

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

JULIANA SOUSA

**“As Mulheres Trabalhadoras em Luta pelos Espaços de Poder no
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC”**

**São Carlos
2011**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

**“As Mulheres Trabalhadoras em Luta pelos Espaços de Poder no
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC”**

Juliana Sousa

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima.

**São Carlos
2011**

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

S725mt

Sousa, Juliana.

As mulheres trabalhadoras em luta pelos espaços de poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC / Juliana Sousa. -- São Carlos : UFSCar, 2011.
165 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2011.

1. Sindicalismo. 2. Relação de gênero. 3. Cotidiano. 4. Ação social. I. Título.

CDD: 306.347 (20ª)



Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Rodovia Washington Luís, Km 235 – Cx. Postal 676
13565-905 São Carlos - SP / Fone/Fax: (16) 3351.8673
www.ppgs.ufscar.br - Endereço eletrônico: ppgs@ufscar.br

Juliana Sousa

Dissertação de Mestrado em Sociologia apresentada à Universidade Federal de São Carlos, no dia 30 de junho de 2011 às 10h, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovada em 30 de junho de 2011

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
Programa de Pós-Graduação em Sociologia/UFSCar
Orientadora e Presidente

Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues
Universidade de São Paulo

Profa. Dra. Leila de Menezes Stein
Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"

Para uso da CPG

Homologado na 23.ª Reunião da CPG-
Sociologia, realizada em 12/08/2011

Prof. Dr. Valter Roberto Silvério
Coordenador do PPGS

À Elizabeth, com carinho e saudades.

*“Até agora achar-me era já ter uma idéia de pessoa
e nela me engastar: nessa pessoa organizada
eu me encarnava, e nem mesmo sentia o grande
esforço de construção que era viver.”*

(Clarice Lispector. “A Paixão segundo G. H.”)

Agradecimentos

Agradeço ao professor Jacob Carlos Lima, por ter orientado esta pesquisa. Ao professor Iram Jácome Rodrigues, por ter acreditado em mim quando tudo era apenas um plano. À professora Leila Stein, por suas críticas e sugestões. À Carla Diégues e ao Gustavo Taniguti, por todo o apoio. Ao Leonardo José Ostronoff, por sua atenção.

Às dirigentes sindicais Ana Nice Martins de Carvalho, Andrea Ferreira de Sousa, Rosimar Dias Machado, Simone Vieira, Maria Dilvetania Pereira da Silva, Ana Maria Braga e Maria Gilza Macedo, por terem confiado a mim seu tempo e um pouco de suas histórias. À Lúcia, por sua solicitude. Ao Alex Sgreccia pela atenção, clareza e sinceridade de seus esclarecimentos. À Célia Cristina Cappucci, por dedicar toda uma tarde de seu trabalho para contribuir com esta pesquisa. À Genária Marques dos Santos, por ter me recebido com muito carinho em sua casa.

À minha avó Janice e à tia Neusa, pelo apoio afetivo. Ao Ábine, meu companheiro. À Luísa, maravilhosa, por sua chegada entre nós.

Às amigas e aos amigos Marcos, Yves, Maria, Felipe, Débora, Rafa, Bia, Cris, Débora, Mardem, Diego. Essenciais. A Lenon e Enilton, especialmente grata.

À CAPES, por ter financiado esta pesquisa.

Àqueles cujo nome não aparece aqui e que contribuíram direta ou indiretamente com meus esforços.

RESUMO

Este estudo discute a participação das mulheres trabalhadoras no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, abordando a persistência de assimetrias de gênero na base metalúrgica e que também se refletem no espaço sindical. Para o desenvolvimento da pesquisa, acompanhamos o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas, que aconteceu em março de 2010, analisamos materiais sindicais divulgados e realizamos entrevistas com as dirigentes do SMABC. Observamos reivindicações pela igualdade de condições de trabalho e salário entre mulheres e homens, por políticas de ação afirmativa que visem ampliar o número de mulheres contratadas para cargos mais valorizados nas empresas da categoria, por incentivos à maior participação das trabalhadoras nos cursos de formação sindical bem como pelo desenvolvimento de uma política de gênero na formação, por cotas que assegurem a maior presença delas em todas as instâncias sindicais, especialmente nos âmbitos que conferem poder de decisão. Além disso, as histórias de vida das militantes possibilitaram-nos verificar o desafio, que se apresenta às mulheres trabalhadoras em liderança política, no que se refere à possibilidade de conciliar vivência em família e engajamento sindical. Apesar de sua tradição em defesa dos direitos trabalhistas e do exercício amplo da cidadania, o SMABC não assume como pauta prioritária o tema das relações de gênero, o que demonstra que a cultura metalúrgica oferece grande resistência a mudanças nos padrões tradicionais de convivência entre mulheres e homens.

Palavras-chave: mulheres – trabalho – sindicato – poder – cotidiano.

ABSTRACT

This study discusses the participation of women workers in the ABC Metalworkers Union, approaching the persistence of gender asymmetries in base metallurgic and in the trade unionism. For the development of research, we attended the 2nd ABC Metallurgical Women Congress, in March 2010, analyzed union items publicized and conducted interviews with the SMABC's women militants. We observed claims for equality on labour conditions and wages between women and men, affirmative action policies aimed at increasing the number of women hired for more valued positions in companies category, incentives to greater participation of women in political education program and the developing of a gender policy, quota systems to ensure a greater presence of them in all the union spheres, especially in positions of power to decide. Besides, women militants' life stories allowed us to verify the challenge to the women workers reconcile marriage with engagement in the trade unionism. Despite the traditional defense of labor rights and citizenship, SMABC does not take on the gender relations as a priority, showing that the metallurgic culture is very resistant to changes in traditional patterns of women and men coexistence.

Key-words: women – work – union – power – day-to-day.

Lista de Ilustrações e Tabelas

Gráfico 1: Distribuição de Mulheres e Homens na Base do SMABC, por subsetor de atividade	79
Gráfico 2: Escolaridade de Homens e Mulheres nas Montadoras de São Bernardo do Campo	81
Gráfico 3: Nível de Escolaridade das Mulheres na Base do SMABC em 1996 e 2008 (exceto níveis de chefia e trabalhadoras em montadoras)	83
Gráfico 4: Representação das Mulheres na Base do SMABC, por tempo de casa	88
Gráfico 5: Distribuição de Mulheres e Homens na Base do SMABC, por faixa de idade	92
Quadro: Convenções Coletivas de Trabalho negociadas pelo SMABC em 2009. Cláusulas Sociais relativas às mulheres trabalhadoras	95
Tabela: Diferença de Remuneração entre Mulheres e Homens na Base do SMABC	80

Sumário

INTRODUÇÃO	10	
CAPÍTULO 1 - MULHERES E AÇÃO POLÍTICA		
1.1 - O feminismo e sua interlocução com o movimento sindical metalúrgico na década de 1970	17	
1.2 - O 1º Congresso das Operárias do ABC	23	
1.3 - Mulher e sindicato: docilidade e autoridade	27	
1.4 - As mulheres trabalhadoras e a ação política	31	
1.5 - Gênero, mulher/homem, igualdade/diferença: outros referenciais teóricos	34	
CAPÍTULO 2 - O NOVO SINDICALISMO E AS MULHERES TRABALHADORAS		45
2.1- A política de cotas de gênero no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: um debate	55	
CAPÍTULO 3 - A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES TRABALHADORAS NO MOVIMENTO SINDICAL CUTISTA E NO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC		62
3.1 - O 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC	67	
3.2 - As mulheres trabalhadoras no contexto atual	73	
CAPÍTULO 4 - AS PERCEPÇÕES DAS MULHERES TRABALHADORAS E SINDICALISTAS		105
4.1 - As dirigentes sindicais entrevistadas	105	
4.2 - O princípio das atuações: a CIPA e o CSE	107	
4.3 - A categoria dos metalúrgicos: tradição em combatividade e efetiva participação das mulheres trabalhadoras	112	
4.4 - Empresa, família e companheiros de militância: o sindicato como “espaço masculino”	114	
4.5 - Solidariedade e restrição ao acesso às instâncias de direção	116	
4.6 - A subversão da tensão entre espaço público e espaço privado	117	
4.7 - Alta rotatividade e múltipla jornada de trabalho: impedimentos à atuação sindical	118	
4.8 - A discriminação e a dificuldade em abordá-la	121	
4.9 - Mulher e sindicato: feminilidade e autoridade	124	
4.10 - As dirigentes comentam: assédio moral e assédio sexual	125	

4.11 - O confronto com as chefias no cotidiano de trabalho	128
4.12 - O 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas: iniciativa e organização	129
4.13 - Resistências aos papéis sexuais, a licença-maternidade e a licença-paternidade	131
4.14 - As mulheres trabalhadoras no SMABC e a política de cotas	132
4.15 - Liderança metalúrgica: seu engajamento político (sindical e partidário) e sua percepção de mundo	134
4.16 - Libertação e otimismo	136
CONCLUSÃO	141
BIBLIOGRAFIA	145
ANEXOS	152
APÊNDICE	164

As Mulheres Trabalhadoras em Luta pelos Espaços de Poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Introdução

Esta pesquisa analisa a luta travada pelas mulheres trabalhadoras em busca de ampliar sua participação no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), na conquista das instâncias de poder dessa instituição. O ano de 2010 foi um momento particularmente importante na história da participação das mulheres trabalhadoras no SMABC. Após mais de três décadas, desde a realização do 1º Congresso das Operárias do ABC, ocorreu a segunda edição do evento, o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, no qual estiveram presentes mais de 500 pessoas, dentre as quais 435 eram delegadas, além de convidados e observadores. Neste congresso foi deliberado que as mulheres da categoria estarão reunidas anualmente e o 1º Encontro das Mulheres Metalúrgicas foi agendado para 27 de maio de 2011.

Os estudos sobre o envolvimento das mulheres trabalhadoras com a ação política têm ressaltado o papel fundamental desempenhado pelo feminismo, a partir da década de 1970, e seu diálogo com o movimento sindical no Brasil, fortalecendo a inserção expressiva das mulheres no mercado de trabalho e estimulando a ação política das mulheres trabalhadoras pela apropriação dos espaços de poder sindical (SOUZA-LOBO, 1991; HIRATA; KERGOAT, 1994; CAPPELLIN, 1994; CASTRO, 1995; ARAÚJO; FERREIRA, 1998, 2000; FERREIRA, 2005; MORAES, 2007). Questionando as assimetrias de gênero e refutando o papel subalterno conferido às mulheres na sociedade, o debate feminista adentrou o sindicato, denunciando a superexploração enfrentada pelas mulheres trabalhadoras em suas jornadas cotidianas – como alvo privilegiado de constrangimentos e abusos de autoridade pelas chefias, como parcela da força de trabalho pior remunerada –; a divisão sexual do trabalho – que confere como prioridade às mulheres, o trabalho doméstico, atividade duplamente desvalorizada, como uma tarefa não remunerada e, por ser primordialmente desempenhada pelas mulheres, porque por suposição atrelada ao papel que a natureza concede a elas, de cuidado do lar e da família – e a hostilidade com a qual o ambiente sindical recebia (e ainda tem recebido, em se tratando da categoria metalúrgica, conforme temos verificado) as mulheres trabalhadoras. Apesar da expansão da sindicalização feminina, sobretudo na

segunda metade da década de 1970, elas se encontravam praticamente ausentes em termos de sua representatividade no interior das entidades sindicais, nas mesas de negociação com o patronato e nos processos de tomada de decisão dessas entidades.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em sua estratégia de atuação a partir da organização dos trabalhadores no local de trabalho e do estreitamento da relação entre a direção sindical e a base, numa tentativa de estimular a participação das mulheres, promoveu o 1º Congresso das Operárias do ABC, em 1978. Enquanto o primeiro evento destinou-se ao incentivo à participação das mulheres trabalhadoras na intenção de reforçar a “luta dos homens” e a centralidade da “unidade de classe”, o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC deteve-se no debate das problemáticas específicas vivenciadas no dia-a-dia pelas mulheres trabalhadoras nas fábricas, em suas casas e no sindicato, convocando-as para o engajamento sindical e o embate por conquistas específicas às mulheres.

No entanto, lançamos a seguinte interrogação: por que o 2º Congresso das mulheres nesse momento? Depois de 32 anos, foi num contexto eleitoral singular, com a primeira candidatura de uma mulher à presidência pelo Partido dos Trabalhadores (PT), que a direção do sindicato organizou o evento, com o tema “Lugar de Mulher também é no Sindicato”. Embora tenhamos, portanto, ressaltado a situação oportunamente propícia para a promoção da então pré-candidata do PT, Dilma Rousseff (posteriormente eleita a primeira mulher presidenta do Brasil), que esteve presente na abertura do evento, em função da proximidade entre o SMABC e o PT, e principalmente por este ter sido um evento cuja iniciativa partiu da direção sindical, a convergência de interesses políticos não obscureceu a proeminência do congresso como um fórum de discussão da participação das mulheres trabalhadoras no movimento sindical. Sob a ótica das mulheres trabalhadoras militantes e dirigentes sindicais, o evento foi retratado como um episódio estratégico no propósito de incrementar a efetiva inserção das mulheres trabalhadoras na dinâmica sindical – o que perpassa, impreterivelmente, pela conquista de postos de comando no sindicato – e contribuir de maneira a incentivar sua ação política pela igualdade entre os gêneros nos diferentes âmbitos da sociedade.

As categorias de análise que orientam este estudo permitem-nos compreender os agentes sociais a partir da divisão entre os sexos, interagindo em uma ordem social cuja dinâmica se estabelece a partir de *habitus* (BOURDIEU, 1999) de gênero – feminino e masculino –, e cuja reprodução, no entanto, está permeada por contradições e em permanente conflito (SCOTT, 1991; BUTLER, 1998; BRAH, 2006). Ressaltamos a prevalência de uma relação empiricamente verificável em nosso campo de estudo, isto é, uma “polarização” entre

mulheres e homens no sindicato, pois, embora haja, por vezes, atuações conjuntas entre mulheres e homens, por exemplo, em uma mesa de negociação por direitos trabalhistas, ser mulher trabalhadora implica em uma série de desvantagens. A ausência de representação das mulheres na atual composição da diretoria executiva do SMABC (2008-2011) resulta na secundarização de demandas próprias dessas trabalhadoras, vistas como não prioritárias.

A ação política empreendida pelas mulheres trabalhadoras – as diretoras da Comissão de Gênero do SMABC ou as mulheres da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora, a CNMT-CUT, que procuram disseminar os direitos das mulheres pelo conjunto de sindicatos cutistas –, de fato, tem obtido êxito, apesar dos retrocessos, na tentativa de equilibrar um quadro que se caracteriza pela defasagem entre mulheres e homens em nossa sociedade. Essa relação de discrepância perceptível entre mulheres e homens no mercado de trabalho e no espaço sindical – e na política, de modo mais amplo – também encontra seus determinantes na divisão sexual do trabalho e na oposição entre o trabalho doméstico e o trabalho extradoméstico. No entanto, contestações realizadas pelo movimento feminista brasileiro, que tomou impulso a partir da década de 1970, questionaram a centralidade do trabalho doméstico na vida das mulheres, trazendo para o debate público questões até então predominantemente silenciadas no espaço privado. Permitiram, assim, a refutação dos padrões culturalmente construídos de feminilidade e masculinidade, propiciando o fortalecimento da ação das mulheres trabalhadoras pela ampliação dos espaços de atuação das mulheres e pela expansão das lideranças femininas em luta pelas instâncias decisórias do movimento sindical.

Como um marco no percurso histórico da participação das mulheres trabalhadoras no movimento sindical cutista, destaca-se a proposição da política de cotas na CUT, estabelecendo o percentual mínimo de 30% de representação de gênero em todas as instâncias da entidade, implementada a partir de 1994, e servindo de recomendação aos sindicatos filiados à CUT, como o SMABC que, por sua vez, não tem seguido essa indicação, tendo em vista que não há nenhuma mulher na atual composição da diretoria executiva desse sindicato e é expressivamente diminuta a presença das mulheres trabalhadoras nos diferentes órgãos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. Na carta de reivindicações elaborada durante o 2º Congresso, entretanto, as mulheres trabalhadoras propuseram a adoção da política de cotas nas diversas instâncias, incluindo as esferas de decisão e as atividades de formação sindical, a ser discutida no próximo congresso da categoria, em conjunto com os homens.

Soma-se ao cenário de sub-representação das mulheres nos comitês sindicais de organização nos locais de trabalho e na direção sindical, a participação reduzida das

trabalhadoras na base do SMABC: elas compreendem pouco mais de 14% do total do contingente de trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra¹. Essa participação relativa reduzida das mulheres trabalhadoras na base, a rigor, tem sido utilizada como argumento para justificar a sub-representação delas como dirigentes sindicais e sua ausência nas altas instâncias de poder. Enfatizamos, contudo, que essa análise tem de ser problematizada, haja vista que, em números absolutos, as mulheres da base somam 13,7 mil trabalhadoras, o que não pode, de fato, ser interpretado como uma presença não significativa.

A proposta central desta pesquisa é observar as manifestações da luta desempenhada pelas mulheres trabalhadoras tendo em vista o compartilhamento das instâncias de comando do SMABC, isto é, analisar se as trabalhadoras estão inseridas de maneira ativa nas dinâmicas sindicais (por exemplo, nas mesas de negociação e nos diversos órgãos de organização por local de trabalho), se as dirigentes encontram respaldo da direção executiva para o encaminhamento de suas reivindicações e se as lideranças estão empenhadas em envolvê-las de modo participativo no interior do sindicato.

Algumas hipóteses orientaram a pesquisa: a) a ordem social está instituída a partir da divisão entre o feminino e o masculino, que estabelece papéis sociais dispostos nas estruturas sociais, hierarquizados e atribuídos a mulheres e homens. A dominação masculina, decorrente dessa hierarquização, fundamenta-se sobre uma construção arbitrária do biológico e que possibilita legitimar uma relação de dominação: a continuidade verificável no que se refere ao sindicato (e particularmente o SMABC) como um espaço de proposição da “luta dos homens” torna evidente a permanência dos parâmetros sociais que restringem a entrada das mulheres nas instâncias que envolvem o poder político e dificultam a apropriação, por elas, dos cargos de direção dessa instituição. Isso pode ser constatado a partir da observação de que, embora seja crescente a participação das trabalhadoras nas atividades sindicais, elas não participam da atual direção executiva do SMABC (gestão 2008-2011); b) a realização do trabalho no âmbito extradoméstico somada à necessidade da realização do trabalho ligado às atividades domésticas e familiares, isto é, a múltipla jornada de trabalho assumida pelas mulheres, configura dentre as causas apontadas como elemento justificador do engajamento incipiente das trabalhadoras nas atividades sindicais. Esta problemática, portanto, não se limita às esferas da produção, tendo em vista sua articulação com as dinâmicas que se

¹ Segundo dados de autoria do DIEESE sobre o “Perfil da Mulher Metalúrgica do ABC”, estudo realizado a partir de informações de 2008 do Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) e lançado durante o 2º Congresso.

estabelecem nas esferas da reprodução social, e tal perspectiva exige dos sindicatos um envolvimento em questões que extravasam o exercício do trabalho nas empresas e englobam o cotidiano de trabalhadoras e trabalhadores nas esferas privadas; e c) as lutas que as mulheres trabalhadoras vêm travando com a finalidade de defender seus direitos específicos, assegurar e intensificar sua atuação nas instâncias de poder do sindicato compreendem a ação a partir da qual elas pretendem revelar a singularidade das questões sociais que permeiam suas existências, no intuito de transpor os percalços socialmente estabelecidos e que pretendem confiná-las às atividades desempenhadas nos espaços reprodutivos da nossa sociedade.

I – Procedimentos de Pesquisa

Pretendendo alcançar nosso objetivo, no desenvolvimento desta pesquisa pudemos acompanhar o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, evento que aconteceu em março de 2010, registrando-o e analisando sua relevância e contribuição no que se refere à luta das mulheres trabalhadoras pela conquista de espaços para atuação e das instâncias de direção no SMABC; elaboramos, através de referências bibliográficas e material sindical de divulgação, um quadro concernente à situação das mulheres no SMABC à época do 1º Congresso, buscando estabelecer aproximações com a situação atual, além de identificar avanços, retrocessos e permanências quanto à defesa de direitos específicos das trabalhadoras pela entidade sindical; procuramos verificar como se desenrolam atualmente as discussões sobre a política de cotas no SMABC e identificar a possibilidade de existência de uma política de gênero que oriente a formação sindical no SMABC; finalmente, também realizamos entrevistas com as diretoras da Comissão de Gênero do SMABC, a partir das quais foi possível traçar as histórias de vida das entrevistadas e tentar apreender as percepções dessas dirigentes a respeito dos temas presentes no dia-a-dia das empresas, de suas famílias e do sindicato.

A intenção de estudar a participação das mulheres no SMABC, que além da tradição de organização dos trabalhadores e de luta pela redemocratização do país no final dos anos de 1970 – vindo a constituir o que ficou conhecido como novo sindicalismo – (ANTUNES, 1991; BOITO, 1991; RODRIGUES, 1990, 1991, 1997, 1999, 2002; RODRIGUES, L. M., 1991) também desfruta, como objeto de estudo, por assim dizer, de uma “tradição acadêmica”, na medida em que muitos pesquisadores se debruçam sobre as estratégias de intervenção (nas empresas bem como na região) desse sindicato, deu-se pelo

interesse em retratar a contribuição das mulheres trabalhadoras no processo de construção dessa tradição, das dificuldades e desafios que têm sido enfrentados por elas nesse percurso, diante de uma cultura metalúrgica contraditória do ponto de vista das trabalhadoras, haja vista que, ao passo em que convoca as bases para a resistência e a proposição da luta política, ainda veem as mulheres, basicamente, como esposas e mães.

A possibilidade com a qual contamos no desenvolvimento deste trabalho, de acompanhar o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, que, após um intervalo de 32 anos desde o 1º Congresso, ocorreu no momento em que estavam sendo conduzidas nossas pesquisas de campo, foi concedida pelo acaso. Esse evento também demarca uma nova etapa de atuação das mulheres trabalhadoras no SMABC, recolocando em pauta reivindicações por participação nas decisões do sindicato e dispondo-se a construir outra cultura metalúrgica, mobilizando as trabalhadoras para o engajamento.

A pesquisa foi realizada a partir das seguintes fontes de dados:

1. bibliográficas: livros, artigos científicos e outros periódicos que versam sobre o tema;
2. publicações do SMABC e da CUT: jornais (como a Tribuna Metalúrgica, periódico do SMABC publicado diariamente e distribuído à base e também a interessados na portaria do sindicato), panfletos, boletins, resoluções dos congressos e plenárias nacionais, cartilhas distribuídas durante os eventos, teses debatidas nos congressos;
3. consultas ao site do SMABC;
4. entrevistas com as atuais diretoras do SMABC.

O primeiro contato com uma das dirigentes sindicais deu-se a partir da participação como observadora no “Programa Mulheres Construindo Autonomia em São Bernardo do Campo”², evento realizado no dia 22 de fevereiro de 2010, em convênio entre a administração de São Bernardo do Campo com a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, do Governo Federal, no Auditório da Cidade da Criança. A partir desse encontro obtivemos informações para a inscrição, também como observadora, no 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas, onde foram estabelecidos contatos com as demais dirigentes sindicais.

Foram realizadas entrevistas com sete dirigentes sindicais (das quais seis são diretoras da Comissão de Gênero do SMABC e a outra dirigente está na FEM/CUT-SP e

² O programa ofereceu cursos direcionados a “mulheres com idade acima de 16 anos, com baixa renda (sem qualificação profissional definida, desempregada, renda familiar [de] até dois salários mínimos, etc.) e em situação de vulnerabilidade social”, com o objetivo de formação de pedreiras, qualificando-as em assentamento de blocos, tijolos e reboco; assentamento de pisos e azulejos; reboco e pintura e texturização e pintura (folder de

integra a diretoria plena do SMABC), concedidas ao longo de 2010. Essas entrevistas foram gravadas e tiveram duração, aproximadamente, de uma hora e meia cada uma: a entrevista de menor duração realizou-se por tempo em torno de quarenta minutos e a de maior duração alcançou uma hora e cinquenta minutos. Foram conduzidas a partir de um roteiro (vide Anexo 1) previamente estabelecido: num primeiro momento foi solicitado à entrevistada que comentasse livremente sobre sua história de vida – sua trajetória como trabalhadora, percurso como militante sindical e vivência em família, e que retratasse, principalmente, dificuldades enfrentadas por ela, ou mesmo por companheiras e das quais tenha tomado conhecimento, quanto à atuação sindical. Num segundo momento, foram dirigidas questões mais objetivas de maneira a aprofundar aspectos que exigissem maior explicitação.

Buscamos instigá-las a retratar os principais percalços enfrentados ao longo de suas histórias no que se refere à discriminação de gênero: confrontos com as chefias, apoio dos familiares, recepção no sindicato e discrepância em termos de poder de decisão entre mulheres e homens dirigentes sindicais. Encontramos certa dificuldade em obter das diretoras entrevistadas relatos pessoais que expusessem situações nas quais elas próprias houvessem enfrentado preconceitos, sobretudo dentro do sindicato: as perguntas foram feitas mais de uma vez e de diversas maneiras diferentes a fim de que pudéssemos obter relatos mais precisos. Acreditamos que os entraves a que as diretoras retratassem mais livremente suas experiências como alvos de discriminação de gênero devem-se talvez ao fato de que as entrevistas foram conduzidas dentro das dependências do próprio sindicato, na sede e nas subsedes da região, e principalmente por elas serem dirigentes sindicais em exercício.

As informações sobre as trajetórias individuais apresentadas nos depoimentos das diretoras entrevistadas, relatando algumas de suas diversas experiências cotidianas, serão analisadas com a finalidade de tentarmos compreender a dinâmica de suas rotinas que, em conjunto, compõem um panorama coletivo. Nesse sentido, lançamos olhar sobre o cotidiano das dirigentes sindicais, cenário onde se passam uma série de conflitos que articulam as diferentes esferas da vida – produtiva, reprodutiva, político-sindical –, e que nos possibilitam tentar analisar as múltiplas vivências das mulheres trabalhadoras e suas lutas contra as assimetrias de gênero, reforçando a proposição que rompe com a primazia conferida às relações de trabalho em detrimento das relações doméstico-familiares.

1. Mulheres e Ação Política

1.1 - O feminismo e sua interlocução com o movimento sindical metalúrgico na década de 1970

O estudo da participação das mulheres trabalhadoras³ no sindicato implica na necessidade de ressaltar a importância do feminismo no processo de inserção do debate de gênero e de uma atuação propriamente feminista nas dinâmicas sindicais, o que acentuou o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho assim como no sindicato, questionou a divisão sexual do trabalho e denunciou as assimetrias de gênero reproduzidas no espaço sindical. Foi sobretudo a partir da década de 1970 que no movimento feminista brasileiro ganhou impulso a preocupação com a constituição de um espaço público que possibilitasse a expressão das experiências cotidianas das mulheres, retirando essas experiências da invisibilidade do âmbito privado (ARAÚJO, 2002; ARAÚJO, 2005; FERREIRA, 2005).

Num contexto de forte repressão da ditadura militar pela qual passava o país, o movimento feminista pronunciou-se, agregando-se ao comprometimento com a luta pelas “liberdades democráticas”⁴, desempenhada, por exemplo, pelos clubes de mães e associações de bairros, contra a carestia do custo de vida, por creches, por postos de saúde. Já no primeiro editorial do jornal *Nós Mulheres*, que surgiu em 1976, houve a abordagem da dupla jornada de trabalho enfrentada diariamente pelas mulheres. Além disso, a visibilidade e a capacidade de mobilização do feminismo político no Brasil durante os anos da década de 1970 contribuíram para o reordenamento do espaço político, na luta pela redemocratização do país, fortalecendo a reorganização da esquerda e a fundação do Partido dos Trabalhadores (MORAES, 2007).

³ O termo “mulher trabalhadora” é “*utilizado pelas mulheres sindicalistas como forma de auto referir-se, indica o desejo de apontar para a articulação entre mercado de trabalho e família e manifesta o interesse de manter unidos, na diferença, estes dois papéis sociais*” (CAPELLIN-GIULIANI apud SOARES, 1998: p. 143). Embora as mulheres do SMABC não adotem essa terminologia em suas abordagens – a despeito de que na CUT, entidade à qual o SMABC é filiado, haja essa referência –, o termo será incorporado nesta análise por se estar de acordo que se trata de uma ferramenta elucidativa quanto às dimensões fundamentais envolvidas no cotidiano dos sujeitos de pesquisa.

⁴ Manifestando papel ativo também na campanha nacional pela anistia a partir de 1975 (MORAES, 2007).

No movimento feminista, em abrangência internacional, ganhou destaque uma nova faceta de contestação, reinterpelando, do ponto de vista conceitual e estratégico, a primazia da perspectiva da exploração entre as classes sociais conferida pelas abordagens marxistas, que mantinham obscurecida a relação de desigualdade entre os gêneros, estabelecida também nas dimensões intraclasse, e a opressão que as mulheres sofrem. Direcionando o foco para a articulação entre as relações de classe e as relações de gênero e a percepção da dimensão sexuada do trabalho, o propósito desse feminismo classista no Brasil (ARAÚJO; FERREIRA, 2000: p. 322) consistia em retratar as assimetrias de gênero, os diferenciais em termos de acesso às oportunidades de trabalho e às diversas instâncias de poder político da sociedade vivenciados por mulheres e homens, em suma, denunciar que “a classe operária tem dois sexos” (SOUZA-LOBO, 1991; HIRATA; KERGOAT, 1994). Comprometia-se em valorizar a prática política exercida pelas mulheres enquanto sujeitos políticos e não, predominantemente, como meras espectadoras (CAPPELLIN, 1994).

Naquela que foi considerada a Década da Mulher⁵, as feministas organizaram reuniões com mulheres de diferentes setores sociais, concentrando-se nos principais centros urbanos do país, especialmente em São Paulo e no Rio de Janeiro, com a finalidade de discutir seus problemas específicos⁶. Dessa maneira, o feminismo foi o responsável por suscitar discussões sobre “o lugar das mulheres” nos espaços públicos, bem como lançou olhar sobre temas da vida cotidiana – como a sexualidade, o trabalho doméstico e as relações de força mulher-homem. O momento em que o feminismo articulava-se com os diversos segmentos sociais, em defesa da reconfiguração da ordem social, juntamente ao movimento popular de mulheres, foi concomitante à expansão da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

A partir da década de 1970 houve uma elevação bastante significativa no número de mulheres trabalhando nas indústrias dinâmicas brasileiras, distribuindo-se, no entanto, não apenas em ramos tradicionalmente femininos (têxtil e vestuário), como também nas indústrias de plástico, química e farmacêutica, além dos setores da metalurgia, da construção mecânica, do material elétrico e eletrônico, e ainda do material de transporte: em 1970 as mulheres representavam 18,8% da força de trabalho industrial e, em 1980, passaram a representar 24,5%. Em São Paulo, em 1976, as mulheres constituíam 25% da força de trabalho nas indústrias (SOUZA-LOBO, 1991: p. 64). Dados comparativos dos censos demográficos de 1970 e 1980 mostram que o emprego feminino nas atividades industriais

⁵ Promulgada em 1975 na Conferência Internacional promovida pela ONU.

⁶ “Campanhas nacionais denunciando a morte de mulheres por crimes ‘de honra’, a denúncia do sexismo nos livros escolares, as campanhas contra o assédio sexual são algumas das conquistas que marcaram o fim da Década da Mulher” (MORAES, 2007: p. 137).

creceu 181% no Brasil naquele período, o equivalente a um crescimento de 10,9% ao ano⁷ (HUMPHREY, 1983).

Entretanto, o trabalho feminino realizado nas indústrias em São Paulo intensificava a reprodução das formas de discriminação que atingiam as mulheres em geral: entre 1976 e 1980, nos estabelecimentos que empregavam mais de 50 pessoas, 92% das operárias ocupavam cargos não-qualificados ou semiqualficados; em todos os ramos da indústria exigia-se das mulheres um nível de escolaridade superior ao dos homens; quanto à remuneração, o salário auferido pelas mulheres era igual ou inferior a 60% do salário médio pago aos homens (SOUZA-LOBO, 1991: pp. 65-121). Além disso, desempenhavam funções predominantemente submetidas ao controle direto das chefias e marcadas, portanto, pelo recurso mais amplo de um poder arbitrário sobre elas – cujas implicações referiam-se ao controle das idas ao banheiro, ao consumo de cigarros e às movimentações no interior das fábricas, e que recebiam punições, recriminações, ameaças ou ofensas frequentes por parte dos chefes (HUMPHREY, 1983). Souza-Lobo (1991) demonstra que, a partir de relatos dos operários entrevistados na saída de uma determinada fábrica, os constrangimentos e humilhações eram mais intensos em se tratando das mulheres.

A desqualificação das funções femininas e as desigualdades salariais observadas evidenciavam a subordinação de gênero manifesta na divisão sexual do trabalho. A oposição entre o trabalho doméstico e o trabalho extradoméstico consiste num elemento central nessa trama, cujas implicações reforçam os processos que resultam na desvantagem econômica das mulheres no mercado de trabalho, bem como as restrições às suas possibilidades de acesso a atividades sociais e políticas. O desempenho, na esfera doméstica, das atividades não-remuneradas e desvalorizadas do ponto de vista social – como tarefas prioritárias e, muitas vezes, exclusivamente realizadas por mulheres – encontra correspondência na situação de desvantagem enfrentada por elas na esfera do trabalho extradoméstico. O fato das trabalhadoras concentrarem-se em funções de baixa qualificação, nas quais a rotatividade é mais elevada e que as submetem mais incisivamente ao controle das chefias e, portanto, à ameaça de demissão, também resulta na dificuldade de mobilizá-las para a luta nos locais de trabalho e no sindicato. Sua condição de *outsiders* (ARAÚJO;

⁷ Dados de 2010 da Pesquisa de Emprego e Desemprego, analisados pelo DIEESE, sobre a distribuição das mulheres ocupadas, por setor de atividade, apontam para a intensificação da importância do setor de Serviços como principal setor gerador de empregos femininos nos últimos anos. Em 2000 o setor de Serviços empregava 50,2% das mulheres ocupadas na região metropolitana de São Paulo, passando para 53,5% em 2009. Já na Indústria, houve retração na participação das mulheres ocupadas de 2000 para 2009, com 15,2% e 13,5%, respectivamente. É o setor de Serviços Domésticos o segundo em termos do número de mulheres empregadas, com 19,2% delas ocupadas em 2000 e 17,1%, em 2009.

FERREIRA, 2000: p. 311) do movimento sindical explica-se, além da posição díspar das mulheres nas dinâmicas de trabalho, a partir dos padrões culturais que estabelecem que “sindicato não é lugar de mulher”, cujo papel primordial a representar é o papel de mãe, e que a luta das mulheres é uma luta complementar à dos homens. Todos esses fatos têm cerceado uma militância mais ativa das mulheres nos sindicatos (SOUZA-LOBO, 1991; ARAÚJO; FERREIRA, 2000).

As operárias já haviam, contudo, desde fins do século XIX, atuado e mesmo, por vezes, tomado a iniciativa das lutas pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento dos salários e pela melhoria das condições de trabalho nas fábricas, embora não ocupassem papel ativo nas decisões do movimento, isto é, as mulheres “*não estavam presentes nessas lutas enquanto sujeitos*” (SOUZA-LOBO, 1991: p. 132). Entre 1970 e 1978, entretanto, as modificações na composição da participação das mulheres no mercado de trabalho – com aumento do número de mulheres trabalhando nas indústrias e disseminando-se dos setores tradicionalmente femininos para as indústrias dinâmicas – foram acompanhadas pelo crescimento da sindicalização feminina (LOBO et al., 1986). Enquanto a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou em 123%, entre 1970 e 1978, o número de mulheres sindicalizadas elevou-se em 176% em todo o Brasil (ARAÚJO; FERREIRA, 1998).

Nesse sentido, manifestou-se uma alteração na relação entre as mulheres trabalhadoras e o sindicato: a partir de 1976, a elevação proporcional do número de sindicalizadas superou o crescimento da força de trabalho (SOUZA-LOBO, 1991; SOARES, 1998). Destaca-se o papel importante desempenhado pelos trabalhadores metalúrgicos no movimento sindical, que, em 1979, representavam 52,2% do total de sindicalizados na indústria em São Paulo (SOUZA-LOBO, 1991: p. 132). Quanto à sindicalização das mulheres, entre 1978 e 1979, no estado de São Paulo, no setor da metalurgia, houve crescimento de 12,8% no número das mulheres sindicalizadas, enquanto esse crescimento foi de 7,1% em se tratando dos homens sindicalizados, para o mesmo período, segundo dados apresentados pelo Ministério do Trabalho (SOUZA-LOBO, 1991: p. 31).

Esse impulsionamento da taxa de sindicalização das mulheres trabalhadoras contou com o desenvolvimento de novas formas de resistência pelas práticas sindicais, com os dirigentes sindicais buscando promover o estreitamento de sua relação com as bases e reorganizar os trabalhadores a partir das fábricas, cujas reivindicações ultrapassavam as questões relativas à reposição salarial, abrangendo as condições de trabalho e de vida, os abusos das exigências de disciplina, dentre outros. Em suma, tratava-se de questões que remetiam à dignidade do trabalhador (RODRIGUES, 1997). Com modificações nas formas de

mobilização, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, em seus enfrentamentos, estimulou a formação de grupos de discussão e o surgimento de iniciativas descentralizadas, procurando ampliar o envolvimento de sua base. À contribuição das estratégias que renovaram as práticas sindicais deve-se acrescentar a proeminência que o discurso das mulheres passou a conquistar no âmbito público em decorrência do movimento popular das mulheres e das correntes feministas (SOUZA-LOBO, 1991: pp. 66-67; HIRATA; KERGOAT, 1994).

Assim, a influência que o debate feminista exerceu sobre a ação sindical, conforme já salientamos acima, sobretudo a partir da emergência do “novo sindicalismo”, possibilitou a discussão e a defesa da modificação de práticas e posturas sexistas difusas no meio sindical, ampliando as pautas de reivindicações pela inclusão de demandas específicas femininas (ARAÚJO, 2005). O novo sindicalismo conferiu maior espaço à condução dos debates acerca das condições vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras, num contexto favorável a essa promoção, marcado pelo impulso do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e da contestação das relações assimétricas entre mulheres e homens dirigida pelo movimento feminista. Contudo, apesar das práticas anunciadas pelo sindicalismo autêntico⁸ terem incentivado as discussões a respeito das condições enfrentadas pelas mulheres trabalhadoras em seus cotidianos, as questões suscitadas, muitas vezes, acabaram por se esvaír na dinâmica das lutas que provieram (SOUZA-LOBO, 1991; FERREIRA, 2005).

Isso significa que, embora as metalúrgicas houvessem atuado e muitas vezes protagonizado as mobilizações nas fábricas, principalmente em categorias nas quais elas compunham grande parcela ou desempenhavam presença majoritária, sendo responsáveis pelo desencadeamento das greves, o mesmo não se deu em se tratando de sua participação na dinâmica sindical. Em se tratando de reuniões, encontros, assembleias, dentre outros, as mulheres trabalhadoras permaneceram significativamente distantes e o encaminhamento de suas demandas específicas não encontrou, de modo expressivo, eco nas negociações estabelecidas naquele momento. Essa situação deveu-se ao fato de que o movimento de renovação do sindicalismo que teve início na década de 1970 ergueu seus fundamentos a partir de categorias majoritariamente masculinas, com a sustentação de códigos e símbolos

⁸ O sindicalismo autêntico irrompeu no ABC paulista paralelamente ao movimento grevista em 1978. A esse grupo pertenciam os sindicalistas também denominados “independentes” e, posteriormente, “combativos”, dentre os quais esteve Lula. Lutavam contra o controle do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos e por autonomia nas negociações com as empresas. Foram responsáveis pelo desencadeamento de várias greves contrapondo-se à política salarial do governo (RODRIGUES, 1997; RODRIGUES, L. M., 1991).

alusivos à masculinidade: a emergência do novo sindicalismo foi uma experiência masculina de reelaboração das identidades de classe. As representações que permeavam o espaço sindical incentivavam a construção da imagem do trabalhador como o pai de família, o provedor da casa, com a esposa e os filhos dependentes do seu salário (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 58).

O discurso e sobretudo a ação sindical priorizaram grandes temas políticos relativos às estratégias organizacionais do movimento e ao contexto geral em que esse movimento ocorria, sem se deter na abordagem da divisão sexual do trabalho na fábrica, seus determinantes e suas consequências. A representatividade trabalhadora – no que se refere aos membros que se articulavam nos movimentos e aos quadros que compunham a liderança sindical da época – persistiu sem a incorporação expressiva das operárias. Isso em função da prevalência quanto à percepção que a classe trabalhadora havia estabelecido sobre si mesma⁹ como um coletivo homogêneo, isto é, um movimento no qual as relações de gênero são invisibilizadas¹⁰. A ação coletiva, em sua concepção e mobilização, no período ao qual estamos nos referindo, a década de 1970, permaneceu resistente ao envolvimento com as questões envolvidas na vida cotidiana das mulheres trabalhadoras, encerrando essas questões no espaço privado, onde eram naturalizadas.

Apesar, no entanto, da prevalência de uma “*tradição cultural machista*” (ARAÚJO; FERREIRA, 2000: p. 314) no interior do movimento sindical metalúrgico, destacou-se uma inovação fundamental proporcionada pelo movimento feminista brasileiro, responsável por desprivatizar as experiências cotidianas das mulheres e promover um espaço público capaz de expressá-las. E mesmo nos sindicatos, a luta por superar o argumento que primava pela unidade da classe – sugerindo que organizações de mulheres representariam

⁹ Tomando em consideração a crítica à autodefinição da classe trabalhadora que se assume principalmente como um movimento de dimensão homogênea, os estudos a esse respeito devem se ater à composição multifacetada que caracteriza a classe trabalhadora e esquivar-se a desenvolver análises que homogeneizem os sujeitos envolvidos. Daí a relevância do pensamento de Souza-Lobo, reafirmando que “a classe operária tem dois sexos”. Nesse sentido, ARAÚJO (2005) destaca a importância da incorporação da problemática de gênero nos estudos sobre sindicalismo, o que possibilita que as práticas coletivas possam ser vistas como sexualizadas.

¹⁰ Utilizamos esse conceito adotando como referência a discussão acerca dos sentidos atribuídos ao conceito de “visibilização” proposta por ABRAMO (1998). Embora Abramo, em sua definição, esteja se referindo à incorporação de uma perspectiva atenta à dimensão de gênero e que contribua para a visibilização dessa dimensão na Sociologia do Trabalho, acreditamos, em conformidade com toda a bibliografia utilizada como referência, inclusive Abramo, que a abordagem de gênero e a discussão da divisão sexual do trabalho devem ser aprofundadas dentro dos próprios movimentos sindicais a fim de que haja a efetiva participação das mulheres trabalhadoras no interior desses movimentos. Dessa maneira, afirmar que as relações de gênero permanecem invisibilizadas significa a necessidade de focalizar as distintas possibilidades vivenciadas por mulheres e homens em suas oportunidades de inserção e permanência no mercado de trabalho – o que, por sua vez, nos posiciona diante do caráter desqualificado do trabalho feminino – e nos movimentos políticos. Além disso, o próprio conceito de trabalho e as múltiplas realidades a ele relacionadas devem ser repensados, agregando, por exemplo, considerações que favoreçam a abordagem do trabalho reprodutivo assim como do trabalho produtivo.

uma divisão da categoria – resultou na criação, em fins dos anos 1970 e início dos anos 1980, de departamentos femininos, questionando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e manifestando-se pela ampliação da atuação das mulheres e das lideranças femininas. Houve, portanto, repercussões no interior das fábricas e dos sindicatos e a emergência das temáticas de gênero atuaram como ponto de partida para a participação mais efetiva das mulheres, posteriormente, no movimento sindical (ARAÚJO; FERREIRA, 1998).

1.2 - O 1º Congresso das Operárias do ABC

A partir da segunda metade da década de 1970, São Bernardo do Campo (assim como algumas cidades vizinhas) passou por um processo de industrialização vertiginosa, sobretudo quanto à concentração dos setores metal-mecânico e automobilístico nessa região (LOBO et al., 1986: p. 133). Particularmente a indústria automobilística apresentou atuação bastante dinâmica na economia do país e seus trabalhadores ocuparam a vanguarda do movimento de renovação do sindicalismo brasileiro, que trazia, na dianteira desse processo, o Sindicato dos Metalúrgicos. Nessa época, as novas práticas operárias lutavam pela ruptura com a tradição do sindicalismo populista, a partir do qual, desde 1930, o sindicato era diretamente controlado pelo Estado, que inclusive nomeava seus dirigentes. Após o golpe de 1964, o movimento operário foi submetido à forte repressão: os militantes enfrentaram uma política de bloqueio de salários, houve perda de estabilidade no emprego, imposição de ritmos de trabalho intensificados e rígida disciplina nas fábricas.

Entretanto, a partir de 1977, a conjuntura da industrialização acelerada engendrou o fortalecimento da classe trabalhadora e proporcionou maior poder de negociação e de luta ao sindicalismo (BOITO, 1991: pp. 60-61). Esse contexto favoreceu o desenvolvimento de novas formas de resistência pelas práticas sindicais, com a adoção de estratégias que impeliam a organização dos trabalhadores e as reivindicações trabalhistas no próprio local de trabalho. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema atuou, dessa maneira, buscando estabelecer uma relação de cooperação (RODRIGUES, 1991) com os movimentos espontâneos de organização no local de trabalho desencadeados pela base operária.

O setor metalúrgico brasileiro, entre 1970 e 1976, foi o setor industrial em que o crescimento do emprego feminino alcançou 199,4%¹¹ (SOUZA-LOBO, 1991: p. 128). Nessa época também se modificaram as relações entre as mulheres trabalhadoras e o sindicato: a partir de 1976, de acordo com as estatísticas apresentadas na seção anterior, a elevação proporcional do número de sindicalizadas superou o crescimento da força de trabalho. As razões da progressão da participação feminina devem-se aos impactos do movimento social das mulheres (sustentando reivindicações democráticas), do movimento feminista brasileiro, aos acréscimos da taxa de sindicalização das trabalhadoras e ainda à alteração estratégica nas práticas de mobilização do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, buscando estimular e ampliar o envolvimento da base trabalhadora.

A proposição do 1º Congresso das Operárias Metalúrgicas – que ocorreu entre os dias 21 e 28 de janeiro de 1978 –, organizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, correspondeu, nesse sentido, à estratégia de renovação das práticas sindicais, apresentando como objetivo incentivar a participação das mulheres nas lutas, haja vista que elas permaneciam significativamente ausentes das atividades sindicais, das assembleias e dos congressos. O evento destinava-se a discutir uma prevista modificação da legislação trabalhista que deveria legalizar o trabalho noturno realizado pelas mulheres, com a direção sindical já posicionada contrariamente a essa alteração, mas exercendo a tática característica do sindicalismo praticado em São Bernardo de consulta à base (SOUZA-LOBO, 1991: pp. 24-34, 67-72; LOBO et al., 1986: pp. 134-138).

A direção sindical que organizou o evento não dispunha, em sua composição, de nenhuma mulher. E, em se tratando dos objetivos da realização do congresso das operárias, a direção sindical frisou que esse encontro não deveria ser confundido com um evento feminista. No intuito de estimular as discussões a respeito do trabalho noturno das mulheres, o jornal *Tribuna Metalúrgica* (periódico organizado pelo sindicato) trouxe a seguinte afirmação:

A modificação da lei tem por objetivo intensificar a exploração da mulher aumentando sua jornada de trabalho, impondo-lhe tarefas prejudiciais a seu organismo, no exato momento em que os homens lutam para melhoria das condições de trabalho e dos salários. Significa enviar as mulheres à fábrica e os homens ao lar, numa incrível inversão de papéis. (*Tribuna Metalúrgica*, abril de 1977, apud SOUZA-LOBO, 1991: p. 35)

¹¹ Esse crescimento de 199,4% também inclui os setores mecânico, elétrico e de materiais de transportes, significando crescimento absoluto de 125 mil mulheres empregadas. Para o mesmo período (1970-1976), o setor têxtil apresentou crescimento do emprego feminino de 19,9%, o que representou a contratação de mais 33 mil mulheres (SOUZA-LOBO, 1991: p. 128).

Aliava-se à preocupação com a manutenção do emprego dos homens a ênfase dos papéis tradicionais desempenhados por mulheres e homens, atribuindo àquelas a esfera da reprodução e a esses a esfera da produção, ou ainda, a reafirmação da divisão sexual do trabalho. A rigor, diante da ameaça de uma alteração da legislação que permitiria o trabalho noturno das mulheres, o sindicato reagiu em defesa do bem-estar das operárias mas, sobretudo, em defesa do emprego dos homens, que poderia ser prejudicado em virtude da expansão dos turnos de trabalho a serem ocupados por mulheres (SOUZA-LOBO, 1991). Isto é, a liberação do trabalho noturno para as mulheres significaria ampliar a participação das trabalhadoras na esfera produtiva e restringir o desempenho profissional dos homens, podendo condená-los a permanecerem em casa.

