



A interseccionalidade de classe, gênero e geração nas práticas sindicais em campo português

Maria Lúcia Vannuchi¹

Resumo

Este texto é parte de um projeto de pesquisa desenvolvido em estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais/Universidade de Coimbra, em 2017 que, em análise comparativa internacional, investigou a divisão sexual do trabalho no setor da produção de calçados, a partir de pesquisas empíricas realizadas em centros produtivos do Brasil e de Portugal. O recorte ora apresentado focaliza apenas a interseccionalidade de classe, gênero e geração nas práticas sindicais no espaço empírico português estudado. Questão esta, que surgiu a partir de entrevistas realizadas com uma dirigente sindical, face à observação de que a nova geração apesar de vivenciar maior igualdade de gênero, apresenta menor nível de consciência de classe e combatividade do que a geração mais velha; possíveis reflexos, de um lado, dos movimentos de mulheres e das lutas e conquistas feministas pela igualdade, de outro, do arrefecimento das mobilizações de trabalhadores (as), decorrente do avanço das práticas neoliberais.

Palavras-chave: gênero; classes sociais; geração.

The intersectionality of class, gender and generation in portuguese trade union practices

Abstract

¹Professora, classe Associado, nível II da Universidade Federal de Uberlândia/UFU, doutorado em Sociologia - UNESP de Araraquara (SP), pós-doutorado em Sociologia - Centro de Estudos Sociais / Universidade de Coimbra.
E-mail: maluvannuchi@yahoo.com.br / maluvannuchi@ufu.br

This text is part of a research developed as a post-doctoral internship at the Center for Social Studies / University of Coimbra, in 2017. It focused on international comparative analysis, the sexual division of labor in the shoes production, based on empirical research carried out in productive centers in Brazil and Portugal. However, this paper contemplates only the intersectionality of class, gender and generation in trade union practices in the Portuguese empirical space analyzed. A trade union member, in an interview, observed that the new generation, despite experiencing greater gender equality, has a lower level of class awareness and combativeness than the older one; possible reflexes, of one side, the feminist struggles and achievements for gender equality, and another side, the decrease of workers' mobilizations, resulted to the advance of neoliberal practices.

Keywords: gender; social classes; generation.

Neste artigo apresentamos excertos de uma pesquisa, de natureza qualitativa, desenvolvida durante a realização de estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais / Universidade de Coimbra, no ano de 2017, que se insere no campo de gênero e trabalho (VANNUCHI, 2018). Nela, em comparação internacional, focalizamos as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho na indústria de calçados, no contexto da acumulação flexível do capital, a partir de pesquisas empíricas realizadas em centros produtivos do Brasil (Franca/SP) e de Portugal (Distrito de Aveiro). Buscávamos, então, detectar as semelhanças e particularidades das condições materiais e relações de trabalho, e da dimensão simbólica das identidades subjetivas e representações sociais construídas nesses espaços laborais.

Entretanto, no presente texto, atemo-nos exclusivamente aos aspectos da interseccionalidade de classe, gênero e geração nas práticas sindicais no espaço empírico português analisado.

Como ponto de partida, explicitamos o pressuposto da centralidade social do trabalho. Apesar das profundas transformações das relações de trabalho na sociedade contemporânea, do crescimento de suas formas precárias e atípicas, das elevadas taxas

de desemprego e trabalho informal consideramos que o trabalho continua a ser estruturante na sociedade e na vida de cada pessoa.

Helena Hirata critica os (as) defensores (as) da tese de perda da centralidade social do trabalho, afirmando:

Parece-nos que a tripla crítica que se pode endereçar a eles é que tal posição é, em primeiro lugar, fruto de uma confusão entre diminuição de emprego e diminuição de trabalho; em segundo, consequência de uma concepção extremamente restritiva de trabalho entendido, este, como de caráter produtivo e industrial -, excluindo, por exemplo, toda a produção doméstica, assim como o setor de serviços pessoais, hoje em forte desenvolvimento; em terceiro lugar, ela parte de um ponto de vista eurocentrista, que não leva em conta a divisão internacional do trabalho, a qual concentra cada vez mais, nos países ditos 'em vias de desenvolvimento', as atividades justamente mais 'intensivas em trabalho'. Se há regressão do emprego assalariado, não se pode fazer a mesma afirmação quanto à atividade real de trabalho, que continua a ocupar uma posição determinante nas sociedades contemporâneas (HIRATA, 1998, p. 22).

