



“Todos sabemos que as opiniões dos homens são respeitadas”:

desigualdades de gênero e os desafios de lideranças femininas do movimento sindical do Sul do Brasil

Lorenço Rodrigues¹
Roberta Gonçalves Lisboa²

RESUMO

O presente artigo busca compreender através de relatos de 11 lideranças femininas representantes de sindicatos de diferentes regiões do Estado do Rio Grande do Sul, quais são os desafios encontrados por mulheres no desempenho de suas atividades no movimento sindical. Para isso, utilizou-se como referencial teórico pesquisas nacionais e internacionais que tratam sobre a temática de gênero e sindicalismo. Nos resultados encontrados, observou-se que as mulheres sofrem com o preconceito de gênero, pouco espaço de fala, assim como a necessidade de elaboração de políticas públicas e organizacionais que promovam o incentivo de minorias políticas nas instituições sindicais, sobretudo, o de lideranças femininas, como aqui pesquisado.

Palavras-chave: Sindicalismo, gênero, lideranças femininas, mulheres no movimento sindical, igualdade de gênero.

“We all know that men's opinions are respected”: gender inequalities and the challenges of female leaders in the trade union movement in Southern Brazil

ABSTRACT

The present article, through an understanding through the reports of 11 female leaders representing unions from different regions of the State of Rio Grande do Sul, what are the challenges faced by women in performing their activities in the union movement. For this, national and international researches dealing with the theme of gender and unionism were used as a theoretical framework. In the results found, it was observed that women suffer from gender prejudice, little space for speech, as well as the need to develop public and organizational policies that promote the encouragement of political minorities in union institutions, especially that of female leaders, as searched here.

Keywords: Unionism, gender, female leadership, women in the union movement, gender equality.

¹ Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/EA/UFRGS), na área de concentração de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6878037833560826>. Email: lorencorodrigues22@gmail.com.

² Mestranda em Administração pela UFRGS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8258606298645186>. Email: lisboa.roberta@gmail.com.



1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores, ao longo do tempo, perceberam a necessidade de lutar coletivamente para obterem melhores condições de trabalho. Foi a partir do século XVIII, com a Primeira Revolução Industrial, que os trabalhadores das fábricas começam a se unir contra as condições precárias pelas quais eram submetidos pelos patrões. É neste período que surgem as primeiras associações de trabalhadores que viriam a se tornar o atual movimento sindical (ANTUNES, 1999).

O sindicalismo, ao redor do mundo, passou por diferentes momentos, seja pela perseguição estatal e a clandestinidade, seja pelo protagonismo na luta dos trabalhadores e crise de atuação generalizada (BOITO; MARCELINO, 2010; RODRIGUES, 2015). Atualmente, o movimento sindical em todo o mundo passa por uma revitalização (IBSEN; TAPIA, 2017), o qual tem por objetivo se reaproximar dos trabalhadores e aumentar a sua participação nas conquistas de melhores condições de trabalho. Uma forma de revitalização diz respeito ao envolvimento com as pautas de minorias políticas, como as mulheres.

Diversas pesquisas que aqui serão mencionadas tratam sobre a questão de gênero e sindicalismo, e a necessidade da participação feminina no movimento sindical (COOPER; ELLEM, 2008). As mulheres historicamente possuem pouco espaço nas instituições de poder e de representação social, as estruturas das sociedades ocidentais destinaram a subalternização às mulheres (BUTLER, 2013). Dessa forma, é fundamental compreender como se dão as relações entre homens e mulheres nas organizações sindicais e os reflexos sociais do preconceito que também permeiam estes locais.

Em função da necessidade de revitalização e a conseqüente aproximação com grupos de trabalhadores que antes não eram representados de maneira institucional, é crescente a busca por representantes de fogem do estereótipo do líder ainda muito comum nas organizações, ou seja, o homem cisgênero, branco, supostamente heterossexual e sem deficiências (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010; ALCADIPANI, 2013). Por isso, busca-se entender o espaço das mulheres nas organizações sindicais, através de uma pesquisa realizada com 11 lideranças femininas, formais e informais, do movimento sindical no estado brasileiro do Rio Grande do Sul. As falas apresentam o preconceito sofrido, a dificuldade de serem ouvidas e a necessidade de elaboração de políticas públicas e organizacionais que promovam a equidade de relação dentro dos movimentos dos trabalhadores.



É necessário compreender que a pesquisa aqui desenvolvida foi realizada no Estado do Rio Grande do Sul, o qual estudos apontam que o conservadorismo, o machismo e o patriarcalismo são representações do contexto social e do poder simbólico do homem gaúcho (DIAS, 1998; GUEDES, 2004). Entende-se que estes aspectos também estão presentes no dia a dia das mulheres no movimento sindical.

A presente pesquisa busca contribuir na compreensão do papel das mulheres no movimento sindical brasileiro. Quais são os desafios que encontram como mulheres trabalhadoras e quais são os motivos que as impedem de estar em maior número nas direções sindicais.

