

A participação das mulheres nos sindicatos no Brasil¹

Patrícia Tuma Martins Bertolin (Universidade Presbiteriana Mackenzie)
Fabiana Larissa Kamada (Universidade Presbiteriana Mackenzie)

1. Introdução

O objetivo deste *paper* é fazer uma avaliação da presença e da atuação das mulheres nas organizações sindicais brasileiras, a partir da abertura política. Será investigado se houve ausência das mulheres dos cargos de representação sindical e, se isso for verificado, serão analisadas as possíveis razões para o afastamento das mulheres da militância, tendo em vista compreender de que forma esta ausência se repercute sobre as demandas por igualdade de gênero, canalizadas por essas entidades.

Será estudada a relação entre o ‘Novo Sindicalismo’ e os movimentos feministas no Brasil, no contexto da redemocratização, tal como a participação das mulheres em diferentes movimentos sociais, a fim de se aferir se os sindicatos se democratizaram internamente, acolhendo a participação das mulheres, ou se, no campo sindical, elas também enfrentaram barreiras de gênero, como em outras esferas do espaço público.

2. As transformações no mundo do trabalho

Nas últimas décadas, têm sido significativas as transformações do capitalismo, com a intensificação do comércio internacional resultante da globalização da economia. A partir de então, a incorporação de novas tecnologias para produzir tem acarretado alterações importantes no mundo do trabalho.

Novos processos produtivos têm causado desemprego tecnológico, que se agrava com a utilização do trabalho parcial, do trabalho temporário e da terceirização, gerando uma nova proletarização, que tem afetado particularmente a mão de obra feminina, que se ressentir por ter menor acesso à tecnologia, à formação profissional e ficar sujeita às vezes a longos períodos de afastamento do trabalho, para atender as exigências da maternidade.

Houve importante redução da classe operária industrial tradicional, acompanhada de uma intensificação do ritmo do trabalho, da participação cada vez menor do trabalhador do

¹ II ENADIR, GT nº 04 – Antropologia, Movimentos Sociais e Violência.

processo produtivo e da sua perda de identidade como integrante da classe trabalhadora.

No modelo da acumulação flexível, característico deste período, é essencial que o trabalhador seja polivalente, executando diversas funções, independentemente da qualificação para tanto. Outro aspecto a ser considerado é o controle da produção, que passa a ser exercido pelos próprios trabalhadores, por meio dos Círculos de Controle de Qualidade, cujo objetivo principal é criar um comprometimento do trabalhador com a direção da empresa, dissolvendo-se os vínculos de solidariedade entre os operários.

Essa dissolução de vínculos se reflete diretamente na identidade dos trabalhadores e trabalhadoras, não apenas sindical, mas também política e, conseqüentemente, na sua ação.

3. A inserção excluída das mulheres no mundo do trabalho

O trabalho das mulheres no Brasil tem sido marcado por um processo que mescla exclusão e ‘inserção excluída’, inteiramente relacionado ao patriarcalismo ou androcentrismo que norteia a sua vida privada e a sociedade como um todo.

Considera-se ‘inserção excluída’² a maior concentração das mulheres em determinados setores ou postos de trabalho em condições mais precárias, com remunerações menores, pouco acesso à qualificação profissional e ao uso da tecnologia, tudo isso dificultando a sua ascensão e acentuando a divisão sexual do trabalho.

São evidentes as dificuldades que as mulheres encontram para ingressar e para ascender no mercado de trabalho, além do fato de que, diante das inovações tecnológicas nas empresas, as mulheres nelas ocupadas tendem a ser afetadas negativamente (relegadas a postos taylorizados, com menor especialização e precarizados).

O processo remonta à divisão sexual do trabalho. Historicamente, as atividades econômicas, desempenhadas no espaço público, são tidas como “produtivas” e dotadas de reconhecimento social, enquanto dos trabalhos domésticos, considerados ainda atribuições das mulheres e desenvolvidos no espaço privado, são vistos como atividades “reprodutivas”, voltadas “apenas” a possibilitar o desempenho das atividades produtivas.