Desta forma, Hirata considera que para se entender o atual mundo do trabalho é necessário atentar para a divisão social, internacional e sexual deste, posto que o sistema de acumulação flexível vale-se da heterogeneidade dos (as) trabalhadores (as) para intensificar a exploração e o controle exercido sobre a totalidade da classe trabalhadora.

Na mesma direção de Hirata, também temos como pressuposto que qualquer referência ao trabalho, requer que não se fale de um trabalhador universal, posto que o trabalho tem sexo, e não apenas dois sexos, haja vista a diversidade sexual do conjunto de trabalhadores. Há ainda, outras interseccionais marcas no espaço laboral, mas, neste texto, privilegiamos as da identidade sexual e de gênero, no intuito de ressaltar o caráter sexuado do trabalho.

Não há uma classe trabalhadora abstrata e homogênea, há trabalhadores (as) reais, heterogêneos (as), e suas diferenças têm sido ao longo do tempo pretexto e justificativa para construir desigualdades, intensificar a exploração do trabalho, e ampliar o controle sobre os (as) trabalhadores (as). É fato que a desigualdade nas relações estabelecidas entre os sexos antecede a organização capitalista da sociedade, mas também é inegável que o capital bem sabe utilizar-se das diferenças sexuais e de gênero, transformando-as em cunhas que permitem, de imediato, mais intensa exploração de segmentos específicos, tais como as mulheres e todas as pessoas que transgridem a cisheteronormatividade, mas mediatamente, como efeito bumerangue, asseguraram rígido controle e mais intensa exploração do conjunto de trabalhadores (as). A ameaça de ser substituído por trabalhadoras - pior remuneradas - é pressão constante sobre os homens trabalhadores, tornando-os, não raro, mais cordatos e menos combativos, no intuito de manter seus empregos.

Desvelar uma realidade que é vivida de forma diferenciada e desigual por trabalhadores (as), que não são homogêneos (as), contribui para dar visibilidade aos mecanismos de fragmentação e divisão de classe que são ideologicamente escamoteados sob um viés universalizante e uniforme.

Hirata ao referir-se a um sujeito sexuado, inserido em uma rede de relações intersubjetivas, não apenas materiais e econômicas pondera que:

É essa passagem do primado do econômico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo) que permite [...] reconceitualizar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo “sexuada” e de “classe”, de acordo com a expressão de Kergoat. [...] Trabalhar com a divisão sexual do trabalho é também uma escolha que permite levar em conta o

caráter multidimensional do trabalho (HIRATA, 2002, p. 277).

Caráter não só multidimensional, mas transversal e presente em todos os espaços sociais - domésticos e extradomésticos. Kergoat enfatiza que articular produção/reprodução significa “trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classes; relações [de] opressão e exploração” (KERGOAT, 1987, p. 83).

No processo de revisão da literatura sobre a temática em tela, privilegamos duas pesquisadoras que além do debate teórico acerca das relações sociais de sexo, realizaram e realizam pesquisas empíricas que muito contribuíram para o presente estudo sobre as relações sociais de sexo e gênero no setor produtivo do calçado. São elas: a brasileira Helena Hirata (1998; 2002), e a portuguesa Virgínia Ferreira (2002; 2003).

Ferreira segue a vertente teórica francesa das relações sociais de sexo, que tem justamente Danièle Kergoat e Helena Hirata como expoentes, por considerar que expressa “um conceito mais sociológico que faz assentar a construção social da desigualdade entre os sexos nos jogos de poder em torno da divisão sexual do trabalho” (FERREIRA, 2003, p. 5-6).