O texto está estruturado da seguinte forma: além desta introdução, o referencial teórico busca traçar um breve histórico do sindicalismo e suas atuais demandas de revitalização, assim como, os aspectos de gênero e sua relação com o movimento sindical. Em seguida, apresenta-se o método de pesquisa, os relatos das entrevistas e a análise destas. Por fim, as considerações finais e as sugestões de estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está dividido do seguinte modo: um breve apanhado histórico sobre o sindicalismo e a revitalização movimento sindical na atualidade, assim como a sua conceituação. Em seguida, discorre-se sobre gênero e lideranças femininas do movimento sindical, os obstáculos e a urgência da participação feminina na luta dos trabalhadores.

2.1 Sindicalismo

Para Horn (2006), o mercado de trabalho é composto por trabalhadores (vendedores de mão de obra) e empresários (compradores da força de trabalho), e sua organização é marcada por uma forte desigualdade de recursos de poder entre empregador e empregado. Segundo o mesmo autor, Karl Marx entendia a força de trabalho como uma mercadoria, essa ofertada pelos trabalhadores às empresas. Apesar de vender a sua força de trabalho, empregado e empregador possuem uma relação de poder desproporcional em razão do empregador ser o detentor dos meios de produção e, por sua vez, do capital pelo qual o empregado é remunerado.

Em consequência dessa relação desigual e da crescente exploração dos trabalhadores, estes perceberam a necessidade da formação coletiva com o objetivo de lutar contra as condições precárias pelas quais eram submetidos dentro das fábricas, é a partir de então que os



sindicatos surgem para organizar os trabalhadores de maneira institucional. A ação coletiva surge como meio de mudança da sociedade, pois vão além das atividades dentro das fábricas (CARDOSO, 2014).

O advento da luta operária ocorre na Inglaterra com a Revolução Industrial no século XVIII, é neste período da história que os sindicatos são construídos com a finalidade de proteger os interesses dos trabalhadores e buscar melhores condições de trabalho e vida para as categorias as quais representam. A luta coletiva foi a forma de confrontar as arbitrariedades que eram sujeitados pelos donos das fábricas, contudo, desde o seu princípio até os dias atuais, os sindicatos encontram forte resistência por parte dos empregadores e do Estado para realizarem suas atividades (ANTUNES, 1999).

No final do século XIX, com o fim da escravidão e a Proclamação da República, o Brasil começa a se dedicar a atividades manufatureiras, é neste período que muitos imigrantes chegam ao país para trabalhar, e encontram uma nação sem regulamentações trabalhistas, ao contrário da realidade de seus países de origem que em muitos casos já apresentavam algumas leis de proteção ao trabalhador. Os imigrantes se reuniram com os nacionais e formaram as primeiras organizações de ajuda mútua, com o passar dos anos, o país aumenta o seu parque industrial e ocorre o surgimento das uniões operárias, e assim o movimento sindical brasileiro inicia as suas atividades de representação do trabalhador (SOUZA, 2017).

É a partir de 1931, durante o Governo de Getúlio Vargas, que o Estado brasileiro começa a regulamentar a organização sindical no país, através do Decreto-Lei n. 19.770. Dentre os objetivos, o decreto-lei estipulava que o recém-criado Ministério do Trabalho ficaria responsável pelo controle financeiro dos sindicatos, era proibida qualquer manifestação política ou ideológica pelas organizações sindicais e definia o sindicato como organização de colaboração e cooperação com o Estado (BRASIL, 1931). Dessa forma os sindicatos foram controlados pelo governo de Getúlio Vargas e trabalhavam como parte do Estado, sendo regulados pelos interesses estatais do período. Este período foi marcado por muitas atividades sindicais e por movimentos grevistas que lutavam por condições dignas no trabalho.

Durante os primeiros anos da década de 1960, o movimento sindical brasileiro agia de forma intensa, até então o seu momento de maior atividade, entretanto, com o início dos governos militares em 1964, os sindicatos se encontram reféns das determinações do Estado, o momento era de forte perseguição aos trabalhadores membros dos sindicalizados. É somente no final da década de 1970, impulsionado pelo cenário econômico de inflação crescente, grande



concentração de renda e arrocho salarial, além do indicativo de abertura democrática pelos militares, que os sindicatos retomam o seu protagonismo na luta por melhores salários e meios de trabalho (RODRIGUES, 2015).

Com o agravamento da crise socioeconômica ao longo da década de 1980, o sindicalismo no Brasil ganha força e vive um dos períodos com maiores ganhos para os trabalhadores (BOITO; MARCELINO, 2010). Durante esta década o Brasil foi um dos países com maior número de horas de atividades grevistas ou paralisações no mundo, o que para Boito e Marcelino (2010) resultou nas reposições salariais e conseqüentemente em menores perdas para os trabalhadores.

