

Carta Social e do Trabalho

ISSN 1980-5144

INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

Diretor

Fernando Sarti

Direção Executiva do CESIT

José Dari Krein

Anselmo Luis dos Santos

Conselho Editorial

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

José Carlos de Souza Braga

Marcio Percival Alves Pinto

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Edição e Coordenação de Pareceristas

Denis Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos

Membros do CESIT

Adriana Nunes

Alessandro Cesar Ortuso

Alexandre Gori Maia

Amilton José Moretto

Anselmo Luis dos Santos

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

Carlos Salas Paez

Daniel de Mattos Hoffling

Davi José Nardy Antunes

Denis Maracci Gimenez

Eugênia Troncoso Leone

Geraldo Di Giovanni

José Dari Krein

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Magda Barros Biavaski

Marcelo Weishaupt Proni

Márcio Pochmann

Marco Antônio de Oliveira (Licenciado)

Maria Alejandra Caporale Madi

Maria Alice Pestana de Aguiar Remy

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Sônia Tomazini (Licenciada)

Waldir José de Quadros

Walter Barelli

Wilnês Henrique (Licenciada)

Apoio Administrativo

Helena Coloma Medeiros

Projeto Visual e Editoração Eletrônica

Célia Maria Passarelli

CESIT – Instituto de Economia da Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz

Caixa Postal 6135 – CEP 13083-970

Campinas – SP

Telefone: 55 – 19 – 3521-5720

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

www.eco.unicamp.br/cesit

TEMA: AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

Denis Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos 1

ARTIGO

As Mulheres no Mercado de Trabalho

e na Organização Sindical

Eugenia Troncoso Leone

Marilane Oliveira Teixeira 2

APRESENTAÇÃO

Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(Editores)

Neste número 21 da Carta Social e do Trabalho, publicamos o artigo das professoras Eugenia Troncoso Leone e Marilane Oliveira Teixeira, “As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical”. No trabalho, mostram que a inserção da mulher na atividade econômica intensificou-se a partir da década de 1970, com a expansão da economia e o acelerado processo de urbanização e industrialização brasileiro. Apesar de situações econômicas muito desfavoráveis, como a da estagnação da atividade econômica da década de 80 e da reestruturação produtiva dos anos 90, indicam que tal processo prosseguiu. Por outro lado, as autoras afirmam que a organização das mulheres no movimento sindical, por sua vez, se acentuou e ganhou espaço dentro do movimento sindical brasileiro a partir dos anos 80, com a redemocratização do país.

Contudo, depois de décadas de crescimento contínuo da participação da mulher no mercado de trabalho e de sua organização no movimento sindical, as professoras afirmam que ainda persistem grandes dificuldades para as mulheres lograrem uma inserção apropriada e, do ponto de vista das relações sindicais, que ainda continuam a se reproduzir práticas discriminatórias e excludentes.

Com grande percuciência, Eugenia Leone e Marilane Teixeira perseguem dois objetivos: o primeiro, traçar um panorama da situação atual da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, no que diz respeito a condição de atividade, estrutura ocupacional, rendimentos e associação sindical e, segundo, analisar a inserção das mulheres em cargos de direção e representação sindical, ilustrando para algumas organizações sindicais como sindicatos, confederações e centrais sindicais. As fontes de dados utilizadas foram a PNAD 2008 e as resoluções dos encontros e congressos das entidades sindicais representativas dos setores indicados.

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL¹

*Eugenia Troncoso Leone*²

*Marilane Oliveira Teixeira*³

Introdução

Desde a década de 60, como parte de um intenso questionamento do relacionamento social construído no pós-guerra, as mulheres têm conquistado maior espaço na sociedade, lutando pela igualdade de gênero. Neste processo foi importante o desenvolvimento dos direitos individuais reprodutivos que levou a uma maior autonomia feminina, contribuindo para que as mulheres pudessem ir superando as inúmeras dificuldades que se colocam para a sua participação na atividade econômica (Lavinias, 1994).

A inserção da mulher na atividade econômica intensificou-se a partir da década de 70. No Brasil, este foi um momento de intensa expansão da economia, culminação de uma rápida industrialização e urbanização que ocorreu no Brasil desde os anos 40. Prosseguiu depois de 1980, sob situações econômicas adversas, como a da estagnação da atividade econômica da década de 80 e da reestruturação da economia com a liberalização comercial e financeira dos anos 90.

A entrada da mulher no mercado de trabalho das cidades começou então no ápice de um processo de desenvolvimento que mudou a economia e a sociedade no Brasil. Nesse processo as mulheres conseguiram disputar ocupações com os homens, dentro de um projeto pessoal que deu qualidade a sua participação, rompendo inclusive tradicionais barreiras de entrada feminina na atividade econômica.

Na década de 80, a estagnação da economia e a alta inflação afetaram as condições de vida da população urbana, atingindo inclusive a classe média brasileira. As mulheres com idades acima de 25 anos, chefes de família ou cônjuges, escolarizadas e pertencentes a famílias com nível de renda não muito baixo, foram as que mais aumentaram de participação no trabalho remunerado (Bruschini e Lombardi, 1996) e as rendas do seu trabalho foram fundamentais para a sustentação da renda familiar. Algumas mulheres casadas começaram a trabalhar por remuneração, mas predominou na elevação da proporção de mulheres cônjuges que trabalham por remuneração, a permanência daquelas que começaram a trabalhar jovens e não se afastaram da atividade econômica com a idade, o casamento e o nascimento dos filhos (Wajmann e Rios Neto, 2000). A continuidade da participação na atividade econômica da mulher após o casamento elevou o número

¹ Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu, MG, Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010. Esta pesquisa contou com o apoio do CNPq e a participação no trabalho de programação dos alunos Gustavo Monteiro, bolsista do CNPq e Nander Neri, bolsista SAE, ambos do Instituto de Economia da Unicamp.

² Do Instituto de Economia da Unicamp e do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit).

³ Da Confederação Nacional do Ramo Químico. Doutoranda do Instituto de Economia da Unicamp.

de famílias com mulher na força de trabalho, e assim dependem da remuneração desse trabalho das mulheres para preservar a renda familiar (Leone, 2000)

A inserção da mulher na atividade econômica continuou nos anos 90. A inflação diminuiu e a liberalização da economia induziu uma reestruturação do aparelho de produção de bens. O crescimento do PIB continuou pouco intenso ocorrendo uma redução de empregos formais na Indústria de Transformação e no Setor Financeiro, que prejudicou a ocupação dos homens. Foi intenso o crescimento do emprego em educação e saúde e a proliferação de trabalhos por conta-própria e empregos sem carteira em pequenos negócios do comércio, dos serviços de apoio à atividade econômica e dos serviços pessoais que tradicionalmente são ocupados por mulheres.

A inserção do Brasil no mundo globalizado foi problemática com uma reestruturação do aparelho de produção de bens, com lento crescimento do PIB, repercutindo desfavoravelmente no emprego, principalmente o dos homens. As mulheres foram capazes de ampliar sua participação na atividade econômica. Houve crescimento muito forte do emprego feminino no serviço doméstico remunerado. O emprego doméstico remunerado absorveu parte significativa das mulheres, possibilitando a liberação de outras para participarem da atividade econômica. Assim, os anos 90 caracterizaram-se pelos efeitos negativos sobre o mercado de trabalho da perda de densidade do aparelho produtor de bens e o mercado de trabalho estreito para o crescimento da população ativa significou uma luta árdua por parte de mulheres e homens para lograr uma participação de qualidade na atividade econômica.

A evolução da economia brasileira teve uma inflexão com a desvalorização do real em 1999. A maneira como o país se adaptou aos efeitos das mudanças na economia mundial, depois da crise da Ásia em 1997, provocou uma inversão de tendência no mercado de trabalho, especialmente no comportamento do emprego formal que diminuiu na década de 90 e mostrou intenso crescimento nos anos 2000. A estratégia de política macroeconômica para evitar a volta da alta inflação, preservando a abertura comercial e financeira, envolveu a geração de expressivos superávits primários do fisco que permitiram absorver no orçamento da União uma parte expressiva do enorme montante de pagamentos de juros da dívida pública federal (BNDES, 2009). A necessidade de gerar esses superávits primários levou a maior fiscalização da atividade econômica que implicou em maior formalização das pequenas empresas e de seus contratos de trabalho.