Hirata (1998) critica vertentes da Sociologia do Trabalho que, regidas por um paradigma masculino de trabalhador, negligenciam as questões de gênero e ignoram a especificidade da situação das mulheres trabalhadoras. Ela chama a atenção para a lacuna das teses macroeconômicas sobre a globalização, sobre a reestruturação produtiva, às quais se refere como trabalhos *gender-blinded* que, salvo exceções, dão pouca importância à diferenciação entre trabalhadoras e trabalhadores, minimizando a dimensão sexuada do trabalho, e fechando os olhos para uma realidade heterogênea e marcada por desigualdades.

Reiteramos a concordância com Hirata acerca da imprescindibilidade da perspectiva de gênero para compreender o universo laboral, pois as situações e condições de trabalho e de emprego variam consideravelmente segundo o sexo da mão de obra. Inegavelmente os sujeitos que constituem a classe trabalhadora vivenciam contradições específicas; inclusive, consideramos que continuam sob a névoa da cegueira de gênero, estudos sociológicos que mesmo contemplando o caráter sexuado do trabalho, fazem-nos nos limites do binarismo, deixando de focalizar a diversidade sexual e de gênero da classe trabalhadora.

E para se entender os novos paradigmas produtivo e societário no cenário globalizado do sistema de acumulação flexível é necessário atentar não só para as divisões social e sexual do trabalho, mas também, enfatizamos, para a divisão internacional, o que reforça a importância, no campo teórico, de estudos comparativos internacionais que possibilitam apreender as conseqüências da globalização para as relações de gênero, posto que:

As conseqüências da globalização para as relações de gênero podem ser mais bem apreendidas a partir de uma análise comparativa. O conjunto dos processos atuais denominados 'globalização' é multiforme: transformações profundas da organização do trabalho e da produção; crescimento das firmas multinacionais. Transformações dos Estados - Nação e de seu papel, em termos de políticas públicas e de políticas sociais; desenvolvimento de grandes metrópoles mundiais - todos esses processos não possuem a mesma significação e nem as mesmas conseqüências para as mulheres e para os homens, para os países do Hemisfério Sul e para os do Hemisfério Norte (HIRATA *et al*, 2009, p. 145).

Ou seja: o universo laboral só é compreensível se analisado a partir dessa interseccionalidade, que molda a utilização de métodos e técnicas de gestão do trabalho, adaptando-os às características socioculturais e históricas de cada país, de cada região, e delineando

um novo modo de funcionamento sistêmico do capitalismo. De forma não excludente, mas complementar, tais métodos e técnicas ajustam-se para diminuir as porosidades da jornada de trabalho e acelerar o ritmo e o volume da produção, intensificando, assim, a produtividade e a exploração do trabalho.

Em estudos comparativos das realidades laborais brasileira, francesa e japonesa, que vem realizando há décadas, Helena Hirata observa que a despeito das incessantes mudanças no mundo do trabalho, permanece constante o seu caráter sexuado. Kergoat (2009) reforça que mesmo sendo a divisão sexual do trabalho, um construto histórico, com particularidades em cada sociedade, invariavelmente, ela se assenta nos pilares da separação (funções consideradas “masculinas” ou “femininas”), e da hierarquização (funções de maior/menor prestígio social e melhor/pior remuneradas). Nesta hierarquia, os homens melhor posicionados.

Ainda hoje há áreas ocupacionais no mercado de trabalho mundial com predomínio de mulheres, que tendem a ser menos valorizadas e pior remuneradas (HIRATA, 1998; 2002; FERREIRA, 2002; 2003). A despeito das mulheres estarem crescentemente adentrando áreas tradicionalmente consideradas masculinas, ou predominantemente masculinas, o pilar da separação é reconfigurado a partir de novas separações internas, no bojo de cada área, na forma do estabelecimento de funções e tarefas consideradas “femininas”, mais adequadas a mulheres e, não raro, subalternizadas na escala hierárquica. Raramente ocorre o contrário: os homens adentrarem áreas feminizadas, comumente menos valorizadas socialmente e pior remuneradas.

