

AS MULHERES NO SINDICATO

Ana Alice Alcântara Costa

Desde o início do século XX, acompanhando o processo de industrialização brasileira, as mulheres incorporadas à produção fabril vêm sofrendo uma série de discriminações no mundo do trabalho. Devido à dupla exploração que sofrem – a de gênero e a de classe –, suas condições de trabalho sempre foram mais difíceis e em constante desvantagem em relação aos homens. Isto fez com que se registrassem mobilizações femininas em diversos cantos do país em distintos momentos da nossa história. Dentre elas, destaca-se a primeira greve geral de trabalhadores da indústria têxtil, no Brasil, que teve lugar em 1903, no Rio de Janeiro. Esta greve eclodiu a partir do protesto das companheiras de fábrica de uma tecelã que fora despedida ao retornar da sua licença de maternidade; quem a despediu foi o próprio contramestre que a deflorou e a engravidou desta criança (FAUSTO, 1983, p. 115).

Em muitas outras ocasiões, as mulheres também marcaram seu protesto. Exemplos são as greves de 1917, em São Paulo e na Bahia, onde as trabalhadoras da indústria têxtil tiveram grande destaque. Também na Bahia, merece registro a participação das mulheres na greve dos professores municipais de 1918, na qual muitas mulheres participaram da direção do movimento (COSTA; CONCHA, 2001).

Importante, também, foi o papel desempenhado pelas mulheres na mobilização dos trabalhadores, que resultou na criação do que é hoje o Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia. Segundo registros históricos, durante a greve geral de 1919, iniciada pelos operários das indústrias têxteis – categoria que, naquele período, incorporava parcela significativa da mão de obra feminina – um grupo de operárias da Fábrica de Tecidos da Penha invadiu as oficinas da Companhia de Navegação Baiana, conclamando os trabalhadores a entrarem em greve. Os metalúrgicos aderiram ao movimento dando início a um intenso processo de mobilização que culminou com a criação da Associação Profissional dos Trabalhadores Metalúrgicos da Cidade de Salvador, fundada ainda em 1919, embrião do atual Sindicato dos Metalúrgicos da

Bahia (CEPAS, 1991, p. 5).¹ As mulheres estiveram presentes também em muitas outras mobilizações trabalhistas que se perderam na memória e hoje não fazem parte da historiografia sobre o sindicalismo brasileiro.

De fato, é comum na literatura sobre o movimento operário, tanto no Brasil quanto internacionalmente, o tratamento dado à classe trabalhadora de forma homogênea, assexuada e sem distinção de idade e cor, como se todos os operários fossem homens, brancos, adultos e expostos de igual forma às relações de produção. Esta, aliás, é uma prática das ciências sociais em tudo o que se refere a gênero, raça e geração. Durante muito tempo, as mulheres e outras minorias não foram vistas pela produção teórica, em especial na Ciência Política, na História e na Sociologia. Uma das consequências dessa invisibilidade feminina foi a criação do mito de que as mulheres não participam na vida política, nas lutas sindicais e nas esferas do poder.

A partir da década de 70, como parte da reflexão feminista, tem início toda uma crítica a essa visão androcêntrica² que caracteriza as ciências sociais. Vários estudos vêm sendo elaborados desde então, na perspectiva de resgatar a participação de outros sujeitos políticos, em especial, as mulheres. O Brasil não ficou de fora do processo de busca da visibilidade desses outros sujeitos participantes na formação da sociedade brasileira, com destaque para a identificação da

¹ “[...] na época desse movimento, os operários das oficinas da NAVEGAÇÃO BAIANA estavam com os salários atrasados. O descontentamento era grande e os operários já discutiam a necessidade de criação de uma associação para lutar contra os abusos dos patrões. No dia em que estourou a greve, um grupo de operárias da Fábrica de tecidos da Penha, invadiu as oficinas da NAVEGAÇÃO BAIANA, conclamando os presentes a também decretarem a greve. Os operários aderiram” (CEPAS. A oposição sindical metalúrgica da Bahia. Salvador: Cepas, 1991, p. 5).

² Amparo Moreno Sarda define o androcentrismo como a visão do “[...] homem como a medida de todas as coisas. É o enfoque de um estudo, de uma análise ou pesquisa realizado desde a perspectiva masculina unicamente e a utilização posterior dos resultados como válidos para o geral dos indivíduos homens e mulheres” (1987, p. 23).

participação das mulheres nas lutas travadas no processo de formação da classe trabalhadora. Esses estudos trouxeram como preocupações norteadoras:

- a) desconstruir o mito da não participação feminina;
- b) dar visibilidade à atuação feminina a partir de uma redefinição do conceito de participação política³ e da sua recuperação histórica;
- c) transformar as práticas sexistas e excludentes dominantes nas estruturas de participação política;
- d) criar mecanismos de incorporação feminina às esferas de decisão na sociedade.

Nesse processo de transformação no campo teórico, fruto da própria transformação mais ampla da sociedade, onde as mulheres começavam a ser vistas e tratadas como sujeitos ativos, o movimento sindical não poderia ficar alheio, já que, como afirma Cappellin (1994, p. 272), as entidades sindicais “[...] aparecem para a sociedade como sujeito coletivo, produtor e catalisador de uma imagem social dos trabalhadores, mobilizador de anseios por mudanças, formador de demandas, constituindo-se como negociador junto a outros atores sociais [...]”.

Junta-se a essa perspectiva transformadora o fato de que, a partir dos anos 70, houve um crescimento significativo da participação feminina na força de trabalho. Como vimos anteriormente, esse crescimento do número de mulheres no mercado, em especial no setor da indústria, foi resultante da necessidade de aumentar o orçamento familiar decrescido em função das perdas salariais da classe trabalhadora no Brasil; do próprio crescimento do setor eletroeletrônico e mecânico, que empregou um grande número de mulheres em tarefas que exigiam destreza e habilidade manual (características identificadas com a mão de obra feminina); da modificação na organização do trabalho, que abriu espaço para a incorporação de mão de obra não qualificada e a criação de funções mais simplificadas e rotineiras (GITAHY, 1982).