O crescimento do emprego formal tornou-se ainda mais intenso depois de 2003 quando um melhor desempenho da economia mundial permitiu ao país ter maior crescimento do PIB repercutindo, favoravelmente, no mercado de trabalho. O desemprego diminuiu e ampliou-se com mais intensidade a importância relativa do emprego formal no total das ocupações. Essa melhora no mercado de trabalho permitiu elevar a qualidade da participação na atividade econômica de homens e mulheres.

Transcorridas quase quatro décadas desde que começou a intensificação da entrada da mulher no mercado de trabalho, muitas dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conquista de postos de trabalho, principalmente aqueles tradicionalmente ocupados por homens, desapareceram ou ficaram menos penosas, mas o elevado desemprego continua sinalizando a insuficiência do aumento de postos de trabalho ocupados por mulheres, dada a intensidade do crescimento da PEA

feminina. Além disso, continuam se reproduzindo as ocupações menos valorizadas e tradicionalmente femininas, preservando esses “nichos” ocupacionais, como por exemplo, o do emprego doméstico remunerado que corresponde a 7,5% dos postos de trabalho e são ocupados quase que exclusivamente por mulheres.

Do ponto de vista dos rendimentos, as mulheres têm renda inferior à dos homens, controlado na comparação o nível educacional das pessoas. Essas diferenças de renda têm diminuído, mas continuam muito grandes. Neste contexto, de elevada desigualdade de remunerações entre homens e mulheres, sobressaem as disparidades no nível superior de educação, justamente onde as mulheres têm maior participação, superando em número absoluto aos homens (Leone e Baltar, 2006). Em todo caso, as diferenças de rendimento por sexo são grandes em todos os tipos de postos de trabalho: cargos de direção, ocupações profissionais de nível superior, ocupações técnicas e de serviços administrativos, ocupações de prestação de serviços, vendas, trabalho manual na produção de bens e serviços de manutenção e reparação. Dessa forma, ainda que as mulheres tenham avançado em termos de acesso a cargos melhor remunerados, é ainda predominante a presença masculina nos níveis superiores da hierarquia dos cargos.

Assim, a segregação ocupacional por sexo demora a ser superada pelo maior acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Ainda que as mulheres tenham participação crescente em profissões de alto prestígio, a segregação continua ao concentrarem-se as mulheres em especialidades com menores remunerações, ao contrário dos homens, que predominam nas especialidades de maior prestígio e remuneração. As mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras não visíveis, como a maior dificuldade de ascensão a cargos de chefia e as maiores exigências de escolaridade em ocupações consideradas de melhor qualidade, mais acessíveis a mulheres.

Sem dúvida nenhuma as mulheres tiveram muitas conquistas, como o acesso ao mercado de trabalho – ainda que em condições desiguais. Entretanto, essas conquistas impuseram a dupla jornada de trabalho, a segmentação das mulheres em atividades ou funções ditas femininas, a disparidades salariais e a ausência de políticas públicas como creches etc.

Portanto quando emerge um novo sindicalismo nos anos de 1980, surge com força o debate sobre as condições da mulher trabalhadora, as discriminações de gênero, as desigualdades no ambiente de trabalho e as práticas de assédio sexual.

O princípio que orienta a organização das mulheres por dentro do movimento parte da compreensão de que uma ação sindical, efetivamente voltada para o conjunto da classe trabalhadora, deve considerar a divisão sexual no mercado de trabalho, articulando a produção, o mundo doméstico e o exercício da cidadania. Significa voltar-se para o modo de vida de trabalhadores e trabalhadoras, porque só a partir desse ponto de vista é possível articular uma pauta que possa refletir essa complexidade; produção econômica e reprodução social. É nesse contexto, de surgimento de um novo sindicalismo, que emerge a luta das mulheres no campo sindical. Nas pautas sindicais ganham força a luta por creche, ampliação da licença maternidade, licença paternidade entre outras. Por outro lado, há formas de discriminação indireta, para as quais não

existem mecanismos de contenção. Ou seja, não basta identificar que as mulheres são minorias em determinadas áreas ou estão concentradas em nichos, é preciso verificar quais são os mecanismos que as isolam nesses postos e reivindicar medidas que os superem.

Portanto, a criação de comissões de mulheres nas estruturas sindicais deu-se a partir da necessidade de introduzir no movimento sindical, a luta da mulher trabalhadora para enfrentar a realidade da discriminação a que são submetidas no cotidiano do trabalho, do sindicato e na realidade como um todo.

O fato de que os postos de trabalho ocupados por mulheres são desprestigiados e sub-remunerados é atribuído às características das tarefas realizadas sem que se discutam as interpretações da qualificação exigida. O imaginário social que discrimina e subordina as mulheres é compartilhado tanto por empregadores, quanto por empregados.

Os espaços sindicais, em alguma medida, irão reproduzir o mesmo processo de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e não estão presentes nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria. Como se pode deduzir a divisão sexual do trabalho contida na noção de gênero continua a perpassar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos.

A participação das mulheres nos órgãos de direção sindical expressa ainda mais sua exclusão. Segundo a Pesquisa Sindical do IBGE de 1989, do total de dirigentes sindicais existentes no Brasil, apenas 14,4% eram mulheres (apesar de serem 25,6% de sindicalizadas). As mulheres estão na base dos sindicatos, estão na construção do sindicalismo e de suas lutas e, no entanto, estão fora de suas direções, sub-representadas nas instancias de decisões. Em parte do movimento sindical esse quadro se reverteria com a aprovação das cotas mínimas de 30% na VI plenária da CUT em 1993.

Uma realidade em várias entidades é o estabelecimento de cotas de participação feminina nas direções sindicais. Para as sindicalistas a adoção das cotas se insere em uma política mais geral de ações afirmativas que devem ser desenvolvidas no âmbito das entidades sindicais como forma de superar os obstáculos a participação das mulheres.

Depois desta introdução sobre a evolução da participação da mulher na atividade econômica, este artigo passa a analisar, no primeiro item, a situação atual da participação da mulher no mercado de trabalho (condição de atividade, estrutura ocupacional, absorção da mão-de-obra pelos diferentes grupos ocupacionais, rendimentos e filiação sindical), destacando as diferenças de gênero. O segundo item trata da organização das mulheres no movimento sindical. O artigo finaliza com as considerações finais.

1 Panorama da participação da mulher no mercado de trabalho em 2008

1.1 Diferenças de gênero na condição de atividade

No Brasil, em 2008, a população economicamente ativa (PEA) estava constituída por 98 milhões de pessoas⁴. Destas, 56,3% eram do sexo masculino e 43,7% do feminino. Já a população ocupada estava constituída de 91,0 milhões de pessoas, sendo, 57,4%, do sexo masculino e, 42,6%, do feminino.

A taxa de participação, que equivale ao percentual da população em idade ativa que compõe a força de trabalho realmente ocupada ou apenas buscando um trabalho remunerado, permite contrapor a intensidade com que homens e mulheres participam da atividade econômica⁵. No caso dos homens, a taxa de participação era de 80,5% superando à das mulheres em 20 pontos percentuais (Tabela 1). Deve-se destacar que apesar da participação feminina ser bastante inferior à do homem (57,6%), as mulheres brasileiras se destacam entre os países de América Latina pela sua elevada participação no mercado de trabalho. A participação das mulheres no Chile é de 44%, na Colômbia 56%, no México 43% e no Peru 55%. Disponível em: <<http://go.worldbank.org/KOWIMCRLW0>>. Acesso em: 2 abr. 2010.