Gênero e classes sociais pressupõem tanto categorias analíticas quanto processos relacionais marcados por desigualdades, hierarquia, poder (no caso específico de gênero com primazia masculina) que abrangem tanto a materialidade das condições de vida, quanto as dimensões simbólicas da existência.

o gênero torna-se antes, uma maneira de indicar construções culturais - a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres (SCOTT, 1995, p. 75).

O recorte de gênero é transversal; possibilita-nos a leitura das relações estabelecidas em concretos espaços domésticos e extradomésticos, e dos mecanismos de construção de formas específicas de subjetividade e representação. A realidade social resulta do imbricamento dessas várias instâncias objetivas e subjetivas.

A partir do referencial teórico ora explicitado, trazemos alguns aspectos da interseccionalidade de classe, gênero, e também de geração nas práticas sindicais de trabalhadores (as) de uma das maiores e mais importantes fábricas de calçados do núcleo produtivo do distrito de Aveiro, de caráter multinacional. Para tal, valemo-nos do método do estudo de caso ampliado, de Michael Burawoy (2009), que possibilita visualizar os traços do macro, no micro; extrair o universal do particular, desvelando como as macrodimensões refletem-se nas microrrealidades, e formatam a sua configuração, o seu funcionamento, permitindo perceber as conexões nacionais e globais, as marcas do globalizado sistema de acumulação flexível na unidade fabril observada.

Hoje assistimos à intensificação do caráter transnacional da produção, que se encontra presente no DNA do capitalismo. Desde 1848, Marx e Engels, já chamavam a atenção para esse intercâmbio universal, para essa interdependência das nações: “pela exploração do mercado mundial a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países [...] ela retirou à indústria sua base nacional.” (MARX; ENGELS, s.d., p. 24).

A fábrica que estudamos é um claro exemplo; ela é uma unidade produtiva de um grupo empresarial nórdico que detém toda a cadeia do processo produtivo calçadista e, utilizando tecnologia de

ponta, fragmenta e dispersa globalmente a produção por diferentes sítios: cada unidade fabril responde pelo fabrico de alguma parte do sapato ou parcela da coleção. Caracteriza-se, assim, pela mobilidade espacial, deslocando-se territorialmente segundo as suas prioridades estratégicas. A fábrica portuguesa não foge à regra, tendo sido a primeira unidade produtiva do grupo empresarial construída fora da Escandinávia, instalada em 1984, no distrito de Aveiro, onde havia matéria prima abundante e mão de obra de menor custo comparativamente ao nível salarial praticado na matriz. A montagem do sapato dá-se por meio da junção de peças provenientes de diversas unidades, produzidas onde exista alguma vantagem comparativa.

São práticas comuns os deslocamentos das unidades fabris para lugares considerados mais promissores, bem como o remanejamento de trabalhadores (as) para tais localidades. Isso possibilitava-nos perceber com maior acuidade a referida interconexão das divisões social, internacional e sexual do trabalho e o processo de adequação de unidades fabris às características socioculturais e históricas de cada país, de cada região (HIRATA *et al*, 2009).

A disponibilidade para eventuais transferências e mudanças para outros países nos quais a empresa atua são quesitos por ela muito valorizados no processo de promoção dos (as) trabalhadores/as, e aí reside mais um fator de desigualdade na divisão sexual do trabalho na unidade fabril, pois na medida em que as mulheres são muito mais requisitadas e responsabilizadas pela estrutura doméstico-familiar do que os homens, elas têm menos disponibilidade para tais deslocamentos. E também para a militância sindical. “Em outros termos, as relações de classe estão presentes na reprodução, assim como as relações de gênero penetram na produção” (SAFFIOTI, 2006, p. 206).

Vale ponderar que o atual cenário produtivo não mais condiz com as práticas dos primeiros tempos do tradicional sindicalismo europeu oitocentista. Ele requer novas estratégias de articulação de trabalhadores (as) levando sempre em conta o caráter globalizado da

produção capitalista. Nunca foi tão atual o emblemático “Proletários de todos os países, uni-vos” (MARX; ENGELS, s.d., p. 47).

E também, atinente à nova configuração de trabalhadores (as) que se tornaram mais dispersos, isolados em trabalhos intermitentes e sazonais, face à atual flexibilização do trabalho, está colocado novo desafio ao sindicalismo para promover a união e mobilização de uma classe social hoje muito plural e fragmentada.