³ A necessidade de uma reconceitualização da participação política, de forma que não somente incorpore os diversos tipos de atuação política das mulheres, mas que também incorpore os outros sujeitos políticos (negros, índios, homossexuais, etc.) foi tratada por Fanny Tabak em vários estudos. Segundo esta autora, esta necessidade “[...] não é sentida por numerosos cientistas sociais, apesar do fato de os movimentos sociais e políticos, no campo e na cidade, terem assumido no Brasil, nos últimos anos, níveis extremamente significativos” (1989, p. 25).

Esse crescimento trouxe, também, reflexos na composição da base sindical no Brasil. Com efeito, entre 1970 e 1978, houve um crescimento da participação sindical feminina na ordem de 176%, enquanto que a participação masculina cresceu 87%. Entretanto, segundo a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE, em 1988, apenas 17,6% dos trabalhadores brasileiros, o equivalente a 9,09 milhões, eram sindicalizados. Deste total de filiados, as mulheres representavam apenas 25,6%.

Esse momento coincide com as primeiras mobilizações das mulheres trabalhadoras no processo de organização de suas lutas específicas em sintonia e articulação com o movimento feminista brasileiro. Foram as mulheres metalúrgicas as primeiras a saírem na frente dessa articulação e, já em 1978, realizam o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Bernardo e Diadema e, em 1979, o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Paulo.

“Denunciava-se também não só a discriminação das mulheres no local de trabalho, mas também nos espaços domésticos e do sindicato. As trabalhadoras passam a reivindicar maior participação nas organizações sindicais através da criação do Departamento Feminino que visava: superar o afastamento das mulheres das entidades sindicais; incentivar as práticas de mobilização desse segmento; reduzir o isolamento da luta das trabalhadoras; fomentar estudos e pesquisas que permitam o acompanhamento da situação produtiva e discriminatória do trabalho feminino”.(NEVES.1992, p137).

Esse também foi um período de transformações significativas no movimento operário e sindical. Após o impacto do golpe militar, que cerceou todas as formas de organização e mobilização da sociedade civil, atingindo duramente as instituições democráticas, o sindicalismo brasileiro ressurgia das cinzas, numa espécie de “Fênix”, voltando à cena política na luta pelos interesses da classe trabalhadora. “No cenário político mais amplo, a reemergência do movimento dos trabalhadores estremeceu os arranjos políticos da transição para o regime democrático que iam sendo articulados sem levá-lo em consideração” (SANTANA, 1999, p. 1).

No período de 1979-1985, o movimento sindical é sacudido por uma onda transformadora com o surgimento das Aposições Sindicais; elas trazem em seu conjunto uma proposta de renovação nas práticas sindicais privilegiando o espaço da fábrica como espaço de luta. Em especial, valorizam a organização local de trabalho e a mobilização massiva dos trabalhadores, estabelecendo uma relação mais direta e democrática entre os dirigentes sindicais e a base das categorias. Essa renovação das práticas sindicais “[...] teve um papel fundamental na emergência do discurso feminino e no aumento do ingresso das mulheres na militância sindical” (ARAÚJO; FERREIRA, 2001, p. 8).

O discurso feminino poderia ser identificado através da pressão exercida junto às lideranças sindicais, no sentido de fortalecer os processos e mecanismos de filiação feminina, na abertura de espaços na representação sindical, através de uma maior participação nas estruturas de poder, e na constituição dos Departamentos Femininos. São esses Departamentos os principais polos de articulação, discussão e reflexão sobre as discriminações sexistas nas relações de trabalho e nas práticas sindicais (CAPPELLIN, 1994, p. 278).

Delgado, analisando todo esse processo vivenciado pelas mulheres no âmbito do movimento sindical, sistematiza uma série de ações e situações que poderiam ser apontadas como antecedentes constituidores:

“[...] o enorme crescimento da presença das mulheres no mercado de trabalho, acompanhando uma tendência mundial. A expansão da base trabalhadora feminina chamou atenção dos sindicatos urbanos, fazendo com que muitos deles desenvolvessem atividades dirigidas às trabalhadoras de sua área. Outro fator foi a eclosão de um movimento sindical dinâmico e vigoroso, no final dos anos 70, que despertou maior interesse pelo sindicato como espaço de representação e de luta por melhorias salariais e das condições de trabalho. Finalmente a emergência do movimento feminista e de um movimento de mulheres diversificado, desde meados dos anos 70, contribuiu para estimular o desejo de participação em uma parcela da população feminina, inclusive trabalhadoras assalariadas.” (DELGADO, 1998, p. 210).

A partir dos anos 80, a organização das mulheres, em especial no campo da CUT – Central Única dos Trabalhadores, conquistou importantes transformações na estrutura sindical, a saber:

- em 1986, a partir da deliberação do II Congresso Nacional da CUT, foi criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT. A CUT reconhecia,

assim, “[...] a existência da discriminação das mulheres na sociedade [e] assumia o compromisso de lutar por sua eliminação [...]” (DELGADO:1998, p. 211);

- em agosto de 1988, durante o I Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, definiu-se que a central assumiria a luta contra as discriminações sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho e na sociedade;
- em 1988, essa proposta do I Encontro foi aprovada no III CONCUR (Congresso Nacional da CUT);
- em julho de 1991, realiza-se o II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora que preparou a intervenção das mulheres no IV CONCUR. Neste Encontro têm início as primeiras discussões acerca das ações afirmativas;
- ainda em 1991, no IV CONCUR (1991), foram aprovadas várias resoluções ligadas à participação e organização das trabalhadoras, porém, a questão das cotas foi remetida para deliberação na VI Plenária Nacional⁴;
- em 1993, na VI Plenária Nacional da CUT, foi aprovada a obrigatoriedade de se ter, no mínimo, 30% de mulheres em toda a estrutura de decisão da Central. Já os Sindicatos filiados deveriam também estabelecer um sistema de cota com base na proporcionalidade de mulheres na base ou filiadas.⁵

A Força Sindical e a Central Geral dos Trabalhadores – CGT não ficaram imunes nesse processo; em 1997, essas duas Centrais estabelecem, também, o sistema de cotas em âmbito nacional, regional e estadual.