O século XX assistiu a um indiscutível aumento da participação feminina no mercado de trabalho, mas Ricardo Antunes, ao tratar dos ‘novos proletários do mundo’, categoria em que incluiu a mulher, constatou que a sua incorporação como força de trabalho foi realizada pelo

² POSTHUMA, Anne C.; LOMBARDI, M. Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. *São Paulo em perspectiva*, Fundação Seade, vol. 11, n. 1, 1997.

capital à sua maneira:

O capital reconfigurou uma *nova divisão sexual do trabalho*. Nas áreas onde é maior a presença de *capital intensivo*, de maquinário mais avançado, predominam os homens. E nas áreas de maior *trabalho intensivo*, onde é maior ainda a exploração do trabalho manual, trabalham as mulheres...³

Assim, a presença feminina hoje é maior em diversas áreas, “coincidentemente” aquelas com menor remuneração, a tempo parcial e/ou precárias, o que certamente se dá em decorrência da “dupla jornada”.

O que se verifica é, ora a exclusão, por meio de práticas que, embora banidas pelo ordenamento jurídico, ainda se fazem presentes em diversos setores da atividade econômica, ora a ‘inserção excluída’, que se traduz como a presença da mulher no ambiente de trabalho, ocupando postos específicos e em geral precários, e raramente alocada em cargos de mando. Tudo isso leva a mulher a apresentar fraco ou nenhum sentimento de pertença, ou seja, a não sentir-se incluída.

Em publicação específica sobre a segregação ocupacional da mulher, pudemos constatar que a maior parte dos estudos sobre o mundo do trabalho anteriores à década de 80 enfatizou a modernização, alegando que a subordinação feminina seria superada pelo desenvolvimento do país. Não foi isto, entretanto, o que ocorreu, pois o desenvolvimento capitalista acrescentou aumentou as ocorrências de fragmentação social e de “guetificação”.⁴

4. As mulheres brasileiras e os Movimentos Sociais

Durante os anos 80, considerados pelos economistas como “a década perdida”, houve no Brasil a emergência dos chamados ‘Novos Movimentos Sociais’, entre os quais destacam-se, para os fins deste trabalho, o Feminismo e o ‘Novo Sindicalismo’.

No decorrer dos mais de vinte anos de regime militar, as questões de gênero, raça ou meio ambiente foram sublimadas em favor da luta política pela democracia, em que as mulheres foram importantíssimas. A campanha em favor da anistia foi iniciada por mulheres,

³ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 202.

⁴ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. S.P.: Rideel, 2010, p. 199.

que se organizaram no Movimento Feminino pela Anistia e, posteriormente, nos Comitês Brasileiros de Anistia, tendo rapidamente tomado corpo, refletindo a indignação de boa parte da sociedade brasileira com relação à ditadura.

O chamado ‘Novo Sindicalismo’, que tem seu marco mais importante na criação da primeira Central Sindical brasileira, também surgiu no período, com o propósito de transformar o modelo de organização sindical adotado pelo Brasil, sob rígido controle do Estado.

No final dos anos 70 houve uma forte ascensão do sindicalismo no país, como movimento social e político. Principalmente na região do ABC, delineou-se um movimento de resistência ao modelo de acumulação capitalista então vigente, desencadeando uma série de greves que serviriam de inspiração para o movimento sindical e que culminariam na criação do Partido dos Trabalhadores (PT) e, mais tarde, da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Tratava-se do ‘Novo Sindicalismo’, em oposição ao “velho sindicalismo” dos dirigentes ministerialistas e/ou “pelegos”, destituído de espontaneidade e legitimidade.

De modo geral, os movimentos sociais que tomaram corpo no período, sobretudo os de mulheres, surgiram autonomamente e movidos por preocupações autênticas e concretas, como a luta contra o custo de vida ou em favor da anistia a presos políticos. Emergiram da tomada de consciência de seus direitos e adotaram forma diversa do clientelismo que costumava caracterizar as relações entre as classes subalternas e o poder.