No decorrer das atividades de pesquisa, realizamos entrevistas semiestruturadas, dentre elas com uma dirigente² do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, entidade portuguesa que representa a categoria de trabalhadores (as) calçadistas. Ao referir-se à questão da partilha das tarefas domésticas dos (as) operários (as) do setor, a sindicalista apontou um aspecto, referente à interseccionalidade de gênero, classe social e geração que merece registro:

Então temos essas duas situações: temos aqueles mais antigos que não partilham absolutamente nada, que saem do trabalho e vão beber uma cerveja ou um café, e depois voltam [...] e que depois chegam em casa à hora do jantar e tem que estar tudo na mesa. E temos os jovens [...] que já partilham tudo.

Mas, ao mesmo tempo em que percebe na nova geração, uma maior igualdade de sexo/gênero, ou no mínimo relações menos desiguais, afirma que essa nova geração apresenta um menor nível de consciência de classe e de combatividade do que a geração anterior.

Eu acho que os jovens têm a parte positiva, que já partilham mais as tarefas, mas também tem a parte negativa, porque quando chegam ao mundo do trabalho, acham que não foram outras pessoas que conquistaram essas regras, acham que foram dadas

² Por ética de pesquisa, no intuito de preservar o anonimato da dirigente sindical, ela será, doravante, nomeada “sindicalista”.

ou pela empresa, ou pelo governo, situações que aconteceram normalmente. Mas, não [...] e, portanto eles não têm esta percepção, que todas as regras que temos no mundo do trabalho, os salários que temos, os benefícios de férias, Natal, os subsídios que temos, foram coisas que custaram muito a outras pessoas. E, portanto, eles acham que os sindicatos, que até não têm papel muito importante, porque o que existe é porque alguém quer dar. E eu acho que é isso que nós precisamos, é de que os jovens tenham a noção de que o que temos agora foram outras pessoas que tiveram que fazer muita coisa para conseguirmos [...] (sindicalista).

Talvez o maior compartilhamento de tarefas domésticas exercitado pelas novas gerações - ainda que desigual - seja um dos frutos das lutas feministas que colocaram em cheque antigos padrões e valores sexistas, inclusive a questão da partilha do trabalho no espaço familiar.

Abrindo parênteses, podemos também pensar em outros fatores de natureza geracional; em artigo sobre a participação sindical de trabalhadoras domésticas, Castro atenta para a geração como um fator seletivo na sindicalização; o sindicato seria representado pelos (as) jovens, a partir de suas referências, como um espaço de atuação de pessoas mais velhas (2019).

A complexidade da geração como categoria social também se relaciona com o problema de identificação do sujeito com um ciclo de idade. Os sujeitos se movem entre ciclos de vida, mudando, portanto, referências, símbolos de relações. (CASTRO, 2019, p. 220).

Parênteses fechados, se de um lado levantamos a hipótese de uma perspectiva menos desigual de gênero, por conta de avanços feministas, por outro, o arrefecimento das lutas e da consciência de classe, e menor participação sindical poderia ser, em parte, creditado a um cooptador discurso neoliberal, hoje hegemônico, que contribui para desmobilizar os (as) trabalhadores (as). São hipóteses a serem

confirmadas por meio de pesquisa específica e análise mais aprofundada.

Foi possível observar na unidade fabril portuguesa as envolventes práticas neoliberais e os cooptadores discursos utilizados para garantir o comprometimento dos (as) trabalhadores (as), assim como o caráter paternalista da empresa, materializado na concessão de benefícios, para além dos determinados pela legislação trabalhista vigente.

Porém, na interseccionalidade de gênero e atuação sindical, vale observar que a despeito das limitações das trabalhadoras - que via de regra respondem por dupla ou múltiplas jornadas de trabalho - na unidade fabril estudada, o percentual de mulheres sindicalizadas era superior ao de homens sindicalizados: dos 53,21% de trabalhadores/as sindicalizados (as), 37,68% eram mulheres e 15,53%, homens. Ou seja: nessa fábrica, os dados vão de encontro à tendência histórica da preponderância de sindicalizados masculinos, registrada por Rogerat e Zylberberg-Hocquard (2009). As autoras consideram que o processo de sindicalização das mulheres está atrasado frente à sua integração no mundo do trabalho remunerado, permanecendo suas taxas de sindicalização inferiores às dos homens.