O mesmo periódico acrescenta a importância de “*integrar as mulheres às lutas sindicais de toda a categoria a fim de reforçar a luta dos homens*” (Tribuna Metalúrgica, abril de 1977). O sindicato, portanto, apresentava-se como um espaço masculino onde se desenvolveria a luta dos homens, de acordo com as imagens masculinas (HUMPHREY, 1983: p. 52) construídas a respeito tanto dos homens quanto das mulheres: a mulher que habita primordialmente o lar, dedicando-se ao cuidado dos filhos, enquanto o homem ocupa-se em desempenhar sua função de provedor e de engajar-se politicamente na luta por melhores condições de trabalho e de vida.

No entanto, durante a realização do congresso, o propósito de discussão sobre o trabalho noturno revelou-se, segundo o jornal sindical (como pôde ser observado nas matérias posteriores do periódico comentando sobre o evento) um tema secundário diante da gravidade das denúncias feitas pelas mulheres trabalhadoras. Suas falas apresentaram as particularidades de seus cotidianos e as formas de discriminação sexista a que estavam submetidas. Ao tomarem a palavra, as mulheres denunciaram a discriminação sexual que enfrentavam, que se principiava no momento da admissão – condenando mulheres casadas ou mães –, e que se prolongava no dia-a-dia de suas práticas profissionais – através, por exemplo, da não-observância da lei que obrigava a manutenção de creches em fábricas com mais de trinta mulheres¹², ou da imposição a que fizessem horas-extras, ou ainda da falta de estabilidade no emprego (com a gravidez e o casamento como eventuais fatores que culminavam em demissões), das cantadas dos chefes¹³, do abuso de autoridade e da recorrência a práticas

¹² A CLT (1943) prevê que as empresas com mais de 30 mulheres disponibilizem creches a suas funcionárias.

¹³ A interação com o movimento feminista e com o movimento sindical internacional forneceu ao sindicalismo da CUT, entidade à qual o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é filiado, novo vocabulário a fim de que se pudessem abordar antigos problemas com maior rigor e de que, conseqüentemente, se obtivesse maior legitimidade na elaboração de propostas que visassem à contenção desses problemas. Um exemplo da adoção de

disciplinares violentas e sexistas, do controle das idas ao banheiro, das péssimas condições de higiene e segurança do ambiente de trabalho, da desigualdade dos salários.

A resolução final do congresso englobou todas essas reivindicações pronunciadas pelas mulheres trabalhadoras e assinalou que elas deveriam ser retomadas pela categoria em conjunto; posicionou-se contrariamente à realização do trabalho noturno diante das condições que se apresentavam no momento e propôs a criação de uma comissão¹⁴, vinculada à direção sindical, e que teria a finalidade de estimular a integração das mulheres às atividades sindicais. No entanto, o que se observou em congressos da categoria que ocorreram posteriormente ao 1º Congresso das Metalúrgicas foi, mais uma vez, a exclusão da voz das operárias, não explicitando a discriminação específica enfrentada pelas mulheres trabalhadoras, uma vez que as reivindicações que anunciavam o caráter sexista da dominação a que estavam submetidas as mulheres nas fábricas foram silenciadas sob a generalidade das reivindicações unificadas da classe como um todo homogêneo.

Depois da realização do congresso, embora o jornal sindical tenha reconhecido que o tema da discussão – o trabalho noturno – acabou relegado ao segundo plano em função da gravidade das denúncias feitas pelas operárias, mais uma vez foi enfatizada a premência da unidade de classe. Isto é, as reivindicações específicas das mulheres não foram integralmente defendidas nas reivindicações gerais conduzidas pelas práticas sindicais e prevaleceu a visão da participação sindical feminina como complementar à luta masculina (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 60). Desse modo,

(...) o sindicato é apresentado como um espaço masculino do qual as mulheres estão excluídas; a luta é a luta dos homens (...). Tal concepção impede que sejam colocadas as questões relativas à segmentação e heterogeneidade da classe operária. (SOUZA-LOBO, 1991: p. 38)

Ainda com relação ao 1º Congresso, é interessante chamarmos atenção à reação de muitas empresas, que atuaram no boicote ao evento. Das oitocentas operárias que se inscreveram, trezentas de fato participaram do congresso. Diversas indústrias resolveram, numa demonstração de autoritarismo, compensar durante a realização do congresso um

novo vocabulário foi a substituição da expressão “cantada do chefe”, que constava, desde os anos da década de 1970, nas reivindicações das mulheres trabalhadoras associadas aos principais sindicatos cutistas, pelo termo “assédio sexual” e que, entretanto, passou a integrar a agenda da central apenas nos anos de 1990 (FERREIRA, 2005: pp. 124-126).

¹⁴ A Comissão da Questão da Mulher Metalúrgica no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo foi criada em 1986 – influenciada pela Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora da CUT (CNMT) – e oficializada em março de 1987. Seu surgimento impulsionou a condução de debates sobre as relações de gênero e o questionamento das relações de poder no sindicato, bem como a adoção de estratégias de sensibilização das lideranças sindicais para o trato dessas temáticas (FERREIRA, 2005: pp. 105 e 118).

feriado de carnaval e, mesmo após o evento, algumas empresas reagiram com represálias às mulheres trabalhadoras que dele participaram, demitindo muitas dessas operárias, especialmente aquelas que apareceram na imprensa (SOUZA-LOBO, 1991).

No entanto, é relevante salientarmos a inserção da problemática específica de gênero, que passou a disputar atenção nas resoluções dos congressos a partir da década de 1970 – reivindicando proteção ao trabalho das gestantes, creches nos locais de trabalho, equiparação salarial com os homens, além do questionamento dos padrões culturalmente estabelecidos associados à feminilidade e à masculinidade –, decorrente, sobretudo, do diálogo com o movimento feminista (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 60). Esse foi um contexto precursor na proposição de um espaço de modo a favorecer que as demandas das mulheres trabalhadoras ganhassem notoriedade e se tornassem públicas, um ponto de partida para o engajamento, posteriormente, das mulheres no movimento sindical. A partir da década de 1980 a participação das mulheres e de suas questões ampliou suas proporções no interior do sindicalismo. Contudo, o discurso sindical da época prosseguiu enfatizando a ideia da destinação primordial das mulheres ao lar e da divisão sexual do trabalho – o trabalho produtivo masculino e o trabalho reprodutivo feminino.

1.3 - Mulher e sindicato: docilidade e autoridade

Nesta seção procuraremos compreender a dinâmica sindical inserida numa ordem social ampla e responsável pela criação e reprodução da divisão social de papéis de gênero. Consideramos que a ordem social – que concede privilégios e é permeada por injustiças – é perpassada por relações de dominação que se perpetuam, apesar de envolverem condições de existência intoleráveis, mas que são, muitas vezes, vivenciadas como aceitáveis e mesmo como naturais. A sociedade é organizada, em suas diversas dimensões, segundo o princípio androcêntrico e a dominação masculina é resultante da violência simbólica, que se exerce, muitas vezes, como “*violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas*” (BOURDIEU, 1999: p. 7).

Quando falamos de mulheres e homens em interação no espaço sindical ou quando apontamos que a força de trabalho é constituída por parcelas feminina e masculina, estamos nos referindo a uma construção social naturalizada, a partir da qual os gêneros, que possuem existência relacional, isto é, não são construídos de modo independente entre si,

surtem como “*habitus*”¹⁵ sexuados” (BOURDIEU, 1999: p. 9). A subversão dessa construção histórica cristalizada – em nosso caso, a efetiva participação das mulheres trabalhadoras na instituição sindical, ou mais precisamente a conquista dos espaços de poder sindicais pelas mulheres – requer que seja reconhecido o caráter arbitrário e contingente da diferença entre o feminino e o masculino.

A respeito da divisão de papéis sociais atribuídos a mulheres e homens, cujas justificativas seriam respondidas pelos atributos biológicos concedidos pela natureza a ambos os sexos e, logo, aos quais nos restaria a conformidade,

Longe de as necessidades da reprodução biológica determinarem a organização simbólica da divisão social do trabalho e, progressivamente, de toda a ordem natural e social, é uma construção arbitrária do biológico, e particularmente do corpo (...), que dá um fundamento aparentemente natural à visão androcêntrica da divisão de trabalho sexual e da divisão sexual do trabalho. (BOURDIEU, 1999: p. 33)

O que torna possível sustentar essa relação de forças deve-se ao fato de que ela “*legítima uma relação de dominação, inscrevendo-a em uma natureza biológica que é, por sua vez, ela própria uma construção social naturalizada*” (BOURDIEU, 1999: p. 33). É decorrente de um trabalho coletivo de socialização, que envolve instituições como família, escola, igreja, Estado, sindicato, que as identidades distintas apresentadas em duas classes de gênero, instituídas pela arbitrariedade cultural, encarnam-se em *habitus*.

Essa divisão que constitui a ordem social, estabelecida por relações sociais de dominação e exploração, classifica as práticas subjetivas, bem como o mundo objetivo, a partir da oposição entre o feminino e o masculino. Caberiam aos homens, desse modo, o lado do exterior, do público, os atos perigosos e espetaculares – como as assembleias ou a esfera sindical, envolvidas com os jogos de honra (Idem, p. 62), que pressupõem autoridade –, enquanto as mulheres estariam situadas do lado do interior, do privado, isto é, confinadas nas limitações da casa, para dedicarem-se à realização dos trabalhos domésticos (Idem, p. 41), dotadas das “virtudes” de submissão, gentileza, docilidade.

¹⁵ *habitus* são “matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais históricos que, sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente como transcendentais” (BOURDIEU, 1999: p. 45).

Essa estrutura social baseada em uma divisão social do trabalho de produção – concedido aos homens – e do trabalho de reprodução biológica e social – atribuído às mulheres, isto é, fundada a partir da representação androcêntrica – tem se perpetuado porque essas relações de poder também estão enraizadas nas mulheres, que

aplicam a toda realidade e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas, esquemas de pensamento que são produtos da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundantes da ordem simbólica. (BOURDIEU, 2005: p. 45)

Há, logo, de acordo com Bourdieu, uma cumplicidade das mulheres com essa relação de dominação, ou ainda, a perpetuação dessa relação (porque são transmitidas nos processos de socialização cotidianos) é possível em decorrência da adesão que o dominado concede ao dominante e que permite que tal relação, a despeito de sua arbitrariedade, seja vista como natural.

Em virtude de que toda a ordem social esteja fundamentada nessa relação de dominação há a possibilidade de que, em se tratando das mulheres trabalhadoras, os temas envolvidos em suas denúncias – tais quais o assédio dos chefes, o controle do uso dos banheiros, a discrepância salarial, as menores oportunidades de ascensão profissional, ou mesmo aqueles relativos ao cumprimento prioritário das responsabilidades familiares – não encontrem legitimidade fora dos fóruns de discussão específicos das mulheres.

Observa-se que essas reivindicações [específicas das mulheres trabalhadoras] colocam em questão as condutas machistas, mas, na prática, a denúncia do sexismo fica ocultada pelos discursos unificadores. (LOBO et al., 1986: p. 143)

Portanto, atribui-se maior legitimidade de contestação às reivindicações gerais da classe trabalhadora, que são prioritariamente conduzidas às mesas de negociação. Quando o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo convocou as mulheres para a “luta dos homens” manifestou-se de modo condizente com a relação de gênero predominante (ou relação de dominação, de acordo com a enunciação de Bourdieu) que caracteriza a ordem social. O sindicato é um espaço de conflito, que organiza os enfrentamentos entre a classe trabalhadora – que busca excluir especificidades ou heterogeneidades em sua constituição, acreditando que essas características possam levar à perda de coesão e ao enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores – e o patronato. Isto é, trata-se de um espaço masculino: as atribuições biológicas destinadas às mulheres enaltecem paciência, fidelidade e docilidade, características as quais estão em pleno desacordo com o desempenho das atividades sindicais.

Permanece, em nossos dias, bastante reduzida a representação das mulheres nas posições de poder, especialmente poder econômico ou poder político. Os homens prevalecem no domínio dos espaços públicos e das áreas de poder, como as instâncias de direção sindical. A fim de colocarem-se diante de posições que envolvam autoridade, como um cargo de comando na direção executiva da esfera sindical, as mulheres trabalhadoras têm de demonstrar atributos associados ao masculino – como um tom de voz adequado para falar ao microfone numa assembleia ou numa mesa de negociação, postura que transmita agressividade e segurança – para os quais os homens foram treinados ao longo de suas vidas (BOURDIEU, 1999).

A transformação da relação de forças material e simbólica entre os sexos deve se ater aos mecanismos e às instituições que, no percurso da história, têm se encarregado de reproduzir essa lógica social. A escola ou o Estado, ou ainda a família (que desempenha o papel principal na reprodução da dominação, já que impõe, muitas vezes, precocemente a divisão sexual do trabalho) e o sindicato, em nosso caso, atuam como âmbitos de “*elaboração e imposição de princípios de dominação*” (BOURDIEU, 1999: p. 11) e servem como campos de ação para as lutas políticas. É importante que ressaltemos que, embora Bourdieu assinale o enraizamento da divisão social de papéis sexuais e da dominação masculina, o autor concede abertura à transformação da ordem social. Assim, as mulheres comprometidas com a ação política, as mulheres trabalhadoras abordadas nesta pesquisa, devem ser convocadas

(...) para inventar e impor, no seio mesmo do movimento social e apoiando-se em organizações nascidas da revolta contra a discriminação simbólica (...), formas de organização e de ação coletivas e armas eficazes, simbólicas sobretudo, capazes de abalar as instituições, estatais e jurídicas, que contribuem para eternizar a sua subordinação. (BOURDIEU, 1999: Prefácio.)

As estruturas de dominação não são a-históricas mas, ao contrário, são produto de um trabalho incessante de reprodução (Idem, pp. 100-101) para o qual contribuem os agentes sociais e as estruturas, como a família ou o sindicato. É em decorrência desse processo de construção continuada dos mecanismos subjetivos – as disposições produzidas em mulheres e homens – e objetivos – as estruturas do espaço social – que regem a ordem social, que a suscetibilidade dessa ordem revela a possibilidade de sua modificação, em virtude da transformação das condições históricas de sua produção. Desse modo, não é suficiente que haja uma tomada de consciência das mulheres trabalhadoras a fim de que anseiem pela libertação e a relação de submissão seja subvertida: exige-se a proposição de

medidas concretas que permitam a reconfiguração da ordem social e das próprias disposições dos agentes em interação.

Dessa maneira, e a despeito da submissão – que também é decorrente do reconhecimento e da conformidade que, muitas vezes, o dominado concede ao dominante na dinâmica social em que se passa a relação de dominação –, há sempre lugar para a luta (a propósito do sentido que atribuímos às coisas do mundo e à maneira segundo a qual as organizamos coletivamente) e, portanto, particularmente para o reordenamento da relação que mulheres e homens estabelecem no meio sindical. A possibilidade de mudança e reconfiguração do mundo social é favorecida pelo fato de que a dominação masculina não é, em nossos dias, uma imposição de algo que não é passível ao questionamento. Para tanto, contribuem o movimento feminista (que ampliou a arena política incorporando na esfera do contestável as preocupações mantidas tradicionalmente em domínio privado), o acesso a graduações mais elevadas de escolaridade, ao trabalho assalariado e à esfera pública pelas mulheres, além do adiamento do casamento e da maternidade e da redução do número de filhos, que favorecem a alteração da posição das mulheres na divisão social do trabalho.

Entretanto, o autor salienta que as mulheres permanecem praticamente excluídas dos cargos de autoridade – como se verifica predominantemente na categoria metalúrgica. Elas prosseguem normalmente auferindo rendas inferiores às dos homens, com menores perspectivas de carreira, são mais afetadas pela precariedade no emprego, ocupam cargos de menor prestígio embora, muitas vezes, disponham de maior escolaridade. Isso por conta de um imperativo que permeia a ordem social e que estabelece, frequentemente, que mulheres não possam ter autoridade sobre homens.

1.4 - As mulheres trabalhadoras e a ação política

As lutas empenhadas pelas mulheres trabalhadoras com a finalidade de conquistar, assegurar e ampliar sua atividade sindical, ou ainda, a defesa de sua participação dos âmbitos de poder, dos cargos de chefia dentro do sindicato, podem ser interpretadas sob a perspectiva teórica estabelecida por Arendt¹⁶, sobretudo o conceito de ação¹⁷, no sentido de

¹⁶ Embora seja imprescindível salientar a abstenção da autora quanto a reflexões acerca das relações (dísparas) entre mulheres e homens – ou ainda, conforme nos apresenta Adelman, citando Sennett, seja notório “*o desprezo da filósofa Hannah Arendt pelo feminismo*” (ADELMAN, 2004: p. 151) – Arendt disponibiliza valiosos instrumentos teóricos cuja apropriação pode fortalecer nosso debate a respeito dessas relações e dos embates travados pelas mulheres trabalhadoras no movimento sindical pela conquista de poder nessas instituições.

que essas reivindicações almejam, em suma, a realização das potencialidades que caracterizam a condição humana.

Como argumenta Arendt, a ação e o discurso são as maneiras pelas quais os seres humanos manifestam-se uns aos outros, não como meros objetos físicos, já que a ação, dotada de um caráter revelador, que expressa as distinções e as singularidades que caracterizam a pluralidade dos agentes sociais, propicia a plena satisfação da condição humana (ARENDDT, 1979: pp. 188-189). A afinidade entre ação e discurso deve-se ao fato de que boa parte dos atos assume a forma de discurso, ou seja, é através das palavras que os atos são anunciados pelos sujeitos. Portanto, essa qualidade reveladora do discurso e da ação desenvolve-se exclusivamente quando as pessoas estão na companhia de outras pessoas: a ação, para Arendt, só é possível na esfera pública.

Com a finalidade de pensar a possibilidade da ação política, Arendt (1981) analisa três atividades básicas que articulam a condição humana: o trabalho, a fabricação e a ação. Essas atividades permitem o aparecimento da política e conduzem à *vita activa*, uma vida partilhada por todos em um espaço público¹⁸. Em linhas gerais, o trabalho restringe-se ao

¹⁷ O que torna possível o desempenho da ação, como indica Arendt, é a possibilidade de ser livre, no sentido de estar liberto de preocupações e anseios relativos ao suprimento das necessidades primárias do organismo vivo (ARENDDT, 1979: p. 263). É em virtude desta premissa que o cidadão da *polis* grega era o sujeito por excelência do exercício da cidadania, por não ter como entrave a necessidade de desempenhar o trabalho, considerado uma atividade vil e relegada aos escravos. Entretanto, a autora não faz qualquer apontamento a respeito desta segmentação – seja para denunciá-la criticamente, seja para questioná-la e menos ainda para subvertê-la –, do fato de que a maior parcela da população da Grécia Antiga (mulheres, escravos, bárbaros, crianças) estava totalmente excluída da possibilidade de ser e vir a ser cidadã, o que se apresenta ainda mais problemático haja vista que Arendt orienta-se pela política grega como um ideal que teria muito a ensinar a todos no período contemporâneo. Para a realidade a que estamos nos referindo nesta pesquisa, a atuação das mulheres trabalhadoras no SMABC, nos contextos socioeconômico, político e cultural que caracterizam os nossos dias e que se apresentam de modos bastante divergentes daqueles aos quais Arendt faz menção, o que se questiona é a divisão sexual de papéis sociais e a atribuição do trabalho reprodutivo às mulheres como uma tarefa correspondente a sua natureza, o que acarreta, muitas vezes, sua exclusão das esferas de discussão política e, neste caso, do engajamento sindical.

¹⁸ Diferentemente de “todos” aos quais fazemos menção neste texto, a abrangência da política em Arendt tem de ser problematizada. No capítulo que versa sobre a “*Questão Social*” (ARENDDT, 1998), comentando a respeito da pobreza, definida como “*um estado de constante carência e aguda miséria*” (p. 48), com a multidão dos pobres vivendo em condição de sujeição à necessidade, oposta à liberdade e à gente de espírito livre, Arendt afirma que foi a multidão dos pobres quem conduziu à ruína as revoluções da Idade Moderna. A mudança de rumo, de um momento em que “*as intenções originais dos homens da revolução*” (p. 48) eram propiciar a fundação da liberdade, deu-se com a transformação dos Direitos do Homem nos direitos dos *sans-cullottes*, responsáveis, juntamente com os outros povos submetidos à condição de miséria também nas revoluções que viriam posteriormente à Revolução Francesa, tal qual aquele que ela classifica como “*povo incompetente*” (p. 52), referindo-se aos insurgentes da Revolução Bolchevique, “*pela abdicação da liberdade em face dos ditames da necessidade*” (p. 49) e das “*urgentes carências do povo*” (p. 48). A “*maldição da pobreza*”, mais do que a penúria em si, seria a obscuridade, o fato que o pobre “*simplesmente não é notado*” (p. 55). A compaixão, que motivou os atores das revoluções modernas, manifesta-se para Arendt fora do domínio da política, que é o espaço para o desenvolvimento da “*paixão da distinção*” (pp. 55-56). A noção de política na perspectiva de Arendt é, portanto, muito excludente e acrítica, no sentido de que é pensada como a liberdade de poucos cidadãos dispensados, por suas posses, do trabalho exercido com a finalidade de assegurar a reprodução da vida. A preocupação com o bem-estar dos pobres teria submetido a liberdade à necessidade e conduzido à decadência

mundo das necessidades, voltado à manutenção da vida, atrelado ao processo biológico que assegura a subsistência e é repetido constantemente. Quanto à fabricação, é a atividade que transcende a vida dos indivíduos e cujos produtos não desaparecem com o uso. Já a ação, realizada na esfera pública pela fala, o que exige a presença de outros, é atividade através da qual os homens (e por que não, as mulheres) realizam plenamente sua condição. Para Arendt, é no momento em que os sujeitos se apropriam da ação que são fundados e preservados os corpos políticos, estabelecendo as condições para a história.

Arendt (1990) afirma que a esfera pública é consistentemente fundamentada na lei da igualdade, enquanto a esfera privada é marcada por significativa desigualdade e submissão. A igualdade, para a autora, não nos é dada, sendo resultante da organização humana orientada pelo princípio da justiça¹⁹. Entretanto, a rígida demarcação de fronteiras entre as esferas pública e privada que a análise de Arendt estabelece deve ser superada em nossa análise: a ação política que as mulheres trabalhadoras empreendem em seus cotidianos envolvem temas que interseccionam ambas as esferas. O envolvimento das mulheres trabalhadoras com a atuação sindical refuta a delimitação do espaço doméstico – o âmbito da reprodução, com as preocupações acerca dos cuidados da casa e da família – como aquele ao qual as mulheres estariam predestinadas por sua vocação natural, contraposto ao espaço sindical, na esfera pública – que, juntamente com o âmbito da produção, compreenderiam os domínios reservados aos homens. Essa separação entre o privado e o público é responsável por fortalecer a segregação que estabelece, em limites opostos, o que é apropriadamente feminino, de um lado, e o que é apropriadamente masculino, de outro lado.

Quando almejam e empenham-se pelo acesso e desempenho da ação política sindical, as mulheres trabalhadoras subvertem a divisão de papéis sociais e contestam a exigência do exercício unilateral das tarefas que a divisão sexual do trabalho designa a elas, além de controverter, conseqüentemente, a cisão entre a esfera privada e a esfera pública. São incorporadas, no debate político, dinâmicas que se passam nas esferas privadas²⁰. A ação

a política, em sua concepção clássica. Essa noção de política, de acordo com Arendt, difere drasticamente da noção contemporânea – e a autora tece críticas também ao estudo de Tocqueville sobre a América, afirmando que ele “*permaneceu curiosamente desinteressado*” (p. 49) da própria Revolução Americana e das teorias dos fundadores –, ao menos no que se refere aos princípios normativos desta abordagem contemporânea, tendo em vista que a “questão social” não é assunto, na teoria política pré-moderna, do qual a teoria política deve se ocupar e, para a autora, a política nada deve fazer a respeito das desigualdades sociais.

¹⁹ Em suas palavras: “*Não nascemos iguais, tornamo-nos iguais como membros de um grupo por força da nossa decisão de nos garantirmos direitos reciprocamente iguais.*” (ARENDR, 1990: p. 243).

²⁰ Isso corresponde à noção segundo a qual “*o pessoal é político*”, slogan lançado pelo feminismo nos EUA na década de 1960 (ADELMAN, 2005: p. 65).

social pode determinar a própria construção da vida privada, o que permite nos reconciliarmos com a perspectiva arendtiana: o ímpeto para sobrepor as barreiras que delimitam a cisão entre a esfera do trabalho privado e a esfera do trabalho produtivo apenas atinge o ápice quando se apropria da ação, a atividade política por excelência (ARENDR, 1958: pp. 16-17). A ação política pode, enfim, estar encarregada de reestruturar a relação entre a vida privada e a vida pública: em nosso caso, quando as mulheres trabalhadoras reclamam espaço no sindicato para debater demandas específicas ou reivindicar cargos nas instâncias de direção, ou ainda quando reclamam o compartilhamento das atividades domésticas e do cuidado dos filhos com seus companheiros.

Além de revelar o agente que age e fala, a ação e o discurso referem-se “à *alguma realidade mundana e objetiva*” (ARENDR, 1981: p. 195). Em se tratando das mulheres trabalhadoras, a conquista do engajamento sindical e das esferas de poder sindicais envolve o exercício da ação. A sobreposição das restrições que pretendem legitimar o confinamento das mulheres na esfera doméstica e cercear suas possibilidades de escolha quanto à realização das atribuições decorrentes das atividades reprodutivas requer o questionamento – pela palavra e pela ação – dessas restrições pelas mulheres, o que perpassa impreterivelmente pela atuação política, neste caso, a atividade sindical, e exige modificações sensíveis na divisão sexual de papéis sociais.

1.5 - Gênero, mulher/homem, igualdade/diferença: outros referenciais teóricos

A palavra “gênero” tem sido utilizada pelas feministas a fim de referirem-se à organização social da relação entre os sexos. Com a categoria “gênero” procurou-se estabelecer um “*sistema de distinções socialmente acordado mais do que uma descrição objetiva de traços inerentes*” (SCOTT, 1990: p. 1). Seu uso pelas feministas estadunidenses sublinhava, dessa maneira, a rejeição do determinismo biológico subjacente aos termos tais quais “sexo” ou “diferença sexual” e propunha uma abordagem relacional a ser adotada nos estudos feministas, a partir da qual se definiam as mulheres e os homens de modo recíproco, compreendendo a inexistência de duas esferas fundamentalmente separadas. Combatendo as explicações biológicas, foram rejeitados os argumentos que estabelecem a justificativa para a subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular

superior. Assim, o gênero torna-se “*uma maneira de indicar as construções sociais: a construção inteiramente social das idéias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres*” (Idem, p. 3).

As pesquisas desenvolvidas sobre as mulheres, centradas na proposta orientada pelo uso da categoria gênero, podem transformar radicalmente os paradigmas das disciplinas acadêmicas. Assim, os estudos das mulheres contribuem para a redefinição e o alargamento das noções tradicionais que estabelecem o que é relevante, incluindo também as experiências pessoais e subjetivas, bem como as atividades públicas e políticas, impondo uma reavaliação crítica das premissas e critérios do trabalho científico. Articulado o interesse pelas categorias de “classe”, “raça” e “gênero”, estava assinalado

o compromisso do(a) pesquisador(a) com uma história que incluía a fala dos(as) oprimidos(as) e com uma análise do sentido e da natureza de sua opressão; assinalava também que esses(as) pesquisadores(as) levavam cientificamente em relação o fato de que as desigualdades de poder estão organizadas segundo, no mínimo, estes três eixos. (Idem, pp. 1-2)

Criticando as teorias feministas que circunscrevem a análise da “*produção da identidade de gênero e a gênese da mudança*” (Idem, p. 6) fundamentalmente à divisão do trabalho na família e à atribuição concreta de tarefas entre os pais, Scott afirma que essas interpretações restringem o conceito de gênero à esfera da família e à experiência doméstica, abstendo-se de articular outros mecanismos sociais, econômicos, políticos ou de poder. Questiona:

Como podemos explicar, no seio dessa teoria, as associações persistentes da masculinidade com o poder e o fato de que os valores mais altos estão mais investidos na qualidade de masculino do que na qualidade de feminino? (SCOTT, 1990: p. 6)

E prossegue:

Não podemos fazer isso sem dar uma certa atenção aos sistemas de significação, isto é, às maneiras como as sociedades representam o gênero, utilizam-no para articular regras de relações sociais ou para construir o sentido da experiência. (Idem)

A interação social desenrola-se a partir de regras inscritas numa ordem simbólica e cuja imposição é, segundo Scott, inerente e especificamente de gênero: “*a relação feminina com o falo é obrigatoriamente diferente da relação masculina*” (Idem, p. 6). Recorrendo à perspectiva de Lacan, Scott propõe que o falo seja interpretado metaforicamente

e afirma que o drama edipiano apresenta à criança os termos da interação cultural, com a “*ameaça da castração representando o poder, as regras da Lei (de Pai)*” (Idem). A construção das identidades subjetivas dá-se a partir de processos de diferenciação, exigindo a supressão das ambiguidades e dos elementos opostos e criando a ilusão de que existe uma coerência. Assim,

o princípio de masculinidade baseia-se na repressão necessária dos aspectos femininos – do potencial bissexual do sujeito; e introduz o conflito na oposição entre o masculino e o feminino. (Idem)

Entretanto, a identificação com o gênero, embora apareça como sendo coerente e fixa é, na verdade, instável e, além disso, as idéias conscientes acerca do feminino e do masculino também não são fixas, variando conforme os usos do contexto. As categorias “mulher” e “homem” são problematizadas nesta interpretação, que sugere que o feminino assim como o masculino não são características inatas, mas construções subjetivas e fictícias. O sujeito está, portanto, envolvido num processo permanente de construção de si mesmo (Idem).

Esta interpretação, no entanto, associando a castração com a proibição e a lei, não permite, para Scott, que haja considerações a respeito da especificidade e da variabilidade histórica. A história política configura um dentre os diversos domínios possíveis nos quais o gênero pode ser utilizado na análise histórica. Neste domínio, de acordo com Scott, “*o gênero foi percebido como uma categoria antitética aos negócios sérios da verdadeira política*” (Idem, p. 7) e, nesse sentido, a história política portou-se como “*o bastião da resistência à inclusão de materiais ou de questões sobre as mulheres e o gênero*” (Idem).

Em estudos que se detêm na análise dos regimes autoritários, por exemplo, tem sido observada a ligação desses regimes com o controle das mulheres, sem aprofundar, contudo, tal interpretação. Tanto no que se refere à hegemonia jacobina durante a Revolução Francesa quanto ao triunfo do regime dos aiatolás no Irã, passando pelo stalinismo e pela implementação do nazismo na Alemanha,

os dirigentes emergentes legitimavam a dominação, a força, a autoridade central e o poder soberano identificando-os ao masculino (os inimigos, os *outsiders*, os subversivos e a fraqueza eram identificados ao feminino) e traduziam literalmente esse código em leis (proibindo sua participação na vida política, tornando o aborto ilegal, proibindo o trabalho assalariado das mães, impondo códigos de vestuário às mulheres) que colocavam as mulheres em segundo lugar. (SCOTT, 1990: p. 8)

Discutindo a ligação entre o gênero e o poder, Scott comenta que o conceito de classe no século XIX se articulava ao de gênero: na França, os operários eram descritos pelos burgueses reformadores com o uso de termos associados ao feminino, como subordinados, fracos, explorados como prostitutas; em resposta, os dirigentes operários e socialistas reforçavam a posição masculina da classe operária, como produtores fortes, protetores das mulheres e das crianças. Definições normativas e historicamente específicas de gênero eram, desse modo, reproduzidas e integradas à cultura da classe operária francesa. Assim como temas relativos à guerra e à diplomacia, a abordagem da alta política ressalta a relevância do gênero como categoria analítica. A alta política é

um conceito de gênero porque estabelece a sua importância decisiva e seu poder público, as razões de ser e a realidade da existência de sua autoridade superior precisamente graças à exclusão das mulheres do seu funcionamento. (Idem)

Tendo em vista que os significados de gênero e poder se constroem reciprocamente, uma mudança de paradigmas pode possuir várias origens: transtornos políticos de massa que subvertam ordens sociais e engendrem novas configurações; crises demográficas ou transformações na estrutura do emprego. A análise desses processos políticos de enfrentamento entre os atores sociais pelo “controle” (nas relações de dominação) exige o reconhecimento de que

“homem” e “mulher” são ao mesmo tempo categorias vazias e transbordantes; vazias porque elas não têm nenhum significado definitivo e transcendente; transbordantes porque mesmo quando parecem fixadas, elas contêm ainda dentro delas definições alternativas negadas ou reprimidas. (SCOTT, 1990: p. 9)

Para Scott é necessário que seja questionado o que está em jogo, diante da oposição entre o feminino e o masculino, quando debates invocam o gênero para justificar posições. E, dessa maneira, uma das interrogações propostas por Scott e coerente com nossa pesquisa é:

Por que (e desde quando) as mulheres são invisíveis como sujeitos históricos, quando sabemos que elas participaram dos grandes e pequenos eventos da história humana? (Idem)

A fundação e a intensa discussão da dualidade gênero/sexo – denunciando a premissa de que, enquanto o sexo é naturalmente adquirido, o gênero é socialmente construído – foi desempenhada pela política feminista. Problematizando essa proposta

analítica lançada pela teoria feminista, Butler questionou o próprio conceito de mulheres como sujeito do feminismo:

Repensar teoricamente a identidade definida das mulheres como categoria a ser defendida e emancipada no movimento feminista parece ter sido a principal tarefa de Butler. O problema que ela apontou foi o da inexistência desse sujeito que o feminismo quer representar. (RODRIGUES, C., 2005: p. 2)

Criticando o modelo binário sexo/gênero a partir do qual se pretendia argumentar em defesa de perspectivas desnaturalizadoras – e rebater análises que justificavam preconceitos e associavam o feminino à fragilidade e à submissão –, Butler afirmou que, recorrendo a tal distinção, sexo/gênero, “*nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino*” (BUTLER apud RODRIGUES, C., 2005: p. 2). Para a autora, tampouco o sexo é natural, e sim uma construção discursiva e cultural assim como o gênero. Além disso, a identidade orientada pelo gênero, reivindicada pela teoria feminista, revela a atribuição de uma essência universal, culturalmente determinada, ao gênero. De acordo com Butler, entretanto, ao contrário do que as teorias feministas postulavam,

o gênero seria um fenômeno inconstante e contextual, que não denotaria um ser substantivo, mas um ponto relativo de convergência entre conjuntos específicos de relações, cultural e historicamente convergentes. (RODRIGUES, C., 2005: pp. 3-4)

Butler desconstrói a ideia de um sujeito unificado ou centrado, embora não recuse totalmente a noção de sujeito e defenda que não há uma identidade de gênero substantiva nas expressões de gênero: para a autora, a identidade constitui-se a partir de *performances*. Quanto ao conceito de mulheres – utilizado em oposição ao conceito no singular –, mesmo em sua proposição no plural ainda há a atribuição de uma normatização problemática. Além disso, há, conforme Butler aponta, a possibilidade de que exista a política sem que haja a necessidade de representação do sujeito a partir da constituição de uma identidade fixa atribuída a ele. Assim, a teoria feminista poderia prescindir do sujeito feminino em sua política, o que não deixaria, no entanto, de envolver problemas, já que sem um conceito unificado de mulheres não haveria uma base categórica que fundamentasse as análises. Dessa maneira, “*Quem constitui o ‘quem’, o sujeito para o qual o feminismo busca uma libertação? Se não existe sujeito, a quem vamos emancipar?*” (BUTLER apud RODRIGUES, C., 2005: p. 5).

A contestação da exigência de que exista um sujeito estável para que a política se realize é sustentada por Butler em sua tentativa de deslocar o feminismo do campo do

humanismo, subvertendo o pressuposto do sujeito como a identidade fixa e permitindo que haja maior abertura no estudo dessa questão e que o sujeito seja pensado como um processo permanente:

A desconstrução da identidade não é a desconstrução da política; ao invés disso, ela estabelece como políticos os próprios termos pelos quais a identidade é articulada. Esse tipo de crítica põe em questão a estrutura fundante em que o feminismo, como política de identidade, vem se articulando. O paradoxo interno desse fundacionismo é que ele presume, fixa e restringe os próprios sujeitos que espera representar e libertar. (BUTLER apud RODRIGUES, C., 2005: p. 4-5)

Como desdobramento do pensamento de Butler poderia haver, como ela mesma alerta, o impulsionamento das teorias queer, dos movimentos de gays, lésbicas e transgêneros, e do qual decorreria um relativo abandono do feminismo como uma bandeira ultrapassada. A esse respeito, contudo, Butler chama atenção para os perigos do antifeminismo, que seria, em sua opinião, um grande erro (RODRIGUES, C., 2005: pp. 6-7).

Outra discussão interessante envolvida nas lutas dos movimentos sociais é o debate “igualdade” / “diferença”. Pierucci (1990) assinala que a defesa do direito à diferença como uma bandeira erguida pelos movimentos sociais de esquerda contemporâneos – sejam eles de mulheres, negros, índios, homossexuais – encontra similitudes e também sua origem nos pensamentos, nas formas de sentir e de agir manifestas pelos grupos de direita:

A saber: a certeza de que os seres humanos não são iguais porque não nascem iguais e portanto não podem ser tratados como iguais, quem primeiro a professou e apregoeou nos tempos modernos foi a direita. Pois, funcionando no registro da evidência, as diferenças explicam as desigualdades de fato e reclamam a desigualdade (legítima) de direito. (PIERUCCI, 1990: p. 3)

Essa “*mentalidade de direita*” (Idem, p. 2) – que surgiu em resposta oferecida pela direita, em fins do século XVIII e início do século XIX, aos ideais republicanos de igualdade e fraternidade empunhados durante a Revolução Francesa e ao igualitarismo e universalismo que pautavam o campo filosófico no século XVIII – que em nossos dias ainda se observa como um apego ao conservadorismo, articula, aliada a uma sensibilidade conservadora, uma concepção global de sociedade a um modo de sociabilidade correspondente: “*as direitas se constituem e se difundem no campo metapolítico das relações sociais cotidianas e da luta cultural*” (Idem, p. 2). Todo esse arcabouço, que associa as ideologias, sensibilidades e atitudes conservadoras, inclui proposições racistas, sexistas e moralistas. As diferenças são, portanto, postas em destaque: não há a recusa da diferença, ao

contrário, ela é evocada e aliada à “*repulsa aos diferentes*” (Idem, p. 3). Trata-se da constatação das diferenças, usando-as a fim de justificar a recusa a conviver com elas:

a rejeição da diferença vem depois da afirmação enfática da diferença. Para a direita, portanto, o discurso que afirma as diferenças – negro é diferente de branco, mulher é diferente de homem, nordestino é diferente de paulista e assim por diante – é o discurso inaugural, a enunciação fundante, a evidência primeira, a verdade imediata e incontestada. Empírica. (Ilusão do sensível?) Os mecanismos que se seguem a esta “constatação do bom senso” acerca do “fato concreto” das diferenças (focalizar, sublinhar, fixar, absolutizar, naturalizar, biologizar, perenizar) é que vão transformá-la numa tomada de posição racista propriamente dita, excludente e destrutiva da(s) diferença(s) selecionada(s) como alvo, numa convicção de segundo grau legitimadora de práticas de violência no mínimo verbal. (PIERUCCI, 1990: p. 4)

Quando os movimentos sociais apropriam-se do discurso, da ênfase e da busca da diferença, há a legitimação, também neste campo, da diferença e, em consequência, a indistinção dos ideários que compõem tanto o âmbito da contestação (“de esquerda”) como o âmbito conservador (“de direita”). A bandeira do “direito à diferença” erguida pelos movimentos sociais, avessos a uma concepção e prática de apego a privilégios e a interesses particulares, acaba por se confundir à rejeição, pelos segmentos sociais conservadores, do preceito da igualdade, já que ambos celebram a diferença para justificar seus pontos de vista. E isso é problemático especialmente para os movimentos de contestação que, em nome da luta pela igualdade, vêm-se diante de uma situação complexa de ter de lembrar incessantemente que as diferenças não justificam desigualdades ou hierarquizações sociais.

Em termos da prática da ação política dos movimentos sociais contestadores, argumentar a favor das diferenças é ainda mais complicado do que para pensadores acadêmicos, porque pode não se fazer de maneira suficientemente convincente no que se refere à argumentação. No campo feminista, apoiar a luta sobre os fundamentos da diferença – que, embora conteste as diferenças naturais e biológicas, constrói uma argumentação que se baseia na diferença cultural – envolve o feminismo na exigência de escolha entre dois termos antitéticos – igualdade **ou** diferença. Adotar a possibilidade de interdependência dos dois termos é uma tarefa sutil, complexa de ser realizada claramente por ativistas em contextos políticos conflituosos que se desenrolam no cotidiano:

É uma ideia de difícil tradução na linguagem ordinária e na prática do dia-a-dia, porquanto qualquer ligeira traição de suas acuradas distinções e sofisticadas nuances, qualquer deslize significa, fatalmente, sua completa desfiguração. (PIERUCCI, 1990: p. 6)

Nesse sentido, o argumento da diferença cultural, em oposição à diferença biológica, é igualmente problemático e perigoso²¹, porque também reafirma a diferença. Recorrer às argumentações, pelos movimentos sociais contestadores, em favor do reconhecimento da diferença nos embates políticos pode contribuir para acentuar a vulnerabilidade desses segmentos: ao apropriar-se do argumento cerne do campo adversário, “na medida em que tais relações, assimétricas que de fato são, se tornam conflitivas, há sempre a máxima possibilidade de partir-se a corda do lado mais fraco” (PIERUCCI, 1990: p. 11) e de que os avanços almejados permaneçam no plano ideário e restrito.

Outro tema recorrente que aparece quando se analisam os movimentos sociais – dentre eles o feminismo contemporâneo – diz respeito ao essencialismo, que se faz a partir da adoção de uma noção de “*essência última*” (BRAH, 2006: p. 331), compartilhada entre os membros de um grupo, e que transcenderia limites históricos e culturais. Brah propõe que, na teoria e na prática feministas, seja assumido que “mulher” não é uma categoria unitária: o signo “mulher” possui especificidades construídas a partir de configurações historicamente peculiares de relações de gênero. Assim, no âmbito das estruturas de relações sociais, não existem simplesmente mulheres, mas categorias diferenciadas, tais como “mulheres da classe trabalhadora”, “mulheres camponesas” ou “mulheres imigrantes”. E mesmo dentro de cada uma dessas categorias individuais não existe homogeneidade:

[A categoria] mulheres da classe trabalhadora, por exemplo, compreende grupos muito diferentes de pessoas tanto dentro quanto em diferentes formações sociais. A posição de classe assinala certas comunalidades de resultados sociais, mas a classe se articula com outros eixos de diferenciação, como o racismo, o heterossexismo ou a casta no delineamento de formas variáveis de oportunidades de vida para categorias específicas de mulheres. (BRAH, 2006: pp. 341-342)

O objetivo primordial do feminismo tem sido alterar as relações sociais de poder imbricadas no gênero. Teoria e prática feministas unem-se no comprometimento em

erradicar desigualdades derivadas da noção de diferença sexual inerente a teorias biologicamente deterministas, que explicam a posição social das mulheres como resultado de diferenças inatas. (BRAH, 2006: p. 342)

²¹ O “caso Sears” foi como ficou conhecida uma ação judicial movida, em 1979, pela *Equal Employment Opportunities Commission* (EEOC), uma entidade do governo dos Estados Unidos, contra a Sears, uma grande empresa empregadora de mulheres, por discriminação sexual nas contratações de mão-de-obra para os setores melhor remunerados. A testemunha de acusação, a historiadora feminista Alice Kessler-Harris, recorreu, num determinado estágio do julgamento, a argumentos que sublinhavam a diferença de padrões culturais entre mulheres e homens, o que foi usado pela testemunha de defesa, a também historiadora feminista Rosalind Rosenberg, com a finalidade de fortalecer sua contra-argumentação e, em 1986, a Corte Distrital de Chicago absolveu a Sears (para mais detalhes conferir em PIERUCCI, 1990: pp. 5-8).

A autora chama atenção ao fato de que “diferenças dos sexos” no comportamento cognitivo das crianças são pequenas e é muito grande a semelhança psicológica entre mulheres e homens. Porém, prosseguem, no seio das instituições do Estado, bem como da sociedade civil, as desigualdades de gênero e a posição subordinada das mulheres, o que exige seu enfrentamento. As feministas atuam, portanto, questionando as ideologias que constroem e representam a subordinação das mulheres, justificando-a como resultado de suas capacidades biológicas. No caso do feminismo socialista é estabelecido como premissa central que a natureza humana é socialmente produzida e, além disso, é apresentada uma crítica contundente às perspectivas materialistas que priorizam a classe e negligenciam as consequências sociais da divisão sexual do trabalho, atribuindo pouca relevância aos mecanismos sociais que funcionam como obstáculos à igualdade econômica, política e social percorrida pelas mulheres.

Para Brah, não podem ser desprezados os processos de “*racialização*” (Idem, p. 344) do gênero, da classe e da sexualidade. O racismo não ocorre apenas em “*presença de pessoas negras*” (Idem, p. 345), mas também os brancos experimentam seu gênero, classe e sexualidade através da raça: por exemplo, nesse processo de racialização, somos construídos como “mulher branca” ou “mulher negra”, ou ainda como “homem negro” ou “homem branco”, categorias estas hierarquicamente organizadas em determinadas circunstâncias econômicas, políticas e culturais específicas. Além disso, as estruturas de classe, racismo, gênero e sexualidade não podem ser observadas como variáveis independentes, haja vista que a opressão que se inscreve em cada uma dessas estruturas constitui-se e é constituída por outra.

Referindo-se ao feminismo negro, que articula uma multiplicidade de experiências e contesta os discursos que atribuem primazia à classe ou ao gênero sobre os demais eixos de diferenciação:

O sujeito político do feminismo negro descentra o sujeito unitário e masculinista do discurso eurocêntrico, e também a versão masculinista do “negro” como cor política, ao mesmo tempo em que perturba seriamente qualquer noção de “mulher” como categoria unitária. Isso quer dizer que, embora constituído em torno da problemática da “raça”, o feminismo negro desafia performativamente os limites de sua constituição. (BRAH, 2006: pp. 357-358)

A formação do sujeito, para Brah, dá-se a partir da experiência e as identidades, o “eu” e o “nós”, não são entidades pré-existentes, unificadas e fixas. A autora enfatiza as críticas às concepções humanistas do sujeito, representado pelo homem europeu, e

ressalta a concepção de que o sujeito não existe como um dado, mas é produzido no discurso. Assim, o sujeito é entendido como descentrado e heterogêneo, dotado de subjetividade fragmentada e em constante processo. Nesse sentido, ela propõe que os feminismos “negro” e “branco” sejam “*tratados como práticas discursivas não essencialistas e historicamente contingentes*” (Idem, p. 358), o que resulta na possibilidade de que mulheres negras e brancas trabalhem “*em conjunto pela criação de teoria e prática feministas não-racistas*” (Idem).

Embora a autora tenha demonstrado preocupação em argumentar contrariamente ao essencialismo – responsável pela produção de relações de dominação e subordinação –, ela afirma que, pela necessidade de combater relações de sujeição, os grupos dominados muitas vezes enaltecem seus laços de experiência cultural comum. Dessa maneira, os grupos dominados (tais quais as mulheres, os negros, os homossexuais), apesar de não serem grupos homogêneos – e de abdicarem inúmeras vezes de mencionar as articulações envolvidas entre as conexões vivenciadas pelas mulheres negras, ou mulheres brancas homossexuais, ou ainda mulheres negras homossexuais – tentarão mobilizar seu público apelando para as experiências culturais partilhadas entre si. Trata-se do “*essencialismo estratégico*” (BRAH, 2006: p. 375), utilizado pelos grupos dominados a fim de enfrentar a situação de submissão a que se encontram expostos. No entanto, mesmo neste caso, permanecem, como indica Brah, as formas de opressão que caracterizam qualquer essencialismo, apenas invertendo o eixo da polarização.