Tabela 1
Condição de atividade conforme sexo (pessoas de 15 anos e mais).
Brasil, 2008.

Indicadores	Homem	Mulher	Total
Taxa de participação	80,5	57,6	71,3
Taxa de ocupação	76,3	52,1	67,1
Taxa de desemprego	5,2	9,6	5,9

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

A taxa de ocupação que reflete melhor a situação do mercado de trabalho, ao referir-se a parcela da população em idade ativa (PIA) que de fato encontra-se ocupada, estando seu comportamento fortemente associado ao ritmo da atividade econômica, era 76,3%, no caso dos homens, e 52,1%, no caso das mulheres. A brecha, neste caso, atingia 24 pontos percentuais, maior do que constatada nas taxas de participação porque a taxa de desemprego que expressa a parcela da PEA que se encontra desempregada é maior entre as mulheres (5,2% no caso dos homens e 9,6% no caso das mulheres).

Em síntese, as diferenças de gênero na condição de atividade aparecem na menor participação e no maior desemprego das mulheres, provocando enorme diferença por gênero na taxa de ocupação, ou seja, na proporção de pessoas ocupadas entre as que têm idade para participar da atividade econômica.

1.2 Diferenças de gênero na estrutura ocupacional

O reduzido peso do emprego formal⁶ é uma característica estrutural da absorção da população ativa no Brasil (Tabela 2). De fato, em 2008, de um total de 52,3 milhões de pessoas ocupadas, do sexo masculino, apenas 44,7% tinham emprego com contrato formal (44,3% era

⁴ Neste estudo consideraram-se voltadas para a atividade econômica as pessoas de 15 anos e mais. No Brasil a lei proíbe o trabalho de menores de 16 anos, salvo na situação específica de aprendiz.

⁵ Define-se taxa de participação pela relação PEA/PIA, fornecendo o percentual da população em idade ativa, formada pelas pessoas de 15 anos e mais, que se encontram no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas.

⁶ Neste estudo chamamos de formal os empregos assalariados com contrato de trabalho explicitado na carteira profissional em conformidade com a Lei.

empregado com carteira, militar ou funcionário público e estatutário e uma parcela insignificante encontrava-se no emprego doméstico com registro em carteira), ou seja, menos da metade dos trabalhadores do sexo masculino podiam ser considerados tendo um emprego formal. Mesmo considerando que entre os demais (55,3%) encontravam-se empregadores e uma parcela de trabalhadores por conta-própria que contribuíam para a Previdência Social, restava um elevado grau de informalidade, pois 19,7% dos ocupados eram empregados que não tinham contratos de trabalho explicitados conforme a Lei. De fato, 23,8% trabalhavam por conta-própria, 5,7% eram empregadores, 2,9% trabalhava na produção agrícola para o próprio consumo ou na autoconstrução e 2,8% não tinham remuneração. Este quadro era igualmente ruim no caso das mulheres, pois entre elas, de um total de 38,7 milhões de ocupadas, somente 43,1% tinham contrato formal, sendo que 4,1% eram trabalhadoras domésticas com carteira. O restante (56,9%) correspondia a 13,7% de empregadas sem carteira, 16% de trabalhadoras por conta-própria, 2,9% empregadoras, 6,3% na produção para o próprio consumo e 6,3% não tinham remuneração. Destaca-se, neste conjunto de trabalhadoras, a elevada proporção de trabalhadoras no serviço doméstico sem a carteira de trabalho (11,7%).

Tabela 2
Distribuição dos ocupados no emprego formal e na ocupação não-formal. Brasil, 2008

Posição na Ocupação	Homens		Mulheres	
	% na ocupação total	% no total do emprego formal e na ocupação não-formal	% na ocupação total	% no total do emprego formal e na ocupação não-formal
Ocupação total	100,0		100,0	
Emprego formal	44,7	100,0	43,1	100,0
Emprego c/cart., militar e func. público e est.	44,4	99,2	38,9	90,4
Trabalhador doméstico com carteira	0,3	0,8	4,1	9,6
Ocupação não-formal	55,3	100,0	56,9	100,0
Emprego sem carteira	19,7	35,6	13,7	24,1
Trabalhador doméstico sem carteira	0,5	0,8	11,7	20,5
Conta-própria	23,8	42,9	16,0	28,0
Empregador	5,7	10,4	2,9	5,2
Auto-consumo	2,7	4,9	6,3	11,1
Auto-construção	0,2	0,3	0,0	0,1
Não-remunerados	2,8	5,0	6,3	11,1

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Conclui-se que o grau de formalização das ocupações masculinas é ligeiramente superior ao das mulheres (44,7% contra 43,1%), mas parte do emprego formal de mulheres deve-se ao emprego doméstico com carteira (4,1%). Além disso, nas ocupações que não são empregos formais aparecem certas especificidades de homens e mulheres. No caso dos homens sobressaem os ocupados sem carteira, os trabalhadores por conta-própria e os empregadores (somados representam 88,9% da ocupação informal de homens e 57,3% da ocupação informal de mulheres). Já no caso das mulheres, a informalidade se apresenta no trabalho doméstico sem carteira, na

produção agrícola para o próprio consumo e no trabalho sem remuneração (os três somados representam 42,7%, da ocupação informal feminina, e, 10,7%, da masculina). A elevada representatividade dos homens no trabalho por conta-própria e na condição de empregadores indica a importância relativa dos negócios na ocupação informal, principalmente, de homens adultos.

1.3 Diferenças de gênero na absorção de mão-de-obra pelos grupos ocupacionais

A explicitação dos grupos ocupacionais permite destacar o quanto eles absorvem da força de trabalho e quais são as diferenças de absorção de mão-de-obra entre os sexos. A definição desses grupos reflete uma combinação de considerações sobre setor de atividade e nível educacional que afetam a ocupação das pessoas. Assim, o Quadro 1 mostra os 9 grupos ocupacionais definidos pelo IBGE ordenados conforme a importância que assumem para cada sexo nas categorias ocupacionais de empregados com carteira, empregados sem carteira e trabalhadores por conta-própria⁷.

Quadro 1
Distribuição (ordenada) dos ocupados com carteira, sem carteira e conta-própria nos grupos ocupacionais.
Brasil, 2008

	Homens	%	Mulheres	%
Empregados c/cart.	1 Trab. da prod. bens e de serviços de reparação e manut.	38,9	1 Trabalhadores de serviços administrativos	25,9
	2 Trabalhadores dos serviços	15,4	2 Trabalhadores dos serviços	18,3
	3 Trabalhadores de serviços administrativos	10,9	3 Profissionais das ciências e das artes	16,3
	4 Técnicos de nível médio	9,2	4 Técnicos de nível médio	13,6
	5 Trabalhadores agrícolas	6,2	5 Trab. da prod. bens e de serviços de reparação e manut.	10,3
	6 Profissionais das ciências e das artes	6,0	6 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	9,4
	7 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	5,9	7 Dirigentes em geral	4,8
	8 Dirigentes em geral	4,7	8 Trabalhadores agrícolas	1,3
	9 Membros das forças armadas e auxiliares	2,8	9 Membros das forças armadas e auxiliares	0,2
	Total	100,0	Total	100,0
Empregados s/cart.	1 Trab. da prod. bens e de serviços de reparação e manut.	37,8	1 Trabalhadores dos serviços	26,0
	2 Trabalhadores agrícolas	24,2	2 Trabalhadores de serviços administrativos	18,9
	3 Trabalhadores dos serviços	12,2	3 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	12,9
	4 Trabalhadores de serviços administrativos	6,3	4 Técnicos de nível médio	12,0
	5 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	6,2	5 Profissionais das ciências e das artes	11,0
	6 Técnicos de nível médio	5,9	6 Trab. da prod. bens e de serviços de reparação e manut.	9,7
	7 Profissionais das ciências e das artes	4,1	7 Trabalhadores agrícolas	6,1
	8 Dirigentes em geral	2,9	8 Dirigentes em geral	3,2
	9 Membros das forças armadas e auxiliares	0,2	9 Membros das forças armadas e auxiliares	0,0
	Total	100,0	Total	100,0
Conta-própria	1 Trab. da prod. bens e serviços e reparação e manut.	39,2	1 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	32,2
	2 Trabalhadores agrícolas	28,2	2 Trabalhadores dos serviços	22,7
	3 Vendedores e prestadores de serviço do comércio	14,9	3 Trab. da prod. bens e serviços e reparação e manut.	21,1
	4 Trabalhadores dos serviços	6,6	4 Profissionais das ciências e das artes	9,4
	5 Técnicos de nível médio	6,3	5 Trabalhadores agrícolas	8,7
	6 Profissionais das ciências e das artes	4,1	6 Técnicos de nível médio	5,2
	7 Trabalhadores de serviços administrativos	0,4	7 Trabalhadores de serviços administrativos	0,3
	8 Dirigentes em geral	0,2	8 Dirigentes em geral	0,2
	9 Membros das forças armadas e auxiliares	0,0	9 Membros das forças armadas e auxiliares	-
	Total	100,0	Total	100,0