Não conseguimos informações precisas acerca do percentual nacional de sindicalização no setor produtivo português, mas a sindicalista afirmou, durante uma das entrevistas, que no passado havia mais homens sindicalizados, e hoje há mais mulheres no total de sindicalizados (as), ainda que, enfatizou, militem menos do que eles. Vale ressaltar que mesmo sendo dirigido por uma mulher, e sendo mais elevado o número de mulheres sindicalizadas o Sindicato da categoria não tem uma agenda de gênero e tampouco algum departamento para tratar especificamente das relações sociais de sexo/gênero no trabalho.

Não temos por uma razão: porque o tempo cada vez é menos [...] as mulheres hoje têm menos tempo [...] ou por falta de tempo ou por falta de interesse,

ou porque acha que isso não é importante, a participação delas [...] então não justifica termos isso [...] E não participar (sindicalista).

A falta de tempo pode ser, de fato, um motivo real, posto que as mulheres tendem a ser mais sobrecarregadas com os encargos domésticos, mas é questionável a alegação dessa suposta falta de interesse, haja vista o já referido elevado percentual de mulheres no total de sindicalizados (as) da fábrica. Uma das funções dos sindicatos não seria justamente a educação política de sua categoria para estimular o interesse e a participação da base dos (as) trabalhadores (as), de modo geral, independentemente de serem estes/as mulheres ou homens?

Até mesmo as centrais sindicais portuguesas CGTP-IN³ e UGT carecem de dados desagregados por sexo/gênero:

A CGTP - IN, a maior delas, não informa qual é a percentagem de mulheres entre os seus filiados em nenhum dos dois anos [1993 e 1998] e a UGT informou que esta percentagem era de 41% em 1993, mas em 1998 já não fornece esta informação [...] No Congresso da UGT em 2000, foi anunciado que, nos 16 sindicatos que haviam respondido a um questionário lançado, e que representavam cerca de 30% das organizações sindicais filiadas na central, as mulheres representavam em média 39,3% (FERREIRA, 2002, p. 123).

Diante dessas lacunas, Virgínia Ferreira alerta para a necessidade do registro, pelas entidades sindicais, de dados desagregados por sexo/gênero, que propiciem um quadro revelador do contingente de mulheres sindicalizadas, bem como das suas condições de vida e trabalho.

³ CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional; UGT - União Geral dos Trabalhadores. O Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, que representa a categoria de trabalhadores (as) calçadistas é filiado à CGTP-IN.

Um panfleto da CGTP-IN, com a síntese do Projeto de Programa de Ação, distribuído durante o XIII Congresso da entidade, realizado em Almada, de 26 a 27 de fevereiro de 2016, possibilita observar a ênfase na luta de classes conduzida por um trabalhador universal; a despeito de nele constar, dentre os Princípios e Objetivos Programáticos, a referência a formas específicas de desigualdades decorrentes do racismo e da xenofobia. Nenhuma palavra acerca da assimétrica divisão sexual do trabalho no setor produtivo!

Para Ferreira (2002) os sindicatos têm um histórico de práticas excludentes e segregadoras das mulheres, que remonta ao início da Revolução Industrial, estendendo-se do impedimento de sua filiação, até à convivência com desigualdades de gênero institucionalizadas. A autora observa que as entidades sindicais chegaram a atuar como cúmplices e promotoras de tais desigualdades, e que quando levantavam a bandeira da igualdade, faziam-no na verdade, em defesa do emprego do homem, considerado segundo a ideologia patriarcal, o provedor da família. Ou seja: defendiam a igualdade salarial entre mulheres e homens tão somente para que a mão de obra masculina não corresse o risco de ser substituída por uma concorrente mal remunerada.

