a premissa

de defender os interesses de classe, sem qualquer discriminação de gênero, ainda não é possível afirmar que há espaço garantido para a participação efetiva das mulheres nestas instituições.

Não se pretende com isso ignorar que, de fato, foram criados mecanismos que buscaram aumentar a participação das mulheres, como a instituição das cotas e posteriormente a paridade de gênero nas direções sindicais. Mas a estrutura atual dessas instituições ainda precisa garantir não apenas o acesso da figura feminina, mas assegurar condições reais para as mulheres estarem presentes nos espaços de tomada de decisões, com voz ativa para que elas possam representar outras mulheres trabalhadoras.

Este trabalho investigou três sindicatos vinculados à CUT, o sindicato dos professores, dos bancários e dos metalúrgicos do ABC. Ainda que, no limite, as inferências sejam apropriadas a estudos destes casos, é possível levantar questionamentos sobre as situações que as mulheres que já estão inseridas no universo sindical suportam, como o machismo e a violência de gênero.

Os resultados apresentados servem de base para novos estudos aprofundados nestas mesmas entidades e com uma inserção mais qualificada em pesquisas de campo de forma qualitativa. Também abre discussão para a questão do gênero como fator discriminatório no interior das entidades sindicais, e as formas de sanar esta questão, que carece ainda de profunda reflexão.

VI. Referências Bibliográficas

ABRAMO, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? **Tese Sociologia**. Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da USP, p.327, São Paulo, 2007.

BARROS, A. M. D. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho: subtítulo do artigo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho: 3 Regional, Belo Horizonte**, v. 47, n. 77, p. 67-83, 2008.

BORGES, Priscila. Mulheres e sindicalismo: as relações de desigualdade nos sindicatos. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**. Florianópolis, v. 13, n. 13, p. 1-12, jul./2017. Disponível em: <http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/site/anaiscomplementares>. Acesso em: 18 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 23/11/2019.

- CAMPOS, André Gambier; **Sindicatos no Brasil**: o que esperar no futuro próximo. Edição. Rio de Janeiro: IPEA, 36p. 2016.
- CORDEIRO, Marina. **Trabalho e ação sindical no Brasil Contemporâneo**. Ciência e Família: Tempo, Gênero e Trabalho entre os Cientistas Sociais. Editora Annablume. pp291-319. Jul/2015.
- CUNHA, B. M. D. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero . **XVI Jornada de Iniciação Científica de Direito da UFPR**. Paraná, v. 1, n. 7, p. 1-22, ago./2014
- CUT. NORMAS E ORIENTAÇÕES. **12º Congresso Nacional da Cut**: Educação, Trabalho e Democracia. São Paulo, out/2015. Disponível em: www.cut.org.br. Acesso em: 15/10/2019.
- DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho sindical. **O Social em Questão**, v. 25, n. 14, p. 323-344, 2011.
- DEDDECA, Claudio S; **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**: Tempo, Trabalho e Gênero. 1. ed. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 21-52
- DIEESE, Subseção. O Perfil da Categoria Metalúrgica do ABC. **Trocando em Miúdos**: Informativo Socioeconômico, São Bernardo do Campo, v. 3, n. 1, p. 123-139, 2017.
- DIEESE, Subseção; ABC, Metalúrgicos Do. O Perfil da Mulher Metalúrgica do ABC. **2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC**. São Bernardo do Campo, 2010.
- GUIRALDELLI, Reginaldo. Presença feminina no Mundo do Trabalho: História e Atualidade. **Revista da RET**: Rede de Estudos do Trabalho, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/>. Acesso em: 21 nov. 2019
- HIRATA, Helena; **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**: O Universo do trabalho e da cidadania das mulheres -um olhar do feminismo e do sindicalismo. 1. ed. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 13-20
<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>. Acesso em: 15/11/2019.
- IBGE. Mulher e Trabalho: papéis sociais em questão. **Retratos: A revista do IBGE**, São Paulo, Volume, n. 17, 28p, jul/ago.2019.
- IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - PNAD contínua: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Indicadores do IBGE**: 2012-2018. Jan/2019.