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

⁷ O emprego com e sem carteira não inclui o trabalho doméstico remunerado.

Considerando, em primeiro lugar, os empregados com contrato de trabalho explicitado na carteira profissional (empregados formais) observa-se que, entre os homens, os primeiros quatro grupos ocupacionais (trabalhadores manuais da produção de bens e de serviços de reparação e manutenção, trabalhadores dos serviços e dos serviços administrativos e técnicos de nível médio) concentram quase 75% desses trabalhadores, sendo que o primeiro grupo (dos manuais) absorve quase 40% desses ocupados. As mulheres com emprego formal, por sua vez, estão distribuídas em um leque maior de grupos ocupacionais, pois 25,9% são trabalhadoras de serviços administrativos, 18,3% estão em ocupações de serviço, 16,3% são profissionais das ciências e das artes, 13,6% são técnicas de nível médio e 10,3% são trabalhadoras manuais. Esses seis grupos ocupacionais absorvem, em conjunto, 84,4% das mulheres empregadas com carteira de trabalho.

A principal diferença na absorção de homens e mulheres pelo emprego formal está no grupo ocupacional dos trabalhadores manuais, pois este grupo ocupa o primeiro lugar na absorção de homens (38,9%) e no caso das mulheres ocupa somente o quinto lugar (10,3%). Mas, deve-se destacar, ainda, a elevada representatividade das mulheres (comparada à dos homens) que são empregadas formais nos serviços e, principalmente, nos administrativos e entre os profissionais das ciências e das artes. Neste último grupo ocupacional, a participação das mulheres chega a 16,3% e ocupa o 3º lugar de importância na absorção de emprego formal feminino, enquanto que no caso dos homens este grupo ocupacional responde por somente 6% do emprego formal masculino, ocupando o sexto lugar na ordem de absorção de trabalhadores com emprego formal.

Em síntese a diferença fundamental entre homens e mulheres no emprego formal reside na forte presença masculina em ocupações decorrentes da produção material de bens enquanto as mulheres estão dispersas em ocupações decorrentes de atividades não diretamente ligadas a produção material de bens, seja no apoio administrativo ou na prestação de serviços pessoais e sociais.

A distribuição dos empregados sem carteira não é muito diferente à dos empregados formais, vista anteriormente. A principal diferença, no caso dos homens, sem o contrato de trabalho, é a elevada participação do grupo ocupacional formado pelos trabalhadores agrícolas que também é derivado da produção material de bens e que ocupa o 2º lugar na absorção destes trabalhadores sem carteira (24,2%). No caso das mulheres, a distribuição também se modifica um pouco em relação à do emprego formal, pois entre elas os grupos ocupacionais relacionados aos serviços passam a ter ainda maior representatividade, bem como as ocupações de vendas, estas últimas uma novidade, pelo elevado peso alcançado na ocupação de mulheres em empregos sem carteira.

Nas diferenças entre homens e mulheres o que ressalta é que as ocupações informais de homens se concentram, basicamente, nos grupos ocupacionais dos trabalhadores manuais (37,8%) e trabalhadores agrícolas (24,2%). Esses dois grupos ocupacionais absorvem 62,0% do emprego sem carteira masculino. Já no caso das mulheres, elas se distribuem em cinco grupos ocupacionais, sendo que os três grupos mais representativos estão vinculados aos serviços, aos serviços administrativos e às vendas, ficando em quarto e quinto lugar, respectivamente, os grupos ocupacionais formados pelos técnicos de nível médio (12%) e profissionais das ciências e das artes (11%).

Os trabalhadores por conta-própria, no seu turno, também apresentam certas especificidades em relação às outras duas posições na ocupação (empregados com e sem carteira) e entre sexos. No caso dos homens, de forma análoga aos empregados formais e informais, o grupo ocupacional que reúne os trabalhadores manuais da produção de bens e de serviços de reparação e manutenção é o que mais concentra trabalhadores autônomos (39,2%). Em segundo lugar, novamente, encontram-se os trabalhadores por conta-própria em ocupações agrícolas. Esses dois grupos ocupacionais concentram 67,4% dos trabalhadores por conta-própria do sexo masculino. No caso das mulheres, o grupo ocupacional que mais absorve trabalhadores por conta-própria é o das vendedoras e prestadoras de serviço do comércio (32,2%), seguido dos trabalhadores dos serviços (22,7%). Destaca-se a importância que passa a ter, entre os trabalhadores por conta-própria, do sexo feminino, o grupo ocupacional constituído pelos trabalhadores manuais (21,1%) que ocupa o 3º lugar na ordem de importância das trabalhadoras por conta-própria, exprimindo a importância da subcontratação de mulheres nas etapas finais da produção de bens.

É importante complementar a análise anterior com as informações fornecidas pelas proporções de mulheres nos diferentes grupos ocupacionais, comparadas às das mulheres na força de trabalho como um todo, para avaliar o grau de sobre-representação ou sub-representação em cada posição na ocupação analisada, com a finalidade de se ter uma idéia dos grupos ocupacionais predominantemente femininos ou masculinos⁸.

Observa-se, na última linha da Tabela 3, que o emprego formal é o que tem maior importância para o sexo feminino, pois 39,4% dos vínculos empregatícios são ocupados por mulheres, enquanto que nos empregos sem a carteira de trabalho as mulheres são 34% e no trabalho por conta-própria 33,3%.

Tabela 3
Proporção de mulheres com carteira, sem carteira e conta-própria nos grupos ocupacionais. Brasil, 2008

Grupos ocupacionais	Emprego com carteira		Emprego sem carteira		Conta-própria	
	ordem	%	ordem	%	ordem	%
Dirigentes em geral	6	39,6	6	36,2	4	37,2
Profissionais das ciências e das artes	1	64,0	2	58,2	2	53,4
Técnicos de nível médio	4	49,1	5	51,1	5	29,3
Trabalhadores de serviços administrativos	2	60,7	1	60,6	6	27,9
Trabalhadores dos serviços	5	43,5	3	52,3	1	63,0
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	3	50,8	4	51,7	3	51,8
Trabalhadores agrícolas	8	11,8	8	11,5	8	13,3
Trab. da prod. de bens e serviços de reparação e manut.	7	14,7	7	11,7	7	21,2
Membros das forças armadas e auxiliares	9	5,5	9	9,8	9	-
Total		39,4		34,0		33,3

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

⁸ Existem medidas estatísticas específicas para medir o grau de segregação ocupacional. Neste estudo nos ateremos a comparar a representatividade das mulheres em cada grupo ocupacional à da força de trabalho feminina como um todo em cada uma das posições na ocupação analisadas.