Nesta mesma direção, Rogerat e Zylberberg-Hocquard (2009), referindo-se ao contexto oitocentista francês, ressaltam que desde a sua origem, em 1884, os sindicatos foram constituídos com base no modelo dominante do trabalhador masculino, e até 1920 as mulheres necessitavam de autorização do marido para sindicalizar-se. Além do mais, era-lhes difícil retirar parte dos salários para o pagamento de cotas destinadas à manutenção das organizações sindicais originalmente constituídas como sociedades de fundos mútuos.

As mulheres mal remuneradas e não podendo, portanto, arcar com a sua cotização, por menor que fosse, ficavam praticamente excluídas, ainda mais porque aparentemente suas doenças e partos esvaziavam o fundo comum. (ROGERAT; ZYLBERBERG-HOCQUARD, 2009, p. 236).

Restaram sequelas dessa prática sindical discriminatória, tanto na incapacidade de superar a crise de representatividade quanto na menor importância atribuída à problemática da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero no seio da classe trabalhadora, e na concepção de um trabalhador universal, personificado no homem trabalhador, que desconsidera os (as) trabalhadores (as) reais, com suas diferentes vivências de gênero, raça/etnia, idade e demais marcadores sociais.

São situações específicas que impactam as condições de trabalho e a atuação na entidade de representação de suas categorias profissionais. Souza-Lobo analisando depoimentos de operárias fabris brasileiras deparou-se com “quatro obstáculos principais para a participação de mulheres no movimento sindical” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 136):

1. A dupla jornada;
2. A desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro da fábrica;
3. A opinião de que os homens e não as mulheres são os principais atores sociopolíticos;
4. A exigência de que as mulheres procriem e criem filhos. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 136).

Atentar para tais particularidades não implica em uma perspectiva divisionista. Há pautas comuns, reivindicações que unificam, mas há também diferenças que não podem ser desconsideradas ou utilizadas como pretexto e justificativa de assimetrias no trabalho e nas entidades sindicais.

À guisa de finalização deste texto compacto - sem subdivisões introdutórias ou conclusivas - consideramos que dele depreende-se a importância de projetos de efetiva inclusão de mulheres e de jovens na prática sindical, para avivar a disposição e estimular a participação dessas categorias sociais. Assim, além das pautas de interesse geral dos (as) trabalhadores (as), requer-se dos Sindicatos também a

apresentação de pautas específicas que contemplem as singularidades das mulheres, dos (as) jovens e contribuam para a percepção da importância de sua inserção nos movimentos e lutas sindicais, o que requer, consoante Ferreira (2002) profundas mudanças tanto na cultura sindical - muito marcada pela masculinização e pretensa homogeneidade -, na organização dos sindicatos, e no funcionamento das estruturas sindicais. No que tange às relações de gênero, ampliar o percentual das mulheres nas direções sindicais, contribuir para criar condições que possibilitem a sua efetiva participação, e não circunscrever os debates de gênero a departamentos e secretarias específicas, mas entendê-los como estruturantes das relações de trabalho, das relações sociais.

Referências

- BURAWOY, Michael. *The Extended Case Method*. California: University of California, Press, 2009.
- CASTRO, Mary Garcia. Mulheres sindicalizadas: classe, gênero, raça e geração na produção de novos sujeitos políticos, um estudo de caso. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (Org.). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p.213-232.
- FERREIRA, Virgínia. O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, v. 62, p. 121-148, 2002.
- FERREIRA, Virgínia. *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. 2003. Tese (Doutorado) - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal, 2003.
- HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo: Género, Tecnología e Trabajo*, ano 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009. 67-75.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Karl Marx e Friedrich Engels – textos 3. São Paulo: edições Sociais, s.d.

ROGERAT, Chantal; ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Helène. Sindicatos. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009. 236-241.

SAFFIOTI, Heleith. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina, BRUSCHINI, Cristina (Org.). *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2011.

VANNUCHI, Maria Lúcia. Relações sociais de sexo/gênero na indústria de calçados: um estudo comparativo de núcleos produtivos brasileiro e português. *OFICINA DO CES*, v. 444, p. 01-37, 2018.