Para Maria Ednalva Lima, atual Coordenadora da Secretaria Nacional de Mulheres Trabalhadoras, todo esse caminho significou o início de:

“[...] um processo de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no movimento sindical e que, para garantir que haja democracia se faz necessário reconhecer enquanto sujeitos políticos homens e mulheres na luta por uma sociedade que não se traduza

⁴ “No intervalo entre o IV Concut e a VI Plenária as mulheres fizeram um movimento de intensa mobilização e sensibilização dos dirigentes com a necessidade de ampliar a presença feminina nas direções da central, colocando como alternativa um percentual para a inclusão das mulheres nos cargos de poder” (LIMA, 1998, p. 20).

⁵ Sobre a evolução da participação feminina na composição da direção executiva da Cut e nas Cut’s Estaduais, ver: CNMT/CUT. Igualdade de Oportunidade. Ações afirmativas, superando desigualdades. São Paulo, 1998.

as diferenças entre os sexos enquanto desigualdade e exclusão social” (LIMA, 1998, p. 20).

O sistema de cotas estabelecidas na CUT foi determinante para a ampliação da participação feminina nas estruturas de poder do movimento sindical. Segundo dados do IBGE/PNAD, as mulheres representavam

apenas 14,4 do total de dirigentes sindicais existentes no país em 1989 (apud ARAÚJO; FERREIRA, 2001, p. 7).

Em 1998, pouco menos de dez anos depois, o quadro da participação feminina na direção das CUTs Estaduais havia sido alterado significativamente:

Tabela 1 – Participação feminina na direção das CUTs estaduais – 1998

Estado	Nº de Mulheres	%
Amazonas	07	29,2
Bahia	11	26,8
Ceará	11	26,2
Brasília	07	19,4
Paraíba	08	29,7
Rio Grande do Norte	10	24,3

Fonte: CNMT, 1998, p. 24

Estado	Nº de Mulheres	%
Sergipe	06	22,2
Rio Grande do Sul	12	28,5
Tocantins	10	45,5
Minas Gerais	13	39,9
Espírito Santo	09	37,5
Acre	10	37,3

No âmbito do movimento sindical metalúrgico, esse processo se desenrola de forma semelhante. Identificada com as determinações deliberativas da CUT, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM tem buscado atender às demandas da sua base feminina.

Em 1998, durante o IV Congresso Nacional dos Metalúrgicos, a partir da constatação de que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e, em especial, no setor metalúrgico, não vinha sendo acompanhada de uma efetiva participação na vida de suas organizações, foram definidas várias orientações aos sindicatos e federações filiadas à CNM/CUT, no sentido de garantir às mulheres a participação em todas as instâncias de deliberação destas entidades. Dentre estas recomendações merecem destaque:

- todas as reivindicações das mulheres devem ser incluídas nas pautas de reivindicações a serem negociadas com o patronato;
- garantir a participação das dirigentes sindicais nas comissões de negociação com os representantes empresariais;
- assegurar a participação das metalúrgicas nas negociações de PLR e nos instrumentos de Organização no Local de Trabalho como CIPAs, comissões de fábrica e demais organismos de representação sindical;
- garantir a aplicação da cota de representação feminina na composição de todas as chapas que disputem eleições sindicais. No caso da representação nacional, a cota é de 14% (CNM/CUT, 2000, p. 8).

Contudo, esse processo de transformação na estrutura sindical e na incorporação política das mulheres nas estruturas de poder, não obstante ter avançado de forma significativa, ainda não foi suficiente para garantir a igualdade de tratamento entre mulheres e homens nas relações de trabalho e mesmo nas relações sindicais. Muitos passos ainda se fazem necessários neste sentido. Essa defasagem fica claramente explicitada nos dados apresentados por nossa amostra entre as trabalhadoras metalúrgicas do Norte e Nordeste brasileiro, onde as práticas sindicais ainda são demarcadas pela exclusão feminina e tratamentos sexistas.

A sindicalização feminina no Norte e Nordeste

As mulheres, por conta dos condicionantes culturais a que são submetidas, não veem os sindicatos como espaços privilegiados para sua participação política. Socializadas para vivenciar o espaço privado, as mulheres tendem a ver as organizações sindicais como espaços masculinos e distantes dos seus interesses. Por outro lado, as condições em que se processa a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, em nossa sociedade, trazem em seu bojo sérias dificuldades à participação feminina nas instâncias sindicais ou mesmo em outras organizações políticas da sociedade civil.

As mulheres, ao entrarem no mercado de trabalho formal, não conseguem se livrar de seus afazeres domésticos, afinal, por conta da divisão sexual do trabalho, elas seguem sendo responsáveis por todo o

trabalho doméstico e o cuidado das crianças, mesmo quando trabalham fora do seu lar, acumulando, assim, com o trabalho remunerado, o que chamamos uma “dupla jornada” de trabalho.

Por outro lado, as organizações sindicais têm feito muito pouco para transformar esses valores presentes na cultura feminina que afastam as mulheres dos sindicatos ou mesmo as práticas sexistas e excludentes que persistem na estrutura sindical, enquanto instituição constituída de valores e modelos patriarcais, que se manifestam no comportamento de rechaço, boicote e desprezo para com o “feminino”, prática corrente e tradicional entre a maioria dos militantes sindicais.

Consequentemente, ao não levarem em conta as especificidades da condição feminina e o processo de socialização vivenciado pelas mulheres, os sindicatos não conseguem ser um atrativo para a prática política das trabalhadoras. Este, provavelmente, é um dos

grandes fatores que mantêm as mulheres longe dos sindicatos, fazendo com que os índices de participação sindical feminina estejam muito afastados dos percentuais obtidos na incorporação das mulheres à força de trabalho economicamente ativa.