Deste modo, é inegável a relação entre a abertura política, o surgimento do ‘Novo Sindicalismo’ e a ampliação do debate sobre as condições da mulher trabalhadora e a igualdade de gênero. Entretanto, importa observar que, embora aqueles temas tenham passado a fazer parte da pauta, na esfera das relações sindicais ainda subsistiram práticas discriminatórias.

Foi no contexto do ‘Novo Sindicalismo’ que a luta das mulheres começou a ganhar espaço no campo sindical, passando a constar das pautas, orientada pela convicção de que uma ação sindical dirigida à classe trabalhadora precisava considerar não apenas as relações produtivas, mas também as reprodutivas, identificando os mecanismos de exclusão para possibilitar combatê-los.

As mulheres estiveram presentes nos numerosos movimentos sociais – e não só nos chamados “movimentos de mulheres”, aqueles que se centravam nas questões “femininas”, canalizando demandas como escolas e creches. Foi importante a participação das mulheres

nas ocupações de terrenos urbanos, nas comunidades de base e nos movimentos pela melhoria da saúde e dos transportes.

No plano político, o início da década de 80 foi marcado por algumas vitórias da “rebeldia”, como a anistia e o restabelecimento do direito ao voto, com eleições para o governo estadual, em 1982, em que os candidatos oposicionistas obtiveram expressiva votação. A redemocratização do país contribuiu para o fortalecimento de grupos ativistas de direitos sociais e políticos, possibilitando avanços importantes relativos aos direitos da mulher, como as denúncias de assassinatos de mulheres “em legítima defesa da honra”, a criação do Conselho da Condição Feminina e da primeira Delegacia Especializada da Mulher.

Essas conquistas se devem principalmente ao Movimento Feminista e aos grupos que se formaram, tanto no exílio, quanto no país, dispostos a transformar a sociedade brasileira, tornando-a menos desigual. Dessa participação decorreram as demandas de igualdade de gênero no Congresso Constituinte que elaborou o texto da Constituição de 1988.

A Constituição reconheceu a necessidade de proteger o mercado de trabalho da mulher, ampliou a licença-maternidade e criou a licença-paternidade, mas a “velha” divisão sexual do trabalho e os encargos das atividades reprodutivas para as mulheres, naturalizados e socialmente difundidos, intrínsecos ao texto constitucional, estabelecem limites à cidadania e à participação das mulheres nos espaços públicos.

Segundo Paola Cappellin, as mulheres protagonizaram demandas, frutos da mobilização nos mais diversos fóruns. Mas, como resultado final...

Temos uma Constituição que dissemina uma imagem restrita de cidadania das mulheres. Isto é, qualifica-se e prioriza-se alguns papéis desempenhados pelas mulheres para afirmar o alcance de sua cidadania; não se considera a mulher enquanto ser humano, mas a mulher enquanto mãe, esposa e trabalhadora. Na redação definitiva da Constituição só estes papéis são inseridos nos capítulos dos direitos sociais. Prioriza-se com ênfase ‘duas entradas’: a mulher gestante e a mulher no mercado de trabalho.⁵

A conclusão que extraímos a esse respeito, em trabalho anterior, permanece válida, de que o estabelecimento de um lugar para as mulheres no mercado de trabalho, “(...) é uma estratégia construída socialmente, numa subversão de valores que o mero reconhecimento

⁵ CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista de Estudos Feministas*, N.E./94, p. 283.. Disponível em: <http://www.journal.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16110/14824>. Acesso em 15/04/2011.

jurídico da proibição de discriminação não será capaz de reverter (...)”⁶ Assim, corrigir discriminações, no que diz respeito ao trabalho feminino, não pode significar apenas o aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho, mas a superação dos espaços de segregação que as têm confinado historicamente.

5. Mulheres na organização sindical: ausentes ou invisíveis?

Apesar de reconhecido na Constituição e na legislação infraconstitucional o direito a tratamento isonômico, a participação das mulheres na vida pública ainda não é significativa, principalmente em certos cargos que envolvem poder/mando.