No emprego com carteira, a proporção de mulheres em cada grupo ocupacional revela que vários grupos apresentam proporções bem acima ou bem abaixo da média geral, sinalizando uma elevada sobre-representação ou sub-representação feminina. Assim, pode-se dizer que os grupos ocupacionais caracterizados como eminentemente femininos no emprego formal são, principalmente, os dos profissionais das ciências e das artes (64% de mulheres), dos trabalhadores dos serviços administrativos (60,7%) e dos vendedores e prestadores de serviços do comércio (50,8%). Os grupos ocupacionais dos técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços apresentam também proporções de mulheres acima da média geral, porém estes grupos apresentam uma divisão por sexo relativamente equilibrada. É importante lembrar que os dois primeiros grupos ocupacionais mais feminizados tinham também uma importante participação no emprego formal feminino, perfazendo os dois, em conjunto, 42,2% do total do emprego feminino. Os grupos ocupacionais masculinizados são, além do dos membros das forças armadas, os dos trabalhadores manuais (14,7% de mulheres) e o dos trabalhadores agrícolas (11,8% de mulheres), sendo que, como foi mencionado, o grupo ocupacional dos trabalhadores manuais tinha uma participação intensa (38,9%) no emprego formal de homens e bem menos significativa na de mulheres (10,3%), confirmando a enorme presença de homens nas ocupações decorrentes da produção de bens.

No que se refere aos empregos sem carteira os grupos ocupacionais mais feminizados são o de trabalhadores nos serviços administrativos (60,6%), o de profissionais das ciências e das artes (58,2%) e o de trabalhadores nos serviços (52,3%). Estes três grupos ocupacionais representavam 55,9% do emprego sem carteira feminino. Analogamente ao verificado no emprego formal, os grupos ocupacionais de trabalhadores manuais e de trabalhadores agrícolas aparecem como os mais masculinizados, sendo que estes dois grupos eram os mais importantes na absorção de homens no emprego sem carteira (em conjunto absorviam 62% do emprego sem carteira masculino) e eram pouco representativos na absorção de mão-de-obra feminina (apenas 15,8%).

Por último, entre os trabalhadores por conta-própria, os grupos ocupacionais mais importantes na concentração de mulheres são os ligados aos serviços e as vendas, grupos estes que apresentaram intensa absorção de mulheres nas atividades por conta-própria. Destaca-se também a elevada proporção de mulheres no grupo de profissionais das ciências e das artes com 53,4% de mulheres, porém com uma participação não muito significativa no total da ocupação feminina por conta-própria (9,4%). Os grupos ocupacionais com baixa representatividade de mulheres entre os trabalhadores por conta-própria, são, novamente, o de trabalhadores manuais e o de trabalhadores agrícolas, ou seja, as ocupações decorrentes da produção material de bens.

1.4 Diferenças de gênero nos rendimentos

A razão entre os rendimentos médios de homens e mulheres revela que a remuneração média feminina é menor a masculina em todas as posições na ocupação. Ressalta que o maior hiato salarial por sexo se verifica entre os trabalhadores por conta-própria onde as mulheres recebem o equivalente a 65% do rendimento masculino. A posição na ocupação mais equitativa é a dos

empregados sem carteira onde as mulheres ganham o equivalente a 92% dos rendimentos masculinos (Tabela 4).

Tabela 4
Razão entre os rendimentos médios femininos e masculinos no trabalho principal e proporção de mulheres em cada posição na ocupação. Brasil, 2008

Posições na Ocupação	Razão entre rend. médio fem. e rend. médio masc	% de mulheres
Conta-própria	0,65	33,3
Empregador	0,79	27,3
Emprego c/cart., militar e func. público e est.	0,83	39,4
Emprego sem carteira	0,92	33,9
Ocupação total	0,71	40,7

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

A diferença de renda média por sexo não exprime devidamente a desigualdade existente, visto que em todas as posições na ocupação, os homens predominam nos tipos de ocupação decorrentes da produção material de bens onde são menores os requisitos de educação formal, enquanto as mulheres se ocupam em outras atividades, no apoio administrativo e na prestação de serviços pessoais e sociais que em média tem requisitos educacionais bem mais elevados. As diferenças de rendimento são bem maiores que na média quando se controla o nível de escolaridade prevalente nas diversas ocupações (Leone; Baltar, 2006).

1.5 Diferenças de gênero na associação sindical dos empregados com carteira

A formalização do contrato de trabalho, em conformidade com o exigido pela legislação, não garante totalmente a qualidade do emprego e, no Brasil, é muito elevada a rotatividade da mão-de-obra, havendo muita liberdade para os empregadores ajustarem a produção e o quadro de pessoal ao ritmo das vendas e de seus produtos. Esta flexibilidade da relação de emprego está relacionada com a ausência de uma organização sindical mais atuante no local de trabalho, capacitada para negociar a qualidade dos empregos, inclusive a continuidade dos vínculos. A motivação para a filiação sindical nem sempre reside na sua capacidade de negociar os termos da relação de emprego, podendo estar relacionada com uma série de outros serviços que o sindicato é capaz de prestar como, por exemplo, acesso a cuidados médicos, assistência jurídica, etc. Não obstante, o grau de filiação sindical é um indicador que permite qualificar a qualidade dos empregos formais, especialmente no caso das mulheres mais expostas a práticas discriminatórias na relação de emprego assalariado.

O grau de filiação a sindicatos entre empregados com carteira de trabalho varia por grupo ocupacional e sexo, mas no total do emprego formal, a proporção de homens e mulheres

sindicalizados é a mesma (27,6%)⁹. Os grupos ocupacionais com maior proporção de sindicalizados, tanto para homens como para mulheres, são os empregados com ocupação de nível superior (41% no caso dos homens e 42,3% no caso das mulheres), os dirigentes em geral (31,6% para os homens e 34,6% para as mulheres) e os técnicos de nível médio (32,7% para ambos). No caso dos homens, esses três grupos ocupacionais respondem por 19,9% do emprego formal e, no caso das mulheres, 34,7%. Com uma filiação intermediária encontram-se os grupos ocupacionais de trabalhadores manuais, de serviços, de serviços administrativos e de trabalhadores agrícolas. Entre os homens esses grupos ocupacionais respondem por 71,4% do emprego formal e no caso das mulheres 55,8%. Finalmente, os grupos ocupacionais relacionados com vendas e forças armadas são os que têm menores proporções de associados a sindicatos, sejam estes homens ou mulheres (Tabela 5). Esses grupos ocupacionais respondem por 8,7% e 9,6%, respectivamente, do emprego formal de homens e de mulheres.

Tabela 5
Proporção e distribuição dos associados a sindicatos, dos empregados com contrato de trabalho, conforme grupos ocupacionais e sexo. Brasil, 2008

Grupos ocupacionais	% associados		Distribuição	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Profissionais das ciências e das artes	41,0	42,3	4,7	16,3
Dirigentes em geral	31,6	34,6	6,0	4,8
Técnicos de nível médio	32,7	32,7	9,2	13,6
Trab. da prod. de bens e serviços de reparação e manut.	27,2	26,2	38,9	10,3
Trabalhadores de serviços administrativos	27,1	23,8	10,9	25,9
Trabalhadores dos serviços	26,3	20,7	15,4	18,3
Trabalhadores agrícolas	25,5	25,4	6,2	1,3
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	19,1	17,1	5,9	9,4
Membros das forças armadas e auxiliares	11,6	8,5	2,8	0,2
Total	27,6	27,6	100,0	100,0

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

O grau de sindicalização é relativamente alto nas ocupações que exigem maior nível de escolaridade e relativamente baixo nas ocupações de vendas e das forças armadas. As mulheres têm maior presença nas ocupações que exigem maior escolaridade. No entanto, a taxa de sindicalização das mulheres não é maior do que a dos homens devido à desvantagem feminina em sindicalização exatamente nas ocupações com sindicalização intermediária onde é importante a presença das mulheres (as ocupações de serviços e de apoio administrativo), já que nos outros dois grupos ocupacionais de sindicalização intermediária decorrentes da produção material de bens é flagrante a maior presença masculina.