A abertura desestruturada da economia do país no início da década de 1990, as privatizações, a reorganização do trabalho no mundo, e o avanço da tecnologia que, por sua vez, resultou em uma substituição da mão de obra humana pelo uso de máquinas, gerou conseqüências no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo, na indústria nacional, que sofreu rapidamente com os impactos desses acontecimentos. Muitas empresas foram fechadas porque não aguentaram a concorrência internacional, e os trabalhadores de forma geral se sentiram fragilizados e com poucas condições de lutar por seus empregos e condições de trabalho mais adequadas. Em comparação com os anos 1980, o número anual de greves caiu mais que pela metade nos anos 1990 (BOITO; MARCELINO, 2010).

Para Boito e Marcelino (2010), o sindicalismo brasileiro passou por uma crise durante os anos 1990, todavia, não apresentou um declínio irremediável, para os autores, a partir dos anos 2000 o movimento sindical no Brasil inicia um novo ciclo de reestruturação, fortemente relacionado com a retomada econômica do país neste período. Segundo Ibsen e Tapia (2017), o sindicalismo em todo o mundo está passando por um momento de revitalização, tendo em vista as políticas neoliberais que foram impostas nas últimas décadas e que vem ganhando força com o passar dos anos, o que demonstrou a necessidade de as lideranças sindicais construir novas formas de aproximação com os trabalhadores e a sociedade. Ibsen e Tapia (2017) argumentam que nos últimos anos o movimento sindical foi enfraquecido por políticas equivocadas, pela burocratização organizacional, pela deslegitimação dos dirigentes sindicais e pelo individualismo que o sistema capitalista fomentou.

Atualmente os sindicatos estão desenvolvendo ações para retomarem a força de tempos passados, como o uso de mídias digitais, a fusão entre sindicatos, a aproximação com movimentos sociais e com minorias políticas, como mulheres, pessoas negras, pessoas com



deficiência, pessoas da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, *queer*, intersexuais, assexuais e outros grupos de variação de sexualidade e gênero), entre outros. Esta mudança se fez necessária pois os sindicatos perceberam que muitos trabalhadores não se sentiam representados pelos dirigentes de sua categoria, o que vem levando a revitalização do movimento (OSTRONOFF, 2007; FERREIRA, 2008; IBSEN; TAPIA, 2017; ASPIAZU, 2019).

2.2 Gênero e Lideranças Femininas do Movimento Sindical

A sociedade brasileira possui fortes raízes patriarcais e machistas (ALCADIPANI, 2013), o qual somente o homem cisgênero (que se identifica com o gênero designado ao nascer), branco, que performa a heterossexualidade (BUTLER, 2013), sem deficiências e membro das classes média ou alta, possui as condições necessárias de aceitabilidade social, são estes sujeitos que alcançam altas posições dentro das organizações, assim como o respeito e o direito de falar e ser ouvido entre os demais. As organizações sindicais também apresentam esta situação, pois historicamente foram formadas majoritariamente por homens, reproduzindo as desigualdades de gênero (TOLEDO, 2017; ASPIAZU, 2019).

Os estudos sobre gênero o conceituam como uma construção sócio-histórica, o qual as instituições, o poder, a linguagem, as normas e a cultura são dimensões que construíram as diferenças de gênero (ASPIAZU, 2019). A construção do gênero não é fixa, pois as relações variam no decorrer do tempo, as diferenças e significados de ser homem e ser mulher são distintas entre as sociedades de cada época (SILVA; GITAHY, 2006). As diferenças entre os gêneros também ocorrem nas atividades laborais, através da divisão sexual do trabalho (HOLZMANN, 2011), os papéis de gênero desempenhados por homens e mulheres são determinações sociais que preconizam quais são as atividades que cada sujeito pode realizar de acordo com o seu gênero, reforçando as desigualdades entre homens e mulheres.

Conforme Aspiazu (2019), conhecer os símbolos, os significados e as culturas que as sociedades dão à dimensão de gênero é fundamental para compreender as relações e diferenças entre homens e mulheres. Com base em preceitos biológicos, ao longo da história se criou uma hierarquia entre homens e mulheres, contudo, para as ciências sociais é essencial compreender que a classificação entre os gêneros foi desenvolvida através de complexos dispositivos de poder, os quais as mulheres permaneceram abaixo dos homens em uma escala social, como



meio de perpetuação do masculino sobre o feminino, de forma que as posições sociais mais bem reconhecidas ficavam entre os homens (SILVA; GITAHY, 2006; ASPIAZU, 2019).

Para Silva e Gitahy (2006), na sociedade ocidental, a mulher é responsável pelas atividades domésticas e o cuidado dos filhos, já o homem é o provedor da família. Com o passar do tempo e a maior inserção feminina no mercado de trabalho, estes papéis pouco se alteraram, mesmo com trabalho fora do ambiente familiar, a mulher ainda permanece sendo a principal responsável pelo cuidado dos filhos e das questões domésticas. Segundo a mesma autora, o espaço privado era condicionado às mulheres, como o cuidado com a casa, e o espaço público é o local onde os homens realizam suas atividades e se relacionam entre si em diferentes organizações, sendo uma demonstração de dominação de poder entre os gêneros.