A participação das mulheres nos diversos espaços sociais se faz acompanhar da sua invisibilidade, não apenas pelo que já foi exposto, mas também porque a própria história é contada no masculino, ocultando-se o gênero. Mais ainda quando se trata da história operária, que, sob o pretexto de não se fragmentar a classe dos trabalhadores, omite-se a questão de gênero.

No Brasil, as cotas para mulheres nas eleições legislativas foram instituídas, na proporção de 20% dos assentos, pela Lei nº 9.100/95, de autoria da deputada federal Marta Suplicy. A partir da Lei nº 9.504/1997, que alterou a legislação eleitoral, a reserva de vagas foi elevada para 30%, tendo havido pouca resistência dos partidos às cotas, o que se pode atribuir ao fato de que não era obrigatório o seu preenchimento (o partido não podia preenchê-las com candidatos homens, mas não ficava sujeito a sanções se não as preenchesse com mulheres).

Em 2009, a Lei Eleitoral passou por uma minirreforma, que mudou o parágrafo único do artigo 10. A nova redação prevê que cada partido ou coligação “preencherá”, e não mais “reservará”, o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Com a mudança, há a obrigatoriedade do preenchimento da cota.

Todavia, a eleição de 2010 demonstrou que os partidos não cumpriram a determinação legal. Apenas 17,3% dos partidos alcançaram o percentual mínimo de 30% de candidaturas femininas, ou seja, 82,7% desrespeitaram a legislação.⁷

⁶ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. S.P.: Rideel, 2010, p. 206.

⁷ Disponível em: www.maismulheresnopoderbrasil.com.br. Acesso em: 14.06.2011.

Há ainda um projeto de Lei, de autoria da Senadora – atualmente Ministra-Chefe da Casa Civil – Gleisi Hoffmann, objetivando elevar a participação feminina para 50%.

Garantir a presença de mulheres nos Parlamentos é importante, já que elas constituem mais da metade do eleitorado brasileiro, mas é mais importante ainda que se assegure a presença de mulheres na política com uma plataforma de defesa dos direitos da mulher, o que, lamentavelmente, na maioria das vezes não tem acontecido.

Importa, então, verificar qual o tratamento dispensado ao tema pelas Centrais Sindicais. Segundo a aferição de representatividade das Centrais Sindicais, prevista na Lei nº 11.648/2008, realizada anualmente, publicada no Diário Oficial da União no dia 18 de abril de 2011, a CUT obteve índice de representatividade de 38,32%, tendo a Força Sindical ficado em segundo lugar, registrando o índice de 14,12%. Por esta razão, consideraremos a participação das mulheres nessas duas Centrais.

Em 1986, foi criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, da CUT, como um espaço específico para a organização das mulheres, o ponto de partida para o debate de gênero no âmbito daquela central.

Em 1993, a 6ª Plenária Nacional da CUT aprovou, depois de dois anos de debates e por influência da política de cotas implementada pelo PT, cota de gênero de no mínimo 30% para os seus cargos diretivos.

Assim, a partir dos anos 90 as cotas para representantes femininas nas diretorias sindicais aparecem como uma nova temática para o debate das mulheres trabalhadoras. No ano seguinte, o 6º CONCURTO elegeu a Coordenação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, que passou a integrar a Direção Executiva Nacional, a fim de assegurar que haja a perspectiva de gênero na definição das políticas.

Em 1995, a 7ª Plenária Nacional lançou a Campanha “Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, ampliando a participação e a representação das mulheres na CUT, principalmente nas questões relativas à Aids, campanha que se estendeu até 2000.

A criação da Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT), da CUT, em 2004, significou um avanço importante no reconhecimento da contribuição feminina na vida sindical, buscando organizar as mulheres e sensibilizar trabalhadores e trabalhadoras para a superação da desigualdade de gênero.

A Força Sindical, por sua vez, também dispõe de uma Secretaria Nacional da Mulher, que desenvolve um trabalho de conscientização junto aos sindicatos pela equidade de gênero, para o que articulou pautas de reivindicações que devem nortear as negociações.