⁹ Deve-se lembrar que nesta proporção não está incluído o trabalho doméstico remunerado. Se este fosse incluído a proporção de sindicalizadas no emprego formal seria de 25,1% e dos homens 27,4%.

2 Organização das mulheres no movimento sindical

A participação das mulheres nos movimentos sociais, nos sindicatos e na política não é um fenômeno recente, mas teve um forte impulso com o crescimento da atividade feminina a partir da década de 1970 e com a organização de movimentos autônomos de mulheres. O processo de democratização da sociedade brasileira e o fim da ditadura militar, que proporcionou a estruturação e o desenvolvimento de um movimento sindical autônomo no início dos anos de 1980, possibilitou a conjunção entre o “novo sindicalismo” e o movimento feminista emergente.

Entretanto, essa combinação não ocorreu de forma natural, uma vez que se trata de relações de poder entre homens e mulheres, mesmo no movimento sindical, a correlação de forças está sempre presente e nem sempre a igualdade defendida é realmente praticada. Embora com uma extensa pauta de reivindicações e um histórico de lutas a presença de mulheres dirigentes sindicais nas estruturas ainda era pequena no início da década de 1990.

Segundo dados da PNAD, havia no Brasil, em 1988, 9,09 milhões de trabalhadores (as) filiados (as) a sindicatos ou associações. Destes, 74,4% homens e 25,6% mulheres. Ao mesmo tempo, os dados da PNAD de 1989 apontavam que as mulheres representavam 35,5% da PEA (População Economicamente Ativa). Havia, portanto, um enorme potencial de participação feminina que não era atingido pelo sindicalismo.

Quando se analisavam os dados por tipo de sindicato entre os profissionais liberais e empregados urbanos havia uma maior participação feminina, 25% e 15%, respectivamente, entretanto, entre os trabalhadores rurais predominavam os homens nas direções (93%). As mulheres estavam na base dos sindicatos, na construção do sindicalismo e de suas lutas e, no entanto, sempre estiveram sub-representadas nas instâncias decisórias (Tabela 6).

Tabela 6
Participação das mulheres nas estruturas sindicais – 1989

Tipo de sindicato	% de mulheres na diretoria	% homens na diretoria
Empregados urbanos	15	85
Profissionais liberais	25	75
Trabalhadores autônomos	12	88
Trabalhadores rurais	7	93

Fonte: IBGE, PNAD 1989. Elaboração de Silva, R.A.

É no final dos anos de 1980 que o debate sobre a participação das mulheres nas estruturas de direção ganha destaque. Até então se tratava de uma realidade pouco percebida: a quase ausência das mulheres nos espaços de poder sindical. Neste período as mulheres dirigentes chamavam a atenção justamente por serem exceções à regra de predominância masculina nesses espaços. Além disso, era visível que as condições de participação se diferenciavam para homens e mulheres, com desvantagens para as mulheres.

2.1 Elementos para entender a pouca presença das mulheres nos espaços sindicais

Parece óbvio reconhecer que as mulheres, que já são mais da metade da população, estão menos presentes do que os homens no mundo público, no entanto, naturalizou-se de tal forma a exclusão das mulheres do espaço público que a sua ausência ainda continua sendo justificada por falsos argumentos, tais como a pouca presença das mulheres nas atividades econômicas mais estruturadas e organizadas, a intermitência em suas carreiras profissionais decorrentes da maternidade, o desinteresse pelas atividades sindicais ou pela cultura do medo.

No entanto, as opções profissionais para as mulheres são mediadas por vários fatores e muitos deles, associados aos valores culturais sustentados pelo patriarcado, são elementos que inibem a participação das mulheres nas atividades sindicais.

Certos tipos de emprego que ocupados pelas mulheres são caracterizados por grande instabilidade, informalidade, turno parcial, baixos salários etc. Mesmo quando o emprego se dá no setor formal da economia, a falta de reconhecimento e de perspectiva profissional, bem como a baixa remuneração das mulheres, colabora para reduzir a participação nos sindicatos.

Outro fator que colabora para a baixa participação se refere a dupla jornada de trabalho, reduzindo o tempo disponível para participação em atividades sindicais. Conforme dados da PNAD de 2008, a distribuição do trabalho doméstico é bastante desigual entre homens e mulheres. Enquanto que, do total de mulheres ocupadas, 87,9% declararam se ocupar com os afazeres domésticos, apenas 46,1% dos homens responderam afirmativamente. O número médio de horas que ambos dedicam ao trabalho doméstico também é bastante diferenciado: 20,9 horas semanais para as mulheres e apenas 9,2 para os homens.

Outro fator se refere ao machismo, uma vez que os espaços sindicais são considerados espaços masculinos. Para Alves (1999), as mulheres não se sentem habilitadas para a disputa de espaços de poder, na hora de discursar ou propor-se para determinados cargos, sentem-se melhor na execução de tarefas. Embora se possa reconhecer que as mulheres apresentam maior dificuldade em se impor e disputar espaço pela condição a que foram submetidas historicamente, também é verdadeiro que os homens não cedem espaço espontaneamente.

2.2 A construção de políticas afirmativas

Algumas correntes do movimento sindical, em sintonia com a luta das mulheres, sensíveis ao problema da reprodução das desigualdades de gênero no seu seio, iniciaram no início da década de 1990 um amplo movimento em defesa das cotas de mulheres nas direções. Depois de vários anos de debate, em 1993 as mulheres sindicalistas ligadas a CUT conquistam na VI Plenária Nacional¹⁰ a cota mínima de 30%. Depois disso, em alguns estatutos de sindicatos são aprovadas “ações afirmativas”, entre elas, a política de cotas, como formas de reduzir o descompasso entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e nas direções sindicais.

Entretanto, para que tais políticas sejam efetivas, é necessário adotá-las “conjugadas a um programa de formação política ampla, tanto para as mulheres sobre questões trabalhistas e de

¹⁰ A cota mínima de 30% nos cargos de direção da Central Única dos trabalhadores foi aprovada na VI plenária em agosto de 1993.

economia política, quanto de homens e mulheres sobre questões de relações sociais entre sexos, ou seja, questão de gênero” (Castro, 2002, p. 150).

A adoção de políticas afirmativas, combinado com a ampliação das mulheres no mercado de trabalho, possibilitou uma maior participação das mulheres nas diretorias ainda que continue incipiente em alguns tipos de sindicatos. Uma evidência disso é o aumento da proporção de sindicatos com diretorias mistas. Entre 1992 e 2001 o percentual de entidades sindicais com diretoria mista saltou de 49% para 64%.

As cotas é uma medida importante, mas se não estiver acompanhada de outras ações não será suficiente para reverter o quadro de desigualdade presente nas organizações sindicais. Além disso, a cota para apresentar resultados precisa ser aplicada desde os sindicatos, entretanto, o que se verifica é que a grande maioria não aplica o que dificulta ainda mais a construção de quadros dirigentes para ocupar posições de direção nacional, seja nas confederações ou nas centrais sindicais.

2.3 A representação das mulheres nas direções das centrais sindicais

Em que pese o aumento do número de mulheres nas diretorias, essa participação continua ocorrendo preferencialmente em cargos considerados menos importantes. Segundo dados da pesquisa Sindical 1992/2001¹¹, em apenas 10% das entidades se registravam mulheres em cargos de presidência, na condição de 1ª secretária, 24% e ocupando o cargo de tesouraria, 16% (Tabela 7).

Tabela 7
Percentual de sindicatos por composição das diretorias por sexo

Composição das diretorias	(%)	
	1992	2001
Diretoria exclusivamente masculina	50	35
Sindicatos mistos	49	64
Mulheres no cargo de presidência	6	10
Mulheres no cargo de 1ª secretária	14	24
Mulheres no cargo de 1ª tesoureira	10	16

Fonte: IBGE. Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 1992/2001.