Ao longo da história os trabalhadores foram representados na maior parte das organizações sindicais por homens brancos que performam a heterossexualidade (BUTLER, 2013), restando para as minorias políticas pouco ou nenhum espaço formal dentro dos sindicatos. As mulheres formam boa parte da mão de obra no mercado de trabalho no Brasil, mas estão de forma desproporcional nas coordenações destas instituições, o machismo é um dos maiores desafios encontrados pelas mulheres, que sofrem com o assédio e com a pouca abertura para o diálogo. Este problema não é somente do Brasil, inúmeras pesquisas sobre gênero e sindicalismo abordam a necessidade da discussão do tema (ASPIAZU, 2019).

Segundo Aspiazu (2019), estas relações desiguais de poder entre homens e mulheres também estão presentes nas organizações sindicais, em razão de serem espaços de profunda dominação masculina e de difícil inserção de mulheres, dependendo da categoria em que se esteja analisando. O corpo e a voz feminina no ambiente sindical são pouco reconhecidos e levados em consideração, o que pode levar a perda de direitos que protegem o mercado de trabalho feminino (COOPER; ELLEM, 2008).

Boa parte dos estudos sobre gênero e sindicalismo se encontram na literatura estrangeira (IRANZO; RITCHER, 2003; COOPER; ELLEM, 2008; RIGAT PFLAUM, 2008; TRAJTEMBERG, 2009; DÍAZ; GOREN, 2011; LEDWITH, 2012; MROZPWICKI; TRAWINSKA, 2013; ASPIAZU, 2014; CAMBIASSO, 2017), dessa forma, torna-se fundamental que pesquisas abordem o contexto nacional do espaço das mulheres nos sindicatos. Cooper e Ellem (2008) argumentam sobre a importância de lideranças femininas nos movimentos sindicais, tanto para diversificar os quadros das organizações de luta dos



trabalhadores, quanto para garantirem direitos já conquistados e buscar melhores condições de trabalho.

Convém destacar a importância do papel das lideranças femininas dentro do movimento sindical, seja no nível formal institucionalizado, seja no nível informal (ADRIANO; GODOI, 2014) das atividades sindicais fora das instalações físicas dos sindicatos. Faz-se necessária a presença e a ação feminina nas organizações de luta dos trabalhadores, pois as mulheres buscam a permanência de direitos já garantidos para as trabalhadoras, assim como lutam pela conquista de novas medidas de proteção ao trabalho feminino, tendo em vista que determinados direitos são sensíveis somente às mulheres. Quando uma liderança feminina está em uma posição estratégica dentro do sindicato, outras mulheres podem se sentir representadas e incentivadas a também participar das ações sindicais. As habilidades de liderança são essenciais para o bom desempenho do trabalho feminino nos sindicatos (DE MEUSE; DAI; WU, 2011), para que se desenvolvam práticas que aproximem mais mulheres à luta das trabalhadoras.

A pesquisa aqui exposta foi realizada no Estado do Rio Grande do Sul, localizado na Região Sul do Brasil, estado este que apresenta o machismo como uma característica marcante (DIAS, 1998; GUEDES, 2004). O contexto sócio-histórico do Rio Grande do Sul foi fundado em bases patriarcais e conservadoras (GUEDES, 2004), em que o homem permaneceu no centro das relações sociais, com funções de poder sobrepostas às mulheres. Segundo Dias (1998), historicamente o homem gaúcho desejou impor a sua superioridade em relação à mulher, através da dominação masculina (BOURDIEU, 1999) presente em todas as sociedades contemporâneas (GUEDES, 2004).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Contexto

Este artigo se apresenta sob natureza teórico-empírica, pois sua análise foi realizada com base no referencial teórico apresentado e na análise dos dados coletados empiricamente; e tem propósito exploratório, por conta da pouca incidência de pesquisas (GIL, 2008) sobre o tema, levando-se em conta que a maioria dos estudos acerca de gênero e sindicalismo se encontram na literatura estrangeira (IRANZO; RITCHER, 2003; COOPER; ELLEM, 2008; RIGAT PFLAUM, 2008; TRAJTEMBERG, 2009; DÍAZ; GOREN, 2011; LEDWITH, 2012; MROZPWICKI; TRAWINSKA, 2013; ASPIAZU, 2014; CAMBIASSO, 2017).



3.2 Coleta

A coleta dos dados ocorreu por meio de questionário (GIL, 2008) elaborado via *Google Formulários*TM. O documento contou com 20 questões divididas entre perguntas abertas e fechadas. As questões abertas visam dar espaço para que as respondentes pudessem (1) expor suas trajetórias, suas principais conquistas e percepções a respeito de eventos vivenciados em relação a preconceito de gênero; (2) outro bloco de questões se deteve em conhecer suas percepções a respeito da participação feminina no movimento sindical e quais são as políticas e ações de incentivo promovidas pelos sindicatos em relação à participação feminina; e (3) o último bloco se dedicou a conhecer suas percepções a respeito da atuação sindical no cenário atual de forma ampla, e perspectivas de atuação feminina no futuro. As questões fechadas tiveram cunho demográfico, conforme resumo apresentado no Quadro 1. O instrumento de coleta foi testado por uma terceira pessoa que não pertencia ao escopo da pesquisa, a qual não enfrentou dificuldades de acesso, compreensão ou de preenchimento.