Não pretendemos atribuir uma essência única que pretensamente universalize os sujeitos envolvidos nesta pesquisa. As narrativas a respeito das histórias de vida das dirigentes sindicais, apresentadas a seguir, que embora tenham sido visitadas no curso das entrevistas e, portanto, durante um período de tempo ínfimo diante da vasta vivência de cada um dos sujeitos a que esta análise se refere, trouxeram-nos experiências múltiplas e complexas, além de muitas vezes permeadas por contradições. A categoria “mulher trabalhadora” à qual fazemos referências do início ao fim deste estudo é antes uma forma de reconhecimento atuante no campo empírico de análise, conforme validam as falas das entrevistadas e dos entrevistados, presente, portanto, na autopercepção e na visão de mundo das mulheres trabalhadores e dirigentes do SMABC e de seus companheiros de jornadas. Isto não significa, entretanto, que não haja momentos de tensão, com questionamentos a respeito dos papéis sexuais socialmente atribuídos e subversão das definições de “feminino” e “masculino”, contestando demarcações de fronteiras do que é ser “mulher” ou ser “homem” e de suas potencialidades. Esses conflitos e as resistências às uniformizações são centrais nesta pesquisa, haja vista que se trata do estudo da luta pelo equilíbrio de uma situação marcada

pela assimetria de poder e que se assenta sobre pressupostos de gênero – associando o masculino ao poder e o feminino à submissão –, pressupostos esses que recorrem, para tanto, à construção de determinismos biológicos, igualmente contestados.

O debate igualdade/ diferença (cujo impasse evidentemente não será resolvido nesta pesquisa, e nem é esse o propósito) encontra-se presente na medida em que as mulheres trabalhadoras exigem a igualdade de oportunidades, ressaltando que sejam reconhecidas suas especificidades em termos de oportunidades e atribuições, decorrentes da divisão sexual do trabalho, da qual resultam tarefas como a responsabilidade pela casa e o cuidado dos filhos e parentes idosos ou doentes, que recaem normalmente com exclusividade sobre elas. Chamando atenção para as dinâmicas sociais que geram as desigualdades, elas pretendem buscar a promoção de mecanismos – em diversas instâncias, como o Estado e as instituições públicas, através, por exemplo, de legislações; dos processos de educação, o que inclui as escolas; ou ainda os sindicatos, que podem criar medidas concretas orientadas no sentido de assegurar a maior participação política das mulheres trabalhadoras – que possibilitem reverter esse quadro de disparidades e colaborem na construção de uma sociedade mais igualitária.

2. O Novo Sindicalismo e as Mulheres Trabalhadoras

No final da década de 1970 o sindicalismo brasileiro iniciou uma nova etapa, apresentando-se como reorganizador do movimento trabalhista, articulado simultaneamente à luta pela redemocratização do país. De 1968 a 1978, período de estabilidade da ditadura militar, o sindicalismo nacional funcionava como um “sindicalismo de governo”²² (BOITO, 1991: p. 46), submetido ao rígido controle dos governos militares: as eleições sindicais estavam sob controle direto do Ministério do Trabalho, que se encarregava de nomear os dirigentes; as direções que viessem a confrontar a política governamental eram depostas; uma nova política salarial do governo foi estabelecida em substituição às campanhas salariais dos sindicatos, momentos importantes de mobilização e politização que foram enfraquecidos diante da determinação de reajustes salariais decorrentes de fórmulas elaboradas a partir de dados do governo; além disso, houve a implementação de uma lei de greve, cujos processos burocráticos praticamente inviabilizavam que seus procedimentos fossem julgados legais (KECK, 1983; BOITO, 1991).

A partir de 1978, entretanto, esse modelo de sindicalismo implementado pela ditadura militar entrou em crise. Para tanto, contribuíram um conjunto de transformações na estrutura de classes do país, simultaneamente ao momento no qual irrompeu a crise da ditadura militar. Houve um crescimento acentuado do proletariado no decorrer da década de 1970, com uma expansão que duplicou o contingente de trabalhadores manuais do setor industrial, e ao crescimento em termos quantitativos aliou-se a concentração de núcleos dessa classe operária em cidades tipicamente industriais e em estabelecimentos fabris de grande porte, com destaque, nesses aspectos, para os operários empregados nas montadoras em São Bernardo do Campo. Desse processo constituiu-se o novo operariado brasileiro, que se distinguiu por sua maior capacidade de organização, maior propensão para a luta grevista e para implantar e manter organizações estáveis no local de trabalho (BOITO, 1991: pp. 57-61).

Esse processo de retomada da atividade participativa dos trabalhadores a partir do final da década de 1970, subvertendo a mordada do autoritarismo militar, teve como marco o movimento grevista de 1978, inicialmente no ABC paulista – berço do **novo sindicalismo** –

²² Segundo Boito essa estrutura sindical havia sido herdada da década de 1930, denominada “sindicalismo de Estado”, caracterizada pelo tutelamento dos sindicatos oficiais, subjugados ao controle do Estado tanto no que se refere a um modelo de Estado ditatorial assim como “democrático”: “*Trata-se de uma ideologia estatista que, principalmente no período de 1930 até o golpe de 1964, era um estatismo predominantemente populista*” (BOITO, 1991: p. 54).

e que se irradiou pelo país, modificando a cena política brasileira. A trajetória do novo sindicalismo esteve associada a um movimento amplo em defesa da democratização no Brasil e da conquista de direitos democráticos pelas classes populares, reivindicando mudanças sociais e econômicas que trouxessem benefícios aos trabalhadores, bem como possibilitassem melhores condições de vida e de trabalho aos assalariados (RODRIGUES, 1999). Posteriormente, a criação da CUT (Central Única dos Trabalhadores), em 1983, esteve em consonância com essa nova *práxis* sindical e a estratégia de incentivar e organizar a mobilização dos trabalhadores, dando origem à mais importante central sindical no país (RODRIGUES, 1997).

A ascensão sem precedentes do movimento sindical a partir de 1978, e cuja atividade perdurou na década de 1980, foi expressão da luta pela retomada da dignidade no espaço fabril, contestando o despotismo das chefias – o que possibilitou conquistas como o direito à greve e a autonomia sindical –, e da luta pela cidadania no âmbito político mais amplo, em defesa de direitos democráticos e de se fazer presente no processo de transição política do país (RODRIGUES, 1997, 1999). Especialmente no ABC paulista, precipitou-se uma crítica contundente à estrutura sindical atrelada ao Estado, em defesa, portanto, da livre negociação entre patrões e empregados, sem a ingerência do Estado. Nesse sentido:

propugnava o afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho, ao mesmo tempo que desenvolvia a prática da organização pela base, tentando fortalecer o sindicato a partir das fábricas. (RODRIGUES, 1997: p. 27)

As greves que se alastravam de São Bernardo do Campo pelo país foram greves por fábrica, que eclodiram a partir da luta que havia se voltado para o interior da empresa, em função do contexto político de forte repressão do regime militar à época. Na capital paulista, a reivindicação de aumento salarial somou-se à defesa do estabelecimento de comissões de fábrica, que proporcionassem a representação direta dos trabalhadores e a negociação direta com os patrões, envolvidas com os problemas internos das empresas, tais como chefias arbitrárias ou más condições de trabalho, e que deveriam surgir da iniciativa dos trabalhadores dentro das fábricas. A defesa da organização dos trabalhadores pela base nas unidades produtivas vinha sendo desempenhada desde a metade da década de 1970, a princípio pelas Oposições Sindicais e, em seguida, pelo sindicalismo de São Bernardo do Campo. A emergência das comissões de fábrica não se tratava, no entanto, de um fenômeno inédito, tendo em vista os registros de organizações nos locais de trabalho no Brasil que já apontavam para o desencadeamento dessas comissões desde a década de 1910.

Ao término do movimento grevista, as comissões de fábrica, contudo, perderam impulso, ressurgindo com maior estabilidade no início dos anos da década de 1980. A preocupação em implantar e consolidar as comissões de empresa esteve presente inclusive nos congressos promovidos pela CUT. As empresas tornaram-se o palco privilegiado dos embates entre capital e trabalho:

Uma das características mais importantes da pressão operária no final dos anos 70 e começo da década de 80 foi, assim, o fato de que as reivindicações trabalhistas se voltaram primordialmente para o local de trabalho, situando o tema da criação de organismos de representação dos trabalhadores como uma questão central. (RODRIGUES, 1991: p. 154)

Houve, em contrapartida, a preocupação expressa pelos dirigentes sindicais com o risco de que as comissões de fábrica representassem algo como um sindicalismo paralelo, concorrendo com o sindicato e comprometendo o “ideal de unidade”. O fato de que as comissões de fábrica dispusessem de estatutos próprios, isto é, estatutos diferenciados por empresa, pode ter contribuído para tal perspectiva. A rigor, como implicação proveniente dessa preocupação, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema propôs, dentre outras medidas, na resolução do I Congresso da categoria, realizado em outubro de 1978, que as comissões atuassem como “*elo de ligação entre a empresa e o sindicato*” e que os sindicatos promovessem “*cursos permanentes de capacitação sindical, visando a preparação dos quadros necessários à formação das comissões de empresa*” (RODRIGUES, 1991: pp. 151-152). A intenção, no que se refere à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, era que as comissões de empresa atuassem como extensão do sindicato, ao qual caberia o controle estrito sobre elas.

Os aspectos que distinguem as comissões de fábrica que ressurgiram na década de 1980 com as tentativas de sua implementação em momentos precedentes foi a preocupação de conferir maior estabilidade a esses organismos²³ e a maior tendência à sua institucionalização. Caracterizadas pela ambiguidade que, de um ponto de vista, favorecia significativamente a organização da resistência dos trabalhadores, em que as comissões de empresa respondiam à necessidade de existência de um instrumento que atuasse como “*um canal permanente e institucionalizado dos conflitos que permeiam o dia-a-dia da empresa*” (RODRIGUES, 1991: p. 158), do ponto de vista dos empregadores, por outro lado, essa representação trabalhista possibilitava a tentativa de antecipação e controle desses conflitos no

²³ Em 2011 a comissão de fábrica na Ford, a mais antiga representação no local de trabalho dos metalúrgicos do ABC, comemora 30 anos (Tribuna Metalúrgica do ABC, 9/02/2011).

espaço da produção. O que se verificou, a rigor, é que as comissões de representantes dos trabalhadores proporcionaram a contenção das arbitrariedades das chefias intermediárias e dos supervisores mais diretos. Além disso, em virtude de um cenário abrangente de modificações nas formas de gestão da mão-de-obra, esses órgãos de representação no local de trabalho impulsionaram a maior participação dos empregados nas decisões da empresa. Em suma, as comissões de empresa funcionaram como *“uma espécie de contrapoder à hierarquia empresarial”* (Idem, p. 163).

No decorrer da década de 1990, diferentemente do que havia ocorrido nas duas décadas anteriores, desencadeou-se uma mudança radical no que concerne às demandas do sindicalismo, cujas ações tiveram alcance mais localizado e os sindicatos posicionaram-se, predominantemente, de maneira defensiva. Num quadro que englobava um processo acentuado de reestruturação produtiva – com transformações na produção, na organização e na gestão da mão-de-obra –, aliado à abertura comercial e às privatizações, e que incrementou o mercado de trabalho informal no Brasil, estima-se que mais de 3 milhões de postos de trabalho tenham sido fechados (RODRIGUES, 2002: p. 142). A política econômica de FHC, que teve como objetivos a estabilidade da moeda e o fim da inflação, apresentou, portanto, um expressivo custo social. Diante do cenário que incluía perdas fundamentais e intransigência à negociação por parte do governo, o movimento sindical esteve acuado e empenhado na tentativa de resistir às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e de desregulamentação do sistema de relações de trabalho (MARTINS; RODRIGUES, 1999: p. 160).

Com as modificações em curso no campo econômico e numa conjuntura política desfavorável, houve uma alteração da posição dos sindicalistas nos âmbitos da CUT. Nesse novo direcionamento a proposta de greve, pela ameaça real do desemprego, deixou de ocupar um foco privilegiado. Luiz Marinho, que cumpria mandato como presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, afirmou, em declaração à imprensa em 1997, *“a importância da organização no local de trabalho, com a formação dos comitês sindicais de base, ‘com pressão cotidiana e negociação constante’* (MARTINS; RODRIGUES, 1999: p. 161. Grifos meus). Os comitês sindicais de empresa (CSE) foram tema de ampla discussão no III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, realizado em 1999. O presidente do sindicato, em sua carta de apresentação da resolução do congresso, reafirmou a necessidade de consolidar e ampliar os organismos como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), as Comissões de Fábrica (CF) e os Comitês Sindicais de Empresa (CSE), que asseguram a representação dos trabalhadores

a partir do chão de fábrica, em organização da base, [promovendo] educação política [e] em mobilização efetiva que permita enfrentar com êxito a catástrofe do desemprego, de fechamento e deslocamento de fábricas, a redução dos salários, a anulação das conquistas sociais e a desagregação da classe trabalhadora. (Documento de Resolução do III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, 1999: p. 9)

Essa resolução informa que o sindicato havia acabado, naquele momento, de eleger 68 comitês sindicais de empresa, que deveriam estar envolvidos com a luta em defesa do emprego e das conquistas sociais obtidas, contra a redução salarial e pelos direitos de cidadania nas diversas esferas da vida social da classe trabalhadora. O documento tece uma crítica ao “ideário neoliberal” que tomou novo impulso a partir de 1994, com a implementação do Plano Real, e à guerra fiscal entre estados e municípios incentivada pelo governo federal. Essa guerra fiscal, de acordo com a resolução, foi responsável pelo desencadeamento de uma crise que impactou o ABC assim como outras regiões industrializadas²⁴. Nesse sentido, a resolução aponta a importância de treinamento e qualificação dos dirigentes sindicais²⁵:

Sem conhecimentos teóricos consistentes, os dirigentes sindicais terão maiores dificuldades para compreender as transformações que estarão ocorrendo no processo produtivo. E certamente terão posições frágeis nas mesas de negociação, perdendo, conseqüentemente, seu poder de influência sobre os(as) companheiros(as). (Documento de Resolução do III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, 1999: p. 20)

Estabeleceu-se, dentre as funções dos CSEs, que estejam aptos a oferecer respostas aos problemas vivenciados pelos trabalhadores dentro e fora das empresas, que colaborem com a criação das comissões de fábrica e das CIPAs nas empresas onde essas instâncias ainda não tiverem sido criadas, bem como

os CSEs devem procurar criar grupos de fábrica (GFs) compostos por associados ao Sindicato e voltados para desenvolver aspectos específicos da ação sindical, a exemplo das atividades de comunicação, culturais, de formação, de mulheres, negros, portadores de deficiência, de saúde e meio ambiente, de habitação e outras. O surgimento destes GFs representará a criação de uma base sólida de quadros capaz de renovar os Comitês quando for o caso. Significará também novos espaços de militância para os quadros sindicais que venham se revelando, sem necessidade de removê-los do chão da fábrica para dentro da estrutura sindical. (Idem, p. 21)

²⁴ O documento assinala que a taxa de desemprego na região ultrapassava os 22%, a partir de dados da pesquisa DIEESE/Seade. Revela ainda que o emprego formal do setor industrial na região havia sido reduzido em mais de 100 mil postos de trabalho desde os primeiros anos da década de 1990 e, além disso, que a produção de veículos na região havia decaído de 45,5% para 31% do total da produção nacional de 1991 a 1997 (Documento de Resolução do III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, 1999: p. 13).

²⁵ Conduzidos a partir de cursos de formação sindical.

O documento enfatiza que o processo de consolidação dos CSEs requer o respeito ao regimento de funcionamento do órgão, sob competência da Diretoria Plena do SMABC. Dessa maneira, pretende-se fundamentalmente que os CSEs contribuam para o fortalecimento do sindicato e para a formação de lideranças, haja vista que, “*sem o fortalecimento da estrutura do sindicato, a consolidação dos CSEs poderá significar a pulverização da categoria a partir das realidades e estruturas das diferentes fábricas*” (Idem, p. 21). Há a manifestação da preocupação, expressa pelos dirigentes sindicais, no sentido de evitar que os CSEs concorram nos processos de organização da base com o sindicato e resultem na fragmentação da categoria. Almeja-se, portanto, que os CSEs atuem como eixos que sustentem a presença mais regular do sindicato no chão de fábrica, daí a relevância de que esses organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho sejam pautados por um regimento único elaborado pela diretoria do SMABC²⁶.

Decorrentes do intento de renovar as práticas sindicais a partir do estreitamento das relações dos dirigentes com as bases e a mobilização em massa dos trabalhadores a partir das fábricas, bandeiras preconizadas pelo novo sindicalismo a partir do final da década de 1970, as comissões de fábrica vêm, atualmente, ao lado das CIPAs, progressivamente²⁷ convivendo com os CSEs nos locais de trabalho. Comentando sobre os CSEs, Gilza, trabalhadora da TRW e dirigente do SMABC, afirmou:

[O CSE] é o sindicato no chão de fábrica. (...) A gente costuma falar que o Lula levou o sindicato até o portão da fábrica e o Marinho levou o sindicato dentro da fábrica, o comitê sindical, criado pelo Marinho, ele era presidente do sindicato [em 1999, época da formalização dos CSEs em pauta de discussão no III Congresso da categoria]. (Maria Gilza Macedo, em entrevista concedida a mim em novembro de 2010.)

Conforme trecho da resolução do III Congresso da categoria reproduzido anteriormente, integra, dentre as proposições dos CSEs, a promoção da ação sindical atenta às atividades específicas de inclusão dos grupos de mulheres, bem como de negros, jovens e portadores de deficiência trabalhadores nas empresas. A respeito da composição do CSE na empresa onde trabalha, Gilza respondeu:

²⁶ Em 2011 também ocorrem as eleições dos diretores dos CSEs, que devem ser aprovados pelos trabalhadores nas fábricas, com previsão de que sejam eleitos 277 representantes para 91 comitês (Tribuna Metalúrgica do ABC, 09/02/2011).

²⁷ Em sua fala, Gilza, uma das diretoras entrevistadas nesta pesquisa, afirma que as comissões de fábrica e os CSEs foram, na empresa da qual ela faz parte, unificados sob a representação dos CSEs. Entretanto, esta questão não será explorada, tendo em vista que a discussão foge da proposta desta pesquisa.

São 4 diretores e uma diretora. Nós somos 5 membros. Uma mulher, sempre as mulheres são menos. Elas sempre têm mais dificuldade de vir. Elas vêm, começam a vir e depois começam a se enroscar. E sempre a casa, o marido. O marido sempre peita mais. (Maria Gilza Macedo, em entrevista concedida a mim em novembro de 2010.)

A resolução do IV Congresso dos Metalúrgicos do ABC, que ocorreu em 2003, dispõe acerca do número de integrantes dos CSEs de acordo com o número de funcionários sindicalizados em cada empresa – estabelecendo o mínimo de dois representantes dos trabalhadores nas empresas onde haja até 100 empregados sindicalizados. E em se tratando da participação das mulheres trabalhadoras, tanto no que se refere aos CSEs quanto aos demais organismos de representação, o documento expressa:

As comissões de representação de trabalhadores, como os Comitês Sindicais de Empresa, Comissões de Fábricas, SUR [Sistema Único de Representação, um órgão mais antigo do que os CSEs] e outras, em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores, deverão ser formadas com a participação das mulheres. (Resolução do IV Congresso, 2003: p. 25)

O documento ressalta a importância de que as mulheres trabalhadoras estejam presentes nos diversos órgãos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. Embora reconheça a relevância do envolvimento delas na ação sindical, essa proposição não é conduzida de maneira incisiva, conforme se apresenta no texto (e que pode refletir uma discussão um tanto vaga conduzida sobre o tema no congresso), tratando da participação das mulheres trabalhadoras, porém, de maneira indiscriminada, isto é, sem estipular, por exemplo, a cota dessa participação. Comentando a respeito da composição do CSE na empresa onde trabalha, Gilza apontou:

Aqui [na TRW] 75% [dos trabalhadores] são mulheres e o restante [são] homens. E só tem de mulher [diretora do CSE], eu. Uma mulher *pra* cuidar de todas essas companheiras. (Gilza, em entrevista concedida a mim em novembro de 2010.)

Do conjunto da diretoria plena do SMABC, neste atual mandato (junho de 2008 a junho de 2011), que engloba 235 diretores sindicais de toda a base, e que inclui também os representantes dos trabalhadores nos diversos organismos nos locais de trabalho, apenas 11 membros são mulheres (menos de 5%). Tanto nos CSEs assim como nos demais órgãos de mobilização dos trabalhadores nas empresas e, haja vista que aproximadamente 70% dos metalúrgicos do ABC possuíam representação sindical no local de trabalho à época

do VI Congresso da categoria, realizado em 2009 (Documento de Resolução do VI Congresso, 2009: p. 19), é acentuadamente diminuta a participação das mulheres trabalhadoras nessas instâncias. É uma fração bastante reduzida e que encontra, certamente, inúmeras dificuldades de fazer ouvir sua voz e suas demandas na dinâmica sindical, tanto no que se refere aos embates com o patronato quanto à prática sindical ao lado dos companheiros.

A organização dos trabalhadores no interior das empresas é uma prática fortalecida a partir do final da década de 1970, com a emergência do novo sindicalismo, conforme buscamos verificar. Esse amplo processo de renovação das práticas sindicais – aliado ao movimento popular de mulheres e às correntes feministas que se pronunciavam à época – impulsionou sobremaneira o discurso feminino e ampliou a inserção das mulheres trabalhadoras na militância sindical. As operárias têm desempenhado atuação de destaque e mesmo protagonizado mobilizações de resistência nas fábricas e movimentos grevistas desde fins do século XIX até os nossos dias²⁸. Em um desses momentos, na fábrica de confecções Pull Sport, em 31 de outubro de 1969,

as operárias fizeram operação tartaruga por 17 dias. Após esse período a direção da empresa demitiu uma funcionária. “Em sinal de protesto, esta seção parou por 4 horas e a companheira foi admitida na hora.” (Jornal Luta Operária, novembro de 1969, apud RODRIGUES, 1997: p. 52)

Araújo e Ferreira (1998) reafirmam que, entretanto, quanto à participação das mulheres na vida sindical, sua presença em reuniões ou em assembleias, o velho assim como o novo sindicalismo

²⁸ Nas primeiras décadas do século XX, boa parte do proletariado no Brasil era constituída por mulheres e crianças imigrantes europeus, que chegavam ao país para substituir a mão-de-obra escrava, depois da Abolição dos Escravos (1888). Ausentes na indústria metalúrgica em fins do século XIX, na indústria têxtil 72,74% dos trabalhadores eram mulheres e crianças. Progressivamente, no início do século XX, as mulheres foram sendo expulsas das fábricas, conforme avançava a industrialização, e substituídas pela força de trabalho masculina. Simultaneamente, acentuava-se o moralismo nas camadas sociais mais abastadas e sobretudo nas menos favorecidas, com a preocupação expressiva de exaltar o desempenho, pelas mulheres, da função de elo garantidor da preservação da família. De acordo com a declaração do Dr. Potyguar de Medeiros, em estudo “Sobre a Prophylaxia da Syphilis”, de 1921, apresentado em São Paulo: “*Entre as classes desafortunadas é que se deve proporcionar tal educação, pois é delas que sai o grosso das prostitutas: são as operárias, modistas etc. que contribuem maiormente para a classe das meretrizes*” (RAGO, 1997: p. 589). A associação da “mulher pública” à imagem da prostituta perdurou até pelo menos os anos da década de 1970, porém, desde o princípio do século XX, as anarquistas e socialistas haviam convocado as trabalhadoras para participarem das assembleias sindicais e de outros comitês. Em documentos policiais e circulares industriais das primeiras décadas do século XX eram veiculadas listas com nomes de pessoas indesejáveis e agitadoras: “*Entre esses estava grande número de moças, responsáveis por atos de ‘ação direta’ – sabotagem, boicote, quebra de equipamentos, roubos e greves*” (Idem, p. 600).

compartilhavam de uma tradição cultural machista, que se manifestava nas práticas e representações paternalistas ou segregacionistas em relação à mulher trabalhadora, por parte do conjunto dos diretores e militantes sindicais. (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 58)

Isto significa que o novo sindicalismo teve origem a partir “*de categorias predominantemente masculinas, portadoras de valores, representações e experiências generificadas*” (Idem). Todo o discurso que embasava a condução da prática sindical estava carregado de simbologia e códigos que aludiam à masculinidade. Nesse sentido, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo criaram e adotaram como símbolo da categoria metalúrgica o personagem fictício “João Ferrador” (Idem). Houve a construção de uma autoimagem do conjunto dos trabalhadores que combatiam e enfrentavam os patrões e o Estado autoritário e que trazia implícito o ideário do pai de família, provedor do sustento da casa. No caso das trabalhadoras, especificamente, elas eram percebidas enfaticamente como mães, responsáveis pelas atividades domésticas, ou como pessoas indefesas que precisavam ser protegidas.

Conforme salientou a diretora sindical Gilza, na fala apresentada acima, quanto à ação das mulheres trabalhadoras no SMABC em nossos dias, observamos que a presença delas é significativamente reduzida nos órgãos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, como os comitês sindicais de empresa (CSEs), mesmo em empresas nas quais a maior parcela da mão-de-obra é composta por mulheres. Essa participação reduzida deve-se a um leque de fatores relacionados com a

composição sexual da categoria abarcada pelo sindicato e com a posição das mulheres dentro da organização do processo de produção, quanto com o tipo de relação que os homens estabelecem com as mulheres nos períodos iniciais da formação do sindicato – marginalizando-as ou aceitando-as – e com o estado das relações de gênero na sociedade no período histórico em que o sindicato é criado. (...) Num estágio posterior de “maturidade”, com uma tradição de ação política e uma burocracia formadas e, principalmente, com a identidade de gênero da categoria profissional consolidada, torna-se muito mais difícil o desenvolvimento de uma militância feminina voltada para a discussão da problemática específica de gênero. (MILKMAN apud ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 58)

A rigor, quanto à proporção de mulheres trabalhadoras na base metalúrgica do ABC, trata-se de um patamar que permanece estável desde a década de 1970, com apenas 14% de mulheres do contingente total de trabalhadores. Ou seja, mesmo com a intensificação da difusão das inovações organizacionais e tecnológicas, que vêm ocorrendo no país desde as décadas de 1980 e 1990 (e em função da maneira desigual com que essas inovações vêm afetando o parque industrial brasileiro, detendo-se sobretudo nas grandes empresas do setor

dinâmico e, no âmbito dessas, na fração masculina qualificada da força de trabalho), as mulheres permanecem frequentemente preteridas nos momentos de contratação pelas empresas, em nosso caso, do ramo metalúrgico.

Vejamos, a esse respeito, a fala de Nivaldo Nunes Bezerra, o “Sapão”, companheiro de fábrica e de CSE da Gilza, que acompanhou a entrevista da diretora e sempre se posiciona, segundo a entrevistada, como um parceiro em colaboração na defesa da participação das mulheres trabalhadoras:

Na nossa categoria há 14% de mulheres há 32 anos. Não muda. Hoje nós somos apertadores de botão na fábrica que antigamente falava que é trabalho pesado. E não é verdade. (“Sapão”, em entrevista concedida a mim em novembro de 2010.)

Observamos que, a despeito das modificações decorrentes da introdução das inovações tecnológicas, a automação dos processos produtivos em empresas do setor metalúrgico não alterou as assimetrias de gênero em nossos dias: embora a justificativa do “trabalho pesado” muitas vezes oferecida pelas empresas para barrar a ampliação do número de mulheres contratadas não seja mais plausível, a correlação de forças desfavorável às mulheres no setor manteve-se estacionada. Tampouco a taxa de participação²⁹ das mulheres no mercado de trabalho justificaria essa participação reduzida de mulheres trabalhadoras na base do SMABC. Dados comparativos da PNAD/IBGE de 2009 sobre a taxa de participação por sexo no mercado de trabalho brasileiro apontam que, enquanto a participação dos homens no mercado de trabalho manteve-se em torno de 81% em 2001 e em 2008 – respectivamente, 81% e 80,47% – a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho prossegue em sua tendência de alta (verificada nas últimas décadas), passando de 54,15% em 2001 para 57,58% em 2008³⁰ (IPEA, 2009: p. 21). Além disso, também existem mecanismos advindos da preocupação com que as mulheres recebam a qualificação específica exigida para o trabalho no setor metalúrgico, pois consta o item, nas cláusulas em vigência negociadas nas Convenções Coletivas de trabalho pelo sindicato, que trata da inclusão de mulheres nos cursos de profissionalização para aprendizes do SENAI (e em outras escolas técnicas).

²⁹ “A taxa de participação mede a relação entre a população em idade de trabalhar (população em idade ativa – PIA) e aquela que está efetivamente ocupada ou procurando trabalho (população economicamente ativa – PEA).” (FONTOURA; GONZALES, 2009: p. 41)

³⁰ Na Pesquisa de Emprego e Desemprego na região metropolitana de São Paulo, realizada pelo DIEESE, em março de 2010, verificou-se um ligeiro decréscimo na taxa de participação das mulheres em 2009, de 55,9%, enquanto a taxa foi equivalente a 56,4% em 2008. Em se tratando dos homens também foi observada uma ligeira retração na taxa de participação, que oscilou de 72% em 2008 para 71,5% em 2009 (DIEESE, 2010: p. 3).

Explicando a complexidade dos múltiplos fatores envolvidos nessa trama que entrava a participação das mulheres no mercado de trabalho de maneira equitativa,

Pode-se concluir que a compreensão da divisão sexual do trabalho profissional requer a introdução de dimensões explicativas oriundas da esfera extraprofissional, como, por exemplo, a atribuição diferenciada das tarefas domésticas, ou, mais geralmente, as correlações de força e as relações de poder entre os sexos não apenas na empresa, mas também na família e na sociedade. (HIRATA, 1998: p. 15)

Em se tratando da ausência de participação das mulheres trabalhadoras na direção executiva do SMABC na gestão em exercício de 2008 a 2011, o sindicato lançou no VI Congresso da categoria, realizado em 2009, uma proposta de ação orientada pela busca da igualdade de direitos também nos espaços de representação sindical e em todas as instâncias, que prevê a incorporação de **pelo menos uma mulher**:

este Congresso decide que a próxima direção executiva do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC terá pelo menos uma mulher entre seus integrantes. (Documento de resolução do VI Congresso dos Metalúrgicos do ABC, 2009: p. 58)

Verificamos uma mudança em curso que pode estar se delineando de maneira mais precisa e regular nos padrões da prática sindical no SMABC, a depender da manutenção dessa exigência nas próximas gestões e da ampliação desses espaços de incorporação das mulheres nas instâncias de poder, uma instituição que sempre se posicionou na dianteira da luta pelos direitos dos trabalhadores – expoente tanto no que se refere à defesa de condições de trabalho dignas bem como ao engajamento político em sentido amplo, de envolvimento efetivo na condução dos rumos históricos – mas que, em contrapartida, não aderiu à política de cotas de gênero recomendada pela CUT a seus filiados e apresenta, em seu quadro de ação sindical, um cenário de sub-representação das mulheres trabalhadoras.

2.1 - A política de cotas de gênero no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: um debate

Quando argumentamos a respeito da implementação da política de cotas para as mulheres trabalhadoras na CUT e no SMABC, de modo mais preciso, estamos nos referindo a uma estratégia abrangente quanto aos âmbitos possíveis para sua aplicação: no mercado de trabalho, na política partidária, além de propriamente sindical (e ainda se trata de uma questão central nos movimentos negros e pela inclusão dos portadores de deficiências, no

intuito de facilitar o acesso de todos esses segmentos sociais às universidades, sobretudo às universidades públicas, a postos de trabalho qualificados, às instâncias de representação política em geral, etc.).

Na CUT, fundada sobre valores orientados por princípios democráticos, que se tornaram centrais no movimento sindical com a emergência do novo sindicalismo, desde meados da década de 1970, as sindicalistas mobilizaram-se a fim de ampliar as concepções de democracia e de igualdade na Central. Aliava-se à luta pela liberdade de organização sindical, autonomia dos sindicatos frente ao Estado, mobilização e organização das trabalhadoras e trabalhadores na base, dentre outras, a luta pela maior participação das mulheres nas instâncias de direção da CUT. As sindicalistas reivindicavam, portanto, democracia e igualdade pautando também as relações de gênero.

Em 1993, na 6ª Plenária Nacional da CUT, foi aprovada a política de cotas, estabelecendo um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% de representação para mulheres e homens nas instâncias de direção da Central, em âmbitos nacional, estadual e regional. O percentual estabelecido para a cota, 30%, era correspondente à média do período entre a participação das mulheres na População Economicamente Ativa no país à época, de 35,5%, e a representação de trabalhadoras sindicalizadas, de 25,6% (FERREIRA, 2005). Às entidades e aos sindicatos filiados, a resolução da plenária recomendou, em 1993, que fosse respeitado o percentual de mulheres trabalhadoras sindicalizadas na base para a composição das direções (DELGADO, 1996: pp. 140-141).

Em 2008, na 2ª Plenária Nacional das Mulheres da CUT, as mulheres presentes posicionaram-se afirmando que a política de cotas estabelece um mínimo de participação e que deve prevalecer a luta pela igualdade nos espaços sindicais. E, nesse sentido, o fato de que o SMABC ainda não adota uma política clara de cotas de gênero demonstra um contrassenso, indica o quanto esta discussão está atrasada nessa entidade, que há maior resistência por parte da direção executiva, em diversas gestões, a sensibilizar-se com as questões de gênero e motivar as mulheres trabalhadoras da base para engajarem-se na organização sindical, o que também sinaliza maior conservadorismo e, de fato, um atraso no SMABC, conceituado como uma grande referência por sua importância destacada no sindicalismo cutista enquanto organizador e mobilizador da base trabalhadora.

Nesse amplo processo de discussão desencadeado, em abrangência nacional, a respeito do tema da adoção de políticas de ação afirmativa no sindicalismo cutista, foi desempenhada uma reflexão, por mulheres e homens sindicalistas, sobre as relações de gênero, reconhecendo as limitações da CUT no que se refere à temática, e que se dispuseram

a defender uma atuação efetiva, com a proposição de medidas práticas, que permitam superá-las. A política de cotas é uma dessas medidas de ação afirmativa, a ser adotada transitoriamente:

A cota é uma medida transitória, que incide sobre uma situação injusta até que ela se corrija, extinguindo-se, então, a necessidade de um recurso estatutário que impeça – ou pelo menos reduza – a desigualdade de gênero na representação política. Não elimina a necessidade de outras ações afirmativas (...). A cota é a mais radical e, seguramente, a de efeito mais imediato e contundente. (DELGADO, 1996: p. 145)

Além das cotas, há outras medidas de ação afirmativa que podem ser adotadas e contribuir para modificar a posição desvantajosa ocupada pelas mulheres trabalhadoras no movimento sindical, tais quais a disponibilidade de creches durante os eventos sindicais; a inclusão da temática de gênero nas atividades de formação das mulheres e homens militantes e dirigentes; o estabelecimento da participação proporcional segundo o sexo nas atividades formativas; a incorporação dos temas relativos à diversidade de gênero nos conteúdos e materiais divulgados durante as campanhas de sindicalização; o direcionamento de campanhas de sindicalização às trabalhadoras; a promoção e a defesa do discurso e da linguagem que combatam o sexismo difuso na prática sindical, dentre outras. A experiência da adoção de políticas de ação afirmativa e, especialmente, das cotas de gênero nas direções da CUT e também do PT³¹ tem impulsionado o debate acerca do tema pelo país, pressionando as instituições do mundo sindical, político e do mercado de trabalho a adotarem medidas de ação afirmativa (DELGADO, 1996: pp. 146-147).

Em pesquisa que aborda o impacto da adoção da política de cotas nas eleições legislativas brasileiras, Clara Araújo (2001) aponta que, entre 1994 e 1998, houve uma elevação significativa do percentual de mulheres entre os concorrentes nas disputas aos cargos da Câmara Federal. Enquanto, com relação ao pleito de 1990, houve um ligeiro decréscimo no universo das candidatas, de 6,39% para 6,15% em 1994, a composição de mulheres dentre os candidatos às cadeiras da Câmara Federal em 1998 foi de 10,35%. Essa expansão do número de candidatas pode ser analisada como um efeito direto da política de cotas adotada em 1998, que estabelecia a meta mínima de 25%, embora nem a metade dessa meta tenha, de fato, sido alcançada. Chama atenção, entretanto, que aquela foi a primeira vez em que as candidaturas

³¹ Em pesquisa sobre a presença das mulheres nas instâncias decisórias dos partidos políticos verificou-se que, no diretório nacional do PT, em 1991, havia 6,1% de mulheres, percentual que se elevou para 31% em 1996 e manteve-se nesse patamar em 1999. Com relação ao PSDB, a pesquisa revela que a participação das mulheres no diretório nacional era de 6,6% em 1991, reduzindo-se para 5,0% em 1996 e totalizando 8,1% em 1999. Em se tratando do PFL (atualmente DEM), a participação das mulheres na composição do diretório nacional manteve-se em 1,7% em 1991 e em 1996, não ultrapassando os 2,6% em 1999 (ARAÚJO, C., 2001: p. 252).

de mulheres para a Câmara Federal no país atingiram a marca dos dois dígitos (ARAÚJO, C., 2001: pp. 234-235).

Com a finalidade de propor uma explicação para esses dados, Araújo ressalta que uma compreensão analítica a respeito da composição deficitária do número de mulheres candidatas aos cargos na Câmara – assim como em outras instâncias do poder político, como as assembleias legislativas –, está relacionada a uma perspectiva abrangente, que associe diversos fatores, e ultrapasse uma abordagem que se detenha na resistência masculina à participação das mulheres. Essa problemática vincula-se à nossa análise da participação das mulheres no SMABC, ao considerarmos que a política de cotas (obrigatória nas instâncias da CUT e recomendada aos sindicatos filiados a ela) não vem sendo adotada por esse sindicato. E há, conforme esta pesquisa vem tentando demonstrar, certamente diversos aspectos cuja consideração pode contribuir na compreensão conjuntural desse quadro de desvantagem:

Compreender o cenário atual da presença feminina nas instâncias de representação implica trabalhar com multiplicidade de causas, envolvendo diferentes dimensões de análise, sistêmicas e não-sistêmicas, e incorporando o contexto específico a fim de que possam ser identificados traços comuns e particulares à díade gênero e poder político. Em outras palavras, faz-se necessário contemplar as interseções entre as relações sociais de gênero, com seus estereótipos e preconceitos que se manifestam nos diferentes espaços públicos, e as características do sistema político e eleitoral ao qual a análise está remetida, e que podem ser mais ou menos favoráveis aos setores que historicamente se encontram excluídos e lutam para ingressar no campo político. Nesta perspectiva, o problema da representação das mulheres envolve dimensões analíticas distintas, que vão desde antecedentes comuns de exclusão histórica, passando pelas suas trajetórias sociais marcadas pela condição de gênero e por aspectos relacionados com as condições socioeconômicas, até aspectos do sistema político tais como a cultura política e os sistemas partidário e eleitoral. (ARAÚJO, C., 2001: p. 239)

A cultura política no SMABC é marcadamente masculina conforme temos assinalado. E todos os aspectos ressaltados no trecho acima têm colaborado na constituição da configuração do cenário de assimetrias de gênero reproduzidas no espaço sindical metalúrgico: conteúdo simbólico que associa substantivamente o dirigente sindical ao masculino no imaginário coletivo da categoria; um histórico antecedente em que predomina a característica de exclusão das mulheres trabalhadoras nos processos de tomada de decisão no sindicato, isto é, sua presença se apresenta de modo geralmente subordinado no cotidiano da prática sindical; na base, as mulheres trabalhadoras concentram-se em subsectores que apresentam a maior defasagem da categoria em termos de remuneração salarial e sob condições de trabalho mais desfavoráveis; acumula-se à carga de trabalho profissional a realização do trabalho doméstico, atribuição que muitas vezes não é compartilhada com os

cônjuges ou companheiros. Além disso, a própria cultura política do Brasil – grosso modo, pois não se trata de tecer uma análise que homogeneíze as dimensões culturais brasileiras – exerce forte influência nesse quadro, constatação com a qual corrobora a análise de Araújo (2001), apontando dois elementos indicados por dirigentes partidários, parlamentares e candidatos, em uma determinada entrevista, quanto à cultura política e às percepções de gênero, quais sejam:

a) a presença de um **forte sentido de “concessão” imputado às cotas**, na qual essas seriam menos fruto de conquistas ou pressão e mais expressão de uma “benesse concedida às mulheres” (...); e b) a pequena expectativa em relação ao cumprimento da legislação – as cotas surgem como algo criado para não funcionar como procedimento legal efetivo, tal como tantas outras legislações em vigor no país. (ARAÚJO, C., 2001: p. 244. Grifos meus.)

Em virtude da percepção sublinhada acima, e que se verifica, muitas vezes, em nosso caso, em que se difunde a noção de que as cotas não advêm de fato da pressão ou da conquista das mulheres trabalhadoras no SMABC ou mesmo na CUT, muitas trabalhadoras manifestaram, em diversas ocasiões – como durante a 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, em 2008, bem como em algumas das entrevistas conduzidas nesta pesquisa com as diretoras da Comissão de Gênero do SMABC – uma sensação de certo mal-estar ao abordar a possibilidade de assumir uma vaga garantida pela reserva de cotas ou se posicionaram de maneira a indicar que há divergências em torno da adesão a essa política. Ser “fruto da política de cotas” pode, por vezes, ser percebido como algo proveniente não do merecimento ou da competência política, mas como uma concessão ou um favorecimento. E isso pode, muitas vezes, ser interpretado, pela mulher trabalhadora que assume uma vaga estabelecida nesses parâmetros, como se sua participação fosse devida exclusivamente à imposição do objetivo de assegurar a obrigatoriedade do preenchimento da cota. Em outras palavras, há algumas mulheres que temem ser desvalorizadas por ocuparem espaços de direção estabelecidos a partir das cotas.

Por outro lado, existem as inúmeras mulheres trabalhadoras sindicalistas, como boa parte daquelas que se dirigiram ao microfone na plenária da CUT, que afirmaram ter iniciado sua atuação sindical em atendimento à política de cotas – ou mesmo algumas das diretoras do SMABC entrevistadas que afirmaram terem sido convidadas a compor os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho porque esses órgãos devem, de acordo com o que é previsto no regimento do sindicato, incluir a participação de pelo menos uma mulher – e que, a partir desse mecanismo, que é um ponto de partida,

desenvolveram um percurso na militância sindical. Esse processo de aprendizagem, conferido a partir da experiência decorrente do momento em que elas assumiram uma vaga pré-estabelecida em cumprimento à política de cotas, favoreceu a construção de trajetórias que, associadas a outros instrumentos, como a realização de cursos de formação ou mesmo a disponibilidade de creches durante as atividades sindicais e a preocupação em propor horários que sejam compatíveis às rotinas delas, podem qualificar e possibilitar condições reais para a intervenção e o engajamento sindical das mulheres trabalhadoras.

Na cartilha “Igualdade é o máximo, cota é o mínimo. As mulheres no mundo sindical”, distribuída na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, em 2008, há uma seção com perguntas e respostas sobre a política de cotas. Vejamos, dentre essas, duas questões e suas respectivas respostas, que podem contribuir com a reflexão sobre a temática:

As cotas trazem benefícios para as entidades? Quais?

As cotas democratizam as entidades e trazem maior representatividade e legitimidade para estas, impulsionando a ampliação e o fortalecimento da participação das mulheres. As cotas também ampliam a pauta do sindicato, trazendo um olhar para as questões sociais e de combate às diversas discriminações e desigualdades, a exemplo da diferença salarial e de trato entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Se as cotas de gênero democratizam e trazem maior legitimidade às entidades e à CUT, por que sua aplicação efetiva gera tanta polêmica?

Por que incidem diretamente sobre a composição das instâncias de direção e de representação política da CUT e de suas entidades. Dessa maneira, a discussão da necessidade das cotas explicita o predomínio dos dirigentes homens nos espaços de poder e nas representações políticas dos sindicatos, ramos e da Central. A efetiva aplicação das cotas significa que estas direções e figuras públicas, majoritariamente homens, deverão partilhar com as mulheres este poder. (Cartilha distribuída na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, 2008: pp. 29-30.)

Discutindo a adoção de políticas de ação afirmativa para o combate à discriminação racial no Brasil, Chadarevian (2010) aborda a política recente que estabelece o ingresso diferenciado nas universidades públicas federais para grupos que sofrem discriminações raciais ou são desfavorecidos do ponto de vista socioeconômico. O autor argumenta que, diferentemente das previsões conservadoras que pretendiam depreciar as ações afirmativas, não houve queda em termos de rendimento acadêmico assim como não houve acentuação dos conflitos sociais por conta da inclusão e da convivência entre esses grupos de origens sociais distintas.

Além disso, Chadarevian relembra que, nos EUA, que vêm adotando um amplo programa de ações afirmativas, envolvendo também o mercado de trabalho, há mais de 45 anos, não existem registros de elevação do número de conflitos: ao contrário, as desigualdades e os conflitos raciais foram significativamente reduzidos no período. Contrariando estudos de

economistas neoclássicos – que se opuseram ao movimento negro norte-americano e consideraram a medida uma intervenção desnecessária no mercado de trabalho, defendendo o livre-mercado como a solução para a discriminação –, resultados satisfatórios têm sido verificados provenientes da adoção da política de ações afirmativas, comprovados pelo crescimento da presença de grupos historicamente marginalizados pela discriminação racial dentre as elites ocupacionais naquele país.

Citando experiências internacionais a exemplo da bem-sucedida adoção de políticas de ação afirmativa, veiculadas na já citada cartilha que trata da participação das mulheres trabalhadoras no mundo sindical cutista, está a iniciativa da Confederação Geral Italiana do Trabalho/CGIL – Itália. Em medida que teve início em 1988, prevendo cota igual a pelo menos 25% a fim de garantir a presença de mulheres, a CGIL adota, atualmente, a resolução que assegura cota mínima de 40% de mulheres nas instâncias de direção. Como resultado, a direção geral da CGIL apresenta formação paritária em sua composição atual, com 50% de participação de cada sexo (Cartilha distribuída na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, 2008: p. 31).

Essa discussão está sendo encaminhada pelo SMABC, conforme verificaremos adiante nas resoluções do 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas realizado em 2010. Dirigentes sindicais reunidos com mulheres e homens trabalhadores da base devem, no VII Congresso da categoria, previsto para acontecer em novembro de 2011, deliberar a respeito da ampliação e talvez da definição percentual das cotas de participação das mulheres em todas as instâncias do SMABC e do incentivo à adoção de políticas de ação afirmativa também pelas empresas, com vistas a ampliar o número de mulheres nos postos de trabalho mais valorizados e promover a igualdade em termos das condições de trabalho e de salário entre mulheres e homens da categoria.

3. A Participação das Mulheres Trabalhadoras no Movimento Sindical Cutista e no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Concomitantemente ao período de emergência do “novo sindicalismo”, nos últimos anos da década de 1970, num contexto de recessão econômica e de um processo de abertura política do país, o setor metal-mecânico (que compreende as indústrias de automóveis, autopeças, máquinas e metalurgia de material elétrico e eletrônico) foi um dos precursores na incorporação de novas tecnologias produtivas e novas formas de gestão da mão-de-obra em larga escala, com vistas a racionalizar o processo produtivo e incrementar a produtividade (FERREIRA, 2005; RODRIGUES, 2006). Esse momento também correspondeu à intensificação da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo nas indústrias, conforme estatísticas apresentadas anteriormente.

Foi, nesse sentido, no decorrer da década de 1990, em função de um quadro de abertura econômica do país, que esse processo de reestruturação produtiva ganhou impulso, por exemplo, no setor automotivo brasileiro, afetando significativamente os trabalhadores e suas organizações, dada a tendência ao enxugamento da mão-de-obra e, conseqüentemente à elevação de desemprego no setor – o que desencadeou a diluição da resistência dos trabalhadores, além de lançar novos desafios à atuação do sindicalismo (FERREIRA, 2005; RODRIGUES, 2007). Nessa conjuntura desfavorável, o sindicalismo teve de reelaborar seu modelo de intervenção. Inclusive no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, reconhecido pelo seu protagonismo e combatividade em defesa dos interesses dos trabalhadores, essa dinâmica conduziu à adoção de um novo padrão de ação sindical, pautado na busca do diálogo e da negociação com as empresas – assim como outros órgãos da administração pública³² –, em detrimento da estratégia conflitiva e grevista que predominou na década de 1980.

Sob a bandeira da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o sindicalismo pôde unificar lutas comuns, erguidas em âmbito nacional. Entretanto, a formação da CUT, em 1983, desenrolou-se numa dinâmica ambígua (em virtude das diversas tendências que se aglutinaram no interior da central, como o “sindicalismo autêntico” do Sindicato dos

³² Na busca de alternativas com vistas à reversão da crise que abateu a região do ABC foram criados diversos fóruns para discussão do cenário de redução das vantagens competitivas locais e do agravamento da crise, como a Câmara Setorial da Indústria Automobilística (um acordo tripartite), o Fórum da Cidadania do Grande ABC, a Câmara Regional do Grande ABC (uma coalizão que contou, decisivamente, com a participação de instituições da sociedade civil, das três instâncias de governo, de empresários e trabalhadores, além de outros sindicatos cutistas), a Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, dentre outros (CAMARGO, 2007).

Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, dentre outras) no que se refere à prática e ao discurso cutistas, por vezes marcados pela negociação e, em outras, apostando no conflito (RODRIGUES, 1997). A preocupação em atrair as mulheres trabalhadoras esteve dentre as estratégias do sindicalismo cutista, que introduziram, na agenda sindical, temas não diretamente associados ao movimento dos trabalhadores, como o aborto ou a violência contra a mulher, em decorrência, como procuramos demonstrar, da orientação de corte de gênero exercida pelo movimento feminista classista e pelo movimento social de mulheres, além das necessidades e problemas sentidos pelas trabalhadoras cotidianamente.

Desde 1986, durante o II Congresso Nacional da CUT, algumas militantes sindicais estavam empenhadas na discussão das temáticas específicas das mulheres trabalhadoras – contando inclusive com o apoio de feministas, que assessoravam e militavam na CUT, e de outros segmentos do movimento social – e apresentaram no evento um documento contendo diversas propostas, dentre as quais a criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT-CUT). A CNMT reforçou os embates pela ampliação da atuação feminina nos espaços sindicais e possibilitou a organização de mobilizações, em âmbito nacional, em defesa de direitos da mulher trabalhadora – como a licença-maternidade, creche no local de trabalho, além da licença-paternidade, direitos que estavam sob o risco de serem suprimidos da Constituição de 1988, em função das pressões do empresariado (ARAÚJO; FERREIRA, 1998).

A chefe da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, em 1993, Maria Berenice Godinho (a Didice), em entrevista concedida a Castro (1995: pp. 33-34), assinalou as reclamações mais frequentes apontadas pelas mulheres trabalhadoras acerca de suas condições de trabalho, quais sejam: as desigualdades salariais percebidas por mulheres e homens no exercício da mesma atividade; a seleção desfavorável às mulheres no acesso ao treinamento, o que cerceia sua mobilidade profissional, isto é, as oportunidades de ascensão profissional são reduzidas para as mulheres trabalhadoras; o assédio sexual por parte do superior na hierarquia funcional das empresas; problemas de saúde decorrentes das más condições de trabalho; irregularidades no registro da carteira de trabalho informando a natureza do trabalho realizado, dentre outras.

Depois do 4º CONCUT, que ocorreu em 1991, as sindicalistas feministas protagonizaram estratégias na tentativa de ampliar o acesso das mulheres aos cargos de direção da CUT e dos sindicatos. Nesse sentido, a partir de 1992, debates para discutir a sub-representação das mulheres trabalhadoras nas instâncias de decisão da CUT, das confederações e dos sindicatos associados a ela passaram a ser instigados pela central, aliados

à proposição de políticas de ação afirmativa (ARAÚJO, FERREIRA, 1998; FERREIRA, 2005). A proposta de cotas de 30%, em todas as instâncias, inclusive de direção, a serem ocupadas pelas mulheres trabalhadoras na CUT e, como recomendação, nas entidades a ela filiadas, foi aprovada em plenária em 1993, após sofrer uma derrota no ano anterior, e implementada a partir de 1994.

A CNMT desempenhou papel fundamental na expansão dos debates acerca das relações de gênero na CUT e nos sindicatos a ela filiados, o que repercutiu na criação de comissões de mulheres nas entidades sindicais e na promoção de atividades para estimular a mobilização das mulheres trabalhadoras. Entretanto, houve uma série de dificuldades, enfrentadas ao longo dos anos e que ainda se apresentam em nossos dias, quanto à propagação das medidas que visam à promoção da igualdade de oportunidades entre os gêneros no mundo do trabalho e nos sindicatos.

No Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, sob a influência da CNMT da CUT, foi criada em 1986 a Comissão da Questão da Mulher Metalúrgica, oficializada em 1987. Essa Comissão possibilitou às sindicalistas a intensificação das atividades de mobilização das trabalhadoras por suas demandas e das atividades que prevêm a sensibilização da direção sindical para o debate das relações de gênero na categoria. Em 1987 foi redigido, pela Comissão, um documento apontando críticas ao descomprometimento do sindicato em conduzir as reivindicações das mulheres trabalhadoras nas negociações coletivas e às próprias lideranças femininas pela falta de clareza com que encaminhavam essas reivindicações. No ano seguinte, a Comissão permaneceu denunciando a falta de compromisso com que os diretores tratavam as reivindicações femininas, relegando-as exclusivamente à responsabilidade das diretoras, além de não participarem expressivamente dos eventos que a Comissão promovia. Naquele ano, foi preparado, pela Comissão, um curso de formação para lideranças femininas. Nos anos posteriores a discussão da problemática de gênero foi impulsionada, a partir do oferecimento de cursos, palestras e seminários, dos quais participavam a diretoria e os delegados de base (ARAÚJO; FERREIRA, 1998).

Na década de 1990 foi aprofundado, portanto, um quadro de transformações na relação entre as mulheres e os sindicatos, que vinha se delineando desde as décadas de 1970 e 1980. Desse modo, procurou-se consolidar um *“espaço para a discussão das particularidades da condição feminina”* (Idem, p. 64), em sindicatos filiados à CUT, como no

Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Em estudo realizado pelo DIEESE, em 1991³³, constatou-se que 79% das metalúrgicas se declararam sindicalizadas naquele ano, enquanto esse percentual foi de 25,73% em 1986. Contudo, cerca de 80% do total das mulheres relataram não ter participado, em nenhuma ocasião, de qualquer atividade organizada pelo sindicato, ou seja, as mulheres não estavam presentes ativamente nas atividades sindicais.

A interação das mulheres trabalhadoras na CUT e nos sindicatos a ela filiados foi marcada por contradições bastante evidentes principalmente na década de 1990, quanto à conquista de espaços de discussão nas instituições sindicais – o que envolveu impasses na disputa pelas esferas decisórias dessas instituições, contestando a distribuição desigual do poder entre mulheres e homens – e à defesa de direitos específicos durante as negociações coletivas. Contribuiu para essa tensão a conjuntura econômica recessiva pela qual o Brasil passava naquela década, à qual a política econômica reagiu com parâmetros neoliberais, que resultaram, somados à intensificação da introdução das inovações tecnológicas e gerenciais, na acentuação do desemprego e na precarização dos vínculos empregatícios e das condições de trabalho (FERREIRA, 2005).

Esse quadro afetou particularmente os metalúrgicos, que sofreram com a fragmentação da base em suas negociações coletivas. Até a década de 1980 o ramo metal-mecânico negociava em plataforma unificada nas mesas de negociação, mas com a divisão em cinco setores independentes dos sindicatos patronais representados pela FIESP entre 1993 e 1995 (montadoras, fabricantes de autopeças, fabricantes de máquinas e material eletrônico, fabricantes de equipamentos elétricos e o setor de fundição e não-ferrosos), numa tentativa de impedir o avanço das convenções coletivas para o conjunto da categoria, os sindicatos da FEM-CUT (Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT) tiveram de negociar em separado. Houve, nesse período, a preponderância dos quesitos econômicos nos debates – tais como salários e reposição de perdas salariais –, em detrimento das cláusulas sociais, que se referem a condições de trabalho, segurança, relações de trabalho e benefícios, bem como às reivindicações das mulheres trabalhadoras (por creches e estabilidade de emprego às gestantes; contrapondo-se à intensidade do controle e do ritmo de trabalho e pelo reconhecimento da responsabilidade das empresas pela saúde das trabalhadoras; contra o assédio sexual e a discriminação dos chefes contra as mulheres; assim como pela divisão do

³³ Em pesquisa com as mulheres metalúrgicas realizada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema – subseção do DIEESE, em 1991. Foram selecionadas, para a pesquisa, as maiores empresas da base sindical, que empregavam 43.742 trabalhadores (35% dos empregados na categoria), dentre os quais 5.944 eram mulheres (14%), sendo entrevistadas 1.253 metalúrgicas (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: p. 64).

poder sindical, etc.), mantidas praticamente estagnadas até pelo menos 1997, alvos de grande intransigência do patronato (FERREIRA, 2005).

Por outro lado, o atendimento às demandas das mulheres trabalhadoras e das lideranças femininas, além do incentivo ao engajamento sindical das mulheres trabalhadoras, tornaram-se imprescindíveis e estratégicos ao sindicalismo, em virtude da expressividade da parcela feminina da força de trabalho, que poderia contribuir para revitalizar seu poder de negociação. Ao longo dos anos 1990, o debate sobre as relações de gênero ampliou-se entre os metalúrgicos do ABC, em decorrência da experiência que o sindicato vinha acumulando também nesse aspecto e da intervenção da Comissão de Mulheres, persistindo na defesa das conquistas sociais nas mesas de negociação e pela representação das mulheres nos mecanismos de decisão do sindicato. Destacou-se, entretanto, a disparidade no que se refere ao encaminhamento das reivindicações para a discussão no sindicato e a transformação dessas em conquistas sensíveis para as trabalhadoras (Idem).

Entre os anos de 1995 e 1999 precipitou-se uma queda bastante acentuada na taxa de sindicalização dentre os metalúrgicos do ABC, com a redução, entre as trabalhadoras, superando a queda geral do índice de sindicalização: enquanto o número total de sócios caiu em 32%, o número de mulheres sindicalizadas despencou em 44% (Idem, p. 146). Quanto à participação das mulheres trabalhadoras, procurou-se incorporá-las às comissões de negociação, às diretorias do sindicato e às organizações por local de trabalho, embora a categoria dos metalúrgicos tenha assumido que o atendimento a essa exigência esteve permeado por restrições.

Em se tratando da política de cotas, a despeito de sua implementação na CUT a partir de 1994, houve dificuldade em preenchê-las nos sindicatos, nas confederações e na própria CUT. Numa reflexão para avaliar o desempenho da CNMT, em 1999, houve o reconhecimento, pelos dirigentes cutistas, da insuficiência com que foram incorporadas e encaminhadas as questões relativas às problemáticas femininas, com liberação de verbas bastante reduzidas aos eventos destinados ao público feminino. Ou seja, foi reconhecida a prática discriminatória que atribui patamar de secundariedade aos anseios das mulheres trabalhadoras (FERREIRA, 2005). A eficiência da política de cotas, no sentido de que garanta a representação das mulheres em posições de liderança, depende não apenas de sua reserva assegurada, mas de medidas concretas que qualifiquem as mulheres trabalhadoras à intervenção sindical, como o oferecimento de cursos de formação – que detenham conteúdos que abordem as questões de gênero – para as trabalhadoras e os trabalhadores.

A partir da entrevista realizada com Luci Paulino de Aguiar (primeira mulher a ocupar um cargo de direção do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André e que, na época em que a entrevista foi concedida, em 1996, compunha a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da executiva nacional da CUT, em atendimento à política de cotas), Araújo e Ferreira (1998) ressaltaram a relevância da presença das mulheres trabalhadoras nas esferas de comando dos sindicatos. A fala da própria Luci, comentando a relegação ao segundo plano das reivindicações das mulheres pelos dirigentes nas negociações sindicais, esclarece:

Eles [os homens dirigentes sindicais] não têm argumentação e fundamentação para defender as questões femininas, até porque quem sente são as mulheres. (Luci Paulino de Aguiar, em entrevista concedida em 1996 a Araújo e Ferreira, 1998: p. 77)

Portanto, a presença das mulheres trabalhadoras, que vivenciam as experiências de discriminação cotidianamente, nas instâncias de direção sindical é crucial a fim de que sejam incorporadas as reivindicações das trabalhadoras, de que essas reivindicações sejam assumidas como pautas importantes e de que se estabeleçam, de fato, as lutas contra a discriminação que caracteriza as relações de trabalho – assim como as relações que se estabelecem em sociedade – e contra a participação reduzida e, sobretudo, marcada por intermitências, das mulheres na atuação sindical. Efetivamente, a ausência das mulheres nos espaços de poder entrava a atribuição de prioridade a pautas que incidem diretamente sobre a vida das trabalhadoras.

3.1 - O 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC

Entre os dias 25 e 27 de março de 2010 aconteceu o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC³⁴, com o tema “*Construindo a Igualdade entre Homens e Mulheres*”, na sede do SMABC, em São Bernardo do Campo. Uma iniciativa da direção do sindical, o evento foi organizado pela Comissão de Gênero da instituição. Foram percorridas, para o

³⁴ Evento do qual participei enquanto observadora.

convite às trabalhadoras, 70 fábricas³⁵ e, durante o evento, houve a participação de 502 delegadas e delegados – 435 mulheres e 67 homens³⁶.

A programação do 2º Congresso contou, na mesa de abertura do evento, com as presenças do presidente da República, Lula; da então ministra-chefe da Casa Civil, Dilma Rousseff; de Nilcéia Freire, ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; de Carlos Alberto Grana, presidente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT; de Luiz Marinho, prefeito de São Bernardo do Campo; além do presidente do SMABC, Sérgio Nobre, e da coordenadora do Coletivo de Gênero do sindicato, Simone Vieira.

Nesse primeiro dia foi lançada a campanha “*Dá licença, queremos 180*”, pela ampliação da licença-maternidade de 120 dias para 180 dias³⁷, que contou com a assinatura de adesão por duas empresas do setor, além do próprio sindicato, que estendeu a medida para suas funcionárias. O presidente do SMABC afirmou, em seu discurso de abertura, que a campanha será encaminhada para negociação com todas as empresas da base e ressaltou que a conquista desse direito será um desafio, tendo em vista que o empresariado rebaterá a reivindicação argumentando que se trata de uma medida que acarretará a elevação dos custos da empresa. Quanto ao contexto propício para a organização do evento, o presidente do sindicato, Sérgio Nobre, justificou:

O 2º Congresso ocorre só agora porque entre 1978 – 1º Congresso – e 1985 o desafio foi o fim da ditadura e, na década de 90, com o neoliberalismo, a luta era para manter o emprego. Só a partir de 2003, com o presidente Lula, foram criadas as condições e, a partir daí, o movimento sindical pôde ter outras pautas. (Tribuna Metalúrgica do ABC, 26/3/2010.)

No segundo dia ocorreu, pela manhã, uma mesa para discussão do tema “As Mulheres e os Espaços de Poder”, com a participação de Jandira Uehara Alves (presidenta do Sindicato dos Servidores Municipais de Diadema); Laís Abramo (socióloga e diretora da Organização Internacional do Trabalho – OIT); Walnice Nogueira Galvão (professora de Teoria Literária e Literatura Comparada da USP) e coordenação de Andrea Ferreira de Sousa, do Coletivo de Gênero do sindicato. Ainda nesse segundo dia ocorreram, à tarde, oficinas (coordenadas por Didice Godinho Delgado, Rachel Moreno, Rita Leme e Vera Soares)

³⁵ Revista publicada especialmente pelo SMABC para o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC (Março de 2010, p. 5).

³⁶ Dados informados pelo presidente do SMBAC em sua fala de encerramento do congresso.

³⁷ A adesão à licença-maternidade de 6 meses garante à empresa cadastrada no programa o abatimento, no Imposto de Renda, dos valores dos dois salários pagos às trabalhadoras referentes aos dois meses de acréscimo do benefício. Essa medida já é uma conquista de algumas categorias da região do ABC, como a dos Químicos (Coletivo das Mulheres – CUT/ABC, Ano 7 – Nº 7, Março/2010).

organizadas de maneira a abordarem, a partir de temas elencados, os assuntos que estiveram presentes, posteriormente, na Plenária Final e, de forma sistematizada, na Carta Compromisso, na qual foi apresentada a pauta de reivindicações das mulheres trabalhadoras. As discussões conduzidas nas oficinas detiveram-se na consideração das seguintes questões:

- ao oferecimento de cursos de formação sindical direcionados às mulheres;
- à disponibilidade de creches pelas empresas;
- ao estabelecimento de cotas, nas empresas, a fim de que as mulheres não sejam discriminadas nos momentos das contratações e em suas possibilidades de ascensão profissional;
- ao estabelecimento de cotas também nas CIPAs;
- ao repúdio contra os assédios moral e sexual, reivindicando a proposição de mecanismos que combatam o assédio moral contra as trabalhadoras que retornam ao trabalho depois de determinado período de afastamento;
- à adoção da política de cotas pelo sindicato;
- ao uso da imagem e à representação das mulheres pela mídia, dentre outras.

No último dia, em seu discurso de encerramento, o presidente do sindicato comentou a respeito das dificuldades que, em sua análise (e conforme apresentamos no relato acima), postergaram a realização do 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas e acrescentou:

Mas se fosse reivindicação das mulheres, se vocês exigissem a realização do 2º Congresso, do 3º, do 4º e do 5º, ele teria acontecido. Então *tá* errado esperar os homens *propor* o Congresso. Vocês têm que propor o Congresso, vocês têm que vir e trazer as demandas de vocês. (Sérgio Nobre)

Em seguida, foi enfatizada a responsabilidade do sindicato pelo fortalecimento da atuação das mulheres metalúrgicas, com a menção da diretriz que norteou o evento: **“Lugar de mulher é no sindicato”**³⁸, e visando à melhoria das condições de trabalho e o aumento da participação política das trabalhadoras. Finalmente, foi apresentada a Carta Compromisso³⁹ do 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, lida pelo presidente do

³⁸ Essa diretriz também estampa a capa da revista publicada especialmente pelo SMABC para o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC.

³⁹ Em seu discurso, Sérgio Nobre frisou que a Carta Compromisso, com a sistematização da pauta de reivindicações elaboradas no 2º Congresso, “*não é para ficar empoeirada em nenhuma biblioteca, (...) é pra ser pauta de reivindicação e conquistada*”. Observação com a qual concordamos plenamente e torcemos para que se concretize...

sindicato e votada pela plenária a fim de que, então, seja proposta à executiva do sindicato e encaminhada para o debate com a categoria reunida.

A Carta Compromisso apresentou as seguintes reivindicações:

1. Criar condições para promover a **igualdade de condições de trabalho e salário** entre homens e mulheres, por meio do estímulo e da negociação de medidas de ações afirmativas nas empresas;
2. Estimular e monitorar o desenvolvimento de **políticas públicas voltadas às mulheres** e relacionadas com as questões de raça, juventude e pessoas com deficiência, na região do ABC e nas 3 instâncias de governo;
3. Atuar de maneira conjunta com os demais movimentos sociais para fortalecer o **reconhecimento da diversidade na sociedade e das reivindicações das mulheres**, incluindo essas questões nas pautas que visam melhoria na qualidade de vida para toda a sociedade;
4. **Organizar atividades de formação para as mulheres e incluir as questões de gênero nas ações formativas.** Os objetivos são os de ampliar a participação das mulheres na vida política e sensibilizar os homens para defender os direitos das mulheres;
5. Desenvolver ações para ampliar a participação de mulheres na categoria, por meio da sindicalização, dos Comitês Sindicais de Empresa, da **ampliação das cotas de participação em todas as instâncias do sindicato** e da participação no Coletivo de Mulheres, Juventude, Pessoas com Deficiência e Igualdade Racial;
6. Desenvolver a **campanha “Dá licença, queremos 180”**, pela adesão das empresas ao programa “Empresa Cidadã”;
7. Buscar o **aumento do número de mulheres na categoria em postos de trabalho mais valorizados**, tendo como meta resultados expressivos até a realização do 3º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, em 2013;
8. A realização de um **Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC a cada 3 anos, precedidos de encontros anuais**⁴⁰, visando realizar o balanço das ações e traçar novas diretrizes⁴¹.

A observação do 2º Congresso permitiu-nos estabelecer algumas considerações acerca de sua proposição, do momento de sua execução e de suas deliberações.

⁴⁰ No momento em que esta dissertação está sendo redigida, há previsão de que o 1º Encontro das Mulheres Metalúrgicas aconteça no dia 27 de maio de 2011.

⁴¹ Tribuna Metalúrgica Especial (30/3/2010).

A proposta para a realização desse congresso foi uma iniciativa da diretoria do sindicato, que incumbiu a Comissão de Gênero de organizar o evento. No discurso que proferiu no encerramento do congresso, o presidente do sindicato – a despeito de logo em seguida ter salientado a responsabilidade do sindicato pelo incentivo à atuação das mulheres trabalhadoras – condenou o fato de que elas tenham esperado que os homens propusessem o congresso, atribuindo às mulheres o dever de propô-lo e de comparecer ao sindicato levando suas demandas. Houve, de certo modo, a culpabilização das mulheres pela demora de 32 anos de intervalo desde a realização do 1º Congresso. A direção sindical (em diversas gestões) isentou-se, até esse momento, do compromisso efetivo com o estímulo à participação sindical da parcela feminina dos metalúrgicos, eximindo-se de adequar-se ao recebimento das mulheres trabalhadoras, o que requer não apenas a inclusão na agenda sindical de cláusulas que visem equacionar necessidades e problemas vivenciados no cotidiano pelas mulheres trabalhadoras, mas o compromisso em tornar essas medidas, de fato, concretas e em proporcionar um ambiente sindical favorável à participação das mulheres trabalhadoras, isto é, um ambiente que não seja representado como um espaço masculino.

Durante a realização do congresso houve a preocupação em conduzir debates que abordassem temáticas específicas e relevantes, que permeiam o dia-a-dia das mulheres trabalhadoras em diversas instâncias: no mundo do trabalho, nos meios de comunicação, em sua própria subjetividade e nos espaços de poder político. Todas as discussões foram coordenadas por mulheres com experiência política adquirida em outros sindicatos filiados à CUT, na própria CUT e na OIT, assessoras sindicais, pesquisadoras, intelectuais, além da participação das mulheres da base que contribuíram com os depoimentos de suas vivências pessoais, de modo a qualificar os debates e as resoluções.

Embora tenha sido lançada uma campanha pela ampliação da licença-maternidade para 180 dias, não se discutiu, contudo, a licença-paternidade, que é, atualmente, de 5 dias. A rigor, no momento de lançamento da campanha, não foi posto em discussão o maior envolvimento dos homens com o cuidado dos filhos. Em se tratando do compartilhamento do trabalho doméstico – outro tema que aparece como impedimento para o maior envolvimento sindical das mulheres trabalhadoras, por se tratar de um encargo que prevalece, frequentemente, como exclusividade delas –, foi exibido um vídeo, antes da plenária final, uma animação que retratava a história de uma família que passa por uma modificação em seus hábitos: de uma situação na qual a mãe, que trabalha fora e se ocupa do trabalho doméstico quando chega em casa à noite, com a ajuda da filha e enquanto o marido, em seu tempo livre, assiste ao futebol na televisão e é servido pelas duas, que ainda têm de

cuidar do filho mais novo, a uma outra situação na qual o casal compartilha o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas. Dessa maneira, foi questionada a divisão de papéis sexuais e permitiu-se que as mulheres trabalhadoras refletissem e debatessem sobre o tema.

As resoluções do congresso, contidas na Carta Compromisso, sistematizaram as reivindicações de políticas específicas para as mulheres trabalhadoras, que se referem não apenas à maternidade mas também às condições de trabalho – como a defesa da igualdade de condições de trabalho e salários entre mulheres e homens, a ampliação do número de mulheres nas empresas da categoria –; à conquista de direitos estendidos às mulheres da sociedade – como a defesa de políticas públicas voltadas às mulheres nas três esferas de governo e a ampliação da participação das mulheres na vida política –; além das reivindicações que se referem ao próprio espaço sindical – como a organização de atividades de ação formativa que incluam as questões de gênero, ou ainda o indicativo de organização de congressos das mulheres metalúrgicas a cada três anos, acompanhados de encontros anuais das trabalhadoras. Falou-se da ampliação das cotas de participação das mulheres trabalhadoras em todas as instâncias do sindicato, contudo, sem deixar explícito qual o percentual dessa cota. O sindicato irá adotar a recomendação da política de cota mínima de 30% estabelecida pela CUT ou reservará um percentual proporcional ao equivalente de 14% da composição de mulheres na base da categoria? O documento de resolução do congresso deixou essa definição em aberto. Podemos, entretanto, afirmar, neste momento, que, dada a reserva de uma vaga, de um total de onze integrantes, para a ocupação de uma mulher na próxima diretoria executiva do sindicato (deliberação do VI Congresso da categoria ocorrido em 2009), essa cota é inferior a 10%.

Deve ser ressaltada a experiência de aprendizagem que a realização do 2º Congresso possibilitou às mulheres e aos homens trabalhadores que estiveram presentes. Às mulheres, de modo que elas exercitem a ação sindical, o debate das temáticas envolvidas nas diversas dimensões de suas existências, questionando os papéis sociais, a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga que engessa seu engajamento político, favorecendo seu comprometimento com a construção do sindicato como um espaço para mulheres e homens. E aos homens, de modo a sensibilizá-los a fim de que se comprometam a colaborar e aliar-se como parceiros dessa transformação:

A experiência do 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas nos permitiu refletir, dentre outras coisas, sobre o cotidiano da mulher e os diversos papéis assumidos por elas na atualidade, sobre a relação entre homens e mulheres, tanto no que se refere à desigualdade entre os sexos quanto ao sonho de construir novas relações baseadas

em laços de solidariedade e respeito mútuo. (Departamento de Formação do SMABC. Tribuna Metalúrgica, 30/3/2010.)

3.2 - As mulheres trabalhadoras no contexto atual

Em nossos dias, a despeito da continuidade do incremento da taxa de sindicalização das trabalhadoras – entre 2002 e 2006, o índice de trabalhadoras associadas a algum sindicato cresceu 33%, sendo que, em 2006, 40% dos sócios eram mulheres⁴² – persiste o questionamento do compromisso e da competência das mulheres para lidar com o trabalho produtivo e participar ativamente das atividades sindicais. Em agosto de 2008, na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT⁴³, as trabalhadoras denunciaram o não cumprimento da política de cotas, mesmo no interior da entidade, haja vista que o engajamento sindical das trabalhadoras é cerceado diante da múltipla jornada de trabalho assumida pelas mulheres e da persistência de resistências nos sindicatos à abordagem das questões de gênero e das relações de poder desiguais, ao compromisso em modificar as defasagens e à percepção da classe trabalhadora em sua dimensão heterogênea. Mesmo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, na dianteira dos embates em defesa da classe trabalhadora, mantém-se vacilante no atendimento à recomendação da política de cotas feita pela CUT, conforme podemos constatar a partir das resoluções do 2º Congresso.

A política de cotas nos sindicatos é uma medida causadora de muita polêmica atualmente, o que poderá ser observado também nas falas das dirigentes sindicais entrevistadas nesta pesquisa. Quando sindicalistas denunciam que, a despeito de sua proposição normativa, a política de cotas não está sendo cumprida e quando pesquisadores alertam para que as instâncias de poder sindical (as posições de comando do sindicato, cujas determinações significam, na prática, por exemplo, quem toma as decisões e estabelece o que é prioritário na interação sindical, quais as temáticas que integram a pauta de negociações, quem tem acesso à palavra nas mesas) permanecem alheias à atuação das mulheres trabalhadoras, também estão questionando “*em que medida a ocupação de um espaço (...) garante o exercício do poder, ou o respeito à diversidade de poderes?*” (CASTRO, 1995: p. 32). E, haja vista a falta de atendimento à política de cotas, cujos cargos sequer têm sido

⁴² Cartilha distribuída da 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, realizada em Agosto de 2008.

⁴³ Evento do qual participei como observadora.

ocupados por mulheres, apenas modificaríamos a pergunta para: em que medida a proposição de um espaço garante o exercício do poder?

O êxito da política de cotas está relacionado ao seu acompanhamento por atividades que visem à capacitação das mulheres trabalhadoras, qualificando-as para o engajamento de fato e o exercício da liderança sindical. Isso envolve, para tanto, a realização de cursos de formação sindical formulados para abordagem de temáticas de gênero – com a finalidade de proporcionar treinamento para as mulheres de maneira a qualificá-las para atuarem como quadros em âmbito sindical –; o questionamento dos horários e da duração em que se realizam os eventos (CASTRO, 1995: p. 36) – isto é, a necessidade de realização de uma plenária por três dias, por exemplo –; o questionamento da exigência de que os dirigentes sindicais se dediquem exclusivamente ao sindicato, abram mão de suas vidas pessoais e sacrifiquem suas famílias (FERREIRA, 2005: p. 189) – o que é enaltecido, muitas vezes, nesse âmbito –; a superação de discursos que se ancoram com frequência sobre linguagem sexista (GARCIA, 2007); a contestação da relação que mulheres e homens estabelecem em diferentes locais – a divisão sexual do trabalho e a divisão sexual de papéis sociais. Esses cursos de formação devem possuir como alvos tanto as mulheres como os homens, a fim de sensibilizá-los para o empenho na incorporação das mulheres às esferas de comando do sindicato.

A bibliografia sugere que dotar as mulheres das “*tecnologias de poder*” (FOUCAULT apud CASTRO, 1995) para o embate sindical significa treiná-las para intervirem nas mesas de negociação, pronunciarem-se nas assembleias, discursarem e debaterem com o uso de microfones, por exemplo. Falar em tecnologias de poder é falar no modo pelo qual o poder é construído e legitimado pelos excluídos – e por aqueles que dele se apropriam. Nas atividades sindicais, a “*cultura da retórica*” (CASTRO, 1995: p. 43) é considerada fundamental: o desenvolvimento de um discurso que mobilize as trabalhadoras e os trabalhadores é o cerne da intervenção sindical. A demarcação do poder consiste, logo, na determinação dos sujeitos que dominam a oratória, que fazem ouvir a sua voz. E para fazer ouvir a sua voz é necessária a correspondência com um discurso historicamente construído como um discurso masculino, que denota autoridade, firmeza, intimidação do adversário: posturas que promovem a identificação entre o sindicato e as condutas tipicamente associadas ao masculino e que implicam na rejeição das condutas associadas ao feminino (SCOTT, 1990; CASTRO, 1995; BOURDIEU, 1999).

Quando reivindicam o sindicato como um “espaço para mulheres e homens”, as militantes almejam o compartilhamento de suas instâncias. A contribuição do movimento

feminista, ao lançar olhar para as especificidades das mulheres, isto é, para o reconhecimento da diferença na luta por uma sociedade igualitária, colaborou no recrutamento das mulheres trabalhadoras para a interação sindical. Possibilitou a apresentação e a legitimação de reivindicações bem como de linguagem próprias das mulheres, opondo-se à imposição da orientação masculina. Entretanto, a divisão sexual do poder no sindicato tem se refletido no fato de que

(...) poucas diretoras do sindicato assumem o palanque, tomam o microfone e lançam verbo inflamado à multidão, microfone nas mãos. Tomar o palanque, o microfone, elaborar uma “análise da conjuntura política” faz parte de um elenco de tecnologias de poder, manipuladas por poucos, homens. (CASTRO, 1995: p. 41)

A autora prossegue:

Em que medida uma fórmula por cotas de participação no poder (...), que reivindica participação paritária [ou apenas estabelece um piso, como no caso da CUT e de seus filiados, como o SMABC] dos gêneros/sexos em posições de decisão (...) garante que as mulheres e, especialmente, as questões de gênero, estejam representadas, amparadas pelo exercício do poder formal? E em que medida ocupar um espaço garante que este espaço seja modelado? (CASTRO, 1995: p. 33)

E, de fato, denúncias⁴⁴ feitas pelas próprias mulheres trabalhadoras apontam para o não atendimento da recomendação da política de cotas nos sindicatos filiados à CUT e no próprio SMABC. Ou seja, esse “*lugar-posição*” (CASTRO, 1995: p. 36) não tem assegurado a representação das mulheres nas posições de comando, pois a eficácia da política de cotas vincula-se à existência de um “*grupo de pressão*” (Idem) composto por mulheres comprometidas com a exigência da representação das mulheres em cargos de poder.

Embora o poder não seja somente um lugar (Idem, p. 37) – e, acrescentamos, que a reserva de um espaço institucionalizado, como possibilita a política de cotas em vigor, por si só, não garanta a participação efetiva das mulheres trabalhadoras nas mobilizações do sindicato, tampouco em suas instâncias de direção – esta análise deve enfatizar a perspectiva segundo a qual a política de cotas atua como um instrumento a partir do qual se favorece às mulheres trabalhadoras que se apropriem das tecnologias de poder, ou proponham novas equações e mecanismos de intervenção e de direção sindical. O êxito da política de cotas, portanto, não decorre apenas da proposição de espaços a serem ocupados em quaisquer circunstâncias. Ao contrário, a posse desses espaços implica, a partir da prática, favorecida pela reserva de cotas, que as mulheres aprimorem seus discursos no exercício da experiência,

⁴⁴ Como aquelas realizadas na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, em 2008.

lutando por se fazerem ouvidas e legitimarem suas vozes e seus discursos singulares⁴⁵: o engajamento nas dinâmicas sindicais é algo que se constrói no exercício da experiência.

Um argumento que complexifica a ampliação da participação das mulheres trabalhadoras nos cargos de comando do SMABC e a adoção da política de cotas, conforme indicativo da CUT, é a baixa representação das mulheres na base metalúrgica com relação ao contingente total de trabalhadores: elas somavam, de acordo com dados do DIEESE⁴⁶, 14,1% da categoria⁴⁷ em 2008. Em números absolutos, são 13,7 mil mulheres trabalhadoras e 83,7 mil homens trabalhadores, totalizando 97,4 mil empregados⁴⁸. O número de mulheres sindicalizadas é de 4.547 trabalhadoras sócias, de um total de 49.894 sócios⁴⁹, o que significa que uma em cada três mulheres trabalhadoras da base é associada ao SMABC.

Podemos, contudo, questionar o critério que justifica a ausência de adoção da política de cotas pelo SMABC em função da baixa representação percentual das mulheres trabalhadoras na base da categoria (14,1% do total), chamando atenção para o número expressivo de mulheres (13,7 mil) que, de fato, não têm ocupado postos na direção do sindicato. Além disso, a crise do modelo de representação do sindicato é também a crise do “poder patriarcal” (CAPPELLIN, 1994: p. 286) de um modelo que ainda encontra dificuldade de se aproximar de um enorme conjunto dos trabalhadores e, assim, fortalecer sua ação e modificar uma correlação de forças desfavorável ao sindicalismo. Em outras palavras:

Se os sindicatos se abrissem em direção aos novos segmentos marginalizados e de baixa qualificação da classe trabalhadora, o sindicato acentuaria o seu caráter de movimento social: (...) aumentar a solidariedade dos empregados para mais além das segmentações das categorias e dos locais de trabalho, incorporando reivindicações que ultrapassem as demandas profissionais tradicionais de modo a atrair (...) os negros e as mulheres e criar um novo sindicalismo mais combatente. (MOODY apud RODRIGUES, L. M., 1999: p. 282)

Esta citação, embora esteja se reportando diretamente à sociedade estadunidense, é plausível também no que se refere ao caso brasileiro e ao SMABC, que percorre alternativas em sua estratégia de ação, posicionando-se como um “sindicato

⁴⁵ Nesse sentido, Castro contesta o estabelecimento de um tipo de linguagem (a masculina), um tipo de fala institucionalizada como a voz legitimada pela retórica do movimento sindical (CASTRO, 1995: p. 43).

⁴⁶ Perfil da Mulher Metalúrgica do ABC (Subseção DIEESE/ Metalúrgicos do ABC) – março de 2010: estudo realizado a partir de informações de 2008 do Registro Anual de Informações Sociais – RAIS.

⁴⁷ Empregada em São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

⁴⁸ E, nesse sentido, lutar para alterar essa composição, isto é, para ampliar a contratação de mulheres pelas empresas do setor seria imprescindível, através da proposição e adoção da política de cotas também para a contratação de mulheres trabalhadoras no setor.

⁴⁹ Esses dados foram fornecidos pela dirigente sindical Ana Nice Martins de Carvalho, por e-mail recebido em 21/02/2011.

cidadão”⁵⁰. Ou ainda, o SMABC, assim como outros sindicatos filiados à CUT, está comprometido, desde finais da década de 1980, com ações de cunho socioeconômico num “*processo cooperativo de criação de estruturas e políticas de desenvolvimento regional*” (CAMARGO, 2007: p. 121), coordenando programas como, por exemplo, o Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos (MOVA). No que se refere às mulheres trabalhadoras, entretanto, elas destoam – e principalmente as mulheres negras, e também os homens negros, os jovens, os portadores de deficiência – no cenário sindical, permeado por um conteúdo simbólico caracterizado por uma “marca culturalmente masculina”, tipificada pelo homem provedor, pai de família, autoridade, líder⁵¹.

No entanto, as premissas sobre as quais assenta esse discurso são contestáveis. Ao contrário do que estabelece a tese segundo a qual se associa o papel de provedor (principal ou exclusivo) aos homens, enquanto às mulheres, como contingente correspondente ao “*exército industrial de reserva*” (HIRATA, 1998: p. 17), o papel de “*trabalhadoras secundárias*” (ABRAMO, 2004) – cuja inserção no espaço produtivo estaria marcada pelos aspectos de complementaridade, eventualidade e instabilidade –, é crescente o número de famílias chefiadas por mulheres. E sua participação no mercado de trabalho brasileiro (bem como dos países centrais), não se restringe a situações de crise, por exemplo, mas a atividade feminina amplia-se tanto em períodos de recessão quanto de expansão econômica (HIRATA, 1998: pp. 17-18).

⁵⁰ Depoimento do secretário do SMABC em 2004 (RODRIGUES; RAMALHO, 2007: p. 19).

⁵¹ Um contraponto interessante em termos da participação das mulheres no mundo sindical é verificado no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região. Neste setor composto por assalariados médios, ainda no âmbito da CUT, e diferentemente do que temos constatado no que se refere ao setor metalúrgico, as mulheres trabalhadoras desempenham atualmente papel de destaque: a diretoria do Sindicato dos Bancários é, neste mandato, de junho de 2008 a junho de 2011, majoritariamente ocupada por mulheres, que somam 6 dos 11 membros que compõem a direção executiva, incluindo a presidenta e a secretária-geral. Pode-se também observar, na base, um movimento de “*feminização do trabalho bancário*” (IZUMI, 1998: p. 82), com expansão do número de trabalhadoras em funções já tradicionalmente ocupadas por elas, desempenhando funções da burocracia interna, como escriturárias e digitadoras, e também em ascensão na hierarquia dos bancos por suas características adquiridas como amabilidade, cortesia, capacidade de solucionar problemas, dentre outras, e que facilitam, para o empregador, o incremento da produtividade. No setor dos bancários, particularmente, observou-se grande dificuldade em termos da construção de uma mobilização mais contínua das mulheres para o engajamento sindical nas décadas de 1970 e 1980, com a *Folha Bancária* utilizada como importante veículo de denúncias de discriminação contra as mulheres, trazendo a público as perseguições sofridas por gestantes e mães, casos de assédio sexual e moral, ausência de creches e a utilização dos aspectos físicos das mulheres trabalhadoras para promover a imagem do banco, além da desigualdade salarial entre mulheres e homens. Foi a partir da década de 1990 que a transformação começou a delinear-se e as mulheres bancárias passaram, gradativamente, a tomar parte mais expressiva dos cargos de direção sindical (ARAÚJO; FERREIRA, 1998: pp. 67-69). De acordo com dados da CUT (2008) para o país, a proporção de mulheres e homens no sistema financeiro associados ao sindicato, para 2006, era de 45% de mulheres e 55% de homens. Já em se tratando da indústria metalúrgica brasileira, essa proporção era de 11% e 89% de sindicalizados, respectivamente, para o mesmo ano.

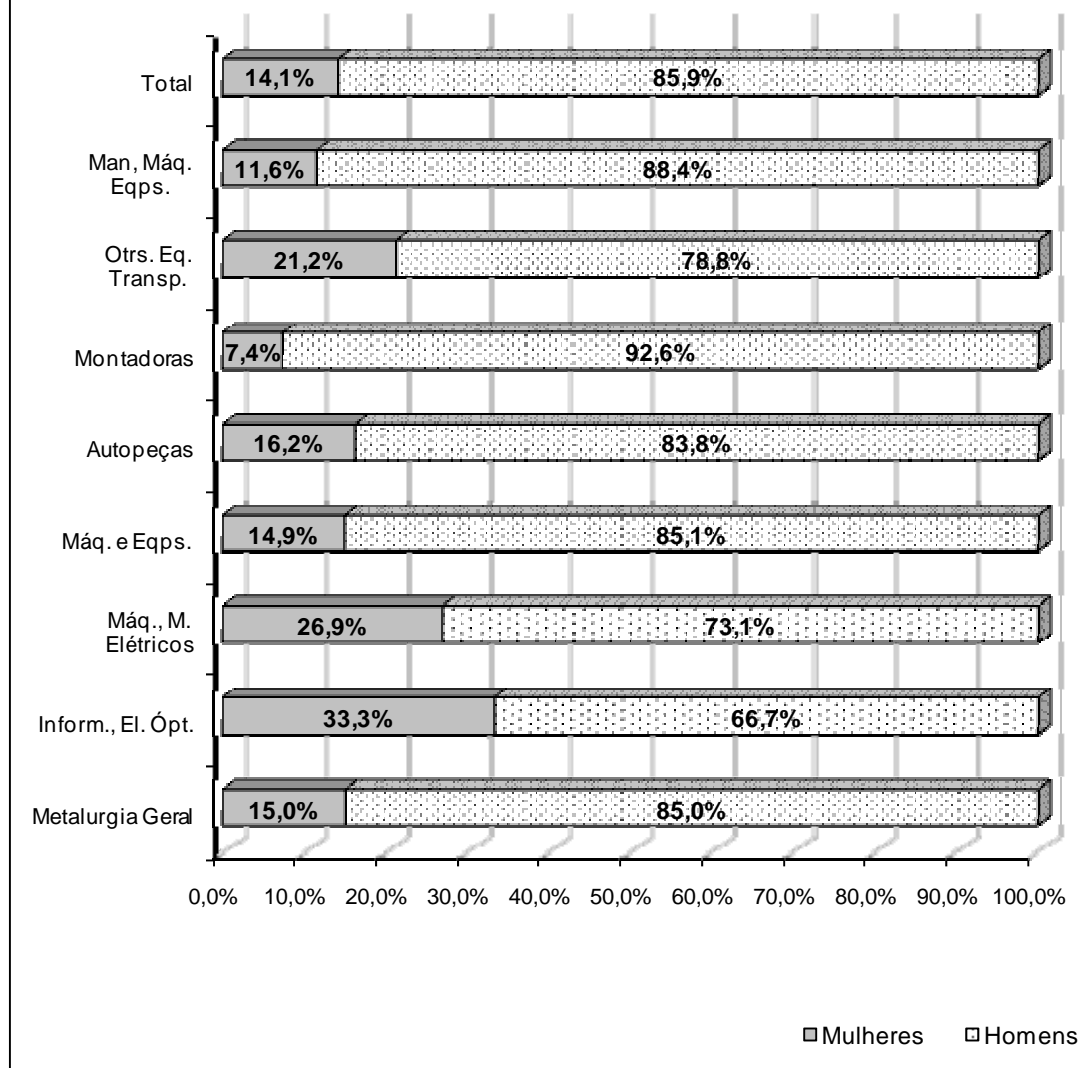
Estudos realizados pelo DIEESE, em 2004, com base na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), revelam que a porcentagem de domicílios chefiados por mulheres aumentou 32% em 10 anos, de 1992 a 2002, saltando de 19,3% dos domicílios pesquisados para 25,5%. Isso significa que, em 2002, uma em cada quatro famílias era chefiada por mulheres, que enfrentam o desafio de desempenhar suas múltiplas jornadas de trabalho cotidianas, conciliando as atividades na esfera produtiva e os afazeres domésticos e de cuidado dos filhos. Em estudo mais recente, Araújo (2006) aponta que, na pesquisa realizada em plantas dos setores de autopeças e eletrônico, no ABC paulista e em Campinas, 38% das trabalhadoras entrevistadas eram chefes de família. As mulheres trabalhadoras entrevistadas nesta pesquisa também confirmam a constatação do número expressivo de famílias atualmente chefiadas por mulheres, o que contradiz a concepção da força de trabalho feminina como complementar. Além disso, em pesquisa realizada pela Fundação Seade e o DIEESE (março de 2011), na região metropolitana de São Paulo, verificou-se que as mulheres totalizaram 45,3% dos ocupados no mercado de trabalho em 2010, ao passo que somavam 42,4% em 2000, o que também significa uma redução proporcional de homens ocupados, que representavam 57,6% em 2000 e passaram a representar 54,7% dos ocupados em 2010⁵².

O **Gráfico 1** e a **Tabela 1**⁵³ a seguir informam, respectivamente, acerca da distribuição de mulheres e homens empregados na base do SMABC, especificando o subsetor de atividades, e as remunerações percebidas por trabalhadoras e trabalhadores:

⁵² A pesquisa também indica que, das mulheres ocupadas em 2000, e que possuíam escolaridade até ensino superior incompleto, 53,5% posicionaram-se como assalariadas e, em 2010, passaram a ser 60,7% do total de ocupadas. Foram classificadas como autônomas 16,6% das ocupadas em 2000 e 15,2%, em 2010. Dados relativos aos homens apontam que 66,2% deles, em 2000, com a mesma escolaridade, eram assalariados e 73,1%, em 2010. Ocupados autônomos somavam 23,6% em 2000 e 20,1%, em 2010. Já em se tratando dos ocupados que apresentavam ensino superior completo, os dados apontam que, em 2000, 75,7% das mulheres ocupadas eram assalariadas, participação que se elevou para 81,3% em 2010, enquanto 7,6% eram autônomas em 2000 e passaram a totalizar 6,0% em 2010. No que se refere aos homens ocupados, com a mesma escolaridade, 63,1% deles eram assalariados em 2000 e passaram a ser 72,4%, em 2010. Quanto aos homens autônomos com ensino superior completo, totalizaram 9,3% em 2000 e 7,8%, em 2010 (Fundação Seade-DIEESE, março de 2011: pp. 8-9).

⁵³ Para informações comparativas entre as metalúrgicas e os metalúrgicos do SMABC, do estado de São Paulo e do Brasil, vide tabela no **Anexo 2**.

Gráfico I: Distribuição de Mulheres e Homens na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por Subsetor de Atividade



Fonte: MTE/ RAIS (2008).

Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010).

Tabela 1: Diferença de Remuneração entre Mulheres e Homens na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Subsetor	Homens	Mulheres	Diferença Gênero (%)
Metalurgia Geral	1.951,54	1.517,23	-22,3%
Equips. Inform., Eletrôn., e Ópticos	2.227,68	1.368,35	-38,6%
Máquinas, Apar. e Mat. Elétricos	1.946,18	1.269,73	-34,8%
Máquinas e Equipamentos	2.893,43	1.855,16	-35,9%
Montadoras	5.735,73	5.423,72	-5,4%
Autopeças	2.466,51	1.882,77	-23,7%
Outros Equips. Transporte	1.280,81	986,57	-23,0%
Manut., Rep., Instalação Máqs. Equips.	2.153,53	1.730,40	-19,6%
Média salarial	3.484,95	2.326,44	-33,2%

Fonte: MTE/ RAIS (2008).

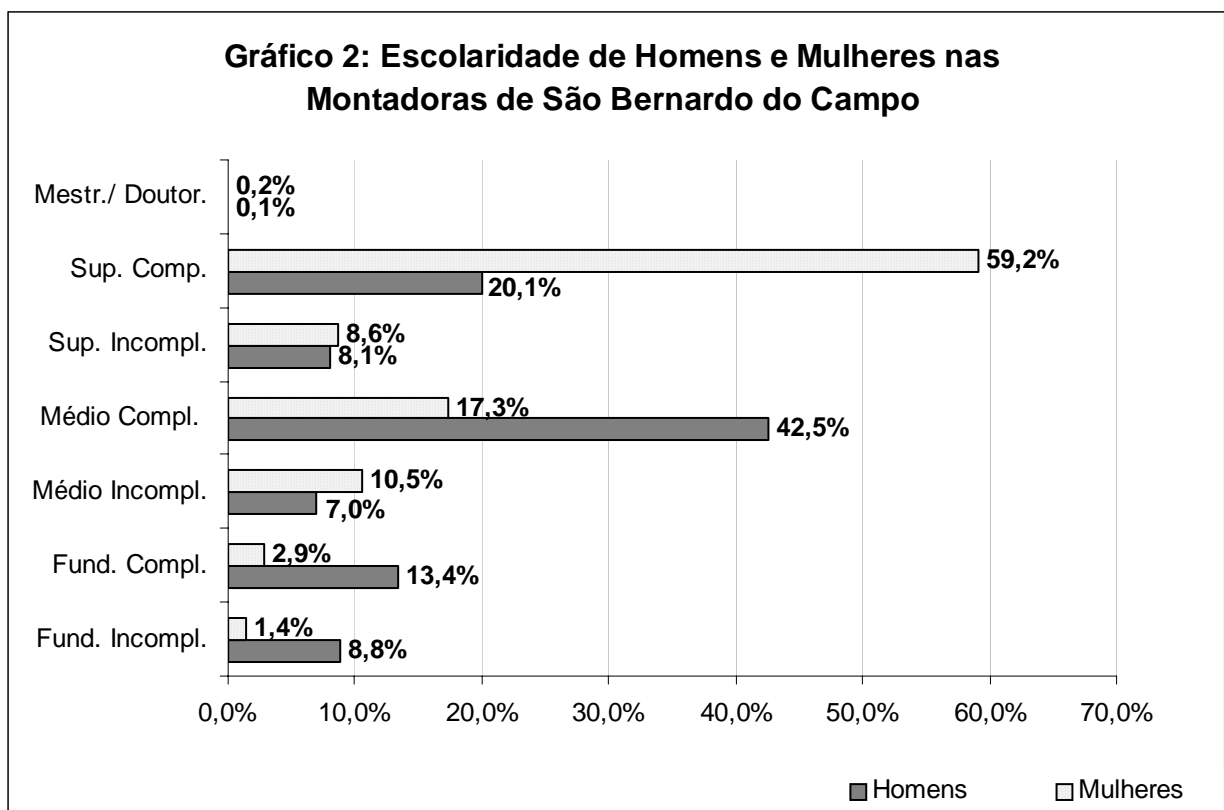
Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010).