Essa realidade pouco se alterou, pesquisa realizada com os (as) delegados (as) do 9º Concut em 2006 (9º Congresso Nacional da CUT) indicou que 20,2% dos delegados (as) responderam que a presidência de sua entidade é ocupada por mulheres, enquanto 34,4% disseram que a tesouraria é ocupada por mulheres. No que se refere à secretaria geral, os dados apresentam melhora na distribuição, como 43% dos(as) delegados(as) indicando que as mulheres ocupam o cargo (9º Concut, 2006).

¹¹ Os dados se referem ao último censo sindical realizado pelo IBGE em 2001.

Já o 6º Congresso da Força Sindical realizado em 2009 apresentou dados semelhantes para o perfil dos (as) delegados (as); em cargos de presidência, 20,9%. Entretanto, na tesouraria, apenas 9,8% e na secretaria geral 8,5%. (6º Congresso da Força Sindical, 2009).

A ausência das mulheres nos espaços de direção das centrais sindicais e dos sindicatos pode ser atribuída a diversos fatores:

A divisão sexual do trabalho, que define tarefas distintas e atribui papéis para homens e mulheres, que separa a esfera da produção da esfera da reprodução, que hierarquiza os valores masculinos e femininos e que considera “natural” que aquelas que estão na luta, nas greves, não ocupem cargos de direção. Aquelas que conquistam espaços são vistas muitas vezes como “assexuadas” ou como se estivessem fora de lugar.

Portanto, a divisão sexual do trabalho também ocorre nas práticas sindicais sob muitas formas. Uma das formas de expressão desta divisão é que as mulheres são excluídas dos cargos mais relevantes como presidente, tesouraria e secretaria geral. Por outro lado, se um cargo é ocupado por um homem ele tem importância, se por uma mulher, muitas vezes é visto como burocrático.

Assim, as práticas sindicais acabam por reproduzir as formas da divisão sexual do trabalho, colocando as mulheres em atividades secundárias, investindo pouco em formação política e em sua trajetória como liderança.

Entretanto, nos momentos de avaliação geralmente são mais rigorosos com as mulheres, exigindo delas compromisso, dedicação e empenho, o que não é exigido dos homens.

Da mesma forma que as mulheres não ocupam postos de chefia ou não exercem posição considerada “de responsabilidade” nos locais de trabalho também no sindicalismo elas não estão presentes nas instâncias de direção.

Outro aspecto que dificulta a participação das mulheres se refere às responsabilidades pelas tarefas domésticas, na maioria das vezes não são compartilhadas pelos seus companheiros e maridos. A incapacidade de combinar múltiplas tarefas. As mulheres se defrontam também com obstáculos ideológicos e culturais que se manifestam não só no mundo exterior, mas também no universo das relações pessoais e afetivas.

O perfil dos (as) delegados (as) aos congressos das duas maiores centrais sindicais do Brasil evidencia que, para a maioria das mulheres, a participação ainda está condicionada, em grande medida, à sua condição na estrutura familiar, pois a condição de solteira, divorciada ou viúva facilita a conciliação do espaço público com o privado.

No 9º Congresso da CUT, 73,4% dos homens eram casados, enquanto que 61,1% das mulheres eram solteiras, separadas ou viúvas. Entre os (as) delegados (as) ao 6º congresso da Força Sindical, os dados se assemelham bastante, 61% das mulheres são solteiras, separadas ou viúvas, enquanto 78% dos homens são casados.

Ao que parece ser casado e ter filhos não dificulta a participação masculina, entretanto, para as mulheres são condições quase incompatíveis. Esse filtro que vai se formando desde a

participação no sindicato até a presença em congressos reforça ainda mais a exclusão das mulheres dos postos de direção.

Os dados sobre a composição da direção das principais centrais sindicais indicam que em apenas duas o percentual de mulheres nos cargos de direção executiva está acima dos 30%.

Das cinco centrais sindicais analisadas temos os seguintes resultados: CUT (Central Única dos Trabalhadores), são 8 mulheres dentre 27 membros, sendo que entre os (as) titulares de secretarias, as mulheres são 6 em 15; Força Sindical são 78 cargos, sendo que as mulheres estão representadas com 14 nomes; UGT (União Geral dos trabalhadores), dos 55 titulares de secretaria, tem-se apenas 4 mulheres; CTB (Central do Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil) apresenta o maior percentual, 8 mulheres titulares de pasta em um universo de 24 na diretoria; NSCT (Nova Central Sindical de Trabalhadores), dos 23 membros da direção executiva, apenas 2 são mulheres (Quadro 2).

Quadro 2
Percentual de mulheres nas direções das centrais sindicais

Central sindical	Representação da central	Mulheres na direção executiva (%)	Total da direção
CUT	38,2	30% na direção plena e 40% nos cargos de secretaria	15 (secretarias) + 12 (diretores executivos) = 27 membros
Força Sindical	13,7	18% nos cargos de secretaria	78 entre secretários titulares e suplentes
UGT	7,2	7,2% entre os titulares de secretaria	55 titulares de secretarias
CTB	7,6	33% em cargos de secretaria	24 diretores (as)
NSCT	6,7	8,7% da direção executiva	A direção executiva é constituída de 23 membros
CGTB	5,0	Não disponível	

Fonte: site das entidades sindicais. Elaboração própria.

Em nenhuma das centrais indicadas acima, as mulheres ocupam cargos de presidência, tesouraria ou secretaria geral, quando muito chegam a 2ª secretaria, vice-presidência ou adjunta de finanças. Entre os 14 cargos que ocupam na direção nacional da Força Sindical, as mulheres detêm a titularidade em apenas três secretarias (mulheres, cidadania e direitos humanos e emprego e qualificação profissional). Na CUT as mulheres ocupam os cargos de secretaria da mulher, relações de trabalho, comunicação, racial e meio ambiente. Na CTB as mulheres estão à frente das secretarias de mulheres, formação e cultura, igualdade racial, meio ambiente, previdência e aposentadoria e serviços públicos.

Aspecto importante que merece destaque é a presença da secretaria da mulher em todas as estruturas de direção o que revela o compromisso das direções com o tema de gênero.

Entretanto, uma mudança mais quantitativa em relação à incorporação das mulheres nos cargos de direção ocorreu apenas naquelas entidades em que as cotas foram debatidas exaustivamente e onde há definições de congresso.

Portanto, nas entidades em que a cota foi viabilizada, a presença de mulheres nos cargos de direção alterou bastante, as políticas de cotas têm tido efeito positivo para uma maior equidade de gênero. No 3º Congresso da CUT as mulheres eram 25% de delegadas e 5% na direção executiva nacional, decaindo no 4º CONCUR para 18% e 6,2% na gestão. No 5º congresso, primeiro congresso depois da aprovação das cotas, as mulheres representavam 25,6% dos delegados (as) e 30% da direção. No 10º Congresso em 2009 as mulheres totalizaram 38% dos (as) delegados (as) e 30% da direção.

2.4. A participação das mulheres nas direções sindicais

A seguir é analisado um conjunto de entidades representativas dos diversos segmentos. Das nove entidades analisadas, em apenas duas entidades a participação das mulheres na composição da direção ultrapassa os 30%. Sendo que em apenas uma entidade a presidência é exercida por uma mulher, em duas entidades a tesouraria é exercida por mulheres. Em apenas uma entidade a secretaria geral está sob a responsabilidade de uma mulher (Quadro 3).

Quadro 3
Participação das mulheres nas direções sindicais

Entidade Sindical	Direção	(%) mulheres
Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT	Direção (27) Mulheres (5)	18,5
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM/FS	Direção (16) Mulheres (1)	6,3
Confederação Nacional do Ramo Químico – CNQ/CUT	Direção (21) Mulheres (3)	14,0
Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF/CUT	Direção (13) Mulheres (2)	15,0
Sindicato dos Comerciários de São Paulo- UGT	Direção executiva (9) Mulheres (1)	11,0
Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo	Direção executiva (11) Mulheres (1)	9,0
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC	Diretoria executiva (9) Mulheres – nenhuma	-
APEOESP – CUT	Diretoria executiva (30) Mulheres (11)	37,0
Sindicato dos Bancários de São Paulo/CUT	Diretoria executiva (12) Mulheres (6)	50,0

Fonte: site das entidades sindicais. Elaboração própria.