Entre as mulheres que participaram deste estudo, esta situação está claramente demarcada. Mantendo uma tendência semelhante ao índice nacional, a participação feminina nos sindicatos do Norte e Nordeste atinge apenas 29,7% das trabalhadoras. O maior percentual aparece em Manaus (32,7%), região onde há uma grande concentração de mão de obra feminina no setor metal-metalúrgico por conta das indústrias eletroeletrônicas, que se estruturam, basicamente, em torno do trabalho das mulheres. O quadro a seguir nos traz a distribuição das mulheres metalúrgicas que participaram na nossa amostra nas três cidades trabalhadas, quanto à filiação sindical.

Tabela 2 – Distribuição das metalúrgicas por cidade e filiação ao sindicato

FILIAÇÃO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sim	32,7	17,9	21,4	29,7
Não	61,5	82,1	67,5	64,6
Não respondeu	5,7	0,0	11,1	5,7
Total Absoluto	884	134	126	1144

Um fato preocupante é que este percentual corresponde exatamente à cota estabelecida pela CUT, no que se refere à participação mínima das mulheres nas esferas de decisão sindical, um percentual que deveria representar o número de mulheres na direção e não o número de mulheres filiadas. Mesmo com esse percentual de filiadas, a participação feminina nas estruturas de poder das organizações sindicais da categoria é bem inferior, a ponto de a Confederação Nacional dos Metalúrgicos não poder seguir a determinação aprovada pela CUT, da cota de 30% de mulheres nas instâncias de poder, e estabelecer, através de acordo com as organizações de mulheres metalúrgicas, um percentual de 11% a título de cotas para a participação feminina. Mesmo assim, a CNM não tem conseguido atingir este número em função da pouca participação efetiva das mulheres nos sindicatos.

Porém, a análise pura e simples destes dados oculta a riqueza de detalhes que este estudo pode proporcionar

no estabelecimento de um perfil aproximativo de quem são essas mulheres que estão filiadas nas diversas entidades sindicais das duas regiões.

Como vimos anteriormente, as mulheres solteiras representaram 52,2% da nossa amostra. Dentre elas, apenas 28% são filiadas aos sindicatos da região. Já o percentual de filiadas entre as casadas é proporcionalmente maior, ao atingir 31,4% de sua totalidade. Apesar da pequena diferença entre os índices de filiação de solteiras e casadas, este dado traz um outro fato interessante que se contrapõe ao senso comum e, até mesmo, a alguns estudos que apontam para um maior percentual de mulheres solteiras sindicalizadas. Tal situação seria determinada pela dificuldade concreta de tempo das mulheres casadas para conciliarem as atividades domésticas, consequentes do seu status matrimonial (dupla jornada), com as atividades sindicais, os receios e impedimentos determinados pelo marido, etc. No caso da nossa amostra, tivemos a

oportunidade de verificar que a baixa participação não pode ser explicada apenas pela dificuldade de conciliar a dupla jornada já que solteiras e casadas apresentam percentuais semelhantes.

O grau de instrução também não pode ser usado, no caso das metalúrgicas, para explicar a filiação ou não filiação, na medida em que 64,7% das filiadas e 68,5% das não-filiadas possuem o segundo grau completo. Aliás, como vimos no Capítulo III, 66,4% das mulheres entrevistadas possuíam o segundo grau completo.

Em Manaus, em função das características produtivas (indústria eletroeletrônica) locais, determinada pela necessidade de mão de obra mais especializada, há uma maior concentração de mulheres com o segundo grau completo tanto entre as filiadas (71%) quanto as não filiadas (78%).

Esse dado também vem desmistificar o senso comum que indica que quanto maior o grau de escolaridade da população, maior sua participação política. Aqui, vemos que um setor caracterizado por um maior grau de instrução que a média do operariado brasileiro, não apresenta níveis de filiação superior. Da mesma forma, não há uma diferenciação educacional entre filiadas e não filiadas.

A crença de que o nível educacional é determinante na formação de uma consciência de classe, ou mesmo na simples participação sindical, tem servido, muitas vezes, de justificativa para o imobilismo das estruturas sindicais e, até mesmo partidárias que não buscam desenvolver políticas mais adequadas de integração feminina.

Outro dado significativo nessa caracterização da filiação

sindical feminina na indústria metal-metalúrgica é a alta concentração de filiadas entre as mulheres que trabalham na produção (31%). Esta concentração, aliás, corresponde também ao perfil da própria distribuição da mão de obra do setor e se reflete claramente na nossa amostra (68,18%). O percentual de filiação cai drasticamente, quando analisamos o número de filiações femininas nas funções administrativas, o chamado “pessoal do escritório” (que representa apenas 4,2 do total da nossa amostra); elas representam apenas 3% destas trabalhadoras do ramo.

A identidade das mulheres ocupadas nas funções administrativas das fábricas pesquisadas merece registro aqui, na medida em que explicita, claramente, a distribuição hierárquica dos trabalhadores, a assimetria de valores entre tipos de trabalho. Uma situação identificada durante o processo de realização da pesquisa de campo foi que a quase totalidade das mulheres empregadas nas funções administrativas se recusava a participar da pesquisa por não se identificar como metalúrgica. Para estas mulheres, metalúrgicas “eram somente aquelas mulheres que estavam na produção”. Para elas, o fato de estarem nos escritórios lhes dava um status superior, mesmo quando o salário era inferior.

Essa questão demonstra, também, as dificuldades dos sindicatos em atender às demandas de uma base que, muitas vezes, não se identifica com a categoria, mas se vê na contingência de se filiar a tal sindicato, já que é a identidade produtiva da empresa e não a função específica desempenhada pelo trabalhador que determina seu ramo de trabalho e, conseqüentemente, sua filiação sindical.