Em 1997, incorporou a política de cotas para mulheres em 30%, só tendo conseguido preencher essas cotas 12 anos (e algumas campanhas para a sindicalização de mulheres) depois. Importa ainda destacar o Projeto “Formação de Mulheres Negociadoras”, que logrou aumentar o número de mulheres presidentes de sindicatos de 93, em 2001, para 242, em 2010.

Elisabeth Souza-Lobo analisando as mulheres no sindicato da indústria paulista, na década de 80, constatou quatro obstáculos principais para a participação feminina no movimento sindical: a dupla jornada; a desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro da fábrica; a opinião de que os homens e não as mulheres são os principais atores sociopolíticos; e a exigência de que as mulheres gestem e criem filhos.

Quando a análise da representatividade sindical passa para a questão da presença de mulheres em posição de liderança, o que se verifica é uma restrita participação. Mary Garcia Castro considera que a pequena presença de mulheres em posições de liderança nos sindicatos tem relação com o distanciamento destas de algumas “tecnologias de poder”, como palanques e microfones, ressaltando que isso ocorre mesmo quando as mulheres ocupam formalmente posições de poder.⁸

Características como fragilidade e submissão têm sido naturalizadas como “femininas” e consideradas incompatíveis com cargos de direção sindical ou representação profissional. Esta pretensa docilidade feminina é socialmente construída e serve a interesses específicos.

É também esta a observação de Maria Noemi Castilhos Brito, que, durante dois anos, na década de 80, desenvolveu pesquisa junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Porto Alegre. A autora constatou, na categoria estudada, que o comportamento das mulheres nas greves desmentia o estereótipo que as aprisionava, demonstrando que elas eram piqueteiras extremamente combativas. Alega que “(...) em situações limites, é permitido às mulheres saírem de seu papel tradicional pela necessidade maior de enfrentamento classista (...)”. Nessas ocasiões, “as impossibilidades sociais que cercam as mulheres podem ser deixadas de lado, permitindo assim uma maior participação feminina.”⁹

⁸ CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no espaço sindical. *Estudos Feministas*. Nº 1/95, p. 41. Disponível em: www.periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/download/16913/15475. Acesso em 09/06/2011.

⁹ BRITO, Maria Noemi Castilhos. *Sindicato no Feminino: uma luta de formiga*. Dissertação de Mestrado (Antropologia Social). Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1985, p. 91.

Demonstra, no estudo, que as mulheres que militavam nos sindicatos eram as que conseguiram “vencer as impossibilidades socialmente definidas” e que, tão logo isso ocorria, tomavam consciência do seu papel na representação e buscavam ampliar a percepção das companheiras, mas a autora acrescenta que, também no Sindicato do Vestuário de São Paulo, mesmo quando as mulheres começaram a fazer parte da diretoria, não tiveram acesso às decisões políticas, levando operárias a dizer: “No sindicato a mulher só serve para balançar a cabeça nas decisões tomadas pelos homens.”¹⁰

Depreende-se, então, que os espaços sindicais reproduzem os processos de exclusão ou de ‘inserção excluída’ ocorrentes nos demais espaços públicos – e não haveria como ser diferente.

Em entrevista concedida à Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, ao ser perguntada como são tratadas questões como o direito a creches e à educação em período integral aos filhos das operárias, respondeu:

As centrais não negociam com os patrões diretamente, quem negocia são os sindicatos, os sindicatos filiados à nossa central. Nós, da CUT, temos uma pauta padrão, uma minuta padrão que trata desses temas e que a gente orienta nossos sindicatos a fazer constar na pauta de negociação que é entregue para o empregador (...) Agora, a gente só consegue avançar nesses temas, inclusive nos sindicatos, quando nós temos mulheres na mesa de negociação. Se as mulheres não estão na mesa de negociação, é o primeiro tema que sai da pauta. É considerado menos importante. Na visão dos homens, o mais importante é: garantir participação nos lucros, garantir aumento salarial... e as questões de condições de trabalho e até mesmo de cláusulas sociais são consideradas menos importantes. No máximo, tratam da saúde do trabalhador, somente isso. Exemplificando nossos avanços quando há presença de mulheres na mesa de negociação, temos a experiência dos bancários, porque essa categoria é uma das poucas que tem negociação nacional. Com a presença das mulheres na mesa de negociação foi garantido um processo exclusivo para discutir as questões de gênero.¹¹

Conclusões

Este *paper* enfrentou a questão da presença das mulheres no mercado de trabalho e,

¹⁰ BRITO, Maria Noemi Castilhos. *Sindicato no Feminino: uma luta de formiga*. Dissertação de Mestrado (Antropologia Social) Campinas: Universidade Estadual de Campinas., 1985, p. 170.