A amostra foi definida por conveniência (GIL, 2008) a partir de contatos dos autores do artigo. O recorte do público-alvo teve como princípio o exercício de posições de liderança no movimento sindical, seja ela por meio da ocupação de um cargo, formal ou informalmente. Foram admitidas também participantes atuantes em associações profissionais, tendo em vista o caráter ativo dessas entidades na luta por direitos dos trabalhadores. Certa flexibilidade na definição da amostra se fez necessária em virtude de ainda serem encontradas poucas mulheres ocupando espaços de representação dentro no movimento sindical (BUTLER, 2013; ASPIAZU, 2019).

Para acessar as respondentes em potencial, primeiramente, foram feitos contatos via *WhatsApp*, ocasião em que lhes foi apresentada a temática e proposta pretendida; e o convite formalizado. Foram contatadas um total de 15 (quinze) mulheres atuantes em sindicatos de diferentes cidades do Rio Grande do Sul. Todas elas aceitaram de imediato. Posteriormente, o *link* de acesso ao questionário foi enviado a cada respondente via *WhatsApp*. A coleta foi realizada no período de 24-05-2021 a 14-06-2021. Das 15 respondentes, 11 devolveram o instrumento preenchido. Todos os documentos puderam ser aproveitados nas análises, apesar de alguns apresentarem respostas não preenchidas.



3.3 Análise

A análise foi realizada por meio de abordagem dedutiva, a partir de categorias de análise pré-estabelecidas aplicadas ao conteúdo das entrevistas, das quais emergiram os principais termos a partir da codificação e categorização. A codificação foi feita por análise temática, tendo como base as categorias sindicalismo e gênero; e a categorização levou em conta a importância e a frequência dos termos encontrados, de acordo com os blocos de questões propostas. Como técnica complementar à análise e discussão dos resultados foi utilizada ainda a análise proposicional do discurso (APD), buscando suprir eventuais insuficiências das categorias (BARDIN, 2016). Nesse caso, foram extraídos trechos das entrevistas com o intuito de capturar o sentido contextual atribuído a determinado termo na fala das respondentes. Como apoio à manipulação dos dados foi utilizado o *software Excel*®.

Com o intuito de preservar a identidade das respondentes durante as análises de resultados, quaisquer dados que pudessem expor suas identidades foram omitidos e lhes foi atribuído um código de identificação individual representado por letra R = respondente + número de 1 a 11, conforme a ordem alfabética dos seus nomes, o que pode ser conferido no Quadro 1:

Quadro 1 – Características gerais das respondentes

Respondente	Idade	Profissão	Tempo de atuação na área	Tempo de atuação no movimento sindical	Cargo ou função na entidade
R1	51	Servidora pública	31 anos	25 anos como associada e 09 anos como dirigente	Presidente
R2	-	Professora	26 anos	18 anos	Secretária
R3	55	Servidora pública aposentada	34 anos	Sempre participei em toda minha vida laboral de alguma forma	Diretora Geral e de assuntos de Assédio Moral
R4	43	Servidora pública	11 anos	02 anos	Diretora de finanças e patrimônio
R5	54	Servidora pública aposentada	28 anos	25 anos	Sindicalizada apoiadora
R6	60	Professora	32 anos	08 anos	Diretora Titular de Educação, Formação e Cultura
R7	54	Servidora pública	17 anos	06 anos	Vice-presidente
R8	57	Professora - servidora pública aposentada	37 anos	35 anos, estando afastada durante 13 anos	Presidente
R9	54	Professora	34 anos	34 anos	Integrante da Direção do Núcleo
R10	53	Professora pública estadual	30 anos	20 anos	Diretora
R11	74	Servidora pública aposentada	9 anos	14 anos	Encarregada do Núcleo de Aposentados e coletivo de mulheres

Fonte: elaborado pelos autores.

Na sequência, foi realizada a análise temática, destacando-se os termos concentrados em um banco de dados único, resultando em ordenações, desmembramentos e reagrupamentos sucessivos até que os termos surgissem dentro de cada bloco de questões. Primeiramente, foram destacados os termos de maior incidência ao longo de todas as respostas. A partir de então, foram feitos os demais agrupamentos: por frequência - aparecendo ao menos 1 vez em cada um dos três blocos de questões, por importância em relação a categoria prévia “sindicalismo”, por importância em relação à categoria prévia “gênero” e por importância em relação às duas categorias prévias, pois identificou-se que dentro do contexto determinados termos tinham importância equivalente para ambas, em virtude das demandas e pautas atuais. O Quadro 2 sintetiza os resultados dessa análise:

Quadro 2 – Agrupamento de respostas

Análise temática - frequência*	Importância - Sindicalismo	Importância - Gênero	Importância - Sindicalismo e Gênero
categoria	ações	acolhimento	avanços
direitos	atividade	assédio	coletivo
lideranças	base	Coletivo de Mulheres	espaço
movimento	categoria	Comissão de Assédio Moral	falas
Movimento Sindical	democracia	compromissos familiares	jovem
mulher	direitos	Diversidade Sexual	lideranças
participação	filiação	machismo	lutas
sindicato	futuro	Mês da Mulher	precarização do trabalho
trabalho	greve	ouvidoria	relacionamento
	ideias	palestras	representatividade
	mobilização	respeitada	resistência
	políticas	violência	sociedade
	reforma		
	retirada de direitos		
	ruas		
	trabalhadores		
	trabalho		

* ao menos 1 incidência em cada bloco de questões

Fonte: elaborado pelos autores.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir do apresentado no Quadro 1, nota-se que a amostra é composta majoritariamente por mulheres com vasta experiência profissional, servidoras públicas e com longo período de atuação no movimento sindical, sendo que quatro delas, apesar de estarem aposentadas, permanecem ativas no movimento. Chama a atenção ainda, a recente entrada de R4 na atuação sindical. Tanto o fato das mulheres experientes quanto a entrada recente de novas integrantes condiz com o histórico do movimento sindical brasileiro, se considerarmos o fortalecimento do movimento sindical a partir da redemocratização, no fim da década de 1970 (RODRIGUES, 2015), bem como na necessidade atual de revitalização em virtude do enfraquecimento acentuado a partir da reestruturação produtiva ocorrida durante a década de 1990 que acentuou a precarização nas relações de trabalho (BOITO; MARCELINO, 2010).

Nos escritos das respondentes é possível observar que a entrada no movimento sindical tende a ser motivada por valores pessoais de cunho democrático, motivados pelo senso de coletividade e justiça por meio da conquista e defesa de direitos, conforme mostram os resultados da análise temática e que pode ser explicitado por declarações como a de R6:

Sempre estive ligada ao sindicato, fui atrás da sindicalização quando assinaram minha CTPS, sempre acompanhei assembleias e lutei por direitos, estava atenta às demandas sociais e aos movimentos, dei aula em vários cursos populares além das escolas, trabalhei em todos os níveis e orientava os colegas trazendo eles para a discussão.



No que tange suas conquistas, as respondentes expressam orgulho e perfil combativo em relação a elas e reforçam isso em sua fala. Além disso, relatam terem conquistado grande crescimento pessoal em termos de amadurecimento, relacionamentos e conhecimentos políticos. A declaração de R8 ajuda a perceber tais aspectos: “A fundação do sindicato, o estatuto dos servidores e agora anos depois presidir um sindicato que é referência na região e no estado na resistência e na construção de um serviço público de qualidade. Resistir, unir e avançar”.

Apesar das conquistas e da atuação consistente, as mulheres enfrentam barreiras e restrições em sua atuação e mesmo compondo grande parte da mão de obra tem dificuldade em ocupar espaços de representatividade. E a baixa adesão pode acabar acentuando o risco de perda de direitos, em virtude da dominação masculina no ambiente sindical (COOPER; ELLEM, 2008). Além da dominação masculina no ambiente sindical, as mulheres também precisam transpor as barreiras impostas pela divisão sexual do trabalho (HOLZMANN, 2011), que as impõe, além da jornada de trabalho profissional, o exercício das funções domésticas, tradicionalmente consideradas femininas. Tais percalços são expressos nas categorias de análise por meio de termos como “compromissos familiares”, “machismo”, “espaço” e representatividade”.

As barreiras se manifestam de diferentes maneiras, sendo por vezes sutis e indiretas, por vezes abruptas e objetivas. As manifestações de preconceito em relação à livre manifestação por meio da fala e da escuta ativa por parte de seus interlocutores homens constitui uma forte barreira claramente embasada no preconceito por sua condição feminina. As respondentes relatam como frequentes episódios em que são impedidas de falar ou tem sua fala interrompida, ou ainda em que suas opiniões e ideias são questionadas mesmo quando comprovadamente corretas e adequadas. Tal preconceito é expresso por termos constantes nas categorias de análise como “assédio”, “machismo”, “violência” e “falas” e fortemente explícito nas declarações de R11:

Dentro da própria diretoria. Colega pedindo para você não responder às manifestações do colega macho. Para deixar que ele fale. Você deixa ele falar. Você fica calada. As pautas exclusivamente para mulheres são difíceis de implementar. Na maioria dos sindicatos os presidentes ou coordenadores são do sexo masculino e todos sabemos que as opiniões dos homens são respeitadas.



Felizmente, e em grande parte por conta da atuação e resistência femininas, os sindicatos vêm se atentando a essas questões de representatividade e têm buscado uma maior aproximação com grupos considerados minorias políticas que incluem além das mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas da comunidade LGBTQIA+, por exemplo. Essa aproximação tem ocorrido por meio de diferentes ações como a criação de núcleos de apoio, ouvidorias, coletivos, palestras de conscientização, além de ações isoladas que ainda não se encontram formalizadas. Este movimento de aproximação também é evidenciado especialmente na categoria de análise “Importância – Gênero”.