Tabela 3 – Motivos da filiação sindical

MOTIVOS	CIDADES (%)			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Filiação automática da empresa	1,0	25,0	3,7	3,0
Para obter benefícios	10,0	0,0	0,0	8,5
Pela assistência médica	5,9	0,0	0,0	5,0
Para obter/garantir direitos	9,3	29,2	18,5	11,5
É importante	10,0	0,0	7,4	9,1
É necessário	0,3	0,0	14,8	1,5
Outros	2,8	8,3	0,0	2,9
Não respondeu/não é filiado	60,7	37,5	55,6	58,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

A análise da Tabela 4.2 traz elementos significativos sobre a visão dos sindicatos entre as mulheres filiadas: o primeiro ponto a destacar é o pequeno percentual (11,5%) que vê no sindicato o local de garantias dos direitos do trabalho, exceção apenas para as metalúrgicas de Fortaleza (29,9%). Porém, esta cidade apresenta um dado de fundamental importância que a distingue da realidade sindical das outras cidades: a obrigatoriedade automática da filiação sindical. Ao ser contratado, o/a trabalhador(a) é automaticamente obrigado(a) a associar-se ao sindicato como uma exigência da empresa. Isto traz distorções significativas nas já complexas relações sindicais. Por outro lado, apesar deste expediente, Fortaleza é a cidade com menor índice de filiação sindical dentre as três pesquisadas, tal qual constatamos na Tabela 4.1

Conforme tivemos oportunidade de ver no capítulo anterior, é entre as metalúrgicas de Fortaleza que encontramos padrões patriarcais mais determinantes nas relações de gênero, em especial, no campo do trabalho.

Tabela 4 – Tempo de filiação ao sindicato

TEMPO	CIDADES %			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Menos de 1 ano	16,4	29,2	33,3	18,8
Um a 5 anos	61,0	54,2	30,0	58,3
5 a 10 anos	12,4	8,4	11,1	12,1
Mais de 10 anos	5,9	4,1	22,0	7,0
Não respondeu	4,3	4,1	3,6	3,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Voltando às características das metalúrgicas filiadas aos sindicatos, vemos na tabela anterior (Tabela 4.3) que a maioria delas tem de um a cinco anos de filiação (58,3%), seguida daquelas que têm menos de um ano no sindicato (18,8%). Se relacionarmos este dado com os que se referem ao tempo de exercício da função de metalúrgicas, veremos que a concentração maior de trabalhadoras tem de um a dez anos na atividade (77,4%). Apenas Salvador apresenta uma incidência de mulheres com menos de um ano como metalúrgicas (44,0%), o que se reflete no percentual de mulheres filiadas há menos de um ano (33,3%). Esta cidade apresenta, também, o maior percentual de mulheres com mais de 10 anos filiadas ao sindicato (22,0%).

Este dado vem corroborar, inclusive, explicitando esta prática por parte do sindicato: afinal, a fábrica não faria esta filiação automática – leia-se autoritária – sem um acordo prévio com o sindicato local.

Interessante também é o fato de aparecerem exclusivamente em Manaus as categorias “Para obter benefícios” e “Pela assistência médica” que, somadas, chegam a quase 16% de respostas entre as mulheres filiadas, um dado que, na distribuição das categorias, é o que mais aparece nesta cidade. Se levarmos em conta que, durante muitos anos, as práticas sindicais se caracterizavam pelo assistencialismo e protecionismo, podemos concluir que os resquícios deste tipo de sindicalismo já não são tão fortes assim entre as mulheres metalúrgicas sindicalizadas.

Na análise dessa tabela, sente-se falta de dados que pudessem demarcar melhor uma perspectiva de gênero. Faltou-nos a informação fundamental de como os homens filiados veem seus sindicatos, para que pudessemos analisar de forma comparativa.

Podemos, assim, inferir que há uma tendência à filiação imediata das mulheres, ao passarem a integrar essa categoria profissional. Este é um dado significativo para a prática sindical, na medida em que as organizações podem estabelecer políticas específicas de filiação de mulheres de recém ingresso.

Já na Tabela 4.4, analisamos os motivos da não sindicalização feminina. Analisar os motivos da não participação feminina no sindicato de sua categoria profissional pode ser mais esclarecedor para os objetivos desta pesquisa que os dados da tabela anterior, que se refere aos motivos da filiação.

A “falta de interesse” é a resposta predominante entre as mulheres metalúrgicas das três cidades (19,2%), sendo Fortaleza a cidade que apresenta uma maior incidência.

Também o percentual correspondente às variáveis “Não gosta” e “Não confia/não acredita” é muito representativo (13,8%), o que merece a preocupação dos sindicatos regionais. Na verdade, se juntamos estas categorias com “falta de interesse” e “falta de informação”, veremos que 41,2% das mulheres não

sindicalizadas apontam para questões ligadas diretamente à prática desenvolvida pelos sindicatos. O que se pode denotar deste percentual é, no mínimo, que falta uma atuação informativa mais sistemática e convincente por parte dos sindicatos metalúrgicos das duas regiões em relação à base feminina.

Tabela 5 – Motivos da não filiação sindical

MOTIVOS DA NÃO FILIAÇÃO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Falta de interesse	19,0	22,7	16,4	19,2
Falta de tempo	6,1	11,8	3,5	5,0
Não gosta	5,0	16,3	3,5	5,1
Não confia/não acredita	10,5	6,3	4,7	8,7
Falta de informação	7,3	11,0	8,2	8,2
Não tem como pagar	3,8	0,0	1,2	2,1
Outros	3,1	5,4	5,8	2,6
Não respondeu	45,2	26,5	56,7	45,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Por outro lado, sabemos que, ademais dos condicionantes patriarcais que interagem para manter a mulher alheia ao chamado “mundo público”, a prática dos sindicalistas não tem sido muito estimuladora à participação feminina, como bem afirma Delgado:

“Em sua constituição, as entidades sindicais são espaços pouco atrativos para as mulheres. As expectativas e motivações que orientam a formulação das políticas sindicais, bem como as atitudes e comportamentos que predominam no meio sindical, correspondem majoritariamente ao universo masculino. Para muitas trabalhadoras da base e mesmo para muitas militantes esse estranhamento interfere para afastá-las da participação. Também não são raros os casos de mulheres dirigentes que, independente de terem vínculos com as instâncias de organização das trabalhadoras ou de se interessarem diretamente pelas ‘questões das mulheres’, ressentem-se do ambiente sindical, tornam-se insatisfeitas – deslocadas – no desempenho de seu papel e, o que é pior para o sindicalismo, chegam a desistir de prosseguir com novos mandatos” (DELGADO, 1998, p. 220).