A sub-representação das mulheres se expressa em todos os âmbitos da vida pública. Em relação aos sindicatos, a liderança sindical das mulheres é diferente por setores e reflete a feminização destes. Assim, é possível encontrar maior representação feminina nos sindicatos do setor de serviços. É exatamente do que trata o exemplo acima, as duas entidades em que se observa maior presença de mulheres na direção e em cargos de poder pertencem a duas entidades ligadas à área de serviços; ramo da educação e financeiro.

Considerações finais

As informações da PNAD para o ano de 2008 revelaram que as diferenças de gênero na condição de atividade continuam sendo a menor participação e o maior desemprego das mulheres.

No que diz respeito à estrutura ocupacional, o grau de formalização das ocupações masculinas se mantém ligeiramente superior ao das mulheres. Nas ocupações que não são empregos formais os homens sobressaem no emprego de estabelecimento sem carteira, nos trabalhadores por conta-própria e nos empregadores e as mulheres no trabalho doméstico sem carteira, na produção agrícola para o próprio consumo e no trabalho sem remuneração. A diferença fundamental entre homens e mulheres no emprego formal reside na forte presença masculina em ocupações decorrentes da produção material de bens, enquanto as mulheres estão dispersas em ocupações decorrentes de atividades não diretamente ligadas a produção material de bens, seja no apoio administrativo ou na prestação de serviços pessoais e sociais.

Assim, os grupos ocupacionais, de emprego formal, caracterizados como eminentemente femininos são, principalmente, os dos profissionais das ciências e das artes, dos trabalhadores dos serviços administrativos e dos vendedores e prestadores de serviços do comércio. Já os grupos ocupacionais predominantemente masculinos são, além do dos membros das forças armadas, os de trabalhadores manuais e de trabalhadores agrícolas.

Analogamente ao verificado no emprego formal, nos empregos sem carteira os grupos ocupacionais mais feminizados são, também, os de trabalhadores nos serviços administrativos, de profissionais das ciências e das artes e de serviços. No caso dos homens, os grupos ocupacionais de trabalhadores manuais e de trabalhadores agrícolas aparecem como os mais masculinizados.

Entre os trabalhadores por conta-própria, os grupos ocupacionais mais importantes na concentração de mulheres foram os ligados aos serviços e as vendas e os grupos ocupacionais com elevada representatividade de homens, novamente, foram o de trabalhadores manuais e o de trabalhadores agrícolas, ou seja, das ocupações decorrentes da produção material de bens.

A remuneração média feminina continua menor que a masculina em todas as posições na ocupação, sendo os empregados sem carteira a posição na ocupação mais equitativa por gênero.

Quanto ao grau de sindicalização este foi relativamente alto nas ocupações que exigem maior nível de escolaridade e relativamente baixo nas ocupações de vendas e das forças armadas. As mulheres têm maior presença nas ocupações que exigem maior escolaridade. No entanto, a taxa de sindicalização das mulheres não é maior do que a dos homens devido à desvantagem feminina nas ocupações com sindicalização intermediária onde a presença das mulheres é elevada (as

ocupações de serviços e de apoio administrativo), pois nos outros grupos ocupacionais de sindicalização intermediária, decorrentes da produção material de bens é flagrante a maior presença masculina, mas o grau de sindicalização por gênero é semelhante.

A democratização do Brasil nos anos de 1980 contribuiu para a retomada do movimento de mulheres, como um amplo movimento social. No início, as mulheres sindicalistas, refletindo a experiência do movimento sindical emergente, priorizaram as reivindicações associadas as melhores condições de trabalho, a luta por creche e tratamento igual para homens e mulheres nos locais de trabalho. No final dos anos de 1980, 1/3 das convenções coletivas abordavam reivindicações específicas de gênero.

Entretanto, não se identificavam alterações nas condições concretas oferecidas pelas organizações sindicais à participação das mulheres. A participação destas nas direções estava restrita a condição de suplentes ou em cargos pouco valorizados socialmente.

Enquanto se amplia a presença das mulheres no mercado de trabalho, salta aos olhos a desproporção entre essa presença e a participação em espaços de poder e de representação sindical. Isso como decorrência de um quadro de desigualdade de participação política das mulheres, resultante de um processo histórico. Entretanto, essa exclusão não corresponde a real participação e contribuição social das mulheres.

Essa desigualdade, ao se expressar no mercado de trabalho e nas relações de trabalho, também é reproduzida nas esferas sociais e nos espaços de organização sindical, contraditoriamente ao discurso e ao compromisso democrático e igualitário firmado pelo novo sindicalismo.

É nesse contexto que ganha espaço a proposta de “ações afirmativas” que visam garantir a igualdade de gênero. Entre as medidas adotadas as cotas mínimas de 30% têm garantido um maior equilíbrio na composição das direções. A proposta de uma cota mínima de participação das mulheres supõe que por mecanismos naturais as mulheres não vão chegar as instâncias de direção.

Um conjunto de ações combinadas vem alterando quadro de participação das mulheres, entretanto, é um processo lento e os melhores resultados foram alcançados nas entidades em que se combinaram ações de valorização e estímulo a participação das mulheres com a adoção de cotas mínimas de participação nas direções.

Portanto, o desafio de superar a exclusão das mulheres da vida sindical passa por uma reflexão mais ampla sobre o papel da divisão sexual do trabalho, que define tarefas distintas e estabelece papéis rígidos para homens e mulheres, que separa a esfera da produção da esfera da reprodução, que hierarquiza os valores masculinos e femininos.

Bibliografia

ALVES, J. E. D. A participação da mulher na Andes SN. *Universidade e Sociedade*, Brasília, n. 18, p. 96-102, mar. 1999.

BNDES. Projeto PIB: Perspectivas do Investimento no Brasil. In: BALTAR, P. E. A. (Coord.). *Estudo Transversal 3 – Emprego e Renda*. Rio de Janeiro: UFRJ/IE; Campinas: Unicamp, 2009.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, 1996, Caxambu. *Anais...* Campinas: ABEP, 1996. v. 1.

CASTRO, M. et. al. *Dividindo para somar*. Salvador: Ed da UFBA, 2002.

CUT. *Quem são e o que pensam delegados e delegadas do 9º CONCURTO*. São Paulo, dez. 2006

_____. *CUT – Espaço de Mulheres e Homens*. São Paulo: Abril, 1993.

DIEESE. *Perfil dos delegados e delegadas do 6º Congresso da Força Sindical*. São Paulo, nov. 2009.

FERREIRA, M. O. V. Mulheres e homens em sindicato docente: um estudo de caso. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 122. p. 391-410, maio/ago. 2004.

IBGE. *Sindicatos: Indicadores Sociais 2001*. Rio de Janeiro: IBGE. Departamento de População e Indicadores Sociais, 2002. 257p.

LAVINAS, L. Renda e relações de gênero. In: SEMINÁRIO NACIONAL: POLÍTICAS ECONÔMICAS, POBREZA E TRABALHO, 2, IPEA., c.vi., 1994. (Série Seminários, n. 7).

LEONE, E. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: ROCHA, M. I. B. (Coord.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. ABEP, Nepo/Unicamp e Cedeplar/UFMG. Editora 34, 2000.

_____; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 23, n. 2, jul./dez. 2006.

TEXEIRA, M. O.; PELATIERI, P. Mercado de trabalho feminino e sindicalização. In: IGUALDADE é o máximo, cota é o mínimo. As mulheres no mundo sindical. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, ago. 2008.

WAJMANN, S.; RIOS NETO, E. Quantas serão as mulheres: cenários para a atividade feminina. In: ROCHA, M. I. BALTAR (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanência e desafios*. ABEP, Nepo/Unicamp e Cedeplar/UFMG. Editora 34, 2000.