Em relação à atuação sindical atual as opiniões tendem à apreensão e à incerteza, em virtude da atual conjuntura econômica e do enfraquecimento das relações de trabalho. Além de expressas nas categorias de análise por termos como “retirada de direitos”, “precarização do trabalho” e “resistência”, tais impressões ainda podem ser ressaltadas pela declaração de R2:

No atual contexto percebo as inúmeras tentativas de criminalização da luta pelos direitos. Perseguição e afronta a democracia. Luto para derrotar essa política de retirada de direitos, pela democracia e de melhor qualidade de vida para o povo. Espero derrotar essa necropolítica que estamos submetidos.

Quanto às perspectivas em relação à atuação feminina futura, as opiniões tendem ao otimismo. A percepção do grupo é expressa de forma mais clara por meio da categoria de análise “Importância - Sindicalismo e Gênero”. A maioria das respondentes têm uma visão de avanço em relação à representatividade. Apesar disso, não desconsideram as dificuldades enfrentadas e a necessidade de articulação e resistência constantes para que o avanço de fato aconteça.

Um ponto que chama a atenção é a faixa etária das lideranças entrevistadas, das 11 participantes, 10 informaram suas idades, sendo a mais jovem com 43 anos, e as demais com idades que variam entre os 51 e 74 anos. Demonstra a importância de se fomentar práticas de incentivo e apoio à participação de trabalhadoras de diferentes faixas etárias no movimento sindical brasileiro, tendo em vista que a questão etária pode estar relacionada com a baixa representatividade feminina nos sindicatos, pois a rotina sobrecarregada das mulheres pode ser um impeditivo à participação na luta sindical.

É evidente que para existir uma equidade de gênero nas organizações sindicais é fundamental que sejam criadas políticas públicas e organizacionais que favoreçam a inserção de mulheres nos cargos de representação, de forma a incentivar que mais mulheres participem



das atividades de luta dos trabalhadores. Constatou-se que o preconceito de gênero está presente nas falas das entrevistas, assim como as dificuldades de participação nas ações sindicais, em razão das demais tarefas diárias, como cuidado com os filhos, relacionamento conjugal, trabalho e atividades domésticas em geral, que em muitos casos não são barreiras também encontradas pelos homens (ASPIAZU, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da literatura e do estudo empírico apresentados, constatou-se que os sindicatos estão buscando formas de se aproximarem de públicos antes não valorizados, desenvolvendo meios de revitalização. Minorias políticas, como as mulheres, foram foco desta pesquisa, o qual entendeu que as formas de preconceito de gênero também estão presentes nas organizações sindicais do Sul do Brasil. Através das falas das pesquisadas, foi possível compreender como as raízes históricas da desigualdade de gênero também estão presentes no sindicalismo, entretanto, urge que lideranças femininas e de demais minorias políticas também ocupem espaços institucionais de poder, para que os direitos específicos destes grupos sejam conquistados e garantidos.

Cabe destacar a relação da maternidade e das atividades sindicais, a representante sindical mais jovem tem 43 anos, as demais com idade acima dos 50 anos de idade, o que permite deduzir que muitas trabalhadoras se sentem impedidas de participar das ações sindicais tendo em vista a elevada carga de trabalho doméstico que ainda recaia sobre elas. Não permitindo que as mulheres possam participar como os homens das atividades sindicais.

Frisa-se que o Estado do Rio Grande do Sul possui raízes sócio-históricas conservadoras, machistas e patriarcais (DIAS, 1998; GUEDES, 2004), por isso, compreender o contexto em que as lideranças femininas do sindicalismo estão inseridas é fundamental, assim também é possível entender as dificuldades que estas mulheres encontram em suas atividades, seja no movimento sindical, seja em outras organizações.

As pesquisas sobre movimento sindical e gênero que aqui foram apresentadas, tratam o conceito de gênero de maneira binária, ou seja, homem e mulher cisgênero, esquecendo uma série de outras formas de gênero que se apresentam, como homem e mulher transgênero, gênero fluído, não-binário e travesti, por exemplo. Sugerimos a análise destes tipos de gênero para futuras pesquisas que abordem sindicalismo e gênero, de forma a observar se estes sujeitos



estão presentes no movimento sindical e qual é o papel de representação que desempenham nas organizações.

Considera-se oportuno também a realização de pesquisas sobre a relação das mulheres e o movimento sindical envolvendo diferentes grupos ocupacionais, especialmente aqueles representantes de categorias profissionais tradicionalmente associadas ao gênero masculino. Além de estudos que tenham por objetivo conhecer a realidade das minorias políticas no contexto nacional, assim como pesquisar sobre as diferenças e semelhanças destes mesmos grupos nos países da América do Sul.