Na sua prática cotidiana, os sindicatos desenvolvem raras ações voltadas para as mulheres e, quando isto acontece, são atividades ditas “femininas”, tratadas como de pouco interesse e relegadas a um segundo plano: não são vistas e planejadas como uma atividade

política que necessita de recursos financeiros e pessoal capacitado. Geralmente, estas são atividades realizadas através do empenho pessoal de alguma líder que, no final, acaba “carregando” sozinha o trabalho sindical entre as mulheres. As políticas sindicais direcionadas para as mulheres enfrentam, ainda hoje, o descaso, quando não o boicote explícito dos dirigentes sindicais, apesar de já fazerem parte de muitos dos discursos destes dirigentes.

Ao não dar a importância devida ao trabalho político específico para as mulheres, o sindicato se afasta, cada vez mais, de sua base feminina. A dificuldade ou resistência por parte das lideranças sindicais em entender o caráter assimétrico das construções de gênero e, nelas, as especificidades desse feminino construído socialmente impedem os sindicatos de desenvolver políticas mais eficientes e equitativas voltadas para a incorporação feminina.

As instâncias de deliberação sindical

A atividade sindical requer a participação direta em uma diversificada estrutura de tomada de decisões. Além da direção propriamente dita, os sindicatos mantêm comissões de fábricas, grupos de trabalhos etc. e têm nas assembleias o espaço maior de democratização das decisões políticas da categoria. São as assembleias os

espaços privilegiados para a prática sindical e o exercício da democracia.

Porém, parece que esse não é bem o entendimento das metalúrgicas participantes da nossa amostra. Como podemos ver na Tabela 4.5, uma grande quantidade de mulheres nunca vai às assembleias (44,3%), ou quase nunca participa (43,7%). Em Fortaleza, pode-se dizer que a maioria absoluta das mulheres nunca participa (84,3%) das assembleias da categoria.

Podemos inferir, com base no conhecimento do cotidiano da mulher trabalhadora brasileira, que este baixo índice de participação nas assembleias é consequência direta da dupla jornada de trabalho. Vários estudos atestam a dificuldade de as mulheres participarem das atividades sindicais pelo fato de estas serem realizadas à noite, horário em que, invariavelmente, a mulher está desenvolvendo as tarefas domésticas que ficaram por fazer durante todo dia e, em

especial, preparando a comida para o dia seguinte, situação esta que não atinge somente as mulheres casadas, já que as mulheres solteiras, mesmo quando vivendo na casa dos pais, são também responsáveis por afazeres domésticos. Não é à toa, portanto, que as mulheres participam muito mais nas Comissões de Fábricas, nas mobilizações de greves etc., ações que acontecem no mesmo horário e espaço do trabalho.

Essa dificuldade de participação feminina nas esferas de decisões sindicais é muito mais demarcada, no que se refere à estrutura administrativa sindical. Ademais de toda uma cultura e um cotidiano que as excluem do mundo político formal, as mulheres têm que se bater com todas as resistências masculinas: em casa, através do marido e dos filhos, dos pais e, no sindicato, através das discriminações, dos boicotes, do assédio, do descaso dos “companheiros” que as veem como alguém que deveria ter permanecido em casa.

Tabela 5 – Participação em reuniões e assembleias sindicais

PARTICIPAÇÃO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sempre	5,1	0,7	1,6	4,2
Às vezes	51,8	9,0	23,8	43,7
Nunca	35,9	84,3	61,1	44,3
Não respondeu	7,2	6,0	13,5	7,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

No caso das mulheres participantes da nossa amostra, apenas 0,7% exerceram algum cargo diretivo no sindicato; este percentual é o mesmo nas três cidades pesquisadas. Aqui podemos ver as dificuldades que a

Confederação Nacional de Metalúrgicos e, com ela, todos os sindicatos locais afiliados devem estar enfrentando para atender à cota estabelecida no interior da categoria de 11% para as mulheres.

Tabela 6 – Cargo diretivo no sindicato

CARGO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sim	0,7	0,7	0,8	0,7
Não	96,5	96,1	96,0	96,8
Não Respondeu	2,8	3,2	3,2	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Será que as mulheres não têm interesse em participar na estrutura de poder sindical? Por que será que as mulheres, após tantas lutas para estabelecer políticas afirmativas no sindicato, não estão conseguindo dar conta? Podemos dizer que as mulheres não gostam do poder? Ou, o que é pior, será que as mulheres não querem o poder? Então, porque lutaram pelas cotas?

Claro que as mulheres querem o poder. A luta das mulheres tem sido exatamente para participarem do poder, porém, não podemos esquecer que as mulheres que sempre estiveram excluídas do poder não podem, de repente, como num passe de mágica, assumir funções diretivas para as quais não foram treinadas e com as quais jamais tiveram possibilidade de conviver. Conquistar as cotas foi apenas o início de uma batalha que ainda tem um longo caminho a percorrer. Precisa muito empenho, transformação e, principalmente, capacitação. Esta não deve ser uma luta unicamente das mulheres. Atingir a cota é uma batalha de homens e mulheres dentro do sindicato na conquista de relações mais justas e mais democráticas.