A partir do **Gráfico 1**, que possibilita a análise individual dos segmentos, verificamos que é o subsetor de Informática e Aparelhos Ópticos que apresenta a maior participação de mulheres em sua composição, 33,3%, seguido pelo subsetor de Máquinas e Materiais Elétricos, com 26,9%. Quanto às montadoras, o subsetor de atividade que mais emprega trabalhadores na base, de acordo com o DIEESE, o percentual de mulheres empregadas corresponde a somente 7,4%. O total de mulheres empregadas no setor metalúrgico é de apenas 14,1%, representados por 13,7 mil trabalhadoras, enquanto o número de homens trabalhadores é de 83,7 mil.

Em se tratando dos salários, a remuneração média auferida pelas mulheres metalúrgicas do ABC é, de acordo com a **Tabela 1**, 33,2% inferior ao rendimento médio percebido pelos homens da base – em virtude do baixo acesso oferecido a elas ao exercício de funções mais elevadas na hierarquia das empresas e de chefia, além das promoções. O subsetor de Informática e Aparelhos Ópticos, o mesmo que apresenta a maior participação em termos do número de mulheres em sua composição (33,3%), conforme o **Gráfico 1**, é o que apresenta a maior defasagem em termos de remuneração das mulheres: o salário delas é 38,6% inferior ao salários dos homens. No ABC⁵⁴, as mulheres recebem em média R\$ 2.326,44, enquanto o salário médio em se tratando dos homens é de R\$ 3.484,95.

⁵⁴ As mulheres empregadas no ABC recebem 53,4% a mais do que recebem as metalúrgicas no Brasil e 29,7% a mais do que as metalúrgicas no estado de São Paulo. Conferir na tabela no **Anexo 2**.

Apesar de ser significativa a participação feminina no mercado de trabalho – entre 1998 e 2008 a participação das mulheres cresceu 42%, passando de 27,6 milhões de mulheres ocupadas em 1998 para 39,2 milhões em 2008, de acordo com a PNAD – e das estatísticas comprovarem que, desde os anos da década de 1990, a escolaridade das mulheres tem superado o patamar masculino, persistem, portanto, profundas desigualdades quanto à remuneração. Em 1998, elas já constituíam 54% dos estudantes do ensino superior, segundo dados do MEC/INEP (HOLZMANN, 2000: p. 263) e, em 2009, do total de concluintes do ensino superior, 56,8% correspondiam a mulheres, também de acordo com dados do MEC/INEP (Seade-DIEESE, 2011: p. 3). No entanto, o seu trabalho ainda se realiza sob condições de desvalorização, já que a melhor qualificação educacional percorrida pelas mulheres não se demonstra suficiente para garantir oportunidades de trabalho e remuneração tangíveis às dos homens⁵⁵. Vejamos o **Gráfico 2**, que nos informa sobre a escolaridade de mulheres e homens nas montadoras de São Bernardo do Campo:



Fonte: MTE/ RAIS (2008).

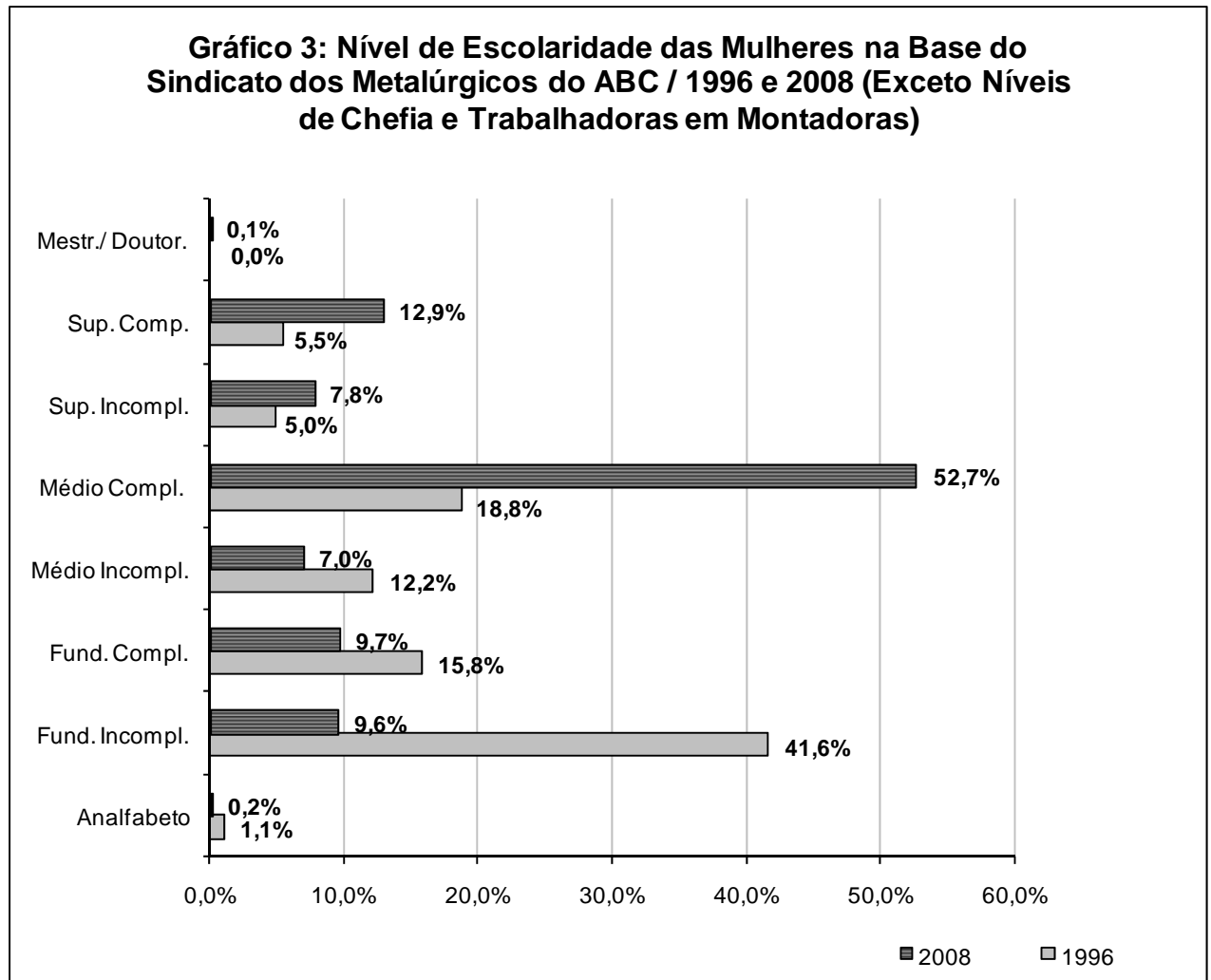
Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010).

⁵⁵ De 2009 para 2010 houve ampliação da diferença de remuneração entre mulheres e homens na região metropolitana de São Paulo: enquanto em 2009 elas recebiam 79,8% dos valores médios auferidos pelos homens, em 2010 esse valor reduziu-se para 75,2% (Seade-DIEESE, 2011: p. 5).

Nas montadoras de São Bernardo do Campo (Volkswagen, Ford, Mercedes-Benz, Scania), no que refere à escolaridade das mulheres empregadas, em 2008, de acordo com o **Gráfico 2**, constatamos que 67,8% delas estão cursando ou concluíram o ensino superior, o que pode ser explicado pelo fato de que elas estão, predominantemente, em funções administrativas (69% das mulheres trabalhadoras nas montadoras estão no setor administrativo, contra 31% de mulheres que trabalham no chão de fábrica⁵⁶). Em se tratando dos homens, esses se concentram no nível médio de escolaridade, 49,5%, desempenhando, majoritariamente, funções na produção. No entanto, quanto aos cargos de chefia das montadoras, as mulheres representam apenas 6,8% do total de trabalhadores nesses cargos (Tribuna Metalúrgica, 27/3/2010: p. 2) e, do total de postos de trabalho, apenas 7,4% são ocupados por elas, conforme **Gráfico 1** apresentado anteriormente.

O **Gráfico 3** fornece dados comparativos da escolaridade das mulheres na base do SMABC (com exceção dos cargos de chefia e das trabalhadoras em montadoras) em 1996 e em 2008:

⁵⁶ Revista publicada especialmente pelo SMABC para o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC (Março de 2010, p. 24).



Fonte: MTE/ RAIS 2008

Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010)

A partir do **Gráfico 3** constatamos que a escolaridade das mulheres trabalhadoras na base do SMABC se elevou em todos os ramos da metalurgia. Em 1996, 41,6% não haviam concluído o ensino fundamental e, em 2008, esse percentual era de 9,6%. Ainda em 2008, 52,7% delas já haviam concluído o ensino médio e 20,7% possuíam ensino superior completo ou incompleto. Comparando a escolaridade de mulheres e homens na base, excluindo as montadoras e os níveis de chefia, verificamos que, enquanto 20,7% das mulheres detinham ou estavam concluindo o ensino superior em 2008, essa relação era de 10,8% em se tratando dos homens, ou seja, o percentual equivalia, praticamente, à metade (DIEESE, 2010: p. 15).

Embora a escolaridade seja imprescindível para garantir acesso a melhores salários e ocupações, o que pode ser constatado nas montadoras (onde 67,8% das mulheres possuem ou estão adquirindo formação superior, subsetor que apresenta o menor diferencial

negativo de salário para as trabalhadoras, -5,4%, que estão preponderantemente empregadas em funções administrativas, 69% do total de mulheres do subsetor, e, entretanto, é relevante salientarmos que elas compreendem apenas 7,4% do total de trabalhadores das montadoras), de maneira geral a maior escolaridade das mulheres não assegura, no mínimo, a igualdade salarial⁵⁷ entre os sexos na base do SMABC: as mulheres trabalhadoras percebem remuneração média 33,2% inferior à relativa aos homens.

O recebimento de salários mais baixos pelas trabalhadoras deve-se à maneira distinta a partir da qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, desempenhando atividades diferentes e enfrentando oportunidades de emprego e salário diferenciadas. Especialmente nas indústrias, as tarefas produtivas concernentes às mulheres são, normalmente, aquelas consideradas mais leves, mais simples, mais repetitivas e monótonas, as quais exigem mais paciência e execução mais minuciosa, porque explicitamente coincidem com as aptidões tidas como inatas da força de trabalho feminina – tais quais agilidade, destreza, cuidado. Essas habilidades não são encaradas como qualificações adquiridas, mas como dons inerentes, “*como fatos da natureza e não como fatos da cultura*” (KERGOAT apud HOLZMANN, 2000: p. 262).

O processo de reestruturação produtiva – que, em nosso país, se delineou a partir da década de 1970, intensificou-se na década de 1990 e ainda está em curso – acelerou a incorporação de inovações tecnológicas, de base microeletrônica, e vem solapando as conquistas trabalhistas, desregulamentando as relações de trabalho e promovendo formas mais flexíveis de contratação e uso da força de trabalho – como a subcontratação, o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial. Paralelamente à utilização de novos equipamentos, as novas tecnologias também propõem novos métodos de gerenciamento da produção e do processo de trabalho (HOLLZMANN, 2000). Esse novo modelo de organização industrial que corresponde, conseqüentemente, a um novo conjunto de relações de trabalho, denomina-se

⁵⁷ Confirmando as observações de CONSONI; GUIMARÃES (1999: p. 97) para a indústria automobilística. Em pesquisa sobre a desigualdade racial, Chadarevian observa esse descompasso que se verifica em termos de escolaridade e de renda. Contrapõe-se à perspectiva da teoria neoclássica, que prevê que investimentos em “capital humano”, isto é, os investimentos feitos diretamente nas pessoas, dentre os quais a busca pela instrução, como o incremento da escolaridade, desempenhariam papel de destaque e – aliados a outras premissas neoclássicas, como a liberalização e a desregulamentação do mercado, a flexibilização do trabalho – repercutiriam na obtenção de maiores salários. Ao contrário, e em conformidade com a argumentação que apresentamos no que se refere à desigualdade salarial entre mulheres e homens, em que a maior escolaridade percorrida por boa parte das mulheres trabalhadoras não tem resultado em rendimentos equitativos aos homens, a discrepância em termos de remuneração entre negros e mestiços não tem se reduzido diante de uma política econômica que se fundamenta sobre essas diretrizes. Para a superação desse cenário de defasagens no Brasil, o autor propõe que haja uma intervenção no mercado de trabalho, com a implementação de políticas de ações afirmativas que interrompam a atuação de mecanismos de discriminação, como ocorreu nos EUA e na Grã-Bretanha (CHADAREVIAN, 2006: p. 25).

modelo de acumulação flexível ou toyotismo, ou ainda pós ou neofordismo, em contraposição à tradição fordista-taylorista:

(...) esse novo modelo de organização industrial está marcado pela oposição à “rigidez” do fordismo e “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.” (HARVEY apud RODRIGUES, 2006: p. 206)

Decorre da emergência desses novos modelos produtivos um amplo processo de precarização do trabalho: em pesquisas comparativas realizadas na França, Hirata (1998) constatou a contradição do argumento de que à especialização flexível corresponderiam a maior autonomia e iniciativa do trabalhador e o maior enriquecimento do conteúdo do trabalho⁵⁸. Quanto às repercussões sobre a força de trabalho advindas da especialização flexível e dos novos modelos de organização e desenvolvimento industriais, há de se salientar que esses impactos não são os mesmos quando se considera a categoria de gênero da mão-de-obra, visto que mulheres e homens se inserem de maneira diversa no mercado de trabalho (HIRATA, 1998; HOLLZMANN, 2000). No Brasil, o processo de reestruturação produtiva, que se intensificou a partir da década de 1990,

(...) tem se dado de forma heterogênea nas empresas e os impactos sobre a força de trabalho também são diferentes para homens e mulheres, o que significa que não houve rompimento com a divisão sexual do trabalho. (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2001: p. 2).

Embora tenha se multiplicado o contingente feminino empregado na indústria de transformação brasileira (bem como na construção civil ou em transportes coletivos), tal como no ramo metalúrgico, nos anos que sucederam ao milagre econômico (1969-1972), conforme procuramos demonstrar anteriormente, para as empresas esses postos de trabalho abertos às mulheres significaram a queda dos custos. Essa feminização implicou numa desqualificação desses postos de trabalho: as máquinas deixaram de ser preparadas por contramestres e a atividade deixou de ser qualificada (HIRATA, 1998: pp. 11-12), tornando-se repetitiva e possível de ser executada sem o rigor com o qual os profissionais desempenhavam anteriormente as funções, o que permitiu a justificativa de salários rebaixados e a desvalorização do emprego, conseqüentemente.

⁵⁸ De fato, esse novo modelo é permeado por paradoxos observáveis também a partir das situações desiguais decorrentes da divisão internacional do trabalho (HIRATA, 1998: p. 8).

A difusão das inovações tecnológicas e organizacionais no Brasil ocorreu de modo desigual, afetando sobretudo as grandes indústrias do setor dinâmico e, no domínio dessas, o efetivo de trabalhadores qualificados do sexo masculino, que assistiram à valorização do trabalho por eles desempenhado. Por outro lado, as mulheres arcaram com a intensificação do seu trabalho, permanecendo controladas em moldes tayloristas, no que diz respeito a cadências e ritmos de trabalho impostos e disciplinados por linhas de montagem ou pela demanda do cliente (sistema *just-in-time*), além do controle rígido das idas ao banheiro exclusivamente sobre as trabalhadoras, subordinadas com frequência à autoridade masculina rigorosa no local de trabalho (HOLLZMANN, 2000). Quanto à disseminação das inovações organizacionais do trabalho, características destacadas aos trabalhadores como autonomia, iniciativa, competência técnica, responsabilidade, poder e autoridade, frequentemente não foram atribuídas às trabalhadoras. Já em se tratando da difusão das inovações tecnológicas pela cadeia produtiva é possível observar segregação semelhante: “*essas linhas de sofisticação tecnológica parecem ainda manter-se como reduto masculino*” (HIRATA, 1998: p. 13).

O que se verifica no setor metalúrgico, por exemplo, é que a introdução de inovações tecnológicas resultou no aumento das pressões mentais e físicas sobre grande parcela dos trabalhadores, principalmente as mulheres, que foram submetidas a ritmos de trabalho mais intensos e ao exercício de tarefas adicionais. O conceito de multifuncionalidade foi implementado como “multitarefa”; o que tem feito, portanto, é

acrescentar um novo rol de tarefas às que o operador já fazia. Trata-se, na maioria das vezes, de uma redistribuição de funções eliminadas do processo para os empregados que ainda permanecem empregados. (LOMBARDI, 1987: p. 84)

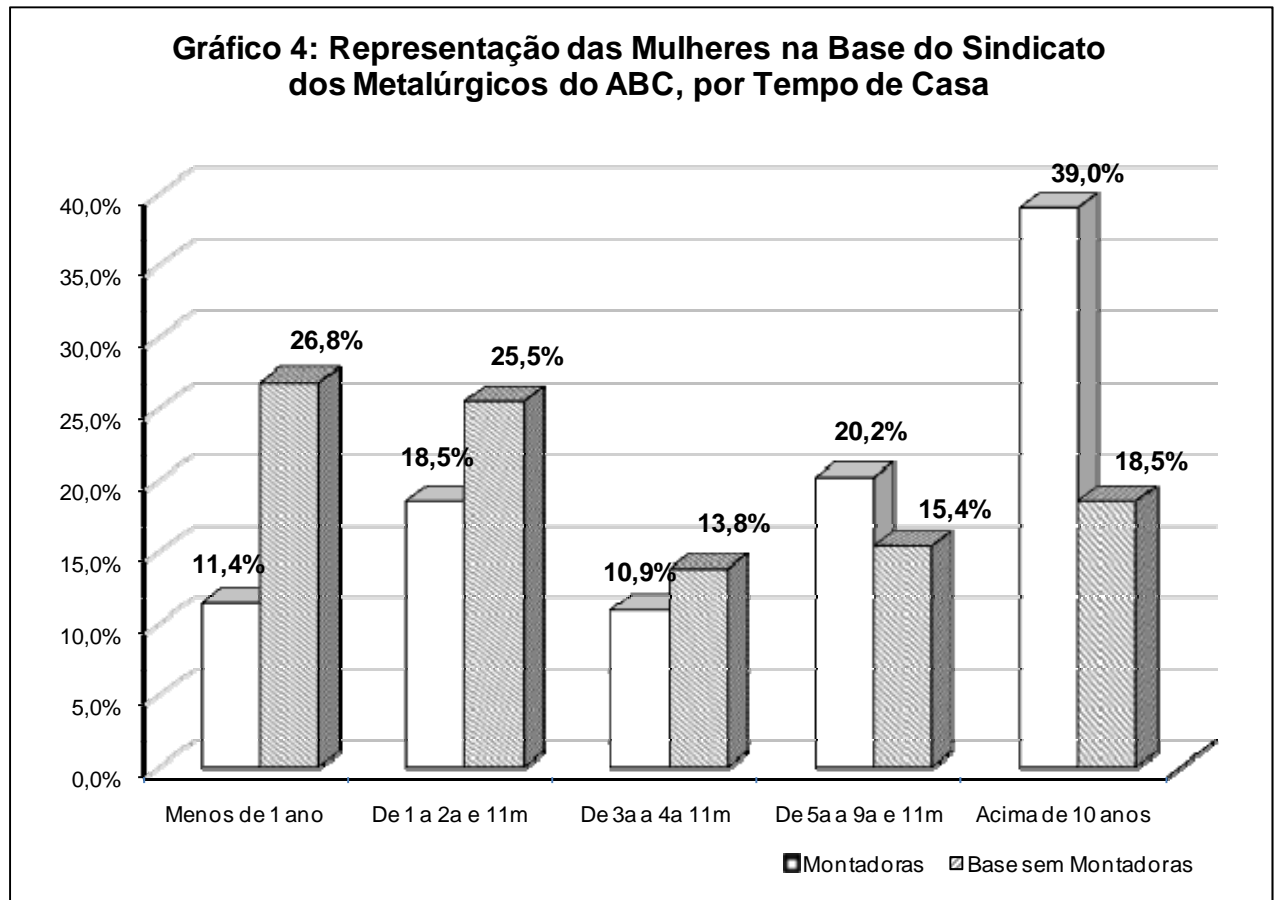
E isso se dá com a manutenção da remuneração no antigo patamar e com a incerteza generalizada – e que se acentua em cenários de flutuações negativas da economia global – quanto ao posto de trabalho diante da ameaça do desemprego.

As percepções e avaliações das mulheres trabalhadoras, contudo, distinguem-se daquelas oriundas dos homens. E certamente as relações de gênero devem explicar essa descontinuidade, o fato de que as mulheres não visualizam grandes alterações de suas condições de trabalho após a introdução da multifuncionalidade (leia-se multitarefa). Tradicionalmente, no âmbito doméstico, ela está incumbida da realização de inúmeras tarefas e a extensão desse papel à fábrica não se manifestou como novidade, mas como um aspecto

“natural”. Mais uma vez, vemos o apelo à suposta natureza feminina para dar legitimidade à desvalorização que as mulheres têm enfrentado:

[As] habilidades naturais das mulheres não passam de estereótipos profundamente imbricados nas relações de gênero, que imprimem uma desvalorização constante à mulher, como ser feminino e como trabalhadora. (KERGOAT apud LOMBARDI, 1997: p. 81)

A situação de significativa vulnerabilidade que caracteriza a realização das atividades extradomésticas das mulheres trabalhadoras pode ser observada a partir da crescente precarização do trabalho (sob a forma de subcontratação, trabalho temporário, contrato por tempo determinado, trabalho informal, etc.) desempenhado por elas (HIRATA, 1998). As condições de desvantagem que, normalmente, estão vinculadas às mulheres trabalhadoras – e que detêm seus fundamentos na divisão sexual do trabalho e na necessidade de conciliar o trabalho doméstico e o trabalho profissional –, envolvem o preenchimento de funções essencialmente não-qualificadas ou semiqualficadas e que facilitam a sua substituíbilidade. Vejamos o **Gráfico 4** a seguir, que ilustra a rotatividade, em nossos dias, da mão-de-obra feminina correspondente à base do SMABC:



Fonte: MTE/ RAIS 2008

Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010)

Embora o tempo de casa de 39% das mulheres trabalhadoras empregadas nas montadoras supere os 10 anos, o que se verifica no ramo metalúrgico do ABC, com exceção desse subsetor, é uma realidade bastante distinta. Nas demais empresas da base, a grande maioria das mulheres, 52,3%, possuem menos de três anos de emprego, sendo que 26,8%, ou uma em cada quatro delas, estão empregadas a menos de um ano. Podemos propor algumas hipóteses na tentativa de explicar essa situação. Uma primeira hipótese seria a de que algumas mulheres assinam contratos de trabalho temporário. E a segunda hipótese (que não exclui a primeira) estaria relacionada à necessidade do cuidado dos filhos, atribuição que, de acordo com os papéis de gênero predominantes em nossa sociedade, permanecem sendo normalmente de responsabilidade unilateral exercida pelas mulheres, sobrecarregando-as e contribuindo no sentido de que elas busquem ocupações vistas como mais flexíveis. Enfatizamos que não é a “natureza feminina”, ou porque “a mulher tem filhos”, os fatores que culminam em limitações ao trabalho das mulheres, nem mesmo o fato de que elas supostamente se enquadrariam numa categoria secundária da força de trabalho, desempenhando uma atividade complementar ao trabalho principal a cargo do homem: o que

fundamenta tal situação é o lugar ocupado pelas mulheres na divisão sexual do trabalho doméstico e profissional, a partir do qual a necessidade de conciliação da esfera familiar e profissional é uma obrigação atribuível predominantemente a elas, conformando o quadro de superexploração das mulheres em nossa sociedade.

Elas não abandonam o mercado de trabalho e recorrem, porém, a atividades mais flexíveis ou informais que tornem mais fácil ou menos complicada a conciliação do trabalho para a obtenção de renda e o cuidado dos filhos, embora não ofereçam os benefícios trabalhistas assegurados pela lei e sejam, em sua maioria, realizadas sob condições de trabalho precarizadas, o que expõe as mulheres à maior vulnerabilidade (e há inúmeras atividades às quais as mulheres podem recorrer nesse intuito: fazer doces, bolos, salgados para vender, trabalhar como diaristas fazendo faxina ou lavando e passando roupas, cuidar de crianças de parentes ou vizinhos, montar um pequeno salão de cabeleireira ou comprar uma máquina de costura e trabalhar na garagem de casa, vender cosméticos, fazer algum tipo de artesanato, etc.). O setor metalúrgico engloba empresas nas quais persistem postos de trabalho pouco qualificados, com salários baixos e horários de trabalho em turnos variáveis que podem acabar, de acordo com as circunstâncias de vida e as perspectivas de algumas mulheres e de suas famílias, desfavorecendo a manutenção dessas mulheres nesses empregos.

Sobretudo no que concerne a membros da classe trabalhadora, mulheres e homens, nesta hipótese de interpretação, trazem consigo um arcabouço adquirido de atitudes e modos de pensar correspondentes e mais apegados aos padrões tradicionais de vida social – que não desapareceram completamente e estabelecem o cuidado da casa como a primordial “atribuição de mulher” e o papel de principal provedor do lar ao homem, a quem também é mais coerente o envolvimento com a política –, podendo manifestar comportamentos mais resistentes e em oposição às mudanças (HOGGART, 1957). Isto implica em que os processos que envolvem modificações de comportamentos não ocorrem através de rupturas nítidas, mas se processam lentamente, ou seja, traços remanescentes da cultura de classe mais tradicional não desaparecem sem deixar rastros, convivem, isto sim, e de maneira ambígua, com os hábitos inovadores.

Condições de trabalho permeadas por maior instabilidade, salários reduzidos, jornada de trabalho excessiva (o trabalho remunerado e o trabalho domiciliar), somados à recente intensificação do trabalho – como imposição das novas tecnologias, processos produtivos e gestão da mão-de-obra – têm acarretado impactos bastante negativos sobre a saúde física e psíquica das mulheres trabalhadoras (HIRATA, 1998; ARAÚJO, 2006).

Coexistem, ao lado das máquinas e tecnologias mais sofisticadas, linhas de montagem tradicionais, onde prevalecem, por sua vez, as tarefas repetitivas e parcelizadas.

As mulheres trabalhadoras no setor metalúrgico concentram-se em atividades nas linhas de montagem, desempenhando *“funções nas quais predominam os movimentos repetitivos ou o trabalho com peças pequenas que exigem movimentos delicados, agilidade das mãos e acuidade visual”* (ARAÚJO, 2006: p. 3). Submetidas, assim, frequentemente, a trabalhos mais intensificados, em postos taylorizados, os quais *“exigem delas qualidades vistas como naturalmente femininas, como, por exemplo, cuidado, atenção, higiene e habilidades manuais”* (Idem, p. 2), exercendo atividades para as quais possivelmente foram treinadas na esfera doméstica.

A realização das funções produtivas nesses cargos menos qualificados, predominantemente ocupados por mulheres, tem ocasionado o crescimento acentuado das denominadas doenças da hipersolicitação ou LER (Lesões por Esforços Repetitivos), que, portanto, acometem prioritariamente as mulheres, além do estresse. Novos dispositivos de controle também foram implementados: Araújo (2006) cita a implementação de um painel que informa a identidade de cada trabalhadora, suas funções e habilidades, fornecendo orientações para a dinâmica do processo produtivo – informando, por exemplo, o número de peças fabricadas por hora ou o número de peças com defeito. Esse painel também possibilita o controle das saídas, através de um dispositivo acionado eletronicamente, acendendo a luz no momento em que a trabalhadora sai do seu posto, para ir ao banheiro, por exemplo, e que se apaga quando ela retorna ao seu posto.

O setor metalúrgico está dentre aqueles que manifestam casos mais frequentes de LER/DORT⁵⁹ (doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho), o que justifica a pressão das CIPAs e dos sindicatos por medidas que visem à segurança no trabalho, exigindo que as empresas adotem meios de evitar ou reduzir os acidentes e as ocorrências das doenças ocupacionais (ARAÚJO, 2006: p. 5). Os acordos firmados entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os sindicatos patronais, desde o início dos anos 1990, não incluem cláusulas sobre a LER e o patronato ainda se omite e se recusa a assumir qualquer responsabilidade sobre o adoecimento de trabalhadoras e trabalhadores (FERREIRA, 2005). E, de fato, as reivindicações apresentadas na Carta Compromisso no 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas não abordam este tema, cujos impactos afetam principalmente a saúde das

⁵⁹ Nesta pesquisa, conforme analisaremos adiante, duas das sete diretoras sindicais entrevistadas comentaram ter sido afastadas das atividades profissionais em função do desenvolvimento de LER.

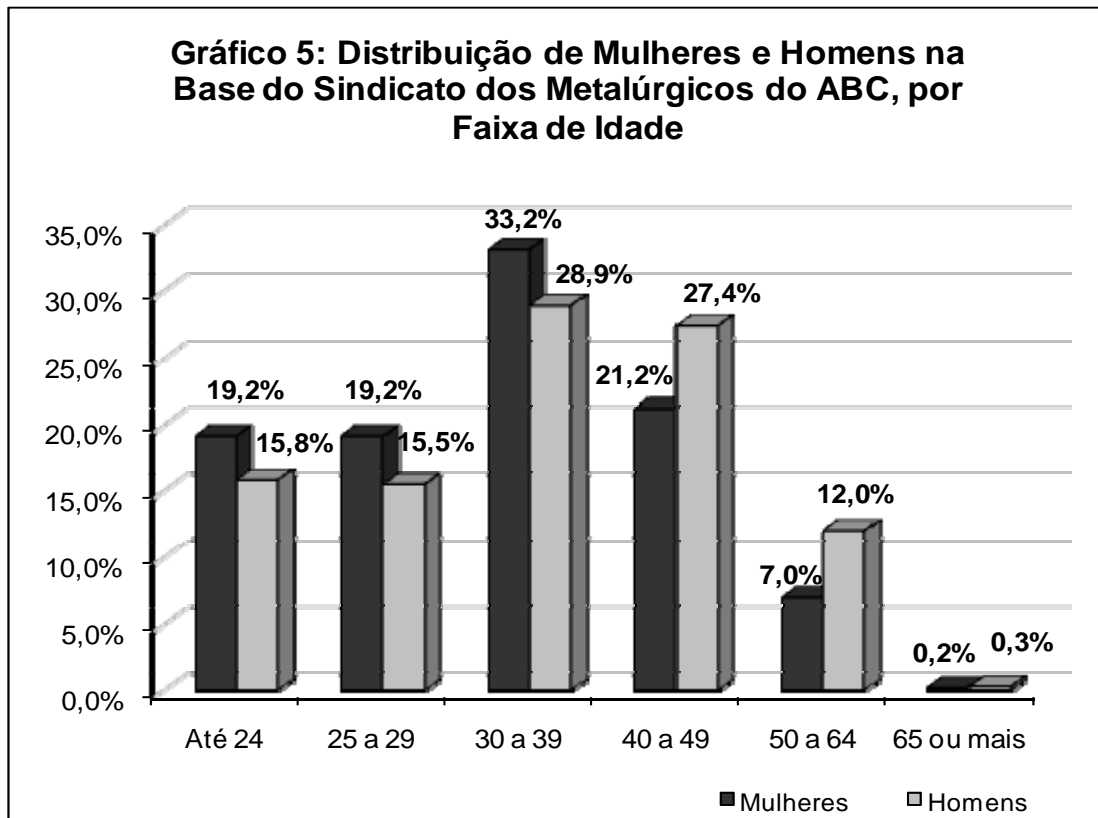
trabalhadoras, e que exigem, logo, maior pressão das trabalhadoras e das direções sindicais para encaminhá-lo às mesas de negociação.

A LER consiste, portanto, num exemplo do viés de gênero que pauta não somente as relações de trabalho, bem como as atuações sindicais, por ser uma doença que afeta preponderantemente as mulheres trabalhadoras em suas rotinas nas empresas e que ainda não encontra espaço para sua devida retratação na dimensão sindical, a despeito dos enormes prejuízos que têm acarretado sobre a saúde delas. E, nesse sentido, cabe a interrogação:

Até que ponto as mulheres conseguem deixar uma marca de seu pertencer a um sexo nas relações sindicais? Esta interlocução implica também compreender se e quando as ações e as experiências das mulheres no espaço sindical restituem significados às próprias mulheres. (CAPPELLIN, 1994: p. 288)

Os significados que as experiências das mulheres no espaço sindical podem restituir às próprias mulheres referem-se, objetivamente: à equiparação das condições de trabalho – incluindo medidas que combatam a aceleração dos casos de LER entre elas, sobretudo, e na obrigatoriedade de que as empresas se responsabilizem pelos prejuízos decorrentes do processo produtivo sobre a saúde delas –, à equiparação de salários e de oportunidades de ascensão profissional oferecidos aos homens e, mais precisamente, em nossa pesquisa, à manutenção e à ampliação da participação das mulheres trabalhadoras nas instâncias de direção do sindicato.

Analisemos a faixa etária das mulheres metalúrgicas agrupadas na base do SMABC, ilustrada no **Gráfico 5** abaixo:



Fonte: MTE/ RAIS 2008

Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010)

A partir do **Gráfico 5** podemos constatar que 38,4% das mulheres metalúrgicas têm até 29 anos de idade e que 71,6% das mulheres na base do SMABC possuem até 39 anos. Essa composição de mulheres mais jovens na base favorece, como vimos, que elas percorram melhor qualificação profissional e apresentem níveis de escolaridade mais elevados, bem como se comprometam mais facilmente com o engajamento sindical, em virtude da possibilidade de que elas adiem o casamento e a maternidade, como tendências que se verificam na sociedade contemporânea.

Envolver essas mulheres trabalhadoras na luta por assegurar e ampliar os seus direitos é uma tarefa a ser desempenhada pelo SMABC. No que se refere aos direitos trabalhistas, muitas vezes esses direitos ainda não são respeitados, embora estejam na Consolidação das Leis do trabalho (CLT), o que exige vigilância e intervenção permanentes por parte de trabalhadoras e trabalhadores e do sindicato. O SMABC destaca-se por sua atuação em defesa e pela ampliação dos direitos da categoria, com uma série de avanços sensíveis, principalmente nas montadoras, onde existem organismos mais consolidados de organização dos trabalhadores, mas nas pequenas e médias empresas ainda persiste o desrespeito aos direitos elementares de trabalhadoras e trabalhadores:

Condições terríveis de trabalho: ambientes insalubres, não tem maquinário, [as trabalhadoras e os trabalhadores] têm de lutar por equipamentos de proteção, o básico. [A luta] está ali presente, é frequente ainda. É uma realidade, especialmente nas pequenas empresas. Não nas autopeças que são multinacionais, onde já tem tradição de organização lá dentro, mas nas pequenas empresas, [mesmo] aqui no ABC ... é terrível! É uma relação [de trabalho] complicada com as mulheres, mas é uma relação de trabalho complicada [em geral]. E com as mulheres é aquela coisa complicada mesmo, vigia para ir ao banheiro, assédio sexual, moral, tem de tudo. As mulheres, a grande maioria, não estão nas montadoras. No ABC, o que tem de mais consolidado [está] nas grandes empresas, nas montadoras. [Mas] existe outro ponto para ser avaliado: as mulheres, a grande maioria dessas mulheres, estão nas pequenas empresas, que enfrentam desafios gigantescos com relação aos trabalhadores como um todo. (Célia Cristina Cappucci, do Departamento de Formação Sindical do SMABC. Depoimento concedido a mim em 9/02/2011.)

A promoção do **trabalho decente**⁶⁰ é um compromisso assumido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, e tem como um de seus pilares a igualdade de gênero. A negociação coletiva é um instrumento imprescindível na luta em defesa do efetivo exercício do trabalho decente:

Por meio dela, é possível avançar na ampliação dos direitos e benefícios previstos em lei e na sua cobertura, assim como instituir novos direitos. Algumas das condições básicas para a igualdade podem ser asseguradas a partir dos dispositivos de acordos e convenções coletivas, tais como a adoção de planos e procedimentos que contribuam a tornar efetivo o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor, a ampliação da igualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, a eliminação de mecanismos discriminatórios em processos de seleção, a garantia e a ampliação da licença-maternidade e outros mecanismos de promoção do equilíbrio entre trabalho e família. A negociação coletiva contribui também para o fortalecimento da legislação trabalhista e das políticas públicas, na medida em que pode ampliar o seu impacto e garantir nos acordos e convenções coletivas o princípio da igualdade. (OIT, 2009: pp. 5-6)

Analizamos as Convenções Coletivas de Trabalho⁶¹ firmadas no segundo semestre de 2009 entre os sindicatos coordenados pela FEM/CUT-SP (Federação Estadual dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT em São Paulo), dentre os quais o SMABC, e uma série de sindicatos patronais que abrangem empresas de diversos subsetores, reunidos em

⁶⁰ Trabalho decente (OIT): “*é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho*”.

grupos. Nesta análise, serão apresentadas as convenções firmadas com o Grupo 2, o Grupo 3, o Grupo 8, o Grupo 10 e o Grupo das montadoras⁶². O prazo estabelecido para a vigência dessas convenções é de dois anos, com exceção das cláusulas de natureza essencialmente econômica, que são negociadas anualmente. Excepcionalmente no caso das montadoras, a convenção coletiva, bem como os acordos coletivos de trabalho, podem vigorar por tempo indeterminado. Vejamos no quadro abaixo as cláusulas sociais relativas ao trabalho das mulheres e a frequência com que foram discutidas e firmadas com os diferentes grupos:

⁶¹ As convenções coletivas estabelecidas entre o SMABC e os grupos de empresas ao quais nos referimos estão disponíveis no sítio do SMABC, www.smabc.org.br (14/02/2011).

⁶² Para conferir quais são os sindicatos patronais reunidos em seus respectivos grupos e abrangidos nas convenções coletivas, vide **Anexo 3**.

Quadro: Convenções Coletivas de Trabalho negociadas pelo SMABC em 2009

Cláusulas Sociais relativas às mulheres trabalhadoras	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 8	Grupo 10	Montadoras
Amamentação	X	X	X	X	X
Assédio sexual e/ou moral					X
Auxílio-creche	X	X	X	X	X
Diversidade nas contratações	X	X	X	X	X
Estudo sobre a rotatividade da mão-de-bra no setor	X	X			
Exame preventivo do câncer ginecológico		X		X	X
Garantias à empregada em situação de violência doméstica e familiar		X		X	X
Garantia de emprego ao empregado vítima de acidente no trabalho ou doença profissional	X	X	X	*	X
Garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto	X	X	X	X	X
Garantias de emprego à gestante	X		X	X	X
Igualdade de condições e de oportunidades (nas contratações e no preenchimento de cargos)	X				X
Inclusão de aprendizes mulheres no SENAI, bem como em outras escolas técnicas	X	X	X	X	X
Licença em caso de aborto	X	X	X		X
Licença-maternidade	X	X	X	X	X
Licença-maternidade para a empregada adotante	X		X		X
Licença-paternidade	X	X	X	X	X
Necessidades higiênicas (absorventes para uso emergencial)	X	X	X		
Portadores do vírus HIV (sem especificação por gênero)		X			X
Programas de qualificação e de formação ministrado pelo sindicato (sem especificação por gênero)	X	X			X
Revista (em local adequado e por pessoas do mesmo sexo)	X		X		

Fonte: documentos consultados no sítio do SMABC.

Tabulação própria.

*Cláusula em julgamento, por falta de consenso, perante a Justiça do Trabalho.

Observamos a negociação de cláusulas sociais bastante importantes e que englobam dimensões variadas da vida das mulheres trabalhadoras. No que diz respeito às

cláusulas envolvidas na temática⁶³ relativa à maternidade/paternidade, todos os 5 grupos dispõem sobre o auxílio-creche e a licença-maternidade, e também os 5 grupos negociaram a licença-paternidade (também concedida, em um dos grupos, ao pai adotante). A licença em caso de aborto, tema relativo à saúde das mulheres, foi cláusula negociada em 4 dos 5 grupos analisados e, ainda quanto a este tema, a previsão de concessão de uma licença remunerada por ano à empregada em situação de violência doméstica esteve presente em 2 grupos, sendo que outro grupo oferece serviço de assistência social à trabalhadora nessa condição. A cláusula que prevê a inclusão de mulheres como aprendizes no SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), assim como em outras escolas técnicas, foi negociada pelos 5 grupos, dispondo sobre tema relativo ao exercício do trabalho.

Outra temática bastante relevante é a que abrange cláusulas que dispõem acerca da equidade de gênero, prevendo garantias contra a discriminação: a diversidade nas novas contratações foi cláusula negociada em todos os grupos; já a cláusula que prevê a igualdade de condições e de oportunidades, tanto nas contratações como no preenchimento dos cargos na hierarquia das empresas, foi negociada em apenas 2 grupos. Ainda poderíamos interpretar a cláusula que dispõe sobre a licença-paternidade, que já verificamos no tema maternidade/paternidade, como um item que também pode atuar pela equidade de gênero; para tanto, haveria de ser buscado um equilíbrio maior, e que poderia favorecer os vínculos do pai com a família, em termos do prazo que se concede para a licença-paternidade, que é de acordo com a Constituição Federal Brasileira, de 5 dias, e de 6 meses, negociados pela categoria, para a licença-maternidade.

Um aspecto negativo, e que nos chama atenção, é a negociação da cláusula que dispõe acerca do assédio sexual e do assédio moral, observada em apenas 1 dos grupos, aquele que reúne as montadoras, subsetor que, conforme verificamos, é o que emprega a menor proporção de mulheres (7,4%) do total de seus trabalhadores. A imensa maioria das mulheres trabalhadoras encontram-se, portanto, em condições de maior vulnerabilidade a vivenciar esse tipo de violência no ambiente de trabalho. Conforme analisamos acima, a cláusula que prevê a igualdade de condições e de oportunidades nas contratações e no preenchimento de cargos na estrutura hierárquica e administrativa das empresas está presente em apenas 2 grupos, incluindo, mais uma vez, as montadoras (onde, de acordo com os dados já apresentados, as mulheres representam somente 6,8% do total de trabalhadores empregados nos cargos de chefia, o que pode sinalizar uma tendência de busca por maior equilíbrio dessa

⁶³ Esse agrupamento em temas seguiu o modelo apresentado no estudo da OIT (2009). Conferir mais informações e resultados deste estudo da OIT no **Anexo 4**.

situação desfavorável às mulheres trabalhadoras neste subsetor). Além disso, em nenhuma dessas convenções coletivas houve qualquer menção direta à isonomia salarial, prevista formalmente pela OIT, e que estabelece o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor. Finalmente, não foi observada, em nenhum dos grupos, a negociação de cláusulas que dispõem acerca do controle do uso dos banheiros – uma queixa frequente apresentada pelas mulheres trabalhadoras – e nem sobre mecanismos que evitem ou reduzam a ocorrência dos casos de LER, bem como da responsabilização das empresas com a saúde de trabalhadoras e trabalhadores⁶⁴.

A maior frequência e a ampliação de proposições de novas cláusulas sociais, assim como o acompanhamento de sua implementação em medidas práticas, poderiam ser mais facilmente verificados caso houvesse maior presença das mulheres trabalhadoras nas mesas de negociação o que, por sua vez, exigiria que elas também estivessem mais presentes nos outros espaços de decisão do sindicato – onde são estabelecidas as diretrizes prioritárias que orientam a dinâmica sindical –, como nos diversos órgãos de organização nos locais de trabalho, em uma Secretaria de Mulheres no sindicato (conforme almejam mas ainda não conquistaram porque não houve consentimento da direção) e como público-alvo mais regular dos cursos de formação sindical. Essas reivindicações foram discutidas no 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas.

Sobre a formação sindical, especificamente, esta consiste numa estratégia central de preparação dos militantes para a intervenção, figurando dentre as prioridades assumidas na ação sindical pelo SMABC – e discutida pela categoria no III Congresso dos Metalúrgicos do ABC, que ocorreu em 1999, no qual foi aprovado o plano de formação sindical em vigência – e compreendida como o processo de qualificação dos militantes e dirigentes para a atuação sindical em sentido amplo, nos espaços fabris bem como nos fóruns de política regional e local, estendendo-se, portanto, para fora das fábricas. Objetivou-se, com a intensificação dessa decisão de promover a formação sindical, desde início dos anos 1990, encaminhar novas orientações de enfrentamento político, com a adoção de estratégias pautadas predominantemente pela disposição à negociação e não mais enfaticamente pelo conflito, capacitando, dessa maneira, dirigentes e militantes para atuarem diante de um panorama desfavorável e desafiante ao movimento sindical, que se expressa em taxas

⁶⁴ Em 1997 foi proposta em mesas de negociação pelos metalúrgicos uma cláusula sobre a LER, prevendo dois intervalos de 30 minutos cada um, por período de trabalho, aos funcionários que executassem atividades repetitivas. Além disso, outra cláusula propunha a implementação de um programa para estudar o desenvolvimento da LER na categoria. Não houve acordo com o patronato, que se recusou a dialogar a respeito

elevadas de desemprego, maior mobilidade do capital, precarização dos direitos trabalhistas, além de um processo de dessindicalização e enfraquecimento dos sindicatos em geral, em escalas nacional e internacional (GABAN, 2010).

Esse trabalho de formação no SMABC realiza-se com o oferecimento de cursos, pela assessoria prestada pelo Departamento de Formação às comissões temáticas (como a de gênero), com a organização de conferências e congressos, com parcerias estabelecidas pelo sindicato, como o MOVA (Movimento de Alfabetização Regional do ABC). Dois principais eixos temáticos orientam os conteúdos abordados na formação, definidos desde 1999, com a promoção dos cursos “Sindicato na Fábrica” e “Sindicato e Sociedade”. Sobre os objetivos pretendidos com a proposição dos cursos:

Entendemos que os cursos para dirigentes sindicais são fundamentais para o sindicato, como estratégia para entender a realidade atual, discutir e planejar sua forma de intervenção na fábrica e na sociedade. Intervir de forma mais qualitativa no processo de reestruturação produtiva dentro da fábrica implica em estudar as condições da empresa em que trabalha e das fábricas que estão na base do Sindicato na região do ABC. São também importantes as experiências nacionais e internacionais que nos ajudam a construir estratégias políticas de atuação. (Programa de Formação de Dirigentes, 2003-2005. Curso Sindicato e Sociedade II. Caderno do Educando – Unidade 1, p. 4)

O público ao qual se direcionam os cursos são prioritariamente os militantes e dirigentes dos órgãos de representação dos trabalhadores, isto é, das Comissões de Fábrica (CF), dos Comitês Sindicais de Empresa (CSE), do Sistema Unificado de Representação (SUR) e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA). Os cursos não possuem duração fixa e a frequência e regularidade dos encontros também variam de acordo com as disponibilidades dos participantes, podendo ser realizados em dois dias (curta duração), em 6 meses, ou ainda em 18 meses (longa duração).

Na versão estendida do curso Sindicato e Sociedade, oferecida em 2002⁶⁵, no Programa de Formação de Dirigentes, foram elaboradas unidades de estudo que propunham

da prevenção da LER e da possibilidade de ampliar os direitos dos lesionados, como tratamento médico e garantia de emprego (FERREIRA, 2005: pp. 140-141).

⁶⁵ Nessa versão de 2002 do curso Sindicato e Sociedade foi proposta aos educandos a realização de uma pesquisa sobre a situação da mulher trabalhadora, discutida nas duas últimas unidades daquele curso, e a partir da qual deveriam ser entrevistadas duas trabalhadoras (uma delas colega de trabalho e a outra moradora do mesmo bairro do aluno, sendo que também uma delas deveria ser branca e a outra negra). Com os resultados da pesquisa foi possível configurar um mapeamento da situação da mulher trabalhadora, analisado a partir de um roteiro proposto pelo Departamento de Formação Sindical, e que pode ser conferido no **Anexo 5**. Os participantes também realizaram a leitura de um texto desenvolvido pela filósofa e coordenadora pedagógica do Projeto Semear da CUT-BA, Iolanda Carvalho de Oliveira, que debate a questão de gênero articulando-a a temas como formação e ação sindical, apontando outros temas relevantes, como desigualdade de remuneração entre mulheres e homens, a situação mais degradante vivenciada pelas mulheres negras, saúde da mulher, violência doméstica, entre outros.

atividades para abordar a desigualdade de gênero na sociedade em geral. Já os cursos oferecidos posteriormente, no entanto, foram realizados em versões mais sintéticas, o que implicou na exclusão de algumas unidades de estudo elaboradas, dentre as quais a abordagem das relações de gênero, o que reduziu as discussões acerca do tema, que passaram a realizar-se em momentos bastante pontuais no decorrer dos cursos⁶⁶. Célia Cristina Cappucci, técnica do departamento de formação, comentou a respeito da abordagem do tema das relações de gênero nos cursos de formação sindical:

A gente não tem muito material e também não temos vários cursos. Não temos com frequência trabalhado de forma específica [sobre as relações de gênero]. Esse tema perpassa muitas vezes, acontece na sala de aula, em algum nível se discute, mas não de forma sistemática. (...) E a formação tem mais a preocupação de sensibilizar os homens porque são eles que vêm pros cursos de dirigentes. São poucas as mulheres que vêm fazer esses cursos⁶⁷. (Célia Cristina Cappucci, técnica do Departamento de Formação do SMABC. Depoimento concedido a mim em 9/02/2011.)