¹¹ Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. 1ª impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010, p. 25.

mais especificamente, nos sindicatos no Brasil, após a abertura, quando a sociedade civil voltou a dispor de canais sindicais e políticos de expressão e foi introduzido o debate de gênero no sindicalismo.

No período, ocorreu uma substancial valorização da importância da legitimidade da representação, tanto sindical quanto política. Surgiu, então, o ‘Novo Sindicalismo’ e, com ele, a luta das mulheres começou a ganhar espaço nas negociações coletivas, passando a constar das pautas, orientada pela convicção de que uma ação dirigida à classe trabalhadora precisa considerar não só as relações produtivas, mas também as reprodutivas.

Mais do que simplesmente detectar a ausência ou a tímida participação da mulher nos espaços sindicais, é premente identificar quais são os mecanismos que as segregam, para que se disponha de meios para combatê-los.

Neste sentido, é importante a política de cotas, estruturada nas últimas décadas, como um paulatino avanço no acesso de mulheres aos cargos eletivos no país, embora não garanta que as eleitas venham a encaminhar demandas de gênero.

Essa política passou a ser adotada também pelas Centrais Sindicais, mas estas ainda encontram dificuldades em fazer com que os sindicatos a elas vinculados cumpram as cotas para mulheres nas suas diretorias. Mesmo quando as mulheres conseguem fazer parte das lideranças, elas dificilmente têm voz, o que muitas vezes se dá pela monopolização das ‘tecnologias de poder’ pelos homens.

Assim, constata-se que as mulheres vivem nos sindicatos um processo de ‘inserção excluída’, semelhante ao que norteou a sua integração ao mercado de trabalho.

Torna-se importante a conscientização de mulheres e de homens de que atributos como a capacidade de liderança estão longe de ser aptidões naturais tipicamente masculinas. Verifica-se na prática das relações sindicais que algumas mulheres tornam-se líderes competentes quando conseguem “vencer as impossibilidades socialmente construídas”.

Considerando a intensa atuação das mulheres em diversos movimentos sociais e também no sindicalismo – embora neste não costumem ocupar os principais cargos de diretoria – elas já não se encontram tão ausentes do espaço público.

Este momento político, em que o mais alto posto do Poder Executivo brasileiro é ocupado por uma mulher, a presidenta Dilma Roussef, pode ser o momento oportuno para muitas brasileiras saírem da invisibilidade a que pareciam estar predestinadas.

O ‘Novo Sindicalismo’, desde o seu surgimento, tem erguido a bandeira da democratização das relações sindicais no Brasil, o que necessariamente exige a aceitação da

mulher e a incorporação das demandas de igualdade de gênero. As Centrais Sindicais, suas principais agentes políticas, têm protagonizado o aumento numérico da participação das mulheres nessa esfera. Contudo, apesar disso, há um longo caminho a ser percorrido, cujo primeiro passo é a conscientização de que houve uma ‘inserção excluída’ nos espaços sindicais, fortemente causada pela ainda persistente ausência masculina do espaço doméstico.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. S.P.: Rideel, 2010, p. 199.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. 1ª impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010, p. 25.

BRITO, Maria Noemi Castilhos. *Sindicato no Feminino: uma luta de formiga*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1985.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista de Estudos Feministas*, N.E./94, p. 283.. Disponível em: <http://www.journal.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16110/14824>. Acesso em 15/04/2011

POSTHUMA, Anne C.; LOMBARDI, M. Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. *São Paulo em perspectiva*, Fundação Seade, vol. 11, n. 1, 1997.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.