Estas são questões que, de certa forma, podemos responder a partir da tabela seguinte (Tabela 4.6), onde

Tabela 7 – Interesse em participar da direção sindical

INTERESSE	CIDADES %			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Sim	17,3	4,5	7,9	14,8
Não	70,8	94,8	77,8	79,4
Não respondeu	11,9	0,7	14,3	10,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Outro dado significativo sobre essas mulheres que têm interesse em participar da direção sindical, é o fato de que este desejo está presente mesmo entre aquelas que não são filiadas (13,4), um índice não tão diferente do obtido entre as que são filiadas (17,6%). Esta tendência aparece, de forma mais significativa, em Manaus (19,3% das filiadas e 16,0% das não filiadas).

Esse dado, se relacionado com a tabela analisada anteriormente sobre os motivos da não filiação sindical,

analisamos o interesse das mulheres em participar das instâncias de decisão sindical.

Conforme nossa amostra, apenas 14,8% das mulheres tiveram interesse em assumir algum cargo diretivo. Um dado significativo, se levarmos em conta que ele representa exatamente a metade do número de mulheres filiadas aos sindicatos (29,7%), portanto, uma proporção difícil de ser encontrada em qualquer outra categoria social. É em Manaus que há uma maior concentração de mulheres que têm interesse em participar da direção do sindicato (17,3%).

Se tentarmos caracterizar essas mulheres que desejam assumir alguma função na direção sindical, podemos indicar que elas são 15,6% das metalúrgicas que trabalham diretamente na produção e 8,3% daquelas que trabalham em funções administrativas. Estas mulheres representam 15,5% das mulheres solteiras e 14,7% das casadas, o que significa dizer que o estado civil, ao contrário do que diz o senso comum, não é impedimento para uma participação feminina mais intensa na direção dos sindicatos.

pode levar à dedução de que muitas destas mulheres estão necessitando de uma atenção mais sistemática por parte do sindicato, uma política mais direcionada de filiação e de incorporação às direções.

O quadro abaixo apresenta a distribuição dessas mulheres interessadas em assumir cargos diretivos por algumas empresas. Aqui, estamos apontando apenas as maiores empresas que participaram da nossa pesquisa.

Quadro 4 – Distribuição por local de trabalho das mulheres interessadas em participar da direção sindical

EMPRESA	MULHERES INTERESSADAS		TOTAL DE RESPONDENTES	CIDADE
	Nº Absoluto	%		
Philco	27	30,0	90	Manaus
Phillips	55	24,4	208	Manaus
Xerox	11	52,3	21	Manaus
CCE	37	41,5	89	Manaus
Sanyo	08	36,0	22	Manaus
Panasonic	10	34,4	29	Manaus
Gradiente	36	46,1	78	Manaus
LG	23	51,1	45	Manaus
Sony	61	37,1	164	Manaus
Murato	10	37,0	27	Manaus
Molex	15	28,8	52	Manaus
ABB/Ceman	07	22,5	31	Salvador
Papaiz	13	37,1	35	Salvador
SempToshiba	05	33,0	15	Salvador
Alcan	03	27,3	11	Salvador

Outro dado que merece uma atenção especial da CNM e dos sindicatos de metalúrgicos do Norte e Nordeste é o interesse das mulheres em participar de cursos de formação de lideranças voltados especificamente para as mulheres. Apesar do baixo percentual de participação feminina nas direções sindicais, 32,0% das mulheres participantes da nossa amostra têm interesse pela capacitação política (Tabela 4.8). Não podemos deixar de lado o fato de que não houve um estímulo prévio entre essas mulheres.

Este percentual representa apenas uma demanda espontânea. Acreditamos que, se houver uma atuação mais direcionada do sindicato, o interesse das mulheres na formação política será bem maior. Afinal, não podemos esquecer que as mulheres são aculturadas, no sentido da atuação na esfera doméstica e tudo que se relaciona ao político faz parte da esfera pública, portanto afastada do cotidiano de grande parte delas. Aqui, também são as mulheres de Manaus as maiores interessadas; são elas também as que demonstram maior interesse com a filiação sindical, com a participação nos cargos diretivos.

O desenvolvimento de um processo de capacitação política para as mulheres por parte dos sindicatos possibilitaria não só uma ampliação no número de mulheres nas direções sindicais, mas, também, uma abertura para a incorporação das demandas femininas nas pautas de negociação, muitas vezes deixadas de lado

por falta de uma maior compreensão das chamadas “demandas de gênero” por parte de patrões e lideranças sindicais, conforme demonstra o texto do DIEESE abaixo:

“Nas mesas de negociação, muitas vezes encontra-se uma carência de treinamento dos dirigentes sindicais, homens e mulheres, na defesa e argumentação dos itens da pauta de reivindicações relativos às questões de gênero. Acrescenta-se a isso o fato de que as mulheres são ainda amplamente minoritárias nas mesas de negociação, de forma que o debate se ressentia da sua ausência. Por fim, mas não menos importante, está a pouca receptividade a esses temas por parte dos empresários que, na sua maioria, ainda precisam ser sensibilizados para a importância da questão de gênero. O resultado prático desse conjunto de fatores tem sido, via de regra, a priorização de outras reivindicações em detrimento das que se referem ao trabalho da mulher e ao gênero (DIEESE.1997, p.42).

Mudar essa característica da educação feminina e levar as mulheres a uma atuação mais sistemática e, qualitativamente, mais determinante nas esferas de decisão da sociedade brasileira, tem sido uma das perspectivas do movimento de mulheres ao desenvolver todas as campanhas e lutas em prol de ações afirmativas, em especial, o sistema de cotas mínimas nos partidos políticos, sindicatos e outras organizações da sociedade civil. É através da participação das mulheres nessas instâncias de deliberação e do aprendizado político que elas poderão, de fato, mudar sua relação com as estruturas formais e informais de poder.