Outro curso de formação oferecido pelo SMABC desde 1999, denominado “Sindicato e Cidadania”, é lecionado por dirigentes voluntários formadores – e que atende à proposta dos dirigentes tornarem-se multiplicadores, o que também proporciona o aprimoramento da própria formação do dirigente, atuando na formação de militantes de base – para alunos do convênio firmado entre o sindicato e o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), numa estratégia de mobilização de massa dos participantes dos cursos profissionalizantes. Concomitantemente, desenvolve-se, ainda nesse programa de “formação de massa”, o projeto de formação de um dia, que prevê a destinação de um dia por ano de licença remunerada a fim de que os trabalhadores possam se dedicar à formação sindical. Este último curso, denominado “Trabalho e Cidadania” é oferecido no âmbito da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT-SP), negociado em acordos com as empresas – conforme estabelece a convenção coletiva de 2009 – e, na região do ABC, conta

⁶⁶ No curso Sindicato e Sociedade II, oferecido no período 2003-2005, no Programa de Formação de Dirigentes, houve a proposição de uma unidade de estudo para abordar a exclusão social e a cidadania, que articulou uma série de estudos sobre a população negra e a desigualdade racial ao longo da história do Brasil, analisando também dados de pesquisas comparativas sobre a situação enfrentada na sociedade por mulheres negras, mulheres brancas, homens brancos e homens negros.

⁶⁷ Em cursos que possuem aproximadamente 25 a 30 componentes, as mulheres trabalhadoras somam, em média, 2 ou 3 participantes (informação concedida em entrevista, com o gravador desligado, por Célia Cristina Cappucci, técnica do Departamento de Formação do SMABC).

com as assinaturas, até o presente momento, da Mercedes-Benz e da Ford, empresas que aceitaram liberar seus trabalhadores nos termos da convenção coletiva⁶⁸.

Sobre a frequência da participação das mulheres trabalhadoras nos cursos direcionados à formação de massa e nos cursos orientados à formação de militantes e dirigentes:

No [curso] Trabalho e Cidadania, nesse programa que envolve hoje a liberação por um dia, *pro* trabalhador qualquer passar um dia no sindicato, as mulheres estão vindo em quantidade muito maior. Porque a informação chega até elas mais diretamente. Agora a outra seleção de cursos [direcionados aos dirigentes] passa muito pelo crivo da orientação de quem é militante, de quem é do grupo. Eles selecionam aqueles que eles acham que devem vir. Não é assim: a informação chega à fábrica e a pessoa se inscreve. Passa pelo crivo da militância, se a militância é predominantemente masculina, convida os próximos. (...) Tem esse detalhe, não dá *pra* gente ser ingênuo. Eu acho que seria interessante ter mais mulheres, mas a Formação faz a formação da militância e da direção. Agora está fazendo mais amplamente dos trabalhadores. E essa formação, por ser essencialmente política, ela passa por esse crivo da política de direção, em que as mulheres têm participação minoritária. Infelizmente. A gente quer que esse quadro se altere. (Alex Sgreccia, assessor do Departamento de Formação do SMABC. Depoimento concedido a mim em 9/02/2011.)

Há, dessa maneira, a necessidade de existir uma “*indicação política*” (Célia Cappucci) dos membros que participam dos principais cursos de formação, realizados com maior frequência, e destinados à qualificação dos dirigentes e militantes, visto que são os dirigentes que selecionam os participantes, estendendo a possibilidade, portanto, a trabalhadores com os quais possuam alguns tipos de afinidades no que se refere a perspectivas e orientações políticas e, simultaneamente, a quem se julgue atender aos requisitos necessários quanto a autoridade e competência condizentes. Nesse sentido, é relevante destacar que o argumento que muitas vezes se utiliza a fim de justificar a participação significativamente reduzida das mulheres trabalhadoras no sindicato, afirmando simplesmente que “elas não têm interesse”, é falso, haja vista que, conforme esclareceram os entrevistados, em momentos nos quais elas são convidadas a participarem de eventos, como no 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas ou nos cursos menos frequentes direcionados aos trabalhadores da base, elas comparecem mais expressivamente:

⁶⁸ No curso Trabalho e Cidadania oferecido em março de 2011 houve a proposição de uma aula dedicada ao mês da mulher, na qual foi discutido o histórico da participação das mulheres na luta sindical, com a presença da

Não é que elas não têm interesse, é que a informação não chega nelas, nas fábricas. *Pra* mim, isso vai mudar no dia em que as mulheres estiverem mais organizadas na comissão [de gênero] e forem à luta nas fábricas *pra* exigir mudanças, porque se depender dos homens *pra* mudar, não vai acontecer tão cedo. Pelos homens não vai mudar. Por mais sensíveis que sejam, na hora do “*vamo* ver” a gente sabe como é. Então vai mudar quando elas se organizarem. Eu acho importante elas fazerem essa mobilização, congressos, encontros, levar, criar uma cultura de participação. [No 2º Congresso] o debate das questões foi tão vivo, levantou tantas questões e, *pro* dirigente, ouvir aquilo foi meio constrangedor. Por mais que estivesse apoiando, motivando, mas eles ouvirem que a realidade das mulheres nas fábricas é essa, que a participação delas é tão limitada porque as condições não deixam elas chegarem. Uma coisa é você dizer que “elas não estão porque não querem, está aberto às mulheres”. Mas está mesmo? Eu acho que essa é a discussão que tem de ser feita. O discurso é “as mulheres não querem vir”. Mas o problema não é esse, a gente sabe que não é esse. *Pra* eles é cômodo dizer isso. Mas os homens estão abrindo espaço *pra*’s mulheres nas fábricas e nos espaços da direção? Eu tenho a impressão de que é uma visão meio paternalista, “vocês vão fazer isso, aquilo”. Tudo bem, fazer até o ponto que não começar a incomodar muito. Por enquanto é uma atitude paternalista, de dizer: “o sindicato está aí, vocês precisam fazer”, *pra* ver até onde dá, querer que as mulheres participem mais. Até que isso mostre mais embaixo, ver que é uma disputa de poder e que os homens dominam mesmo e não abrem espaço. Isso precisa ser trabalhado nas relações, não só no discurso, nas relações concretas. A Secretaria de Mulheres foi recusada porque significa, na estrutura de poder, compartilhar o poder na alta instância. Não foi dado a elas. [Disseram:] “participam da comissão”, tem uma sala, secretária, foi dado um agrado. Mas a secretaria ainda não. (Alex Sgreccia, assessor do Departamento de Formação do SMABC. Depoimento concedido a mim em 9/02/2011.)

Nos cursos de formação oferecidos ao longo dos anos de 2007 a 2009⁶⁹, houve a participação de um total de 3.533 pessoas, sendo que 3.135 (89%) destas correspondiam aos

coordenadora do Coletivo de Mulheres, a dirigente Ana Nice Martins de Carvalho, e com a participação de 20 trabalhadoras e 6 trabalhadores (Tribuna Metalúrgica do ABC, 30/03/2011).

⁶⁹ De abril a agosto de 2009 o SMABC ofereceu o curso “Cidadania, Direitos e Participação Social”, organizado pela assessora das comissões temáticas e com colaboração do Departamento de Formação, direcionado aos integrantes dessas Comissões de Cidadania (Gênero, Igualdade Racial, Pessoas com Deficiências e Juventude) e tendo como objetivos: “*contribuir para o aprofundamento dos conhecimentos das/dos integrantes das Comissões de Cidadania de maneira relacionada e conjunta; propiciar reflexão sobre os temas tratados pelas Comissões de Cidadania relacionando-os às políticas desenvolvidas pelos governos (municipais, estaduais e federal) e contribuir para a reflexão e relação dos conteúdos das políticas públicas com os resultados do VI Congresso dos Metalúrgicos do ABC [realizado em maio de 2009]*” (Programa do curso, elaborado pelo SMABC). A dinâmica do curso incluía a presença de debatedores, dentre pesquisadores acadêmicos e outros vinculados a institutos de pesquisa, diretores da executiva do SMABC, da CNM e da CUT, assessores da Câmara de São Paulo, da prefeitura de São Bernardo do Campo e da Presidência da República, dentre outros. Em um dos encontros foi proposta uma atividade de reflexão a respeito de situações de discriminação a partir da leitura de um relato de vida de uma trabalhadora ou trabalhador. Para conferir o depoimento que retrata a desigualdade de gênero, vide **Anexo 6**.

trabalhadores da base (envolvidos no programa de formação de massa) e 398 (11%), eram dirigentes ou militantes sindicais. Em contrapartida, no que se refere às horas ocupadas durante os cursos de formação e ao número de atividades realizadas nesses cursos, as informações estatísticas confirmam a prioridade concedida à melhor preparação dos quadros de dirigentes sindicais: enquanto no curso Sindicato e Cidadania (destinado à formação de massa, oferecido a participantes dos cursos profissionalizantes) foram realizadas 188 atividades (42% do total de atividades), desenvolvidas em 429 horas (20%) de formação, os cursos direcionados a dirigentes envolveram 257 atividades (58%), desenvolvidas em 1.639 horas de formação, o que significa que 80% do total de horas destinadas à formação sindical foram orientadas para a qualificação dos dirigentes sindicais (GABAN, 2010: p. 19).

Na atual composição do quadro de dirigentes do SMABC constam apenas 11 mulheres, num universo de 235 dirigentes, as quais podem ser diretamente envolvidas, portanto, pela política central de formação em exercício. Quanto ao programa de formação em massa, direcionado a trabalhadoras e trabalhadores em geral, por sua vez, atualmente foi estabelecido acordo, na região do ABC, apenas com duas montadoras, que também não constituem espaços privilegiados de concentração de trabalhadoras em seu contingente de mão-de-obra (elas se restringem a 7,4% da força de trabalho empregada nas montadoras da base do SMABC). A partir destas observações, verificamos que as mulheres trabalhadoras não representam um alvo ao qual se direciona um trabalho rigoroso de formação sindical, empenhado em incentivar a participação política das 13,7 mil mulheres que estão na base do SMABC. Além disso, conteúdos que se detêm mais enfaticamente na análise das relações de gênero ainda não são incluídos como pauta prioritária nos estudos realizados nos cursos de formação.

A respeito da proposição da temática de relações de gênero nos cursos de formação:

O nosso trabalho é muito tímido ainda, em função desse quadro geral, e talvez pouca ousadia nossa nesse campo. A gente fica reativo a demandas [da direção], a gente não é propositivo. Talvez nossa iniciativa pudesse ser maior. A gente fica muito focado nas demandas que são colocadas como as grandes questões. E não é só no campo do gênero. Deficientes, juventude, pessoal da igualdade racial: não é um processo que avança muito. Esse processo tem a ver com a relação de poder, com a composição da diretoria. Há apoio, incentivos e espaço *pra* atuação das mulheres, estímulos à participação. Há avanços. Essa diretoria, a gestão do Sérgio [Nobre, Presidente do SMABC], encarou como um trabalho de prioridade, [como] a promoção do 2º Congresso, houve iniciativas dessa diretoria, dar um apoio maior, houve

investimento grande no estímulo à participação das mulheres nos espaços democráticos que este sindicato tem. É preciso ter representação de mulheres *pra* compor a representação sindical [nos organismos de organização no local de trabalho]. Uma fase muito mais incisiva na atual gestão do Sérgio Nobre do que na passada. Têm as mudanças positivas, mas acho que são ainda muito tímidas. Existem os espaços democráticos. Mas concretamente eles são usados? Quais as condições dadas *pra's* mulheres ocuparem esses espaços? No que diz respeito a compartilhar o poder os avanços são tímidos ainda. Talvez nas relações de poder lá embaixo esteja a raiz do problema. Uma sociedade muito autoritária, machista, que reduz a participação delas nos espaços públicos. (Alex Sgreccia, assessor do Departamento de Formação do SMABC. Depoimento concedido a mim em 9/02/2011.)

Informando acerca do número de mulheres atualmente sócias do SMABC e da conjuntura envolvida na promoção da participação das mulheres trabalhadoras no sindicato – campanhas de sindicalização específicas; adoção da política de cotas e, particularmente neste aspecto, a discussão a respeito da definição percentual da cota, se deve obedecer à proporção de mulheres trabalhadoras na base, 14%, ou acatar a indicação recomendada pela CUT, de 30%; além do direcionamento objetivo de cursos de formação a elas –, a dirigente Ana Nice sintetizou:

[O total de sócios é de 49.894 pessoas, das quais 4.547 são mulheres,] número que desejamos aumentar a partir da campanha de sindicalização para mulheres que vamos fazer no 2º semestre. Quanto à política de cotas, minimamente discutimos a proporcionalidade, considerando que a nossa categoria é majoritariamente masculina, no entanto, para congressos e cursos de formação, quando há a possibilidade de atingirmos a cota de 30% de mulheres, nós garantimos. Mas, tem momentos de formação que reservamos somente para as trabalhadoras. (Ana Nice Martins de Carvalho, dirigente sindical, em e-mail enviado a mim em 21/02/2010.)

Formadores e dirigentes estão alertas quanto à importância de que seja desempenhada uma política de gênero sistemática – que direcione às mulheres da base, estabelecidas como público regular, cursos de formação e que as relações de gênero sejam rigorosamente discutidas nesses cursos, com foco nas desigualdades de gênero disseminadas na sociedade em geral, nos espaços fabril e sindical –, e sejam estabelecidas estratégias para o equilíbrio das assimetrias de poder no sindicato e na sociedade em geral:

A atividade de formação deve ser o motor que impulse as ações práticas.
Deve alterar efetivamente as relações de gênero existentes na sociedade com lutas

que apontem para: garantia de condições igualitárias de acesso e permanência no mercado de trabalho formal; superação da desigualdade salarial entre homens e mulheres; valorização e requalificação profissional das trabalhadoras; eliminação das situações de discriminação referentes à educação, saúde e violência que atingem as mulheres. [E, diante destas questões, está] na ordem do dia a necessidade de termos um olhar sobre o **processo de formação desenvolvido no meio sindical**. Algo que possa ser conduzido como parte de um processo de transformação da sociedade, onde as formas e as ações, voltadas para a ação, possam ser instrumentos que possibilitem criar novas utopias. (OLIVEIRA. Programa de Formação de Dirigentes. Curso Sindicato e Sociedade; unidade 5-A: Mulheres e Emprego. Caderno do Aluno, p. 5. 15/6/2002. Grifos meus.)

Não basta, portanto, sensibilizar a direção para que atue em defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras. É preciso, e esse é um argumento central nesta análise, que haja a real incorporação das mulheres como agentes participantes nos espaços de poder do sindicato. É fundamental, para tanto, o desenvolvimento de um trabalho contínuo de capacitação das mulheres trabalhadoras para as intervenções nas dinâmicas sindicais – abordando as diversas dimensões sociais onde são propagadas e sublinhadas as desigualdades de gênero, buscando orientar reflexões e instigar a busca de mecanismos práticos tendo em vista o reordenamento social –, de modo que elas permaneçam e renovem os quadros na militância, o que exige um trabalho amplo e em conjunto das diferentes instâncias: da direção sindical – que estabelece as prioridades de luta –, do departamento de formação – na proposição de uma política permanente de gênero –, da comissão de gênero e das próprias mulheres trabalhadoras – acirrando a disputa pelo equilíbrio de poder. Em se tratando da formação, ainda está por ser implementada uma política de gênero bem estruturada no SMABC e que possa de fato ser convertida em ações efetivas. A rigor, não existe, até o momento, uma política de gênero sistemática atuante no SMABC e o enfrentamento da desigualdade de gênero ainda está em um patamar embrionário.

4. As Percepções das Mulheres Trabalhadoras e Sindicalistas

Neste capítulo será apresentada a análise das entrevistas realizadas com seis das dez diretoras da Comissão de Gênero⁷⁰ do SMABC e com outra dirigente da base do SMABC e que, nesse momento, está na FEM-CUT/SP (Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT/SP). Na análise, as diretoras entrevistadas serão apresentadas seguindo a mesma ordem conforme as entrevistas foram agendadas e realizadas, em decorrência do acesso obtido com relação às diretoras sindicais e de sua disponibilidade para conceder as entrevistas. A princípio, as entrevistadas serão brevemente apresentadas, fornecendo informações gerais sobre suas trajetórias para, em seguida, destacarmos trechos dos depoimentos de todas, analisados nas seções temáticas, com a finalidade de tentar compreender a dinâmica de suas rotinas que, agregadas, compõem um panorama coletivo.

4.1 - As dirigentes sindicais entrevistadas

A primeira dirigente entrevistada foi Rosimar Dias Machado, a Rosi. Aos 52 anos de idade, mãe de 3 filhos, ela relatou que não conheceu seu pai e perdeu a mãe aos 12 anos de idade, quando passou a morar com a irmã mais velha. Rosi foi a única, dentre as entrevistadas, que esteve na diretoria executiva do SMABC, cargo que ocupou de 2002 a 2005. Já compôs a CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) e, no momento, é Secretária da Mulher da FEM/CUT-SP, além de integrar a diretoria plena do SMABC, assim como todas as demais entrevistadas. Rosi ingressou na categoria dos metalúrgicos em 1992, depois de trabalhar por alguns anos no comércio.

Andrea Ferreira de Sousa foi a segunda entrevistada e nossa conversa aconteceu na sede da regional de Diadema do SMABC. Contou que seu pai morreu quando ela tinha 11 anos e que teve de começar a trabalhar para ajudar a mãe com as despesas da casa. Já trabalhou fazendo limpeza para uma firma terceirizada e como empregada doméstica numa casa de família. Como trabalhadora metalúrgica, por volta de 2002 foi que Andrea passou a participar das atividades sindicais. Aos 34 anos, é casada há 12 anos, mãe de 2 filhos

⁷⁰ Sobre a Comissão de Gênero é relevante destacar que, em sua coordenadoria, no mandato que teve início no segundo semestre de 2008, foi implementado um **sistema de rodízio**, a fim de que várias diretoras passem pela experiência da coordenação. Esse regime perdurará até, pelo menos, junho de 2011, já que cada mandato possui

e está cursando o ensino superior. Andrea esteve à frente da coordenação da Comissão de Gênero do SMABC no último semestre de 2009 e, como a única casada dentre as entrevistadas, comentou que tem de se desdobrar a fim de conciliar a família, o seu casamento e a militância sindical.

A terceira entrevistada foi Ana Nice Martins de Carvalho, 36 anos, solteira. Graduada em História, especializou-se em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Nascida em Espinosa, Minas Gerais, onde morou até os 13 anos, seu primeiro trabalho foi como lavradora, assim como seus pais. Aos 5 anos de idade sua mãe faleceu e, aos 12 anos, também perdeu o pai. Mudou-se com o irmão para a casa de conhecidos em São Bernardo do Campo, que hoje são sua família. Está há 17 anos trabalhando na mesma empresa (o Grupo SEB do Brasil), onde exerce a função de operadora de máquina. Em 2002 ela recebeu um convite para participar como diretora do Comitê Sindical de Empresa, mas já participava ativamente dos eventos sindicais.

Simone Vieira, coordenadora da Comissão de Gênero no primeiro semestre de 2010, foi a quarta entrevistada. Mãe de uma filha, aos 39 anos, Simone é separada. É engenheira de produto de uma montadora e afirmou que, embora goste de números, de cálculos, sua preocupação com as relações de trabalho fizeram com que ela se inclinasse para o sindicato. Atua desde 2002 como militante sindical, tendo tornado-se diretora em 2005. Gosta de estar presente no chão de fábrica, conversando com os trabalhadores que, em sua percepção, detêm um conhecimento bastante valioso e que, porém, muitas vezes é menosprezado no ambiente de trabalho.

A quinta entrevistada foi Maria Dilvetania Pereira da Silva, a Tania. Mãe de 2 filhos, Tania tem 45 anos, é separada e está cursando o ensino superior. Nascida na Paraíba, começou a trabalhar aos 13 anos numa empresa de autopeças em São Caetano do Sul, inicialmente na linha de produção, mas logo foi transferida para o departamento de custos. Está há 23 anos numa montadora, onde integrava a área mensalista. Orientada pelo sindicato, já ganhou um processo judicial movido contra a mesma empresa, tendo sido reintegrada depois de uma demissão quando estava grávida e afastada por tendinite. Foi convidada por companheiros para fazer parte do sindicato como diretora e comentou com muito entusiasmo as intervenções sindicais das quais participou.

Ana Maria Braga foi a sexta entrevistada. É divorciada, tem um filho e deve se aposentar no prazo de 3 anos. Trabalha há 17 anos na Papaiz, era operadora de máquina –

3 anos de duração, quando será feita uma avaliação, pelos membros do sindicato, para definir sobre sua continuidade ou não.

fazia fechaduras –, mas a empresa transferiu sua produção para a Bahia, deixando em Diadema apenas o escritório, a ferramentaria e a injetora. Em alguns momentos de sua fala demonstrou desânimo, pois não exerce mais a função que desempenhava em virtude do deslocamento das atividades fabris para a Bahia. No momento, não exerce mais uma atividade determinada mas auxilia o escritório entregando, por exemplo, holerites, vale-transportes ou crachás aos funcionários. Contudo, mais animada comentou que, na hora do almoço, joga partidas de dominó com os colegas, todos homens, e que ganhou, no dia anterior à entrevista, “de lambreta”, que é quando se ganha as 4 partidas de um total de 4. Também foi a partir de um convite que Ana Maria passou a atuar como diretora sindical.

Maria Gilza Macedo foi a sétima e última diretora sindical entrevistada. Nossa conversa ocorreu na TRW, em Diadema, empresa onde ela trabalhava como montadora, função que atualmente se denomina operadora qualificada. Aos 50 anos, contou que veio de Araripina, em Pernambuco, onde moram seus pais, há uns 25 anos. A princípio, veio à casa da tia a passeio, porém, ao retornar ao nordeste não se adaptou mais. De volta, começou a trabalhar e já não vai à cidade onde nasceu há 20 anos. Separada, Gilza mora com a filha, sobre quem falou com muito carinho, e comentou que o ex-marido tentou por três vezes tirar a guarda de sua filha na justiça, quando eles se separaram, argumentando que ela não tinha condições de cuidar da criança porque era sindicalista. Na última tentativa, a juíza afirmou claramente que o fato de uma mulher ser sindicalista não resulta em qualquer implicação que consista em impedimento a que ela seja mãe e tenha a guarda dos filhos. Militante sindical há 13 anos, está em seu terceiro mandato na diretoria do CSE e, ao longo de sua carreira, em diversos compromissos pelo sindicato, a filha, que agora já está com 17 anos, muitas vezes a acompanhou.

4.2 - O princípio das atuações: a CIPA e o CSE

Rosi, Andrea e Ana Maria comentaram ter iniciado suas atuações a partir da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), um importante organismo de intervenção para os trabalhadores. Vejamos os depoimentos de Rosi e Andrea:

Em 97 essa empresa⁷¹ não tinha nenhuma organização dos trabalhadores, tinha uma CIPA muito fraca e aí a gente percebeu a necessidade de fazer uma organização no local de trabalho mais forte,

⁷¹ Não será mencionado o nome da empresa, atendendo à solicitação da entrevistada.

ir atrás dos nossos direitos de fato. Foi quando nós conquistamos essa CIPA. Em 99 a gente estava no sindicato, então era uma CIPA apoiada pelo sindicato dos metalúrgicos. Nessa CIPA a gente conquistou vários itens na empresa *pr'os* trabalhadores. Era uma CIPA muito forte porque a maioria dos trabalhadores aprovava e estava junto, então nós fizemos uma revolução, vamos dizer assim. (Rosi)

Quando eu entrei na CIPA, entrei por garantia de emprego mesmo, estava querendo na época fazer uma prestação e falei: “Vou entrar na CIPA *pra mim* não ser mandada embora”. Só que aí, é como eu falo *pra* muitos, eu entrei na CIPA por isso, mas só que depois, da responsabilidade de estar dentro de uma CIPA, eu vi as coisas que a gente tinha que correr atrás e não tem como você ter uma estabilidade, estar lá e ver as coisas erradas e não fazer nada, sabe? Foi aí que começou a minha trajetória. (Andrea)

Eu comecei pela CIPA, dentro da empresa, fiquei 4 anos como cipeira. É um preparatório. Não dá *pra* ser de cara diretora. Você vai vendo eles atuarem, eles têm o procedimento de sempre convidar o cipeiro *pra* estar junto, informar o que está acontecendo e você vai aprendendo. É uma preparação mesmo e você tem a noção, se quer ou não seguir. É muito importante vir da CIPA porque você vai adquirindo experiência e tendo certeza se quer ou não continuar. Eu fiz alguns cursos de formação no sindicato, tem vários cursos. É muito interessante fazer os cursos. Se você não faz, não tem uma base, fica despreparada. O curso dá formação *pra* você ficar mais à vontade *pra* trabalhar no chão de fábrica. (Gilza)

As CIPAs conferem, temporariamente, estabilidade de emprego aos membros que a compõem, permitindo a organização trabalhista dentro da fábrica sem que os trabalhadores tenham medo de perder o emprego de imediato. Além disso, conforme afirmamos acima na apresentação das dirigentes sindicais, a decisão de fazer parte dos organismos de representação no local de trabalho decorreu de convites feitos por pessoas que já exerciam a representação dos trabalhadores – o que também foi verificado em outros estudos que observam que são os estímulos a partir de convites de outros dirigentes, mais do que as iniciativas pessoais, que impulsionam as decisões de participação (GIULIANI, 1997: p. 654) –, sinalizando a importância de que os membros dirigentes dos órgãos de organização instiguem o engajamento político de trabalhadoras e trabalhadores.

As entrevistadas também expuseram que passaram a integrar o sindicato como representantes dos trabalhadores, membros do CSE (Comitê Sindical de Empresa):

Era um novo modelo [sendo implementado na empresa], o sindicato dentro da fábrica e não o sindicato fora da fábrica. Aí foi o CSE, era um diretor de base dentro da empresa. Eu trabalhei dentro da empresa e no sindicato, fazia toda essa ponte com os trabalhadores e o sindicato e sempre na organização no local de trabalho. (*Rosi*)

Nós já temos uma organização lá dentro, então a gente já tem o respeito da gerência. Se não tem, se de repente a gente se sentir desrespeitado, a gente leva *pra* uma assembleia. Nós somos 4 [membros do CSE] mas não temos o poder de decisão, quem tem o poder de decisão em tudo que acontece dentro da fábrica é a grande massa. (*Andrea*)

Entre Papaiz e sindicato, sempre teve assim... não tem... já teve... de greve, nós já paramos aqui quase 1 mês. Mas depois tem que pagar. Só que antigamente não tinha representação. Era assim, o dono falava [daqui] e o sindicato de lá... Hoje não, hoje já não têm mais aquelas greves, a não ser assim, por causa da PLR [Participação nos Lucros e Resultados], tal. Mas antigamente as greves eram direto, sempre via na televisão o pau comendo, em 80. Hoje não, a maioria das empresas têm representação. Antigamente não era assim, entendeu? Tinha muita encrenca na empresa! Hoje, a convivência entre o sindicato e a empresa, tem assim um respeito, é um reconhecimento. A empresa reconhece eles, porque se eles falam “É aquilo ali”, a empresa reconhece, se não é pior *pra* eles. Vou lá em cima e... não tem aquele negócio, pode ser chefe, se a gente vê alguma coisa de errado, não tem medo. A gente é representante e tem que se garantir, conversa de igual *pra* igual, com a dona também. (*Ana Maria*)

Nas outras empresas onde eu trabalhei, sempre fui cipeira e sempre andei atrás do sindicato, mas aqui foi onde eu me envolvi mesmo. Nas outras não tinha grande chance, o sindicato [era] mais fraco. Aqui o sindicato dos metalúrgicos já é mais arrojado. Eu não pratico mais [o exercício do trabalho na linha de montagem], fico resolvendo os problemas dentro da fábrica com as companheiras. Os chamados são [para] perguntar o andamento da empresa e *pra* se queixar de alguns problemas que elas estão enfrentando, pedir colaboração, melhoria no posto de trabalho. Hoje em dia a relação delas [,as trabalhadoras,] com o supervisor, eu diria que [é] boa. Não é ótima, mas tem uma relação boa. Porque dentro da empresa tem o sindicato que está cuidando, elas têm a confiança na representação. Se eles falam qualquer coisa, imediatamente elas já me chamam e não têm medo de falar *pra* mim na frente deles. Tem alguns que são bastante autoritários ainda. Não são mais porque a gente está sempre no embate com eles e não deixa que passem dos limites. Tem o reconhecimento e eles não nos enfrentam não, recuam imediatamente. Hoje tem o respeito, cada um trabalhando no seu espaço. (*Gilza*)

A partir de 1978 o movimento grevista dos metalúrgicos do ABC assumiu uma crítica contundente à estrutura sindical atrelada ao Estado: visava estabelecer a negociação direta entre trabalhadores e patronato, bem como propunha a prática da organização pela base – objetivando, nesse sentido, fortalecer o sindicato a partir das fábricas, em decorrência da representação dos trabalhadores, cujos membros passaram a ser eleitos por eles, no próprio local de trabalho. Os comitês de representação têm possibilitado, desde o momento de seu surgimento dentro das fábricas, a luta organizada dos trabalhadores pela contenção do autoritarismo por parte dos supervisores e por melhores condições de trabalho e de vida, isto é, anseios que não se restringem à esfera produtiva, mas almejam a ampliação da cidadania. Por outro lado, para os empregadores a representação trabalhista significa a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção (RODRIGUES, 1991). Em se tratando do atual contexto de incisivas transformações no capitalismo quanto à gestão da força de trabalho – que se caracterizaria por uma postura relativamente mais flexível adotada pelo empresariado no que se refere ao período anterior, neste caso, momento em que se privilegia, em certa medida, a parceria com os empregados nas decisões da empresa, o que resulta na redução dos embates – a representação dos trabalhadores no local de trabalho pode desempenhar um papel estratégico enquanto elo de negociação no dia-a-dia com o patronato (RODRIGUES, 1999).

Quanto aos CSEs, especificamente, surgiram no final da década de 1990, cuja consolidação foi discutida no III Congresso da categoria, em 1999. Com a implantação dos CSEs – que dispõem de regimento unificado e estão vinculados à Diretoria Plena do sindicato –, os dirigentes sindicais pretendem estimular a representação dos trabalhadores no local de trabalho e a formação de lideranças atuantes no chão de fábrica, em defesa dos direitos dos trabalhadores – incentivando a criação das comissões de fábrica e das CIPAs nas empresas onde tais instâncias ainda não estiverem ativas –, e também fora das fábricas, pelo exercício amplo da cidadania⁷².

O depoimento de Tania fez referência a uma situação de atrito a partir de um acordo firmado pelo coordenador do CSE com a direção da empresa onde ela trabalha – acordo este que previa que os trabalhadores da empresa não se envolveriam em greve naquele determinado momento – e os trabalhadores, que, no entanto, resolveram, espontaneamente, atender ao convite feito pelos trabalhadores de outra empresa localizada nas proximidades:

⁷² Documento de Resolução do III Congresso, realizado em 1999.

[O coordenador] tinha ido *pra* França, ele era coordenador da área, então eu só podia fazer o ato com autorização dele, porque ele já tinha feito uma conversa com a empresa, que a empresa “Y”⁷³ não parava. (Tania)

Como os trabalhadores decidiram, naquele momento, apoiar os colegas da outra empresa e aderir à greve, em contrapartida, a supervisora da fábrica interveio:

Ela me falou assim: “Não foi isso que nós combinamos”, mas eu falei *pra* ela: “O que vale aqui é a vontade do trabalhador e eles querem parar, nós vamos parar!” (Tania)

A pressão que se exerce no sindicato a fim de que as diretoras concentrem suas atuações nas negociações coletivas conduzidas pelo sindicato acaba, muitas vezes, resultando num afastamento dessas representantes das dinâmicas de embate no seu local de trabalho, ao lado de suas companheiras de fábrica: comentando sobre o incentivo de outra integrante do movimento sindical no intuito de que ela se posicione mais na defesa coletiva conduzida pelo SMABC, Andrea relatou:

A “X”⁷⁴ vive pegando no meu pé, ela fala que a gente está fazendo política *pra* todo mundo e eu falo que não posso sair da fábrica, tenho que estar na fábrica porque **as minhas meninas precisam de mim**⁷⁵. Aí ela fala: “Aqui também tem um monte de meninas precisando de você”. Eu falo “não, também tenho que estar lá na fábrica”. Esses 9 meses totalmente ausente [em atividades pelo sindicato] me fizeram um bem maravilhoso, mas alguém eu deixei de ajudar de dentro da fábrica. (Andrea)

Quanto a atuar em defesa dos trabalhadores a partir da intervenção no sindicato ou a partir da luta do dia-a-dia no próprio ambiente de trabalho, comentando sobre a possibilidade de que assuma a coordenação da Comissão de Gênero, Ana Nice falou:

Eu ainda não sei, tem algumas demandas na empresa nesse momento, não sei se é o momento de eu ficar fora da empresa, tem a reivindicação lá da militância, *pra mim* estar mais presente, acompanhar algumas questões, discussões. Mas a gente vai discutir ainda, não sei se vou assumir logo depois da Simone, se tem outra companheira que queira estar à frente. A gente vai discutir ainda. Tem momento que a gente tem que priorizar algumas coisas. (Ana Nice)

⁷³ Não será revelado o nome da empresa.

⁷⁴ Optou-se por não revelar o nome da pessoa a quem a diretora referiu-se nesta fala.

⁷⁵ Grifos meus.

4.3 - A categoria dos metalúrgicos: tradição em combatividade e efetiva participação das mulheres trabalhadoras

Ao comentar sobre a categoria dos metalúrgicos, Rosi referiu-se ao “**fascínio**” que a categoria exerce sobre ela, por tratar-se de uma categoria de vanguarda, respaldada pela tradição de luta dos trabalhadores pelos seus direitos. Em seu depoimento a entrevistada contou que, na época em que foi para o sindicato, numa tentativa de cooptá-la, a empresa chegou a oferecer um cargo mais elevado e que ela recusou:

O meu lado é o lado do trabalhador. Na época que eu vim *pro* sindicato, [a chefia] tinha me oferecido um cargo dentro da empresa, de líder. Eu não quis aceitar porque eu já tinha escolhido o meu lado, que era do sindicato, do trabalhador. (*Rosi*)

Nesse sentido, a respeito do reconhecimento de que o SMABC desfruta em termos de sua tradição na luta em defesa dos direitos dos trabalhadores metalúrgicos, Andrea afirma:

Querendo ou não, nós mulheres [diretoras do SMABC] acabamos carregando um peso nas costas. Quando fala: “São as mulheres do ABC, nossa! Nossa!” Eu falo, a gente tem um baita nome mas cadê a gente? Cadê a gente inserida nos trabalhos, nas discussões? Acho assim, esse Congresso é o ponta pé *pra* tudo. (*Andrea*)

Nota-se que, a despeito do reconhecimento da combatividade do SMABC, a atuação das mulheres trabalhadoras ainda está se delineando. Ainda há a expectativa de uma atuação mais ativa e de uma parceria mais equilibrada com os colegas nas negociações coletivas, enfim, ainda há a expectativa da participação das mulheres de maneira não subordinada.

Pode-se relatar, com base no depoimento de duas das diretoras entrevistadas, a recusa recente, por parte da Presidência do sindicato, à criação de uma **Secretaria da Mulher** nessa instituição, uma reivindicação da Comissão de Gênero; em contrapartida, foi oferecida às diretoras uma vaga na próxima direção executiva que, na atual gestão (2008-2011), não conta com nenhuma mulher.

Quando questionadas acerca da **receptividade** que o sindicato oferece às mulheres trabalhadoras, elas argumentaram:

Além da questão de ser uma categoria majoritariamente masculina, a gente tem aquela história ... a discriminação, o preconceito. Então muitas vezes a gente tem que brigar, mostrar. Então a nossa trajetória no sindicato é uma trajetória de muita luta. 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. (*Rosi*)

Sempre tem uns [companheiros] que são mais favoráveis, que parecem ser mais conscientes, sabem da importância da participação da mulher no sindicato. Mas outros não, outros ainda têm aquela historinha: “Se fosse minha mulher não, eu não deixaria, que aqui não é local *pra* mulher”. E se tiver outros comentários não é falado, mas acredito que seja pensado. Por isso nós temos que fazer esse trabalho [de sensibilização] aqui, *pr’os* nossos companheiros do sindicato. Porque não entendem a importância, o porquê do trabalho da mulher, *pra* que, já está bom do jeito que está, já conseguimos muita coisa. Mas acho que é cultura, né? Não adianta a gente querer mudar de uma hora *pra* outra. Não é de uma hora *pra* outra porque a luta da mulher já está vindo há muito tempo. Mas aqui dentro, começar a ter nosso espaço, a ser respeitada, vista como um trabalho importante. Que na verdade não é só *pra* mulheres, é *pra* mulheres e homens. Porque todos eles têm uma mulher também em casa; de repente, vai *pro* mercado de trabalho e aí? Cadê suas garantias de emprego, cadê suas oportunidades? Eu costumo falar que não queremos disputas entre homens e mulheres, nós queremos o nosso espaço. Fácil sabemos que não vai ser, porque quem está no poder não vai abrir mão de uma hora *pra* outra. (*Andrea*)

Este é um local de disputa e a disputa *pra* estar nessas funções, executiva, conselho da executiva. Eu faço parte do conselho da executiva há dois mandatos e se a gente não garantir, não fizer essa discussão, não colocar no papel, nessa disputa, acaba as mulheres ficando de fora, até porque o número de mulheres já é menor, tem mais homens disputando espaço e acaba a gente não colocando as mulheres em cargos de comando. (*Ana Nice*)

Homem é sempre homem em qualquer lugar. E se nós mulheres não *se impor...* a gente está sempre ficando *pra* trás. Ninguém vai te dar de mão beijada, há necessidade sim da luta. A mulher não é vista assim ... hoje não, a Dilma está sendo muito bem aceita pela população do Brasil, então eu vejo grande crescimento e que essas barreiras vão diminuir, ser quebradas e que a mulher vai ter mais poder, mais chance de se envolver com a política. A Dilma falou *pra* gente numa reunião, contou que ela estava fazendo um discurso e tinha uma menininha com ansiedade de falar com ela, ela foi ver e a menina falou: “E mulher, pode? Pode ser presidente?”. E a Dilma respondeu: “Pode sonhar que hoje mulher pode!”. Estamos conquistando, a duras lutas mas estamos. (*Gilza*)

Sobre a presidenta Dilma, a fala da Gilza retrata a importância das modificações possíveis no imaginário coletivo e da influência que pode ser exercida na construção das percepções das crianças a partir da eleição de uma mulher à Presidência da República.

A dificuldade de consolidar a liderança sindical pelas mulheres trabalhadoras também foi abordada:

Muito ainda por conquistar mas... e muito *pra* manter, porque tem muitas conquistas que você tem que brigar *pra* manter, tem que estar sempre batendo de frente *pra* poder manter. A briga é constante, o desafio é constante. (*Rosi*)

Comentando sobre a participação das mulheres trabalhadoras nas intervenções sindicais rotineiras em portas de fábrica:

Às vezes a gente está em cima do caminhão, falando em alguma assembleia na fábrica, e elas [as trabalhadoras] estão lá conversando. Os meninos que estão com a gente, às vezes até representante da própria fábrica, brincam: “Olha lá, *tá* falando de novela ou do marido”. Elas não ficam prestando atenção nem no que o pessoal *tá* transmitindo, só se for uma coisa de muito interesse, se for falar de uma PLR, de algum benefício *pra* elas. No caso de campanha salarial ainda elas ficam atentas, mas se for uma assembleia *pra* falar da fábrica que tem problema, elas não estão nem aí. (*Tania*)

Esses depoimentos demonstram que a discussão e a prática sindicais ainda estão significativamente distantes de boa parte das mulheres metalúrgicas, haja vista que persiste a propagação de idéias e atitudes concretas segundo as quais o sindicato, assim como, em certa medida, as fábricas não são “*local pra mulher*” (e cujo trabalho é, muitas vezes, visto como um trabalho complementar, o que justificaria o baixo incentivo, por parte de direções sindicais, à ação política das mulheres) e que muitas delas não se sentem representadas, de fato, pelo coletivo sindical. O SMABC ainda precisa aprimorar as estratégias destinadas a envolver as mulheres trabalhadoras da base e instigá-las à participação.

4.4- Empresa, família e companheiros de militância: o sindicato como “espaço masculino”

A respeito dos **obstáculos** que permanecem como impedimentos à atuação das mulheres trabalhadoras no sindicato, Rosi comentou que há, em nossos dias, as mesmas dificuldades denunciadas em 1978 pelas operárias quando tomaram a palavra durante a realização do 1º Congresso:

A gente ainda encontra resistência, tanto do patronal, na liberação dessas companheiras, como dos próprios companheiros de arrumar dificuldade. Eles dificultam, entre aspas, dizem: “Ai, ela não tem interesse!”. Então elas são desmotivadas a participar, num primeiro momento. Aí, vamos supor, a trabalhadora, o marido também é metalúrgico, aí o marido fala: “Você não precisa ser sócia, eu já participo!” (*Rosi*)

Além de, muitas vezes, não contar com o apoio da família para o engajamento sindical, as mulheres enfrentam represálias empreendidas por parte de diversas empresas onde trabalham e a desmotivação por alguns companheiros do sindicato.

Com relação ao 2º Congresso, Andrea apontou um acontecimento semelhante ao ocorrido à época do 1º Congresso, no que se refere ao boicote da empresa onde trabalha à participação das mulheres no evento:

Nesse congresso eu tive isso bem claro *pra* mim. Nossa demanda lá eram 25 [trabalhadoras para participarem do Congresso], eu sabia que ia ser difícil tirar 25 mulheres de dentro da fábrica. Chamei as meninas que estavam de férias também *pra* dar uma quebrada nesse número e a empresa truculenta: “Não, vão 15”. Aí 15, chamamos as meninas que estavam afastadas e, no final, a gente tinha combinado 9 mulheres, quando chegou no dia mesmo, [a gerência] falou só 5. (*Andrea*)

Mantém-se difundida, em geral, na categoria dos metalúrgicos, e de maneira acentuada, a dicotomia tradicional de papéis que estabelece o sindicato como um **espaço masculino**, do qual, portanto, as mulheres estão excluídas, o que é reproduzido, além de pelos próprios dirigentes sindicais, pelo patronato e por familiares (HUMPHREY, 1983; SOUZA-LOBO, 1991; ARAÚJO; FERREIRA, 2000). Enquanto âmbito de conflito, o sindicato exige atributos para o desempenho de suas atividades que estão em pleno desacordo com os predicados enaltecidos às mulheres, que preconizam a paciência, a delicadeza, a docilidade (BOURDIEU, 1999).

Tem a questão cultural, o sindicato ainda, hoje nem tanto, o sindicato lá trás não era bem visto, porque a mulher que ia *pro* sindicato, eles consideravam a mulher que não tinha, não vou falar que não era direita, mas alguma coisa assim. Eram mal vistas: “Você vai ficar no meio daquela homarada!” Então o marido não permitia, os namorados, os pais. A gente tinha um desafio muito grande, primeiro convencer a família, primeiro querer, ter compromisso, querer ter, tal. Segundo, tinha todo esse desafio de convencer a família que era importante, que é importante você estar na luta, é importante na transformação, é importante você mudar. Essa é a grande dificuldade. (*Rosi*)

É uma coisa cultural, a gente tem que ir mudando: água mole em pedra dura. Com relação a vir participar de uma assembleia nem tanto, [já] com relação a uma diretora... O pessoal deveria incentivar a mulher trabalhadora, a ser uma diretora, a ser uma cipeira, a participar de forma mais... não a vir participar de uma assembleia. Numa assembleia, você vem, ouve e vai embora. Tem que participar de tudo, de uma assembleia, de uma direção. O preconceito é mais em ser uma diretora, uma cipeira. (*Simone*)

Nós, enquanto mulheres, também sabemos que tem aquela dificuldade da mulher se inserir no movimento. Sempre tem que fazer um trabalho com elas *pra* que tenham aceitação de inserir no movimento, convidando, levando, insistindo. Nós mulheres nos sentimos recuadas pela situação de ser mãe, mulher, ter uma casa. Sempre que você convida uma mulher, tem aquilo: “Tenho meu filho, tenho que buscar na escola, na creche, tenho que lavar, tenho que passar”. Nós encontramos essas barreiras, essas dificuldades, apesar de hoje eu sentir que a mulher está se libertando, deixando a casa mais *pra* lá e participando muito mais na sociedade. Antigamente a mulher era muito mais voltada *pro* doméstico e esquecia que tem uma sociedade *pra* ela participar. Hoje você já vê o crescimento da mulher no mercado, na sociedade. (*Gilza*)

4.5 - Solidariedade e restrição ao acesso às instâncias de direção

A ausência de **solidariedade** que algumas vezes se manifesta entre as mulheres trabalhadoras em seus locais de trabalho e no espaço sindical foi retratada por algumas dirigentes, que comentaram que há disputas entre as companheiras:

As mulheres são muito mais competitivas. [Por] toda hora ter que provar que é competente. A solidariedade entre os homens é melhor. Porque eles disputam, brigam aqui mas saem lá fora, eles já... As mulheres não, levam *pro* campo pessoal, outros campos que não sejam

o da disputa ali, do sindical, do trabalho. Então a competitividade entre as mulheres é muito mais complicada. (*Rosi*)

[Quando] tem um problema dentro da fábrica a maioria das vezes ela procura os homens *pra* ajudar. Eu acho que as mulheres ainda não têm essa cumplicidade uma com a outra. Eu ser a sua representante e você chegar *pra* mim e abrir a tua vida. Elas confiam *pra* se abrir muito mais com os representantes homens do que com as mulheres. Quando eu estava em Diadema, nós tivemos lá um caso de agressão, que a trabalhadora procurou um representante da área dela *pra* falar e eu estava lá. Acho que ela se sentiu muito mais à vontade de ir falar com ele do assunto do que ir falar comigo. (*Tania*)

A restrição do espaço a que as mulheres se destaquem, seja no trabalho ou enquanto liderança sindical, resulta na acentuação do estímulo à competição, o que pode desfavorecer o desenvolvimento de formas de solidariedade entre elas (HOLZMANN, 2000: p. 266).

4.6 - A subversão da tensão entre espaço público e espaço privado

Ainda acerca das restrições na percepção do sindicato como um espaço para a atuação das mulheres trabalhadoras:

Eu fiquei com medo daquilo [uma discussão durante uma greve] porque eu nunca tinha visto aquilo, mas depois você vai se acostumando. Hoje eu participo de todos os atos, greves. Tudo que fala assim: “Vamos reivindicar!”, eu estou no meio e gosto de fazer. As campanhas salariais a gente [as mulheres] também participam, nas mesas [de negociação] também. É um desafio muito grande *pra* gente porque antigamente não tinha mulher nas mesas de negociação. (*Tania*)

No trecho destacado acima a entrevistada comentou sobre o medo que a acometeu durante a primeira greve da qual participou, após uma confusão em frente à porta da fábrica. Essa reação de medo deveu-se ao fato de que a dirigente estava diante de uma situação, até aquele momento, inédita para ela. Essa constatação comprova-se a partir da própria fala de Tania, quando ela prossegue afirmando que, à medida que persistia atuando nas mobilizações sindicais, não apenas seu sentimento quanto à dinâmica se modificava como também tomava gosto pela atuação.

Essa narrativa permite-nos observar um momento a partir do qual foi possível subverter a tensão entre o espaço privado – culturalmente estabelecido como o espaço propício às mulheres, com as preocupações do cuidado do lar e dos filhos e da subsistência material cotidiana – e o espaço público – em que a ação política empreendida por um grupo que manifesta uma vontade, expressa uma opinião, é a atividade através da qual os homens, e por que não, as mulheres, realizam plenamente sua condição. Para Arendt (1981), é o momento em que os sujeitos se apropriam da ação, a atividade política por excelência, que são fundados e preservados os corpos políticos, estabelecendo as condições para o curso da história. A rigor, é a partir do engajamento político que as mulheres trabalhadoras podem apropriar-se das esferas de decisão da prática sindical e participar na condução das negociações coletivas.