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - PNAD contínua: Características Gerais dos Domicílios e dos Moradores. Brasil. **Indicadores do IBGE**: 2018.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Divulgação Especial

Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. **Indicadores do IBGE**: 3º trimestre de 2019. nov/2019.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho. **Indicadores do IBGE**: 2018. mar/2019

LEAL, Joana. Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais. Ano: 49 - Edição N^o: 20 - Sociedade - Instituto de Psicologia USP. Disponível em: <http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23>. Acesso em: 25/11/2019.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Caxambu- MG, 21p. set/2010.

LIMA, Camila R. N. A.; Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Rev. Estud. Fem.** vol.26 no.3 Florianópolis, 2018.

LIMA, Maria Ednalva B.; **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**: A Dimensão do Trabalho e da Cidadania das Mulheres no Mercado Globalizado. 1. ed. São Paulo: CUT Brasil. p. 53-60. 2004.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo e SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Rev. Estud. Fem.** vol.18, n.2, pp.547-566.2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200015&lng=en&nrm=iso

MELO, Hildete P. SABBATO, Alberto. Divisão Sexual do Trabalho e Pobreza. Livro: **Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher** – Textos Acadêmicos. Editora Fundação Alexandre Gusmão. Ministério das Relações Exteriores. pp139-156. Brasília. 2011

MIGUEL, Luis Felipe. Mulheres e espaços de poder no Brasil. **Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher** – Textos Acadêmicos. Editora Fundação Alexandre Gusmão. Ministério das Relações Exteriores. pp139-156. Brasília. 2011.

NORBET, Elias. **Sobre o Tempo**. Editora Zahar, 168p. 1998.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos.

Cadernos de Pesquisa: Faculdade de Direito da PUC. São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan-abr./2005.

QUIRINO, K. D. S; RESENDE, E. R. Feminização do mundo do trabalho: mulheres em profissões tipicamente masculinas. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**. Florianópolis, v. 13, n. 13, p. 1-12, jul./2017. Disponível em: <http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/site/anaiscomplementares>. Acesso em: 20 nov. 2019.

RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**: subtítulo da revista, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set/dez/2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SOUSA, L. P. D; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SOUZA, E. M. D; BIANCO, M. D. F; JUNQUILHO, Gelson Silva. Contestações sobre o Masculino no Contexto do Trabalho: Estudo Pós-modernista em Mineradoras e Siderurgias. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 269-287, out./2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina; **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. 1. ed. Brasília: CFEMEA; FIG/CID. p. 1-93. 2002.

MELO, Hildete P. SABBATO, Alberto. Divisão Sexual do Trabalho e Pobreza. Livro: **Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher** – Textos Acadêmicos. Editora Fundação Alexandre Gusmão. Ministério das Relações Exteriores. pp139-156. Brasília. 2011

MIGUEL, Luis Felipe. Mulheres e espaços de poder no Brasil. **Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher** – Textos Acadêmicos. Editora Fundação Alexandre Gusmão. Ministério das Relações Exteriores. pp139-156. Brasília. 2011.

NORBET, Elias. **Sobre o Tempo**. Editora Zahar, 168p. 1998.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos.

Cadernos de Pesquisa: Faculdade de Direito da PUC. São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan-abr./2005.

QUIRINO, K. D. S; RESENDE. E. R. Feminização do mundo do trabalho: mulheres em profissões tipicamente masculinas. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**. Florianópolis, v. 13, n. 13, p. 1-12, jul./2017. Disponível em: <http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/site/anaiscomplementares>. Acesso em: 20 nov. 2019.

RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**: subtítulo da revista, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set/dez/2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SOUSA, L. P. D; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SOUZA, E. M. D; BIANCO, M. D. F; JUNQUILHO, Gelson Silva. Contestações sobre o Masculino no Contexto do Trabalho: Estudo Pós-modernista em Mineradoras e Siderurgias. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 269-287, out./2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina; **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. 1. ed. Brasília: CFEMEA; FIG/CID. p. 1-93. 2002.