Por fim, entende-se como essencial a implementação de políticas públicas e institucionais que promovam a participação de mulheres e outras minorias políticas, como pessoas negras e membros da comunidade LGBTQIA+ nas organizações sindicais. A diversidade organizacional é necessária para a transformação das estruturas sociais, pois através de lideranças oriundas de diferentes contextos que se permitirá construir relações sociais e de trabalho menos precárias e desiguais para a população.

REFERÊNCIAS

ADRIANO, Bruna Manuela; GODOI, Christiane Kleinübing. Análise crítico-comparativa das abordagens de Liderança: proposta de um quadro sintético-comparativo. In: XXXVIII EnANPAD, 2014, Rio de Janeiro/RJ. **Anais do XXXVIII EnANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, v. 38. p. 1-16, 2014.

ALCADIPANI, Rafael. Macho, adulto e branco. **GV-executivo**, v. 12, n. 1, janeiro-junho, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O Que é Sindicalismo**. 19. ed. São Paulo: Brasiliense, p. 96, 1999.

ASPIAZU, Eliana Laura. Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina; Instituto Argentino para el Desarrollo Económico; **Realidad Económica**; 284; p. 10-36, 2014.

ASPIAZU, Eliana Laura. Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. **Perf. latinoam.**, México, v. 27, n. 53, 00008, jun. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016



BOITO Jr., Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, Salvador, v.23, n.59, p. 323-338, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Traduzido por Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 19.770, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm>. Acesso em 02 de Jun. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade**. 6 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

CAMBIASSO, Mariela; CHAVES, María. Paro por acoso sexual en una empresa multinacional norteamericana: Aportes para el estudio de la relación entre sindicalismo de base y género en la Argentina actual. **Rev. Pilquen. secc. cienc. soc.**, Viedma, v. 20, n. 2, p. 56-67, jun. 2017.

CARDOSO, Adalberto. **Sindicatos no Brasil: passado, presente e futuro**. In: Trabalho: horizonte 2021. CATTANI, A. D. (Org.). Porto Alegre: Escritos Editora, 2014.

COOPER Rae; ELLEM Bradon. The neoliberal state, trade unions and collective bargaining in Australia. **British Journal of Industrial Relations** 46(3), p. 532–554, 2008.

CRESWELL, JOHN W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa [recurso eletrônico]: escolhendo entre cinco abordagens** / John W. Creswell ; tradução: Sandra Mallmann da Rosa ; revisão técnica: Dirceu da Silva. – 3. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Penso, 2014.

DE MEUSE, Kenneth. P.; DAI, Guangrong; WU, Joshua. Leadership skills across organizational levels: A closer examination. **The Psychologist-Manager Journal**, 14(2), 120–139, 2011.

DIAS, M. H.S.S.M.. **O Gaúcho de Bagé: Mito ou Realidade**. Bagé: URCAMP, 1998.

DÍAZ, Estela; GOREN, Nora. **La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad**. Buenos Aires: cemyt; 2011.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Desconforto e invisibilidade: representações sobre relações de gênero entre sindicalistas docentes. **Educação em Revista [online]**. n. 47, 2008.

FLORES-PEREIRA, Maria Tereza; ECCEL, Cláudia Sirangelo. Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In: Cláudia Bitencourt. (Org.). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2ed.Porto Alegre: Bookman, v., p. 335-351, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.



HOLZMANN, Lorena. Divisão sexual do trabalho. In: Antonio David Cattani; Lorena Holzmann. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2ed. Porto Alegre: Zouk, v., p. 125-127, 2011.

HORN, Carlos Henrique. Mercado de trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

IRANZO, Consuelo; RITCHER, Jacqueline. El tema de género en las convenciones colectivas en Venezuela. **Revista Venezolana de Gerencia**; abril-junio 2003.

IBSEN, Christian Lyhne; TAPIA, Maite. Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? **Journal of industrial relations**, vol 59 (2), p. 170-191, 2017.

LEDWITH, Sue. Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusión. Transfer: **European Review of Labour and Research** 18(2), p. 111-128; 2012.

SILVA, Nanci Stancki; GITAHY, Leda Maria Caira. Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil. **Cadernos de Gênero e Tecnologia** (CEFET/PR), v. 08, p. 25-47, 2006.

MROZPWICKI Adam; TRAWINSKA Marta. Women's union activism and trade union revitalisation: The Polish experience. **Economic and Industrial Democracy** 34, p. 269–289, 2013.

OSTRONOFF, Leonardo José. **Poder, Gênero e Identidades. Um novo momento no sindicalismo**. São Paulo: Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, 2007.

RIGAT PFLAUM, Maria. **Los sindicatos tienen género**. (Working paper). Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert; 2008.

RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?. **Caderno CRH**, 28(75), p. 479-491, 2015.

SOUZA, Isabela. **História do sindicalismo no Brasil e no mundo**. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em 01 de Jun. 2021.

TOLEDO, Cecília. **Gênero e Classe**. Org. Alicia Sagra. São Paulo: Sundermann, p. 256, 2017.

TRAJTEMBERG, David. Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. **9º Congreso aset**. Buenos Aires, 2009.