Vejamos outro depoimento sobre a convivência entre mulheres e homens no espaço sindical:

Hoje, por exemplo, se vai uma mulher no sindicato, a gente tem dificuldades ainda. Mesmo a gente fazendo um trabalho de sensibilização com os companheiros, um trabalho de gênero, mostrar que as mulheres têm uma especificidade, precisa ser tratada com mais carinho. Não ser tratada como um ser objeto que chega lá, mas como uma dirigente tal qual o companheiro, tirar o machismo de lá. A gente esbarra muito no machismo de cada um, mas mudou muito, porque nós sensibilizamos muito e trabalhamos muito, mas é a questão cultural. Essa ainda nos atrapalha muito. (*Rosi*)

O trabalho de formação sindical também prevê a sensibilização dos homens para que reconheçam o engajamento das companheiras no espaço sindical. Elas almejam ser respeitadas e tratadas de maneira igualitária, assim como os demais dirigentes sindicais.

4.7 - Alta rotatividade e múltipla jornada de trabalho: impedimentos à atuação sindical

Além da “questão cultural” retratada no trecho acima, Rosi ainda destacou outro entrave à participação das mulheres trabalhadoras: a **alta rotatividade** dos postos ocupados por muitas delas:

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. (*Rosi*)

Há a tendência de que a rotatividade seja mais elevada entre a parcela da força de trabalho empregada em postos que exigem menor qualificação (CONSONI; GUIMARÃES, 2003). No setor metalúrgico, o panorama de reestruturação produtiva intensifica o quadro de deterioração significativamente característico dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2006), o que pôde ser constatado a partir dos dados do DIEESE para 2010, informando que uma parcela expressiva da mão-de-obra feminina do setor, 26,8%, está ocupada há menos de 1 ano, o que sinaliza que elas podem sair em busca de postos de trabalho mais flexíveis (além de ainda mais precários) e que facilitem a necessidade de dar conta das tarefas domésticas, de cuidado dos filhos – muitas vezes não compartilhadas com os maridos ou companheiros – e do trabalho para a obtenção de renda.

Sobre a **múltipla jornada de trabalho** das mulheres, as diretoras comentaram:

A minha rotina são reuniões, trabalho de base, seminários. Quando eu chego em casa, eu que cuido da minha roupa, eu que cuido da minha casa. Final de semana, mais próxima dos filhos, aí um filho vem visitar, a gente reúne todo mundo e almoça junto, ou janta junto, ou sai *pra* assistir a um filme, ou passam 15, 20 dias, 1 mês que a gente se fala só por telefone... Essa é a rotina de um sindicalista. (*Rosi*)

No caso de Rosi, quando ela se separou do marido e encarou o mercado de trabalho, os filhos já eram adolescentes. Mas o caso de trabalhadoras que possuem **filhos pequenos** é um agravante na dedicação à atuação sindical:

Nós, enquanto mulheres, temos dupla, tripla jornada e hoje, culturalmente, ainda está incutido na mentalidade das pessoas, na mente coletiva, 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. Às vezes a mulher estuda, trabalha fora, além de trabalhar em casa e cuidar dos filhos. (*Ana Nice*)

Quem participa do sindicato acaba abrindo mão da família e *pra* mulher é mais difícil ainda. Tem os filhos, tem o marido, a gente quer manter. Mas isso aqui consome a gente de uma tal forma que acaba deixando a família em segundo lugar. A gente tem sempre que puxar o freio de mão *pra* tomar cuidado, se não acaba deixando eles *pra* lá e só aqui, trabalhar, trabalhar. Mas eu estou tentando dar conta de tudo. (Andrea)

Não é fácil porque a gente tem que administrar o lado profissional, o lado mãe e o lado sindical. E tem sempre que estar se reciclando, estudando, fazendo curso. E a vida sindical exige bastante, o trabalho do sindicato também não é fácil, mexe com a vida de pessoas. Tem hora que você está discutindo um acordo, ou a saúde, a ergonomia, sempre você está discutindo itens delicados, de extrema importância. São superestressantes emocionalmente. No começo, ficava superbaqueada, às vezes a empresa quer mandar alguém embora, você está negociando *pra* ver se consegue que a pessoa seja transferida de área. (Simone)

Às vezes a gente vai *pra* porta da fábrica, conversar com elas [as mulheres trabalhadoras], a gente fala: “Hoje tem uma atividade no sindicato”, [e elas respondem:] “Mas eu não posso porque eu tenho meu filho, tenho que pegar na escola, eu tenho que lavar roupa, eu tenho que limpar casa”. Então acho que isso dificulta mais a participação delas na política. Acho que às vezes não é nem porque não gosta. (Tania)

Em sua avaliação, Tania completou:

Nós não temos a participação das mulheres no sindicato nos atos, nas assembleias. A mulher é muito difícil, talvez por causa da segunda jornada, da responsabilidade do lar, tudo sob a responsabilidade dela, eu acho que dificulta um pouco a participação das mulheres. Esse congresso *pra* nós foi uma surpresa, ter mais de 400 mulheres aqui. (Tania)

A cristalização de papéis sociais e a insuficiência de mecanismos que visem à discussão da valorização e da divisão do trabalho doméstico e à socialização do cuidado das crianças resultam em sobrecarga às mulheres trabalhadoras e, aliada à preconização da dedicação integral à militância conferida pelas lideranças sindicais, têm cerceado o compromisso atuante das trabalhadoras.

No entanto, em seu depoimento, Andrea – a única das entrevistadas que se mantém casada – relatou que ela e o marido adotam uma divisão das tarefas domésticas:

Só eu me meu marido. A gente se vira. Me ajuda?! Ele faz a parte dele, eu também faço a minha. Final de semana tem que limpar, lavar, passar, deixar tudo organizado *pra* semana ir tocando a vida. Tem coisa que só eu consigo fazer, porque também não gosto muito que ele faça. Mexer em roupa, eu mexo. Lavar, passar, organizar, sou eu. O que ele faz, e faz melhor do que eu, é cozinhar. A comida dele é muito boa. Então o fogão fica *pra* ele e eu fico com o tanque. (Andrea)

4.8 - A discriminação e a dificuldade em abordá-la

Quando questionadas se elas mesmas já sofreram alguma **discriminação**, as diretoras entrevistadas argumentaram:

(hesitação) Não tive nenhum tipo de discriminação, nenhuma. Nem na fábrica, não... No trabalho, eu tenho uma LER nesse braço, eu fui meio deixada de lado porque não tinha um posto de trabalho mais adequado *pra* eu poder trabalhar. Então pelo período que eu fui *pra* reabilitação, depois fui afastada *pro* trabalho sindical, eu fiquei meio assim, eu não me senti discriminada, mas eu me senti fora do processo, que é uma discriminação, não é? É uma discriminação, é uma discriminação. (Rosi)

Depois de uma negativa, Rosi comentou que, por conta de uma LER (Lesão por Esforço Repetitivo), sentiu-se discriminada na fábrica onde trabalhava. No processo produtivo do setor metalúrgico as mulheres concentram-se em postos nos quais prevalece o trabalho parcelado, repetitivo e intenso, isto é, nos postos taylorizados, afastadas, em sua maioria, dos setores onde ocorreu a introdução de máquinas tecnologicamente mais sofisticadas (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2006). Esses postos ocupados pelas trabalhadoras requerem as qualidades culturalmente atribuídas às mulheres, tais como atenção, cuidado, higiene e habilidades manuais, nos quais são executadas as funções que, por sua repetitividade, aliada à intensificação do ritmo de trabalho, são responsáveis por ocasionar o aumento dos casos de LER.

Ainda sobre se elas mesmas já foram alvo de discriminação, as diretoras comentaram:

Preconceito tem, eles acham que a gente não vai conseguir conciliar por causa dos filhos. [O sindicato] é um ambiente totalmente machista: “Os caras vão ficar paquerando, vão ficar dando em cima, é

melhor mulher não ir”; “Tem filha, é um sacrifício!”. Então tem sim, tem bastante. Têm aquelas piadinhas sem graça, “Lugar de mulher é no tanque”. Já não aguento mais essa piada. Os companheiros aqui falam. Vira o disco, sabe! (*Simone*)

Se tem é um pouco assim, eles conseguem sublimar, né? Até porque é um pouco... a direção do nosso sindicato, eles já compraram essa briga e defendem a importância das lutas das mulheres e de ter as mulheres no dia-a-dia do sindicato, na vida sindical. Eu acho que deve ser uma briga interna deles também porque deve haver essa questão do machismo, mas ainda não senti isso, não senti. (*Ana Nice*)

Eu tenho amizade com o pessoal. Tem pessoas que acham que não é mulher séria, sabe? Essas mulheres que vão muito *pro* sindicato... Os homens, talvez, eles não querem que as mulheres deles [vão ao sindicato]... Eles vão, mas não querem que as mulheres que trabalham na mesma empresa, ou que trabalham em outra empresa, que participem do sindicato. Tem homem que é machista. A maioria, pessoal sério, não. Mas sempre tem um cabecinha. (*Ana Maria*)

Às vezes até aqui dentro do sindicato tem [preconceito]. Mulher eles tratam assim: “Ah, tá de TPM!”. Se você está alterada ou sei lá, brigando por alguma coisa, eles falam: “Ah, está de TPM”; “Brigou com o marido!” Quer dizer, eles podem ficar estressadinhos, mas a gente não, porque se ficar estressadinho está de TPM. Então eu acho que ainda é uma discriminação com a mulher, né? Eles podem, eles mandam e desmandam. A gente se for brigar por alguma coisa está de TPM. Só tem que aceitar e ficar quieta. Mas aqui é difícil a gente ficar quieta, a gente vai *pra* cima, a gente briga. O espaço aqui é democrático, tem o direito de falar mas também tem o direito de ouvir. (*Tania*)

E Tania acrescentou:

A discriminação eu acho... a discriminação antes era mais acirrada, agora não mais. As cotas, eles... tudo eles usam as cotas e a gente se sente discriminada, a gente só consegue espaço por conta de cota. Eu acho que isso está deixando um pouco de lado e a mulher, pela qualificação, está se preparando *pra* tudo e aqui dentro não é diferente, a gente tem curso de formação [sindical], tem as malditas cotas. [Com] essa nova direção, tudo tem a participação das mulheres. Eles abrem espaço *pr’as* mulheres participarem. Claro que há as dificuldades ainda, é cultura isso, da mulher ... a gente ainda carrega esse preconceito da mulher ter que ficar em casa cozinhando, mas aqui dentro do sindicato está mudando bastante isso, eles já respeitam mais. Nas mesas, quando tem evento, sempre tem a participação de uma de nós. (*Tania*)

Às vezes tem ainda alguma brincadeira desagradável mas a gente tem que ter habilidade de passar por cima desse tipo de brincadeira sem se machucar. Fingir que não ouviu e depois dar a resposta quando der, à altura que eles merecem. Brincando mas atinge. (*Gilza*)

Quando questionadas se, em suas opiniões, as mulheres desfrutam do mesmo poder de decisão que os colegas sindicalistas, Tania e Gilza relataram:

Não! As mulheres e os homens ... não. Ainda não, não temos, ainda quem manda são eles, a maioria. A [diretoria] executiva é composta só de homem atualmente. Agora, nessa próxima executiva nós vamos ter [uma mulher na composição da diretoria executiva]. Daí *pra* frente eu acho que a coisa muda um pouquinho mas ainda nós não vamos ter aquele poder de decisão. Ainda nós vamos depender dos homens. (*Tania*)

(risos) Elas têm o mesmo poder de decisão, mas não tanto quanto os homens. São mais fragilizadas, mas quando vamos todas juntas, a gente consegue. Mas o poder ainda não está de graça nas nossas mãos. Ainda falta um pouco. (*Gilza*)

As entrevistadas referem-se, muitas vezes, em seus depoimentos, a situações de discriminação. Porém, verificou-se a dificuldade com que, em alguns momentos, fossem retratadas as situações em que elas próprias estivessem envolvidas, sobretudo em referência ao espaço sindical. Embora tenha havido relatos que abordam algumas experiências de discriminação, as denúncias foram realizadas de maneira dispersa ao longo das narrativas. Essas experiências não foram comentadas quando se fazia uma pergunta direta, como quando se questionou se a entrevistada já sofreu ou tem conhecimento de outras companheiras que tenham sido alvo de discriminação. A resposta apresentou-se, muitas vezes, de maneira negativa, isto é, houve uma **tendência a negar**, a afirmar que “existe sim, mas eu nunca presenciei”, “já existiu”, “deve ter havido”, “mas comigo não, nunca aconteceu”. Referir-se, em alguns momentos, ao preconceito como algo distante delas mesmas, ou como algo localizado no passado pode demonstrar que essas situações se dêem, por vezes, de maneira mais implícita, e que sejam vivenciadas sem que se passem tão apercebidas pelas próprias diretoras. Ainda é relevante salientar que boa parte das entrevistas foram conduzidas no espaço sindical, o que também sustenta a possibilidade de que, justamente por comporem a diretoria na instância sindical, denúncias enfáticas resultem, de certo modo, em desprestígio da instituição ou delas mesmas perante os demais diretores.

4.9 - Mulher e sindicato: feminilidade e autoridade

Enquanto dirigente sindical, Rosi expressou as exigências postas às mulheres:

Nós temos de conviver entre os homens sem perder a feminilidade. Mas também não pode ser muito delicada, você não pode ser muito delicadinha. E a gente tem que discutir porque o machismo é ruim. Então a gente às vezes se pega em atitudes machistas, que a gente comete em algum momento. Mas a gente tem de estar sempre atenta com relação a isso, não se por nos mesmos erros que os caras. Tem muitas mulheres que, quando estão no movimento, elas se tornam tão machistas quanto [eles], elas têm tantas atitudes iguais aos homens. (Rosi)

O engajamento sindical implica na imposição de conciliar a **feminilidade** – em conformidade com uma padronização direcionada às mulheres – mas, ao mesmo tempo, projeta-se a exigência de que elas não adotem uma postura delicada a fim de que não percam a autoridade (KEHL, 1993). Assim, verificamos como opera a relação social entre os gêneros, estabelecida por duas classes distintas de *habitus*, enraizados em mulheres e homens: confere-se às mulheres a feminilidade, associada a um conjunto de atribuições que enaltecem a adoção de maneiras delicadas e que estão em nítido contraste com o envolvimento sindical – o negociar com o patronato, o falar em assembleias – que está, por sua vez, associado à autoridade, à honra, ou seja, aos atributos relacionados ao masculino (BOURDIEU, 1999). A contradição entre a feminilidade e o movimento sindical pode repercutir na adoção de posturas que potencializam o machismo dentre as próprias mulheres trabalhadoras quando estão diante das negociações coletivas.

Referindo-se a seu cotidiano, Ana Maria (que é divorciada e mora com o filho e a nora) relatou que cuida de sua casa sozinha e que, aos finais de semana, quando não está trabalhando, lava, passa, cozinha e vai à feira. Quando questionada do por que seu filho e nora não colaboram com as atividades domésticas, a diretora respondeu:

A nora, você está falando? Meu filho, o serviço dele é muito pesado, ele é novo na empresa. A empresa é boa, tem que agarrar com as duas mãos, os braços e as pernas também. (Ana Maria)

Há a reprodução da lógica que prevê a atribuição de papéis tradicionais condizentes com a divisão sexual do trabalho, que exige os homens de realizarem os afazeres

domésticos. Já no caso de Tania, ela comentou que, ao se dar conta de sua postura com seus filhos, esforçou-se para revertê-la:

Eu acabava exercendo na minha casa a cultura que a sociedade prega *pra* gente, de que a mulher é que tem que ter todo trabalho de casa. Inconscientemente porque eu fazia “Karen, o Jean já comeu?”. Ele [o Jean] sendo [o filho] mais velho, sendo homem, eu punha ela [a Karen] *pra* fazer. Ela que punha a comida, ela que esquentava *pra* ele. No Congresso, nas oficinas, aquele debate, eu comecei me policiando. Olha que eu *tô* fazendo? Hoje não, ele faz. (Tania)

4.10 - As dirigentes comentam: assédio moral e assédio sexual

Quando questionadas a respeito de assédio moral e assédio sexual – sobre as denúncias feitas pelas trabalhadoras, quais as providências tomadas a partir das denúncias pelos representantes dos trabalhadores e quais os procedimentos realizados no intuito de coibi-los – as entrevistadas informaram:

Quando há [denúncias de assédio], nós atuamos juntamente com o RH da empresa. A gente recebe denúncias sim. Inclusive nas visitas de fábricas, nós visitamos mais de 70 fábricas durante o processo de organização e mobilização para o Congresso, nas assembleias que nós fizemos, palestras com as trabalhadoras, reuniões, surgiam essas perguntas, querendo informações sobre assédio moral e ... elas falando com a gente, querendo tirar dúvida, o que era, em que consistia assédio moral. Nós fizemos esse tipo de esclarecimento. E a questão de assédio sexual também, às vezes, surge alguma coisa e, quando surge, há a ação do sindicato. Vai falar com o RH e tem que ter uma ação, ou afasta a pessoa. A gente não admite esse tipo de coisa. É pela chefia, o assédio moral consiste na constância, às vezes não um fato pontual, mas algo que se repete constantemente. E nós acabamos também combatendo esse tipo de ação pela divulgação, sempre, na Tribuna, falando o que é, explicando. Então acaba intimidando um pouco. (Ana Nice)

Os próprios CSEs absorvem essa demanda, a não ser uma coisa que extrapola e acaba sendo encaminhado *pra* cá [para o sindicato], mas a melhor forma de se cuidar do assédio é não deixar que ele tome proporção maior, porque afeta a saúde do trabalhador. A gente está sempre discutindo na fábrica e se a gente vê que o supervisor está assediando os trabalhadores, tem mecanismo de denunciar o supervisor, da fábrica tomar uma ação, do supervisor estar levando

uma chamada da empresa e ele se enquadrar. Então a gente atua na fábrica. (*Simone*)

Situações de assédio sexual na “montadora Y” eu nunca vi, nunca presenciei, nunca teve. Se teve, nunca ninguém denunciou. Assédio moral tem, toda empresa tem. Principalmente com as mulheres. Sempre tem uma ou outra que o chefe vem, faz uma gracinha. Teve uma vez que veio uma que falou que o chefe dela ficava cantando, mas aí ela teve medo. Na época eu orientei *pra* que ela gravasse, ficasse com um gravador no bolso e gravasse quando ele tivesse fazendo o assédio. Mas ela ficou com medo, não quis fazer, preferiu pedir *pra* ser mandada embora. Foi demitida, pediu e saiu de lá por conta do assédio. Antigamente era mais difícil. Ela tinha medo, acho, de alguma represália, alguma punição, até da vida dela ser exposta, o marido, a família. Mas tem, assédio sempre tem. (*Tania*)

Não, eu acho que se tiver isso [assédio] aqui, não pode passar em branco, tem que demitir. Se a pessoa for muito ... dependendo do caso, tem que demitir. Deve ter acontecido no passado, quando eu entrei aqui... Agora as coisas mudam, não estão mais assim... Antigamente eu acho que, uns anos atrás existia muito isso, mas hoje o pessoal, até porque tem medo, acho, sei lá ... a lei ... talvez por isso... Não existe não, que eu saiba... Hoje tem muitas empresas, se você não gostar do serviço ou qualquer coisa, você sai, vai *pra* outra empresa. Acho que não existe mais isso. Eu acho assim, que os anos vão passando, as coisas vão melhorando. Mas isso não impede que uns cabecinhas de bagre. Pelo menos aqui eles... Nem comigo nunca... (*Ana Maria*)

Na TRW é muito difícil de acontecer assédio. Um tempo atrás acontecia várias vezes mas hoje não. Mas quando acontece de uma companheira vir nos procurar falando sobre isso, imediatamente, somos incisivos e resolvemos a situação, não deixamos ir à frente. Elas denunciam. Mas com a gente aqui, tem alguns, não vou falar *pra* você que zerou não. Mas não como antes. Quando a gente recebe a denúncia, convida o companheiro e damos uma advertência. Se ele tiver um procedimento muito além do que a gente acha que é tolerável, a gente toma atitude, passa *pra* direção da empresa e até *pro* sindicato também. A direção da empresa é obrigada a colaborar porque isso é direito nosso, é lei. Com a gente aqui, não vou falar que zerou, mas não [é] como antes. (*Gilza*)

Falar sobre assédio, sobretudo assédio sexual, é algo bastante restrito, mesmo em se tratando das diretoras sindicais, pois envolve constrangimentos, o medo da exposição e de perder o emprego pelas trabalhadoras envolvidas.

Quando se persistiu no questionamento a respeito de situações envolvendo mulheres trabalhadoras, Ana Maria acrescentou:

(silêncio prolongado) Não, já aconteceu uma vez sim, sabe? Antigamente tinha um ônibus da empresa. A empresa era na Vila Prudente. Tinha muito funcionário que vinha de lá [para Diadema] de ônibus. Às vezes, pelo tempo, esses funcionários tinham mania de... Eu tenho uma colega que morava lá, eles trabalhavam muito tempo juntos, vinham de lá, acho que ele teve mais liberdade, achava, né? Ficava falando alguma coisa no ônibus que ela não gostava, coisa e tal... Mas aí reclamaram. Chamaram ele atenção e nunca mais ele... Ela foi embora já... Mas nunca mais ele mexeu com ela. Eles queriam até dar uma suspensão *pra* ele, mas acabou o assunto aí. Nós fomos lá [falar com a chefia]. No início queriam até mandar ele embora, só que o pessoal chamou e falou: “Da próxima vez, você vai embora”. Mas acabou o assunto aí, ele nunca mais ... fazia de conta que não via ela. E eu falava *pra* ela: “Nem olha!”. *Pra* evitar também porque não é só ele, mas morreu o assunto. (Ana Maria)

A formalização do termo “assédio moral” no Brasil foi fortemente influenciada pelo direito internacional. A Convenção em Genebra da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1958, estabeleceu uma série de disposições acerca da discriminação no emprego e na profissão, considerando-a uma violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. A rigor,

o vocábulo discriminação significa “qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão”. (SOUZA, 2008: p. 16)

Embora a figura jurídica “assédio moral” tenha sido instituída no Brasil em 2000, até 2004 as ações trabalhistas dessa qualidade eram movidas sob a nomenclatura de dano moral e julgadas pela Justiça comum. E, apesar da nomeação, pesquisas apontam para a continuidade do exercício de práticas gerenciais que investem contra a dignidade do trabalhador e as manipulações por parte dos empresários no sentido de esquivar-se do pagamento de indenizações (Idem, pp. 19-23). A denúncia pública é apontada como um mecanismo na busca da reparação do dano causado pelo assédio moral e sua eficácia, em termos da aprovação do pedido de reparação, é ampliada na medida em que são acentuadas as queixas coletivas, isto é, quando as queixas deixam de ser isoladas e realizadas por indivíduos singulares em benefício próprio e passam a ser consideradas de interesse coletivo, atraindo elevado número de adeptos à causa (Idem, pp. 29-41).

A prática do assédio moral envolve a perseguição frequente com o intuito da exclusão (Idem, p. 170) e desenvolve-se a partir de “*atos intencionais de humilhações que*

visam à destruição da dignidade humana do trabalhador” (Idem, p. 43). De acordo com dados da Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP), veiculados numa edição do jornal Folha de São Paulo em 2006, aproximadamente dois terços dos reclamantes que prestaram queixas de assédio moral em 2005 eram mulheres (SOUZA, 2008: pp. 399-400). A notícia também aponta que as práticas de assédio moral contra profissionais do sexo feminino manifestam-se diferentemente daquelas empreendidas contra homens. Segundo a advogada trabalhista Mara Darcanchy:

Em relação às trabalhadoras, são comuns piadas grosseiras, intimidação, submissão a qualquer ordem e comentários sobre a aparência. No caso dos homens, a tática consiste em promover o isolamento e fazer comentários sobre sua virilidade, capacidade de trabalhar e de manter a família. (Idem, p. 400)

Em entrevista concedida ao Valor *on line*, em 2002, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, referência mundial sobre o tema, afirmou que o medo do desemprego pode conduzir os empregados a ignorarem uma situação de assédio, mas a vítima de assédio moral deve procurar ajuda psicológica e buscar orientações jurídicas com advogados ou com os sindicatos (SOUZA, 2008: p. 325).

Em se tratando do assédio sexual, a legislação brasileira instituiu-o como figura jurídica anteriormente à instituição do assédio moral (SOUZA, 2008: p. 45), assumindo-o como uma dimensão da violência moral. Em projeto de lei criado em 1999 pela deputada federal Iara Bernardi (PT-SP) e aprovado em Congresso Nacional, com a lei publicada em 2001, o assédio sexual é definido como ato cometido por agente superior na hierarquia da empresa, no sentido de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. As trabalhadoras que vivenciam esse tipo de constrangimento – e os trabalhadores, que também podem ser assediados, embora as estatísticas apontem que a frequência de casos é menor entre eles – deparam-se com uma situação na qual a denúncia do assédio sexual ou a repulsa ao assediador pode submetê-las a represálias, como a perda de uma promoção, a transferência de setor, ou mesmo a demissão.

4.11 - O confronto com as chefias no cotidiano de trabalho

Em suas narrativas as diretoras abordaram **confrontos com as chefias**, direta ou indiretamente, o que colaborou para que elas adotassem um posicionamento participativo no embate entre trabalhadores e patronato:

Nessa minha jornada de cipeira, acabei tendo muito confronto com chefia, por a gente trabalhar numa linha de montagem que necessitava muito que a gente trabalhasse rápido, que não conversasse, não fosse ao banheiro. Então, eu acabei me defrontando muito com os chefes. E nisso, as meninas acabaram me colocando como representante delas, sabe? Qualquer coisa que tinha nas linhas, elas vinham a mim. *(Andrea)*

A empresa que eu trabalho é uma empresa estrangeira e tem umas coisas que eu não, umas concepções que eu achava meio estranhas. Por exemplo, a gente tinha um diretor que era americano, já estava aqui no Brasil há 7 ou 8 anos e quando tinha umas reuniões com ele, por exemplo, tinham 100 pessoas, 99 brasileiros, só porque ele era o único americano, e já estava aqui há 8 anos, a reunião toda tinha que ser em inglês. E ele não estava nem aí. Eu achava um desrespeito. E lá tinha uma concepção de dar um prêmio *pro* melhor engenheiro por determinado período. E ele dava um boneco da Tasmânia. Um troféu e aquele boneco da Tasmânia dentro do troféu. Um boneco que não tem nada a ver com a nossa cultura! *(Simone)*

No meu setor, o meu chefe era candidato à CIPA. Aí o pessoal: “Ana, entra” [numa chapa concorrente]. Eu falei: “Caramba, vai ser cachorro pequeno brigando com cachorro grande!”. Só que eu gosto de desafio, fui e me candidatei. Eu comecei a fazer as minhas propagandas, fazia os cartazes, passava na fábrica, colocava na máquina. Noutro dia, quando eu chegava, arrancavam todos, enrolavam e colocavam na minha máquina, tudo emboladinho. Ai, que raiva! Eu fazia de novo, espalhava... Quando eu chegava no outro dia, estava tudo embolado na minha mesa. Até que, no dia da votação, eu empatei com o meu chefe. Ele ficou um mês sem falar comigo. Porque eu falei assim: “Comigo, ou empata ou perde, ganhar não ganha”. Ele quis morrer, meu chefe. Eu fui mesmo, entrei só *pra* ver o que ia dar, só *pra* quebrar ele [o chefe]. *(Ana Maria)*

4.12 - O 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas: iniciativa e organização

A proposição do 2º Congresso da Mulher Metalúrgica também foi relatada durante as entrevistas. As diretoras afirmaram que, em reunião com o presidente do sindicato, Sérgio Nobre, em 2009, a Comissão de Gênero recebeu a incumbência de providenciar o evento:

Querendo ou não, eu estou aqui desde 2005 [e] a Andrea também está há pouco tempo. Esse pessoal que está na executiva tem anos de sindicato, a visão deles é uma visão mais ampla [do] que a nossa. A gente não tem mulheres que estejam aqui [há tanto tempo], elas já foram *pra FEM, pro governo*. Conversando com o Sérgio Nobre, ele falou: “Olha, um trabalho que eu gostaria que o coletivo realizasse é o 2º Congresso da Mulher Metalúrgica”. E aí que a gente começou a organizar. (*Simone*)

A iniciativa, portanto, de promover o 2º Congresso, depois de 32 anos da realização do 1º evento, partiu do presidente do sindicato. Quanto à relação de proximidade do SMABC com o PT⁷⁶ (Partido dos Trabalhadores) – desde a fundação do partido, em 1981, como desdobramento da própria ação sindical⁷⁷, e que perdura até hoje, como pôde ser observado a partir das falas das diretoras entrevistadas e em outras observações participantes nas dependências da instituição – e o contexto de eleições presidenciais do ano de 2010, que trouxeram uma mulher como candidata petista à frente, Dilma Rousseff (eleita a primeira presidenta do país), e que esteve ao lado de Lula na abertura do 2º Congresso, permitem considerarmos a conveniência do evento naquele momento específico.

Contudo, a questão da iniciativa deve vir acompanhada, por outro lado, da valorização do processo de aprendizagem⁷⁸ que envolve, neste caso, a participação sindical das mulheres trabalhadoras: embora o congresso seja proveniente não de uma conquista direta do coletivo das mulheres metalúrgicas, esse evento certamente possibilitou, aliado às experiências cotidianas, o aprendizado na luta por direitos e a disseminação dessa luta dentre a categoria e, por extensão, para além dela.

Sobre a participação das trabalhadoras e trabalhadores no 2º Congresso:

Ao congresso, foram 29 mulheres da TRW, 30 comigo. O Sapão⁷⁹ [companheiro de CSE] estava junto também, colaborando, foi delegado. Deixamos ele ir... (risos) A gente não pode excluir eles. Estava de cota (risos). Foi maravilhoso. Eu só não levei mais porque eu não podia parar a fábrica e eram 3 dias. Mas foi uma bela aceitação! Todas as companheiras querendo participar. Foi uma luta para tirar 29 no meio de uma multidão. A empresa liberou 30

⁷⁶ E aqui se faz necessário salientar que não se pretende defender o apartidarismo.

⁷⁷ Conferir em BOITO (1991).

⁷⁸ Tomamos como referência as considerações em RODRIGUES (1991), que se referem à representação por local de trabalho como uma experiência que permite ao trabalhador “aprender com a prática” a exigir maior poder de controle.

⁷⁹ Essa entrevista foi particularmente interessante e diferente das demais porque tivemos a companhia de um diretor sindical na empresa, e colega de Gilza, Nivaldo Nunes Bezerra, o “Sapão”, que acompanhou a entrevista e, em alguns momentos, contribuiu com sua fala. De acordo com Gilza, “Sapão” é um aliado na luta pela participação das mulheres na política sindical.

[funcionárias], isso a gente negocia em mesa. Várias ficaram com vontade de participar. *Pra* você ver como já cresceu bastante a mentalidade da metalúrgica em relação a participar do sindicato. A gente quer fazer um encontrão uma vez por ano *pra* ver se elas vão se acostumando, se adaptando a ver que o sindicato faz parte da vida delas, que o sindicato não é um bicho de sete cabeças. O sindicato é todos nós juntos, homens e mulheres. (*Gilza*)

4.13 - Resistências aos papéis sexuais, a licença-maternidade e a licença-paternidade

As falas de Rosi e Tania também evidenciaram **resistência**, o questionamento das posturas culturais típicas atreladas aos papéis sexuais e a tentativa empreendida no sentido de superar certas imposições quanto às posturas de mulheres e homens (SCOTT, 1990; BUTLER, 1998; BRAH, 2006):

Eu falo *pr'os* meninos: “Vocês não vão deixar de ser machos, não vão deixar de ser homens se vocês forem mais delicados”. Eu também de vez em quando dou porrada na mesa, meto os peitos na mesa e eles me obedecem, porque não são só flores, tem dia que você tem que dar porrada: “Vai ou não vai?” (*Rosi*)

A própria criação, a cultura faz com que as pessoas entendam como uma regra que a mulher tem que ficar em casa e estar em casa na hora que o marido chega, *pra* dar roupa, comida e tudo *pra* ele. Servir ele. E eu não entendia assim. Eu achava que eram direitos iguais. Se ele tinha o direito de ir *pro* bar, por que eu não podia ir? Então eu ia. Se ele tinha o direito disso e daquilo. O filho não era só meu, era dele também. Hoje eu crio sozinha. (*Tania*)

A licença-maternidade e a licença-paternidade foram temas ressaltados na fala de Rosi:

Uma das bandeiras da CUT é 6 meses [de licença-maternidade] *pra* mulher e 6 meses *pro* homem, que é licença-paternidade. A mulher fica por 6 meses e depois o homem fica por 6 meses. Aqui no Brasil o pessoal fala assim quando a gente vai fazer a discussão: “Ele vai sair [de licença], mas vai *pro* bar, *pro* futebol”. Culturalmente, vai ser isso, mas a gente tem que [propor], não pode ter medo de ousar, de enfrentar a discussão. (*Rosi*)

Em sua fala a sindicalista abordou a licença-paternidade, argumentando em defesa da equiparação da responsabilidade de mães e pais, o que demonstra a necessidade de superar a divisão de papéis sociais que concede como exclusividade às mulheres a responsabilidade pela reprodução social, o cuidado dos filhos.

4.14 - As mulheres trabalhadoras no SMABC e a política de cotas

Ainda quanto à presença das mulheres trabalhadoras nas **atividades sindicais**:

No 6º Congresso [da categoria] nós conquistamos o espaço-criança. É *pr'as* crianças. E homens, hoje tem muito diretor que vai *pra* assembleia e leva seu filho. A mulher vai *pra* assembleia, ela precisa ter espaço *pr'as* crianças, precisa ter horário compatível... Não adianta chamar uma assembleia num sábado de manhã no sindicato. Ela vai ter muita dificuldade de ir porque trabalha de segunda a sexta. No sábado de manhã, ela vai cuidar da casa dela. Então a gente tem esse olhar. *Pra* mobilização e *pra* conquistar essas companheiras, a gente precisa muito ter esse olhar, de horários específicos *pra* marcar as reuniões, o dia. Além disso, muitas delas estudam. Então você imagina a dificuldade da participação. (*Rosi*)

A integração, efetivamente, à vida sindical é bastante cerceada às trabalhadoras que enfrentam obstáculos cuja transposição envolve inúmeras dificuldades e que acarretam, muitas vezes, a desmotivação e a desistência do engajamento. As adversidades difundidas no âmbito sindical implicam em refluxos para a representação e a incorporação das mulheres trabalhadoras. Numa tentativa de minimizar esses impedimentos, o SMABC passou a disponibilizar, recentemente – a partir do VI Congresso da categoria, realizado em 2009 –, o **espaço-criança** durante a promoção de seus eventos, a fim de que os participantes, mulheres e homens, tenham a possibilidade de levar os seus filhos.

Quando a gente foi fazer a mobilização *pro* [2º] congresso [das mulheres], a gente visitou bastantes fábricas e a maioria que nós visitamos as mulheres participavam. As mais jovens, principalmente as que estão se qualificando, se preparando *pro* futuro, elas ficaram mais interessadas em participar. Elas, até aqui nos debates, nas oficinas, elas participaram com propostas, com questionamento, foi legal. (*Tania*)

Adiar o casamento e a maternidade tem possibilitado a boa parte das mulheres trabalhadoras mais jovens percorrerem maior qualificação profissional e envolverem-se com as atividades sindicais.

Quando questionada se o sindicato é, de fato, atuante em termos da defesa dos direitos específicos das mulheres trabalhadoras, Rosi afirmou:

O sindicato [está a] cada dia mais engajado, mais comprometido com as políticas específicas, as políticas de cidadania, não só da mulher, do negro, do deficiente, de outros. Hoje um sindicato tem que ser um sindicato cidadão. Quando a gente vai ampliar a palavra cidadania, incluem as especificidades, as diversidades. Então não adianta ser um sindicato se não cuida do seu jovem, das mulheres, dos deficientes, dos negros... O sindicato só *pr'as* relações sindicais? E o nosso sindicato está avançando nessa questão da cidadania. (Rosi)

A luta para assegurar o exercício mais concreto da cidadania é característica do **novo sindicalismo** que, no Brasil, a partir da década de 1970, inicialmente no ABC paulista, levou as lideranças sindicais a preocuparem-se também com as questões relacionadas às condições de vida dos trabalhadores, de modo que esses pudessem usufruir de dignidade tanto no espaço da produção assim como na esfera política (RODRIGUES, 1997). A relevância atribuída, pelos dirigentes sindicais de diversos países, ao empenho de aproximar o sindicato dos segmentos da classe trabalhadora que ultrapassam seus sócios tradicionais, isto é, mulheres, negros, aposentados, jovens, deficientes – e que eleva as possibilidades de que o sindicalismo permaneça combativo perante os desafios atuais que acometem o mundo do trabalho⁸⁰ – é uma estratégia observada e que vem sendo adotada progressivamente, ainda que gradual e lentamente (RODRIGUES, L. M., 1999).

O tema das cotas também foi abordado pelas diretoras:

Tem mulheres competentes que, às vezes, o fator da pessoa ser mulher ou homem não pode ser um fator que determina se a pessoa participa ou não. O fator que tem que determinar tem que ser a capacidade. Mas a gente vê que, se você não colocar cota, o pessoal não mede a capacidade. Se o mundo fosse perfeito não precisaria, mas o que acaba sendo fator de desempate: “É mulher, corta”. Você acaba vendo isso na prática, pessoas competentes que não têm oportunidade. Certas coisas se você não forçar não acontecem. A gente vê muito isso nos homens, vamos acreditar no cara, vamos apoiar, vamos assessorar ele, vamos ajudar. Você vê essa preocupação. E de repente, se é uma mulher: “É perder tempo, não vai dar certo”. Esse negócio de cota é

⁸⁰ A esse respeito, conferir, por exemplo, BRAVERMAN, 1977; HARVEY, 1994.

importante porque faz a pessoa parar e fazer uma reflexão sobre o tema. (*Simone*)

Eu não sou muito fã de cota. Às vezes eles usam, pode não parecer, é um sindicato democrático, mas a gente ainda tem um certo receio de homem e mulher, às vezes a gente tem aquela dificuldade por ele ser homem entender nossos problemas de mulher. Infelizmente ainda tem aquele negócio da cota, que tem que cumprir, aí fala: “É, você só veio por causa da cota”. Sabe, essa discriminação, falar assim: “Você só está aqui porque têm as cotas”. (*Tania*)

A **política de cotas** foi implementada a partir de 1994 pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), em suas diversas instâncias, assim como nos cargos de direção da CUT e de seus órgãos, servindo como recomendação aos sindicatos filiados a ela, como o SMABC. Essa medida tem em vista estimular a participação das mulheres trabalhadoras nas instâncias de comando do sindicato e, embora o SMABC não siga adotando expressamente uma reserva de cotas, a Carta Compromisso estabelecida durante o 2º Congresso prevê, em um de seus itens, a ampliação das cotas à atuação das mulheres em todas as instâncias sindicais. No momento, o SMABC prossegue se posicionando de maneira ainda bastante vaga quanto à adoção de políticas incisivas que atuem incentivando a interação das mulheres ativamente no sindicato, haja vista que se fala em cotas, porém, sem estipular seu percentual.

4.15 - Liderança metalúrgica: seu engajamento político (sindical e partidário) e sua percepção de mundo

A conjugação, que pôde ser observada nas falas das diretoras entrevistadas, entre ser **metalúrgica, liderança sindical e petista** foi bastante marcante nos discursos. O PT – cuja formação, em 1980, teve como berço o sindicalismo no ABC paulista e foi decorrência da preocupação central com o exercício da democracia – foi mencionado por todas, que também manifestaram admiração por Lula:

O que me influenciou a ser metalúrgica foi, na década de 1980, na ditadura, na intervenção do sindicato, quando o Lula foi preso. Toda aquela atuação sindical, aquelas greves. Aquilo me fascinava! Eu falava: “Eu ainda vou ser metalúrgica!”. Eu era só dona de casa. O dia que eu entrei *pra* categoria, que eu fui trabalhar numa empresa, foi um sonho, porque eu sempre gostaria de ser. O dia em que o Lula foi

preso, eu era estudante na época, isso tudo me ajudou, eu falava: “Eu quero ser igual, eu quero participar, eu quero estar aí!” (*Rosi*)

Depois que eu comecei a trabalhar na fábrica, comecei a ver o sindicato e, depois que estava dentro do sindicato, eu me filiei ao PT. Porque no sindicato, não é só o sindical, também tem o lado político e a gente acaba se envolvendo. (*Andrea*)

Na época da eleição do Lula, eu com a bandeira do PT, vindo *pra* casa com a roupa, aqueles folhetinhos do PT, teve um dia que veio uma visita em casa e a minha filha falou: “Aqui nessa casa só entra *lulista*.” (*Simone*)

Nesse momento estamos todas da Comissão de Gênero empenhadas pela Dilma, estamos em campanha, com muito interesse, *pra* que aquela mulher se eleja. É uma mulher, é muito importante. Eu acredito que, *pra's* mulheres em geral, vai ser um orgulho ter uma mulher presidente na história do Brasil. Acredito que ela vai pensar com mais cautela em ter mais políticas públicas específicas *pra* mulheres. Ela não pode nos trair. Ela vai estar do nosso lado sim. (*Gilza*)

Em referência aos impactos sobre sua **percepção de mundo** decorrentes da atividade sindical, as trabalhadoras afirmaram:

Quando eu era dona de casa eu tinha uma informação da televisão, do que eu lia nos jornais, eu não tinha [a] vivência. Hoje não, dentro dessa minha militância eu já tive a oportunidade de viajar *pra* outros países e isso me trouxe uma percepção mais política, mais apurada. Na minha concepção de fazer o contraponto, de enxergar quais os projetos que de fato vão mudar. Não ficar com uma cortina *pra* cima e *pra* baixo, só a informação de uma televisão. Hoje eu sei diferenciar quem está a favor, de enxergar a política com mais clareza. (*Rosi*)

Participar do movimento sindical é uma escola, é um aprendizado bem maior às vezes do que em alguma universidade. A gente se forma aqui nas demandas do dia-a-dia da fábrica, os trabalhadores trazendo uma demanda e você tem que ter conhecimento da causa. Se não tem, tem que ir buscar. Então você está aprendendo constantemente a política, leis, CLT, convenções coletivas e a política geral sem dúvida. (*Ana Nice*)

A gente tem que enxergar o mundo dessa forma [permeado pelo conflito de classes] e agir de forma organizada: a gente tem que buscar os interesses da nossa classe. Mas tem gente que nem se enxerga em classe. Se a gente não se organizar, a gente não vai chegar nunca. O pessoal não tem ideia do que a gente tem hoje foi luta de classe. O pessoal que é novo não tem ideia do quanto o pessoal sofreu *pra* chegar ao 13º salário, à licença-maternidade de 120 [dias], fundo de

garantia, aposentadoria, INSS. Coisas que a gente foi avançando, direitos trabalhistas que foram um parto. (*Simone*)

Uma atuação sindical mais ativa permite que as mulheres trabalhadoras desenvolvam um olhar crítico acerca da política e dos embates entre capital e trabalho – e entre os próprios trabalhadores como uma categoria não-homogênea –, o que contribui a fim de reforçar a luta pelos seus direitos.

Durante os anos de 1930 – quando o Estado impôs, através de um decreto-lei, a obrigatoriedade do reconhecimento oficial dos sindicatos – e até pelo menos a década de 1950 – momento em que os grandes parques industriais produtores de bens intermediários e de bens de consumo durável estavam surgindo no Brasil –, a classe operária brasileira (o que também não significa que ela fosse desprovida de qualquer tradição de luta) ainda estava em formação. Relativamente, compunha um contingente reduzido e pouco expressivo no total da população do país, geograficamente dispersa, já que havia poucos centros urbanos onde apresentasse maior concentração. Durante a República Oligárquica, os operários, bem como os trabalhadores dos setores médios da sociedade, eram excluídos do sistema político. A partir do golpe de 1964 permaneceu o tutelamento do Estado sobre os sindicatos, no intuito de conter a ascensão das correntes reformistas e revolucionárias no movimento sindical. No entanto, no momento em que a crise da ditadura militar se pronunciou, o proletariado industrial havia se expandido significativamente e, além desse expressivo crescimento quantitativo, núcleos dessa classe operária estavam se concentrando, num processo que vinha desde os anos de 1950, em estabelecimentos fabris de grande porte e em cidades industriais (caso dos operários das montadoras na indústria automobilística em São Bernardo do Campo). Esse novo operariado destacou-se por sua maior capacidade de mobilização e reivindicação, de manter estáveis as organizações nos locais de trabalho, além de recorrer com mais frequência a movimentos grevistas, o que permitiu ao operariado a conquista de acordos de trabalho e direitos mais vantajosos (BOITO, 1991: pp. 55-60).

4.16 - Libertação e otimismo

Durante os 12 anos em que esteve casada, Rosi dedicou-se ao cuidado dos filhos e ao trabalho doméstico e foi a partir de sua separação que se inseriu no mercado de trabalho. A dirigente narrou o episódio como uma **libertação**:

Independente! É a palavra! Eu me senti dona do que eu gostaria a partir desse período. Quando eu entrei no mercado de trabalho, que eu fui trabalhar, a minha independência foi conquistada a partir daí.
(*Rosi*)

Gilza comentou que já militava antes de se separar, mas que tinha de fazê-lo escondido, já que o marido não a apoiava:

Na época que eu comecei a militar, eu era casada ainda, então eu encontrava dificuldade em fazer parte da militância, ir ao sindicato, nas assembleias, reuniões. Eu tinha um pouco de dificuldade porque ele não queria. Mesmo assim eu ia, meio escondidinho, quando tinha uma folguinha eu ia. Uma vez aconteceu um caso engraçado que eu fui numa assembleia escondida e na assembleia não saiu do jeito que eu achava que tinha que sair e passei a noite chorando e tinha que esconder, ir *pro* banheiro, *pra* ele não ver e não ter a cobrança, “*tá* vendo, fica se envolvendo, olha o que dá”. Eu chorava escondido *pra* não ter cobrança depois. Ele não apoiava não. Depois veio a separação e eu estava no movimento e fui ficando mais, me aprofundando, fui me libertando. (*Gilza*)

Andrea, a única dirigente entrevistada que é casada, demonstrou receio em sua fala a respeito da possibilidade de manter simultaneamente seu casamento e a militância sindical:

Até quando ele [o marido] vai se permitir? Vai chegar uma hora que ele vai falar: “Não, chega, basta, vou ser feliz”. Não dá *pra* ter as duas coisas. De vez em quando eu falo *pra* ele que ele devia ter [se] casado com uma mulher tranquila, que ia viver *só pra* ele: “Você foi casar comigo?”. Vai chegar uma hora que ele vai falar: “Não, chega, quero uma ‘mulherzinha!’” (*Andrea*)

Usando a expressão “*mulherzinha*”, Andrea refere-se às mulheres que trabalham como donas de casa, desempenhando as atividades mais convencionais atribuídas pela tradicional divisão sexual de papéis sociais. Recorre a uma expressão depreciativa – e que tem justificado reivindicações, por parte de movimentos sociais, a fim de que as donas de casa recebam salários e tenham direito à previdência social, por exemplo –, evocando uma imagem da mulher que reflete a contradição a que mesmo os agentes comprometidos com a ação política pela transformação de padrões culturais conservadores e desiguais estão sujeitos, porque também eles incorporaram matrizes de pensamento que permeiam essa ordem social assimétrica (BOURDIEU, 1999). Trata-se de uma postura que indica que as mudanças nos

modos de pensar e nos comportamentos se dão de maneira gradual e lenta e que padrões tradicionais permanecem, convivendo com os ímpetus dos agentes comprometidos com a transformação social (HOGGART, 1957).

No entanto, essa fala da Andrea também demonstra que a sindicalista tem consciência de que pertence a uma fração de classe que desfruta de uma posição distinta de boa parte das demais mulheres trabalhadoras na divisão sexual do trabalho. E, a depender da percepção do companheiro de relação amorosa com quem se relaciona, esse poder relativo de que uma mulher trabalhadora sindicalista desfruta pode também torná-la mais interessante e desejável (KEHL, 1993).

A dificuldade de viver um relacionamento e dedicar-se à militância foi retratada por Simone:

O que eu posso falar da vida sindical... Até dificulta arranjar um namorado, nossa vida é tão corrida! [Além disso,] “É diretora sindical!” Eu já perco as chances dos homens da montadora, de chegar perto. Ficam tudo com medo. É uma vida de doação. (*Simone*)

Ser “o namorado da sindicalista” ou o “marido da sindicalista” pode, de acordo com a interpretação de alguns homens, envolvê-los numa situação na qual se sintam desconfortáveis e fragilizados, por não estarem numa relação na qual suas companheiras desempenham um papel tipicamente feminino (KEHL, 1993).