Tabela 4.8 – Interesse nos cursos de formação de liderança feminina

INTERESSE NA FORMAÇÃO	CIDADES (%)			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Sim	35,5	21,6	24,6	32,7
Não	57,4	78,4	68,3	61,0
Não Respondeu	7,1	0,0	7,1	6,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Como podemos ver na tabela a seguir (Tabela 4.9), a ausência das mulheres nas atividades políticas não se limita apenas ao sindicato. Um número insignificante de mulheres (3,4) participa de outros movimentos sociais e

Tabela 4.9 – Participação em outros movimentos

PARTICIPAÇÃO	CIDADES (%)			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Sim	3,8	2,2	1,6	3,4
Não	88,6	97,8	80,6	89,3
Não Respondeu	7,5	0,0	12,7	7,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Conclusões

A análise das características da relação das mulheres metalúrgicas do Norte e Nordeste brasileiro com o sindicalismo aponta para a necessidade de uma visão crítica mais sistemática sobre a prática sindical nas duas regiões. Não obstante a incorporação de um discurso afirmativo em relação às mulheres, as práticas sindicais ainda estão muito distantes de uma verdadeira preocupação com a exclusão feminina ou da implantação de ações específicas que possibilitem uma real incorporação das mulheres nas estruturas sindicais.

Por outro lado, apesar de toda a transformação ocorrida na condição feminina nos últimos 50 anos, foi no campo político que estas mudanças ocorreram de forma mais lenta. A conquista do voto, em 1934, não conseguiu trazer um número significativo de mulheres à esfera política formal. Os modelos patriarcais de organização política continuavam mantendo as mulheres fora das estruturas de poder, tanto pelo rechaço masculino, contrário à participação feminina nas instâncias de deliberações políticas, quanto pelos condicionantes socioculturais determinantes da ideologia feminina, que ainda hoje afastam as mulheres dessas estruturas. Nas

organizações civis. Este é um claro sintoma da necessidade de uma atuação mais direcionada ao processo de formação política das mulheres com vistas a sua inserção nas esferas de decisão sindical.

organizações sindicais, como tivemos oportunidade de ver, as mulheres seguem excluídas.

No sentido de estabelecer práticas políticas de inclusão femininas nas estruturas sindicais, é necessária uma maior compreensão por parte dos dirigentes sindicais sobre a especificidade da condição feminina e a necessidade de estabelecer programas especiais de formação e práticas sindicais para mulheres. A partir da própria demanda das metalúrgicas pesquisadas, apresentamos, a seguir, algumas recomendações para a ação sindical em uma perspectiva de gênero:

- realização de um trabalho sistemático, de informação junto às mulheres, sobre as ações desenvolvidas pelo sindicato em relação à base feminina;
- realização de eventos voltados para o público feminino, em especial, nos espaços das grandes empresas, com temáticas definidas com a participação das próprias interessadas;
- realização de cursos de sensibilização dos dirigentes sindicais com vistas ao trabalho com mulheres, privilegiando as seguintes temáticas: o sexismo nas práticas sindicais; como trabalhar com mulheres; o sindicato e o cotidiano feminino; a prática sindical masculina como fator de exclusão feminina; como incorporar mulheres à dinâmica sindical;

- realização de programas de formação de lideranças femininas estruturados, inicialmente, por fábricas e, posteriormente, por distribuição setorial e geográfica;
- garantir que as ações de formação no interior da empresa ou organizada pelo sindicato se realizem em horários comerciais, permitindo a assistência de mulheres com responsabilidades familiares;
- elaboração de material de divulgação específico para a base feminina;
- incluir, regularmente, a temática da igualdade entre homens e mulheres nas atividades do sindicato;
- sensibilizar todo o pessoal para identificar, prevenir e combater o assédio sexual e incluí-lo como sanção grave nos acordos coletivos;
- implantação da proporcionalidade nos cursos de formação da Central e dos sindicatos; adoção de cotas de participação para as mulheres nas instâncias de direção; salário igual para trabalho de igual valor; e creche, em todos os eventos sindicais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAUJO, Angela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Relações de gênero e sindicatos no contexto da reestruturação produtiva. In: *Reestruturação Produtiva, formação profissional e gênero. Caderno do Núcleo Temático relações de gênero*. São Paulo: CUT, 2001.
- CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, n. esp., out. 1994.
- CENTRO DE ESTUDOS, PESQUISAS E ASSESSORIA SINDICAL – CEPAS. *A oposição sindical metalúrgica da Bahia*. Salvador: Cepas, 1991.
- COMISSÃO NACIONAL SOBRE A MULHER TRABALHADORA – CNMT/CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. *Igualdade de oportunidade: ações afirmativas, superando desigualdades*. São Paulo: CUT, 1998.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS – CNM. *Metalúrgica, mãe, mulher: o perfil da trabalhadora metalúrgica do Norte e Nordeste*. São Paulo: CNM/CUT, dez. 2000.
- COSTA, Ana Alice; CONCHA, Héliida. A revolta dos resignados: a participação feminina na greve dos professores (1918/1919). In: SARDENBERG, Cecília; VANIN, Iole; ARAS, Lina (Org.). *Fazendo gênero na historiografia baiana*. Salvador: NEIM/Mestrado em História/UFBA, 2001. p. 119-131. (Coleção Bahianas, v. 6).
- DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In: BORBA, Angela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau (Org.). *Mulher e política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. *Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. Pesquisa Dieese, n. 13. São Paulo: Dieese, nov. 1997.
- FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo: DIFEL, 1983.
- GITAHY, Leda et al. Operárias: sindicalização e reivindicações (1970-1980). *Revista de Cultura e Política*, São Paulo, CEDEC, n. 8, jun. 1982.
- LIMA, Maria Ednalva. CNMT. Construção de uma história. CNMT/CUT. *Igualdade de Oportunidade. Ações afirmativas, superando desigualdades*. São Paulo: CUT, dezembro/1998
- MORENO, Amparo, El arquétipo viril protagonista de la história. Ejercicios de lectura no androcéntrica. *Cuadernos Inacabados*. Barcelona: La Sal, 1987. v. 6.
- NEVES, Magda da Almeida. Relações de gênero e sindicalismo. *Anais do VIII Encontro da APEP*. Vol. 2. 1992.
- SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 14, n. 41, 1999.
- TABAK, Fanny. *A nova ordem legal: mulheres na constituinte*. Rio de Janeiro: NEM/PUC, 1989.