Tania, que passou por um processo de separação mais complicado e mencionou ter sofrido agressão, afirmou que se viu diante de uma escolha, que teve de se desprender de seu casamento para engajar-se na militância sindical:

Em 2002 eu passei por um processo de separação e de agressão junto. Como eu ficava muito ausente na minha casa por conta das atividades do sindicato, da escola, que eu voltei a estudar, o meu ex-marido, a minha sogra falava na época, ele se sentia inferior a mim. Então teve agressão e aí eu acabei me separando. Eu não vou culpar o sindicato, a minha vida, a rotina do sindicato, que a vida política que foi culpada da minha separação, não, não foi. Mas é mais uma coisa que eu tive que me dedicar e me desprender de outra. Eu acho que o problema principal da minha separação é a cultura que as mães de antigamente colocavam *pr'os* filhos, que mulher tem que ficar em casa. A sociedade no geral [nos propõe essa cultura], que mulher tem que ficar em casa, fazer a comida *pr'o* marido, fazer isso, fazer aquilo. (*Tania*)

É possível que alguns companheiros de relacionamento não consigam conviver com a projeção política de suas companheiras, manifestando ciúmes e insegurança e tornando-se vulneráveis a manifestar um comportamento machista agressivo (Marilena Chauí em entrevista a Kehl, 1993: p. 27).

Rosi também falou do **otimismo** como uma característica da luta pelo espaço das mulheres no sindicato e na sociedade:

A partir do momento em que você pensa em transformar e mudar uma sociedade, em trabalhar com especificidades, você tem de ter o mínimo de otimismo. Se você for achando que já vai perder, então é melhor nem entrar, né? A gente entra sempre *pra* ganhar. Mas uma coisa que tem de ficar atento, escrever as histórias das nossas heroínas, as nossas mulheres que morreram, contribuíram para a nossa história. Nada como as feministas, as instituições, a sociedade civil e os sindicatos... Então eu sempre registro a nossa história. A história das metalúrgicas tem uma grande contribuição. Eu fico atenta: vamos registrar as Marias, as Joanas. (*Rosi*)

Rosi falou da importância de se por em destaque as histórias de vida marcadas por resistências diárias das inúmeras mulheres e que, muitas vezes, no entanto, passam despercebidas e invisibilizadas.

A entrada para o mercado de trabalho confere às mulheres a possibilidade de assegurar sua autonomia financeira assim como a possibilidade de fazer escolhas no que se refere, em nossa análise, ao exercício do engajamento político sindical (além de partidário, conforme os relatos das entrevistadas) e permite a elas almejem maior liberdade. No entanto, essa libertação é, muitas vezes, cerceada diante de um cenário, e aqui nos referimos mais precisamente à cultura operária metalúrgica – constituído pelo apego à tradição nos âmbitos familiares, produtivos e mesmo sindical –, que as desqualifica na apropriação das esferas de comando e decisão do sindicato. Diante do que foi exposto nos depoimentos das diretoras entrevistadas ao longo de toda esta pesquisa, não é de se estranhar, portanto, que as falas de duas delas nesta última seção tenham mencionado as palavras “independência” (Rosi) e “liberdade” (Gilza, que afirmou que, após sua separação, foi se libertando e pôde se envolver mais intensamente com a militância sindical), ambas em referência ao término de seus casamentos. São diversos os fatores que culminam numa separação, conforme evidenciou a fala da Tania, mas o que podemos afirmar é que certamente há atritos e existe, em alguma medida, dentro dos parâmetros conferidos pelos limites empíricos desta análise, uma incompatibilidade entre desempenhar o papel de esposa ou companheira numa relação

amorosa e atuar como dirigente sindical. Contribuem no sentido de comprovar esta observação a insegurança que Andrea deixou transparecer em seu depoimento com relação à possibilidade de manter conciliando seu casamento e o engajamento sindical, bem como a fala da Simone, que expressou claramente que a falta de tempo, em função da sobrecarga de tarefas, e alguns impactos negativos, que podem ser gerados pela militância sindical quanto à percepção que se elabora a respeito das mulheres que decidem se engajar, dificultam os envoltimentos amorosos. A reversão de um cenário assimétrico – tanto do ponto de vista conjuntural, de uma cultura que, muitas vezes, as desfavorece, como do ponto de vista do ambiente sindical metalúrgico, significativamente masculino – empreendida pelas mulheres trabalhadoras, que se empenham na conquista dos espaços de poder no sindicato, tem envolvido a luta, travada cotidianamente como pudemos verificar, e a adoção de posturas otimistas quanto aos impactos dessa luta.

Conclusão:

A análise das trajetórias individuais das mulheres dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC possibilita-nos apontar cinco elementos em comum a respeito da história de vida das entrevistadas:

- I) relataram a perda, ainda jovens, dos pais;
- II) à exceção de uma, as demais diretoras comentaram ter passado por processo de separação dos seus respectivos cônjuges;
- III) demonstraram preocupação em obter formação superior;
- IV) expressaram admiração pelo ambiente político singular (sindical e partidário) característico de São Bernardo do Campo, admiração disposta, de maneira geral, dentre os metalúrgicos;
- V) referiram-se a confrontos, em algum momento, com suas chefias no local de trabalho.

A partir desses elementos em comum podemos traçar uma trajetória do movimento sindical das mulheres trabalhadoras dirigentes do SMABC: os dois primeiros itens apontados permitem-nos constatar que, em algum momento de suas vidas, as entrevistadas assumiram a responsabilidade de prover a existência de suas famílias, sendo que cinco delas são chefes de família e apenas uma compartilha, com o marido, das despesas domésticas, além de outra ser solteira e morar sozinha. Percorrer a realização do ensino superior revela a preocupação em obter melhor qualificação profissional e galgar melhores posições e salários na hierarquia das empresas ou mesmo em obter maior *status* dentro do movimento sindical. A tradição de combatividade na luta pelos direitos trabalhistas e por condições de vida dignas encabeçada pelo SMABC e sua estreita proximidade com o PT, desde a fundação deste partido por membros do sindicato, favorecem a vinculação das mulheres trabalhadoras com ambas as instituições, conforme pôde ser observado nas falas de todas as dirigentes entrevistadas. Os confrontos com as chefias no ambiente de trabalho – tendo sido esses confrontos diretos ou manifestos em forma de descontentamentos por parte das trabalhadoras – incentivaram-nas a se posicionarem como representantes dos trabalhadores, atuando, portanto, como catalisadores da participação sindical das diretoras entrevistadas.

Merece ainda que coloquemos em destaque o contexto geral da intervenção das mulheres trabalhadoras no SMABC. A realização do 2º Congresso das Mulheres

Metalúrgicas, em março de 2010, após 32 anos da realização do 1º evento, como uma proposição inicial da presidência do sindicato e tarefa a ser desempenhada pelas diretoras, num cenário de eleições presidenciais com uma candidata petista à frente da disputa (vitoriosa, Dilma foi eleita a primeira presidenta do Brasil em outubro, no segundo turno) torna possível interpretá-lo como um evento organizado em decorrência do intuito que ultrapassou o objetivo de estimular a discussão sindical e a efetiva inserção das mulheres trabalhadoras na instituição e que também atendeu à intenção de promover e atrair maior notoriedade à então, naquele momento, pré-candidata no processo eleitoral.

Além disso, chama atenção a recusa da presidência do sindicato, abordada por duas das dirigentes entrevistadas, ao respaldo para a criação de uma Secretaria da Mulher no SMABC, conforme uma solicitação das diretoras da Comissão de Gênero, permitindo a constatação de que a instituição permanece como espaço predominantemente masculino⁸¹, que atribui relevância relativa à interação das mulheres trabalhadoras e de que há restrições à promoção desta interação, principalmente quanto ao compartilhamento das esferas de decisão no âmbito sindical. Isto é, a partir das observações apontadas, podemos constatar que ainda é incipiente a disputa dos espaços de poder do SMABC pelas mulheres trabalhadoras e que é questionável a relevância atribuída pela presidência desse sindicato à efetiva participação das mulheres nos processos de tomada das decisões e na condução da prática sindical.

Em contrapartida à negativa da criação da Secretaria da Mulher, a presidência do sindicato acenou com a disponibilidade de uma vaga na diretoria executiva para o próximo mandato, o que significaria a participação diluída de uma mulher dentro de um total de onze integrantes e representaria uma atuação mais simbólica do que de fato participativa. Esta análise deve ressaltar a possível constatação de que o movimento sindical das mulheres trabalhadoras do SMABC, a despeito de sua luta, ainda não esteja suficientemente avançado, no que se refere à sua capacidade de pressão, a ponto de sustentar a exigência de compartilhamento das altas instâncias, em função de um ambiente sindical desfavorável a sua participação, do número de diretoras ser ainda bastante reduzido (11 mulheres de um total de 235 membros que compõem a diretoria plena) e do acúmulo de funções que elas têm de dar conta em suas jornadas cotidianas⁸².

⁸¹ Embora seja imprescindível enfatizar as reivindicações do SMABC por direitos específicos às mulheres trabalhadoras, difusor, por exemplo, da campanha pela ampliação da licença-maternidade por 180 dias, direito que, no entanto, se refere à mulher enfatizando como seu papel primordial ser mãe.

⁸² Em se tratando do espaço produtivo, as dirigentes expressaram intensa preocupação em estarem presentes nas empresas, em luta pelo respeito aos direitos trabalhistas e à dignidade das trabalhadoras e trabalhadores.

A criação de uma Secretaria da Mulher no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC não significaria que, apenas com a sua criação, estaria consolidada a participação das mulheres nesse sindicato, mas antes se favoreceria o desencadeamento de um processo que lute pelo “empoderamento” das mulheres trabalhadoras nessa instituição. Conferiria maior estabilidade – com verbas mais amplas e regulares, a produção de material sindical composto por conteúdos de gênero e dirigido a trabalhadoras e trabalhadores – para a defesa das reivindicações específicas dessas mulheres e fortaleceria a atuação delas pela apropriação dos cargos de direção, não apenas com a finalidade de que ocupem os espaços eventualmente atribuídos por cotas – mas que a ocupação das vagas reservadas pela política de cotas venha acompanhada da qualificação das lideranças a partir, por exemplo, da realização de cursos de formação sindical nos quais constem as problemáticas de gênero –, e sim que participem enquanto agentes comprometidas com a condução dos rumos de sua história e tomadoras de decisão no SMABC.

Em se tratando dos cursos de formação por ora oferecidos pelo SMABC, constatamos que não existe uma política de gênero sistemática implementada, tendo em vista que os cursos são majoritariamente orientados à capacitação de militantes e dirigentes em exercício e o número acentuadamente reduzido de mulheres atuantes como dirigentes sindicais indica que não há medidas concretas sendo tomadas pela política de formação no sentido de ampliar essa participação. No que se refere a conteúdos que abordem a temática das relações de gênero – e, portanto, detenham seu foco nas discrepâncias em termos de acesso aos espaços de poder na sociedade em geral e particularmente no sindicato –, verificamos que, à exceção de um curso extensivo oferecido em 2002, em que foi proposta uma atividade para a análise da desigualdade de gênero na sociedade, o tema não é pauta regular dos programas de aulas, sendo eventualmente perpassado em alguns momentos pontuais da formação.

Finalmente, é relevante salientar que a atual diretoria do sindicato preocupou-se em convocar o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas, o que certamente deve impulsionar a organização das trabalhadoras da base. A presença de 502 pessoas, dentre delegadas e delegados (das quais 435 eram mulheres), demonstra que há um número expressivo de trabalhadoras que atribuem importância à ação sindical e estão dispostas a participar politicamente. Trata-se de um público ao qual devem ser direcionadas campanhas de formação – com a discussão das relações de poder e das desigualdades sociais entre mulheres e homens, estabelecidas também no sindicato, e que mantêm à margem 13,7 mil mulheres metalúrgicas –; convites para compor os órgãos de organização nos locais de

trabalho, o que conferiria *status* de prioridade às demandas pelo reconhecimento de seus direitos trabalhistas e por seu direito à participação em todas as esferas sindicais – e, nesse sentido, a adoção da política de cotas que demarque um percentual mínimo de presença seria muito favorável, tendo em vista que obrigaria a reserva de postos, nas diversas instâncias, inclusive na direção executiva, assegurando a participação das trabalhadoras –; além de encontros periódicos de mulheres trabalhadoras, como o que já está previsto para acontecer em 27 de maio de 2011 – o 1º Encontro Anual de Mulheres Metalúrgicas, cujo tema é *Trabalho e Participação: a Busca de Autonomia para as Mulheres*. Aplicadas em conjunto, essas estratégias certamente contribuirão para o desenvolvimento de uma cultura sindical que consiga, de fato, envolver a luta ampla em defesa da democracia social em ações concretas que possibilitem a democratização do espaço sindical.

Bibliografia

ABRAMO, Laís Wendel. **O Resgate da Dignidade** (A Greve de 1978 em São Bernardo). Dissertação de Mestrado. FFLCH/USP, São Paulo, 1986.

ABRAMO, Laís. **Inserção Laboral das Mulheres na América Latina: uma força de trabalho secundária?** *Estudos Feministas*, Florianópolis, 12(2): maio-agosto/ 2004.

ADELMAN, Miriam. **A Voz e a Escuta**. Tese de Doutorado. UFSC, 2004.

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. **Difícil Caminho – Sindicatos e Política na Construção de Democracia**. In: REIS, F. W. e O'DONNELL, G. (org.) *Democracia no Brasil – Dilemas e Perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **O Novo Sindicalismo**. São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991.

ARAÚJO, Angela M. C.; FERREIRA, Verônica C. **Construindo um Espaço: A Participação das Mulheres no Movimento Sindical (1978-1988)**. *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, 10/11: 55-81, 1998.

_____. “Sindicalismo e Relações de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva”. In: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.). **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**. São Paulo, ABEP/ NEPO-UNICAMP e CEDEPLAR-UFMG/ Editora 34, 2000.

_____; CARTONI, Daniela Maria. JUSTO, Carolina Raquel de Mello. **Reestruturação Produtiva e Negociação Coletiva nos Anos 90**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, V. 16, N.º 45, 2001.

_____; OLIVEIRA, E. M. de. **Reestruturação produtiva e impactos sobre as condições de trabalho e de saúde das trabalhadoras metalúrgicas**. Relatório de Pesquisa. Unitrabalho, 2001.

_____. **Apresentação. Dossiê: Gênero no Trabalho**. *Cadernos Pagu*, N.º 17-18, Campinas, 2002.

ARAÚJO, A. M. C., GITAHI, Leda. **Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas entre os Metalúrgicos Paulistas**. *Idéias*. Campinas, V. 9 e 10, N.º (2) – (1), pp. 65-111, 2003.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. **Gênero nos Estudos do Trabalho (para lembrar Elizabeth Souza Lobo)**. *Gênero nas Fronteiras do Sul*, pp. 85-96, 2005.

ARAÚJO, Angela M. C.; OLIVEIRA, E. M. **Reestruturação Produtiva e Saúde no Setor Metalúrgico: a percepção das trabalhadoras**. *Sociedade e Estado*. V. 21, N.º 1, Brasília, jan/abr., 2006.

ARAÚJO, Maria Clara de Oliveira. **Potencialidade e Limites da Política de Cotas no Brasil**. *Revista de Estudos Feministas*, V. 9, N.º 1, 2001.

- ARENDDT, Hannah. **Da Revolução**. Brasília: Editora UNB & Editora Ática, 1988.
- ARENDDT, Hannah. **Entre o Passado e o Futuro**. São Paulo: Perspectiva, 1979.
- _____. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1981.
- _____. **As Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.
- BLASS, Leila Maria da Silva. **Mulheres Fora de Lugar?** *Cadernos Pagu*. (17/18) 2001/2002: pp.311-338.
- BOITO Jr., Armando. “Reforma e Persistência da Estrutura Sindical”. In: BOITO Jr., Armando (org.) **O Sindicalismo Brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- BOITO Jr., Armando. **De Volta para o Novo Corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro**. *São Paulo em Perspectivas*. V. 8, N.º 3, jul-set., pp. 23-28, 1994.
- BOURDIEU, Pierre. “A Ilusão Biográfica”. In: **Razões Práticas: sobre a Teoria da Ação**. 1ª edição. São Paulo: Papirus Editora, 1994.
- _____. (coord.). “Compreender”. In: BOURDIEU, P. **A Miséria do Mundo**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BRAH, Avtar. **Diferença, Diversidade, Diferenciação**. *Cadernos Pagu* (26), janeiro-junho de 2006.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 3ª edição, 1981.
- BRITO, Maria Noemi Castilhos. **Sindicato no Feminino: uma Luta de Formiga**. Dissertação de Mestrado. Campinas, UNICAMP, 1985.
- BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da dominação? (Brasil, 1985-1995)**. In: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.). **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**. São Paulo, ABEP/NEPO-UNICAMP e CEDEPLAR-UFGM/ Editora 34, 2000.
- CAPPELLIN, Paola. **Viver o Sindicalismo no Feminino**. *Revista de Estudos Feministas*, N.º especial, IFCS/UFRJ. Rio de Janeiro, 1994.
- CAMARGO, Zeíra Mara. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as Ações Regionais na década de 1990. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos. Comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Annablume, 2007.
- CASTRO, Mary Garcia. **Gênero e Poder no Espaço Sindical**. *Estudos Feministas*, V. 3, N.º 1, IFSC/UFRJ, Rio de Janeiro, 1995.

CHADAREVIAN, Pedro Caldas. **Para Medir as Desigualdades Raciais no Mercado de Trabalho**. Texto apresentado no GT Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea, 30º Encontro Anual da ANPOCS, 2006.

_____. **Os Descaminhos das Ações Afirmativas no Brasil**. *Jornal Valor Econômico*, 13 de julho de 2010.

CONSONI, Flavia; GUIMARÃES, Nadya. “Os Motores do Crescimento Econômico e a Produção de Desigualdades Sociais: problemas de equidade na indústria automobilística do ABC”. **Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça no ABC paulista**. CD ROM, 2003.

CORIAT, Benjamin. “Ohno e a escola japonesa de gestão de produção: um ponto de vista de conjunto”. In: HIRATA, Helena (org.), **Sobre o “Modelo” Japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

CORRÊA, Mariza. **O Sexo da Dominação**. *Novos Estudos*, N.º 54, julho de 1999.

COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci; LIMA, Maria Ednalva Bezerra; SOARES, Vera (organizadoras). **Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho**. São Paulo: CUT, 2004.

DELGADO, Maria Berenice. **Mais Mulheres na Direção da CUT**. *Estudos Feministas*, Ano 4, 1º semestre, 1996.

DIEESE. **Perfil da Mulher Metalúrgica**. 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC. Março/2010.

DIEESE. **O Emprego Doméstico no período de 2000 a 2009**. Pesquisa de Emprego e Desemprego. Região Metropolitana de São Paulo. Março/2010.

FERREIRA, Verônica Clemente. **Sindicatos: Espaços para a Atuação das Mulheres? Um estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores num cenário de reestruturação produtiva (1986-1999)**. Dissertação de Mestrado. UNICAMP, 2005.

FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. **Aumento da Participação de Mulheres no Mercado de Trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** Mercado de Trabalho, 41. Nota Técnica IPEA. Novembro/2009.

Fundação Friedrich Ebert e Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT. **“Igualdade é o Máximo, Cota é o Mínimo. As Mulheres no Mundo Sindical.”** Cartilha distribuída na 2ª Plenária Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT, 2008.

Fundação Seade e DIEESE. **Mulher e Trabalho: Inserção das Mulheres com Escolaridade Superior no Mercado de Trabalho**. São Paulo, março de 2011, nº 22.

GABAN, Sílvia. **Saber mais para lutar melhor**: concepção e prática da formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista e as novas estratégias sindicais no período 1998-2010. In: III Simpósio de Pós-Graduandos em Sociologia. USP, UNESP, UNICAMP, UFSCAR, UFRJ, UFPR. 2010.

GARCIA, Ivete. **As Operárias do ABC: reestruturação produtiva, relações de gênero e participação sindical feminina nos anos 1990**. São Paulo: Ed. do Autor, 2007.

GITAHY, L.; Hirata, H.; Lobo, E; Moisés, R. L. **Operárias, Sindicalização e Reivindicações. 1970-1980**. *Revista de Cultura e Política* (8) jun., p. 90-116, 1982.

GIULIANI, Paola Cappellin. Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: PRIORE, Mary Del (org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. 4ª edição. São Paulo: Loyola, 1994.

HIRATA, Helena (org.). **Sobre o Modelo Japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, Helena. **Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero**. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 4, N.º 7, 1998.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **A Classe Operária tem dois Sexos**. *Revista de Estudos Feministas*, IFSC/UFRJ, ano 2, 1º semestre, 1994.

_____. **Nova Divisão Sexual do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. “O Universo do Trabalho e da Cidadania das Mulheres – um Olhar do Feminismo e do Sindicalismo”. In: COSTA, OLIVEIRA, LIMA, SOARES (org.). **Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho**. São Paulo: CUT, 2004.

HOGGART, Richard. **As Utilizações da Cultura. Aspectos da Vida Cultural da Classe Trabalhadora**. Rio de Janeiro: Editorial Presença, 1957.

HOLZMANN, Lorena. **Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas**. *Sociologias*. Porto Alegre, ano 2, N.º 4, Jul/Dez 2000, pp. 258-273.

HUMPHREY, John. **Sindicato: um Mundo Masculino**. São Paulo: *Novos Estudos CEBRAP*, V. 2, 1, abril de 1983, pp. 47-52.

IZUMI, Paulo Kazuhiro. **O Bancário e a Exigência de uma Nova Qualificação**. São Paulo: EDUC, 1998.

KECK, Margareth. “O Novo Sindicalismo na Transição Brasileira”. In: STEPAN, A (org.) **Democratizando o Brasil**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

KEHL, Maria Rita. **Vestidas para Mandar. Política de Saias Justas**. *Teoria & Debate*. Nº 21, 2º trimestre de 1993.

LIMA, Jacob Carlos; GONDIM, Linda. **A Pesquisa como Artesanato Intelectual – considerações sobre método e bom senso**. João Pessoa: Manufatura, 2002.

LOBO, Elisabeth Souza; HUMPHREY, John; GITAHY, Leda; MOISÉS, Rosa. “A Prática Invisível das Operárias”. In: KARTCHEVSKY, André et al. **O Sexo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

LOMBARDI, Maria Rosa. **Reestruturação Produtiva e Condições de Trabalho: Percepções dos Trabalhadores**. *Educação e Sociedade*, ano XVIII, N.º 61, dezembro de 1997, pp. 64-87.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O Sindicalismo Brasileiro na segunda metade dos anos 90**. *Tempo Social*. Revista de Sociologia USP. São Paulo, 11(2): 155-182, out. 1999 (editado em fev. 2000).

MORAES, Maria Lygia Quartim de. **O Feminismo Político do Século XX**. *Margem Esquerda*. Ensaio Marxistas, N.º 9. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

PENA, Maria Valéria. **Mulheres Trabalhadoras: presença feminina na construção do sistema fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

NORONHA, Eduardo G. “Greves e Estratégias Sindicais no Brasil”. In: OLIVEIRA, Carlos A. e outros (org.) **O Mundo do Trabalho**. São Paulo: CESIT/Scritta, 1994.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**. 2ª Edição. São Paulo: Brasiliense, 1995.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil** (elaborado pelo DIEESE no âmbito da cooperação técnica entre a OIT e a Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres). Brasília: OIT, 2009.

OLIVEIRA, Iolanda Carvalho de. **Pesquisa, Formação e Ação Sindical: um olhar sobre a formação**. Caderno do Aluno, curso Sindicato e Sociedade, unidade 5-A. Programa de Formação de Dirigentes, Departamento de Formação Sindical/SMABC, 15/6/2002.

OSTRONOFF, Leonardo José. **Poder, Gênero e Identidades. Um Novo Momento no Sindicalismo**. Dissertação de Mestrado. USP, 2007.

PIERUCCI, Antônio Flávio. **Ciladas da Diferença**. *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP, São Paulo, V. 1(1), 1990.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

RODRIGUES, Carla. **Butler e a Desconstrução do Gênero**. *Estudos Feministas*. Florianópolis, V. 13, nº 1, Jan./ Abr., 2005.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissão de Fábrica e Trabalhadores na Indústria**. São Paulo: Cortez Editora; Rio de Janeiro: FASE, 1990.

_____. “As Comissões de Empresa e o Movimento Sindical”. In: BOITO Jr, Armando (org.). **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

_____. **Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: a Trajetória da CUT.** São Paulo: Scritta, 1997.

_____. “A Trajetória do Novo Sindicalismo”. In: RODRIGUES, Iram J. (org.) **O Novo Sindicalismo: vinte anos depois.** Petrópolis: EDUC/ Ed. Vozes/Unitrabalho, 1999.

_____. **Um Laboratório das Relações de Trabalho: o ABC paulista nos anos 90.** *Tempo Social.* Revista de Sociologia USP. São Paulo, 14 (1): 137-157, maio de 2002.

_____. “Transformações no Mundo do Trabalho e Dilemas do Sindicalismo”. In: SILVA, Josué Pereira; RODRIGUES, Iram Jácome (orgs.). **André Gorz e seus Críticos.** São Paulo: Annablume, 2006.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). **Trabalho e Sindicato em Antigos e Novos Territórios Produtivos. Comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense.** São Paulo: Annablume, 2007.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e Sindicatos: Escritos de Sociologia Política.** São Paulo: Ed. Ática, 1990.

_____. “As Tendências Políticas na Formação das Centrais Sindicais”. In: BOITO Jr, Armando (org.). **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80.** São Paulo: Paz e Terra, 1991.

_____. **Destino do Sindicalismo.** São Paulo: Edusp, 1999.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria Útil para a Análise Histórica.** *Educação e Realidade.* V. 20(2), 1990.

SOARES, Vera. “Acordos Coletivos e as Trabalhadoras”. In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice Rangel de Paiva (org.), **Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana.** São Paulo, Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

SOUZA, Vera Lúcia de. **A Qualificação do Conceito Assédio Moral: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano.** Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos (2008).

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A Classe Operária tem dois Sexos. Trabalho, Dominação e Resistência.** São Paulo: Brasiliense, 1991.

STEIN, Leila de Menezes. **Trabalhismo, Círculos Operários e Política.** A construção do sindicato de trabalhadores agrícolas no Brasil (1954 a 1964). São Paulo: Annablume; FAPESP, 2008.

Documentos de Resolução de Congressos:

Resolução do 2º Congresso da Mulher Metalúrgica do ABC: “Construindo a Igualdade entre Mulheres e Homens”, 2010.

Caderno de Teses do III Congresso dos Metalúrgicos do ABC: “Definir as Lutas e Preparar o Sindicato para o Futuro”, 1999.

Resolução do IV Congresso dos Metalúrgicos do ABC: “Os Metalúrgicos do ABC e a Reforma Sindical”, 2003.

Caderno de Resoluções do VI Congresso dos Metalúrgicos do ABC: “Construindo um Brasil Justo e Democrático: emprego e trabalho decente”, 2009.

ANEXO 1

Roteiro de Entrevista:

Histórias de vida: as mulheres trabalhadoras diretoras da Comissão de Gênero do SMABC.

Tópicos como diretrizes para discussão:

1º Tópico: **Geral**

Nome, idade, cidade de nascimento, estado civil, tempo de união, número de filhos, local de moradia, escolaridade, proveniência dos pais e ocupações destes.

2º Tópico: **Trajetória como trabalhadora**

- Formação profissional: quais os cursos profissionalizantes realizados; como avalia a relevância destes para o trabalho executado?
- Empresas na quais trabalhou, cargos, atividades desempenhadas e qual o tempo de permanência?

3º Tópico: **Trajetória como militante e presença no SMABC**

- Há quanto tempo e como ocorreu seu ingresso na militância, suas motivações, destaca quais mobilizações das quais participou e por quê?
- Há quanto tempo está no SMABC e atuando na direção, mais especificamente; como avalia a força reivindicatória da defesa dos trabalhadores como um todo (mulheres e homens) na luta geral do SMABC; e quanto às questões específicas apresentadas pelas mulheres trabalhadoras, como o sindicato recebe e defende estas questões (creches, equiparação salarial, mesmas chances de ascensão profissional que os colegas trabalhadores)?
- Como avalia a implementação da política de cotas (a partir de 1994) em nossos dias: é fruto desta política, conhece outras militantes que tenham se engajado a partir do incentivo desta política; o SMABC é receptivo com as cotistas; elas de fato atuam de modo participativo das reuniões internas (por exemplo, dos congressos) e das mesas de negociação com o patronato, quando a categoria está reunida?
- Quanto à comissão das mulheres trabalhadoras, quais as expectativas em torno desta comissão?

- Assédio: como o sindicato trata dessa questão; há discussão, há denúncias pelas trabalhadoras; o sindicato averigua as ocorrências?
- Proposição do 2º Congresso: de quem foi a iniciativa; é uma reivindicação antiga das trabalhadoras; por que avalia que este foi o momento propício?
- Em sua opinião, as mulheres têm o mesmo poder de decisão que os homens no sindicato?

4º Tópico: **Trabalho doméstico e rotina com a família**

- Como se dá o desempenho do trabalho doméstico em sua casa: há compartilhamento das tarefas, quanto tempo despende com este trabalho diariamente, contrata serviços de empregada(o) doméstica(o)?
- Há conflitos a respeito do trabalho doméstico em sua casa?
- Quem é chefe de família, como se dá a tomada das decisões familiares?
- Como avalia sua presença no acompanhamento da vida dos filhos; eles reclamam maior presença?
- Como sua família avalia sua atividade militante? E você?

ANEXO 2

Diferença de Remuneração entre Mulheres e Homens Metalúrgicos

Subsetor	Brasil (exceto base SMABC)			Estado de São Paulo (exceto Base SMABC)			Base do SMABC (4 municípios)		
	Homens	Mulheres	Diferença Gênero (%)	Homens	Mulheres	Diferença Gênero (%)	Homens	Mulheres	Diferença Gênero (%)
Metalurgia Geral	1.876,78	1.373,01	-26,8%	2.055,06	1.481,55	-27,9%	1.951,54	1.517,23	-22,3%
Equips. Inform., Eletrôn., e Ópticos	2.512,06	1.450,63	-42,3%	3.274,20	1.846,47	-43,6%	2.227,68	1.368,35	-38,6%
Máquinas, Apar. e Mat. Elétricos	2.061,78	1.297,76	-37,1%	2.437,97	1.502,78	-38,4%	1.946,18	1.269,73	-34,8%
Máquinas e Equipamentos	2.371,98	1.751,42	-26,2%	2.720,01	1.977,55	-27,3%	2.893,43	1.855,16	-35,9%
Montadoras	4.003,44	3.668,62	-8,4%	5.562,37	4.757,41	-14,5%	5.735,73	5.423,72	-5,4%
Autopeças	2.434,40	1.524,62	-37,4%	2.783,90	1.783,40	-35,9%	2.466,51	1.882,77	-23,7%
Outros Equips. Transporte	3.014,40	2.605,30	-13,6%	5.118,27	4.057,94	-20,7%	1.280,81	986,57	-23,0%
Manut., Rep., Instalação Máqs. Equips.	1.647,04	1.160,35	-29,5%	1.802,78	1.222,97	-32,2%	2.153,53	1.730,40	-19,6%
Média salarial	2.207,21	1.516,32	-31,3%	2.666,26	1.794,31	-32,7%	3.484,95	2.326,44	-33,2%

Fonte: MTE/ RAIS (2008)

Elaboração: Subseção DIEESE/ SMABC (2010)

ANEXO 3

Convenções Coletivas de Trabalho 2009-2011: alguns dados

Grupo 2:

Convenção Coletiva de Trabalho firmada no dia 8 de outubro de 2009 entre os sindicatos patronais SINDIMAQ (Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas) e o SINAEES (Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do estado de São Paulo) e, de outro lado, os sindicatos filiados à FEM-CUT/SP (Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT no Estado de São Paulo), como o SMABC, dentre outros.

Período de vigência: 2 anos (de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011), exceto as cláusulas de natureza essencialmente econômica (que vigoraram por 1 ano, de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010).

Grupo 3:

Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 30 de setembro de 2009 entre os sindicatos patronais SINDIPEÇAS (Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores), SINDIFORJA (Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria) e SINPA (Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo) e, de outro lado, os sindicatos filiados à FEM-CUT/SP (Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT), como o SMABC, dentre outros.

Período de vigência: 2 anos (de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011), exceto as cláusulas de natureza essencialmente econômica (que vigoraram por 1 ano, de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010).

Grupo 8:

Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 23 de outubro de 2009 entre os sindicatos patronais SICETEL (Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos), SINDRATAR (Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no estado de São Paulo), SINDICEL (Sindicato da Indústria de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais não-ferrosos no estado de São Paulo), SIMEFRE (Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários), SIAMFESP (Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais não-ferrosos no estado de São Paulo), SIBAPEM (Sindicato da Indústria de Balanças, Pesos e Medidas da São Paulo), SIESCOMET (Sindicato da Indústria de Esquadrias e Construções Metálicas do estado de São Paulo), SINAFER (Sindicato da Indústria de Artefatos de ferro, Metais e Ferramentas em Geral no estado de São Paulo) e, de outro lado, os sindicatos filiados à FEM-CUT/SP (Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT), como o SMABC, dentre outros.

Período de vigência: 2 anos (de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011), exceto as cláusulas de natureza essencialmente econômica (que vigoraram por 1 ano, de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010).

Grupo 10:

Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 13 de novembro de 2009 entre os sindicatos patronais da FIESP (Federação das Indústrias do estado de São Paulo), Sindicato da Indústria de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação do estado de São Paulo, Sindicato da Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares do estado de São Paulo, Sindicato da Indústria de Funilaria e Móveis de Metal do estado de São Paulo, Sindicato da Indústria Mecânica do estado de São Paulo, Sindicato da Indústria da Proteção, Tratamento e Transformação de Superfícies do estado de São Paulo, Sindicato da Indústria de Estamparia de Metais de São Paulo (com base estendida a todo o estado de São Paulo), Sindicato Nacional da Indústria de Material Bélico, Sindicato Nacional da Indústria de Rolhas Metálicas, Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do estado de São

Paulo e, de outro lado, os sindicatos filiados à FEM-CUT/SP (Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT), como o SMABC, dentre outros.

Período de vigência: 2 anos (de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011), exceto as cláusulas de natureza essencialmente econômica (que vigoraram por 1 ano, de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010).

Montadoras:

Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 30 de outubro de 2009 entre o Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares – SINFAVEA, representando as empresas montadoras Ford, Mercedes-Benz, Scania, Toyota e Volkswagen (nas bases territoriais de São Bernardo do Campo, São Carlos, Tatuí e Taubaté) e, de outro lado, os sindicatos coordenados pela FEM-CUT/SP (Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT), como o SMABC, dentre outros.

Período de vigência: 2 anos (de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011), sendo que a convenção coletiva e os acordos coletivos de trabalho poderão ter vigência superior a 2 anos, podendo inclusive ter vigência por prazo indeterminado. A data-base foi fixada em 1º de setembro.

ANEXO 4

"Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil" – OIT, 2009

Os dois quadros a seguir foram desenhados a partir do estudo realizado em cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), elaborado pelo SACC-DIEESE. As informações são referentes a diferentes setores e ramos de atividade econômica (rural, comércio, indústria, incluindo as metalúrgicas, e serviços) e às cinco regiões geográficas do país.

Quadro I: Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher e à Equidade de Gênero e Distribuição das unidades de negociação, por tema, em 3 períodos:

Tema	Tipo de cláusula	Unidades de Negociação					
		1993-1995*		1996-2000		2001-2006	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestação	Estabilidade gestante	79	84	80	85	70	78
	Função compatível à gestante	10	11	12	13	11	12
	Horário de trabalho da gestante	3	3	3	3	3	3
	Exame pré-natal	3	3	4	4	4	4
	Atestado médico de gravidez	4	4	4	4	4	4
	Primeiros socorros para parto	1	1	1	1	1	1
	Informações sobre riscos à gestante	1	1	1	1		
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade	18	19	21	22	22	24
	Licença-paternidade	33	35	33	35	32	36
	Estabilidade pai	3	3	6	6	7	8
	Garantias à lactante	19**	20	17**	18	19**	21
	Licença-amamentação	3	3	2	2	1	1
	Intervalos para amamentação	15	16	14	15	16	18
	Jornada de trabalho da lactante	1	1	1	1	2	2
	Creche	59	63	58	62	57	63
	Acompanhamento de filhos	30	32	47	50	51	57
	Dependentes com deficiência			9	10	15	17
	Auxílio-natalidade	11	12				
	Garantias na adoção			35**	37	34**	38
	Licença à mãe adotante	28	30	31	33	27	30
	Licença ao pai adotante	4	4	4	4	6	7
	Estabilidade a adotantes	4	4	5	5	5	6
	Creche para filhos adotivos	12	13	13	14	13	14
Auxílio-adoção			1	1			
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares			26	28	27	30
	Auxílio-educação	18	19	23	25	22	24
	Assistência à saúde			23	25	24	27
	Auxílio a dependentes	1	1	1	1	1	1
Condições de trabalho	Jornada de trabalho			5	5	8	9
	Direito de trabalhar sentada	1	1	1	1	1	1
	Revista de pessoal	13	14	14	15	12	13
	Controle para uso do banheiro	2	2				
	Assédio sexual			1	1	2	2
	Assédio moral					5	6
	Fornecimento de absorventes	19	20	19	20	16	18
	Fornecimento de sapatos e meias	1	1	1	1	1	1
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	8	9	8	9	6	7
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico	3	3	2	2	4	4
	AIDS	5	5	7	7	11	12
	Licença-aborto	2	2	1	1	2	2
	Estabilidade aborto	8	9	8	8	9	10
	Retorno da licença-maternidade			1	1	1	1
Equidade de gênero	Garantia contra a discriminação	4	4	16	17	16	18
Total de cláusulas sobre mulher		407		507		515	
Total de unidades de negociação que contemplam questões sobre mulher		90		89		88	
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE		94		94		90***	

FONTE: OIT, 2009: pp. 27-28 (Dados do SACC-DIEESE: Sistema de acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos).

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

** O total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma unidade de negociação pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema.

*** Quatro negociações deixaram de ser acompanhadas pelo SACC-DIEESE: Metalúrgicos automotivos/SP em 1998, Philip Morris/PR em 1999, Rações Balanceadas Criciúma/SC em 1999 e Alimentação-Parmalat/BA em 2001.

Quadro II: Cláusulas relativas ao trabalho do negro e à equidade racial

Tema	Unidades de negociação em 2006	
	Nº	%
Garantias contra a discriminação	16	7,2
Isonomia salarial	7	3,2
Ações afirmativas	4	1,8
Saúde	1	0,5
Total de unidades de negociação	220	100

FONTE: OIT, 2009: pp. 100-106 (Dados do SACC-DIEESE: Sistema de acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos).

Em se tratando do trabalho das mulheres e das questões de gênero, o estudo demonstra que houve uma evolução nos diferentes períodos observados: de 1993 a 1995, foram propostas quatro cláusulas, em média, para cada contrato coletivo de trabalho, cinco cláusulas entre 1996 e 2000 e seis entre 2001 e 2006. Aproximadamente metade das garantias asseguradas no último período estão relacionadas à maternidade e paternidade, cerca de 20% referem-se à gestação e 15% tratam de responsabilidades familiares. No tema relativo à gestação destaca-se uma conquista inédita, que prevê a liberação do trabalhador para acompanhamento de sua esposa ou companheira gestante nas consultas pré-natais, o que estimula a responsabilidade mútua de pais e mães na vida dos filhos. Neste último período, também pela primeira vez, houve uma negociação que assegura a garantia de apuração de denúncia de assédio moral e sexual e a punição ao agressor (OIT, 2009: pp. 107-109). Quanto às questões que se referem à equidade racial, verificamos que elas foram introduzidas em um percentual bastante reduzido de categorias profissionais.

ANEXO 5

“Roteiro para análise dos dados do Mapeamento sobre a Situação da Mulher”⁸³

A) Escolaridade – trabalho – renda – carreira:

1. As mulheres têm índices relativamente baixos de escolaridade?
2. Ocupam cargos/funções menos qualificados?
3. Recebem menos que os homens nos mesmos cargos/funções?
4. Têm as mesmas chances que os homens de fazer carreira?
5. Essa situação se repete quando consideramos o mercado informal?
6. A situação da mulher negra é ainda pior?

B) Discriminação em casa:

1. As mulheres que trabalham fora cumprem dupla jornada de trabalho?
2. Os homens ajudam na educação dos filhos, nos casos de doença?
3. As mulheres têm acesso ao lazer, às atividades culturais, ou limitam-se a assistir à TV?
4. A situação da mulher negra diferencia-se, neste caso, da mulher branca?
5. A situação da mulher no mercado formal de trabalho diferencia-se neste caso, das mulheres vinculadas ao mercado informal?

C) Discriminação nos espaços de participação política:

1. As mulheres têm as mesmas chances que os homens de participação nos movimentos sociais?
2. As mulheres têm as mesmas chances que os homens de participação no movimento sindical?
3. A situação da mulher negra diferencia-se, neste caso, da mulher branca?

⁸³ Elaborado pelo Departamento de Formação Sindical – SMABC: Programa de Formação de Dirigentes. Curso: Sindicato e Sociedade; unidade 5-A: Mulheres e Emprego. Caderno do Aluno (15 de junho de 2002).

ANEXO 6

Carta para discussão - Relações de Gênero⁸⁴:

“Meu nome é Sônia e trabalho há dois anos numa pequena empresa do setor microeletrônico, onde a maioria [da mão-de-obra] é composta por mulheres. Dizem que temos mais habilidade para este tipo de trabalho do que os homens. Muita gente pensa que esta qualidade poderia nos colocar numa posição vantajosa. Será verdade?”

Acho que não. Na fábrica, todos os postos de chefia estão nas mãos dos homens. São eles que controlam o trabalho, definindo o que temos de fazer, como devemos trabalhar. As mulheres, dizem eles, são de natureza mais frágil e não são aptas para as atividades de coordenação e de mando. Nasceram para obedecer, para seguir ordens. Devem continuar gentis e compreensivas, sempre colaborando para que as metas de produção sejam atingidas. Por isto os homens comandam e ganham mais.

Muitos ainda acham que elas deviam mesmo é continuar em casa, cuidando das crianças e dos serviços domésticos. Nasceram para isso: para serem mães cuidadosas com os filhos e esposas atenciosas com os maridos. Não são apenas os homens que pensam assim. Muitas colegas afirmam que trabalham porque não têm outra saída. Sonham em voltar, algum dia, aos afazeres do lar.

Fico imaginando: como pode ser assim? Onde aprendemos essas coisas? Então [me] lembro de minha infância e da nossa vida em família. Idéias como essas eram reforçadas todos os dias. Menina só podia brincar de boneca e de casinha com outras meninas. Os meninos podiam quase tudo, as meninas não. Elas deviam ser carinhosas, obedientes e recatadas. Minha mãe, coitada, desdobrava-se para dar conta sozinha de todas as tarefas domésticas, cuidar dos filhos e do marido. Ficava sabendo que ele “*pulava a cerca*” e se conformava, chorando pelos cantos da casa e se reconfortando na religião. Nos botecos que meu pai frequentava, eram comuns as expressões: *Lugar de mulher é na cozinha. Mulher é assim: esquenta a barriga no fogão e esfria no tanque!*

Na escola, esta imagem ideal da mulher era reforçada de diversas formas. Ouvíamos sempre: *A menina deve ser preparada para sua função futura como esposa e como mãe*. Nas aulas de “desenho e arte”, aprendiam a bordar, a fazer tricô, a pintar em tecido.

⁸⁴ Atividade de leitura e discussão proposta pelo SMABC no curso de formação “Cidadania, Direitos e Participação Social”, oferecido em 2009 aos membros das Comissões de Cidadania do SMABC (Roteiro de aula).

Além das prendas domésticas, as estudantes podiam, no máximo, sonhar em serem professoras.

Depois do curso fundamental, faziam o curso normal. Algumas conseguiam ir para a faculdade de pedagogia. Assim, preparavam-se para o ensino a crianças, onde iriam repetir as mesmas idéias.

Nos livros escolares, as lições repetiam a mesma mensagem: só os homens tiveram um papel importante na História, as mulheres quase nunca aparecem. O homem sempre foi o chefe poderoso, o dono de terras, o senhor de tudo: de escravos, da mulher, dos filhos. Mandava no funcionário público e até no padre! Tinha todo o poder sobre quase todos. As escravas deviam lhe servir na mesa e na cama. As mulheres cuidavam da casa, os homens, dos negócios da família e da política. Essas raízes são profundas ainda hoje.

Na igreja não era diferente. Os padres pregavam o amor e a fidelidade entre esposos, sempre enfatizando a obediência e a submissão da mulher ao marido. Na televisão esta imagem da mulher mudou pouco.

Fico então imaginando: se esta situação de inferioridade da mulher na sociedade brasileira está errada, como mudar? De uma coisa tenho certeza: esta mudança tem que ser profunda, em cada pessoa e em todas as instituições da sociedade: na família, na escola, na fábrica, no sindicato, no partido político, na igreja, na televisão, no cinema, no teatro, na música, nas festas populares...⁸⁵

⁸⁵ Atividade de leitura e discussão proposta pelo SMABC no curso de formação “Cidadania, Direitos e Participação Social”, oferecido em 2009 aos membros das Comissões de Cidadania do SMABC (Roteiro de aula).

APÊNDICE

Entrevista com Genária Marques dos Santos⁸⁶:

Genária Marques dos Santos, 70 anos, nascida em Marília, no interior de São Paulo, afirmou ter participado do 1º Congresso em 1978. Cipeira na Volks, em 1985, trabalhou ao lado do atual prefeito de São Bernardo, Luís Marinho. Era costureira e ele, pintor de carros. Subia nos caminhões de som para dizer palavras de ordem e chamar greves. Cantava “Arueira” e uma versão singular de “Mulher rendeira”:

“Olê, mulher rendeira, olê mulher rendar, tu me ensinas a faz renda, que eu te ensino a reclamar! A mulher pede a palavra (...), o marido ainda resmunga que tem roupa pra lavar. A mulher que é viúva, ou que foi abandonada e a pobre mãe solteira, que não tem direito a nada.”

Agitadora de greve, segundo ela, esses refrões eram “*pra acordar a mulher mesmo dentro da fábrica!*”. Narrou participações em pichações políticas, manifestações com o “miguelito”, um prego retorcido jogado sob carros para furar os pneus. Colaborou na fundação do movimento de mulheres em Santo André, militou no movimento negro, da Pastoral Operária e fala em revitalizar a associação de seu bairro. Comentando sobre sua trajetória, afirmou: “*a pessoa mais discriminada no país é a mulher negra, pobre como eu, mãe de família*”. Contou que, quando o DOPS (Departamento de Ordem Política e Social) baixava em sua casa (onde mora há 40 anos), ela e suas companheiras, em reunião, engoliam os papéis com as anotações. E, segundo ela, não apanhava por estar sempre grávida.

Participou da fundação da CUT e foi representar a mulher trabalhadora em Madri. Também atuou no movimento das “Diretas Já”. Foi demitida da Volks ainda em 1985. Com o ex-marido, contou ter trabalhado como funileira e pintora de veículos – ela normalmente na funilaria e ele na pintura –, ofícios que ensinou aos 8 filhos, 5 homens e 3 mulheres, criados sem pai. Tem 14 netos. Costureira e cortadeira, faxineira e confeitadeira. Filha de mãe alagoana e pai baiano, tem 18 irmãos, sendo 14 do primeiro casamento da mãe e 4 irmãos do último. Contou que a mãe trabalhava vendendo peixe e também fora parteira, atividade pela qual não cobrava, tendo realizado, inclusive, o parto dos 8 filhos da Gê. Lembrou-se de que sua mãe “*nadava como peixe*”.

⁸⁶ Esta entrevista foi concedida durante o almoço no segundo dia do 2º Congresso, no saguão do Espaço Celso Daniel, onde também aconteceram os debates temáticos à tarde.

Formou-se há 6 anos em teologia. Afirmou que esteve no 2º Congresso porque é teimosa e valente; reclamou que teve de reivindicar a participação como delegada do evento. Trabalha como recepcionista na Prefeitura de Diadema há 22 anos e está prestes a se aposentar (no prazo de 1 a 2 anos). Está afastada do trabalho por licença médica porque colocou marca-passo há 6 meses. Foi duas vezes candidata à vereadora de Santo André pelo PT. Quando questionada a respeito de avanços em termos das condições das mulheres no sindicato desde 1978, Genária afirmou que as mulheres ainda não têm voz.

Passei a noite de sexta-feira para sábado em sua casa. Fez janta à noite, quando chegamos, e também cozinhou feijão. Muito amorosa, serviu-me suco de melão com maçã. Foi me levar sorvete na cama à meia-noite. No café da manhã, às 6 horas, assou filés de peixe para comermos. No momento, Gê mora sozinha e orgulha-se de sua liberdade. No dia do encerramento do 2º Congresso, no momento em que o microfone foi deixado à disposição da plenária a fim de que as trabalhadoras pudessem compartilhar suas impressões a respeito do evento, Genária cantou sua versão de “Mulher rendeira” e foi aplaudida de pé, emocionando a todos que estavam presentes.