



5.8  
12.  
10.7  
12  
9.7  
4



JUSTIÇA DE GÊNERO

# CENTRAIS

As mulheres e a agenda de justiça de gênero no sindicalismo na América Latina e no Caribe

CONE SUL

**Cora C. Arias y Marilane Oliveira Teixeira**

Abril de 2023



Este relatório apresenta os resultados da pesquisa “As mulheres e a agenda da justiça de gênero no sindicalismo da América do Sul e do Caribe”, realizada pela FES com a colaboração da CSA.



O intuito do estudo foi analisar a participação das mulheres nas centrais sindicais da região, os obstáculos que limitam seu ingresso e as estratégias implementadas para revertê-los, bem como a incorporação da perspectiva de gênero nestas organizações.



Os dados aqui apresentados surgem das indagações realizadas em 11 centrais sindicais dos cinco países do Cone Sul (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai).





# Índice

<b>Prólogo</b>	2
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	4
<b>2. PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SINDICALISMO</b>	5
2.1 Panorama sindical da sub-região e a participação das mulheres no mercado de trabalho .....	5
2.2 Participação geral das mulheres nas centrais sindicais .....	6
2.3 Participação das mulheres nas direções das centrais sindicais .....	9
2.4 A auto-organização das mulheres nas centrais sindicais .....	12
2.5 Obstáculos que as mulheres enfrentam para sua participação sindical geral nas direções .....	14
2.6 Experiências, estratégias e iniciativas para superar os obstáculos nas centrais e nos sindicatos .....	16
<b>3. INCORPORAÇÃO DA PERSPECTIVA DE JUSTIÇA DE GÊNERO À AÇÃO SINDICAL</b>	19
3.1 Narrativas e reivindicações nas plataformas das centrais sindicais .....	19
3.2 Experiências de articulação com organizações do movimento feminista .....	21
3.3 Influência de grupos e organizações antidireitos no sindicalismo .....	24
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	26
<b>5. SEÇÃO ESPECIAL</b>	28
5.1 Experiências de sindicatos e federações .....	28
5.2 História e identidade (perfil) de mulheres pioneiras no sindicalismo da região .....	30
Bibliografia .....	38
Anexos .....	41

## Prólogo

As injustiças do sistema capitalista atingem as mulheres em especial, que são as que mais sofrem com a informalidade, os baixos salários, o subemprego e a sobrecarga de horas dedicadas ao trabalho produtivo e de cuidados. As múltiplas crises desencadeadas nas áreas econômica e social em decorrência da pandemia da covid-19 aprofundaram os nós estruturais da desigualdade de gênero.

As organizações sindicais têm um papel central na luta pela justiça social e pelo aprofundamento da democracia. Nesse desafio, a incorporação da perspectiva de justiça de gênero nos programas e ações sindicais é tarefa central. A paridade na participação das mulheres nas organizações sindicais é uma questão de justiça que, além de beneficiar as mulheres, também enriquece e contribui para a sociedade como um todo, em termos de justiça de gênero, justiça social e qualidade da democracia.

Atualmente, a força da mobilização do movimento feminista desafia a sociedade e as organizações sindicais com reivindicações maiores e mais claras por justiça nas áreas de representação e participação na vida política. O impulso feminista também se expressa no campo das ideias, fortalecendo os fundamentos teórico-políticos que permitem mostrar com mais clareza a essência patriarcal do sistema capitalista e as injustiças interconectadas, que devem ser enfrentadas a partir de uma perspectiva interseccional. As mulheres e as pessoas com identidade de gênero feminizada constituem um universo profundamente heterogêneo, no qual incidem múltiplas discriminações que atuam de forma interseccional e requerem uma abordagem complexa baseada em análises.

As mulheres sindicalistas têm sido a força motriz para que as organizações sindicais avancem no entendimento programático da necessidade de enfrentar as múltiplas opressões do sistema. Sua luta tem sido decisiva para o avanço das transformações institucionais no ordenamento jurídico e das negociações coletivas que respondam pelas múltiplas lacunas de gênero às quais são expostas no mundo do trabalho. Internacionalmente, a adoção, entre outras, das convenções 156, sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 189, sobre trabalhadores e trabalhadoras domésticos, e a C190, que entrou em vigor recentemente, sobre violência e assédio, da Organização Internacional do Trabalho, são sinais do esforço também internacionalista das mulheres organizadas.

De acordo com a Confederação Sindical Internacional (CSI), em termos globais, as mulheres representam 42% das pessoas filiadas aos sindicatos, mas sua participação nos órgãos de direção das organizações sindicais não chega a 30%, atingindo apenas 7% nos cargos mais altos.<sup>1</sup> Na região, há uma disparidade de situações, com definições isoladas pela paridade e compromissos um pouco mais estendidos com a adoção de uma cota para mulheres nos espaços de decisão.

Recentemente, a Confederação Sindical das Américas (CSA) aprovou o Roteiro para o Fortalecimento e a Transformação Sindical, no qual reconhece a desigualdade de gênero como um desafio prioritário para o sindicalismo e define que “reverter as desigualdades históricas entre mulheres e homens, que se expressam particularmente no mundo do trabalho, requer avançar na direção da paridade na condução e na representação das organizações sindicais” (CSA, 2021, p. 20).

Esta pesquisa contou com a colaboração da equipe da CSA, a quem agradecemos.

A força das mulheres mobilizadas no sindicalismo está crescendo, mas os obstáculos ainda são grandes.

O Projeto Sindical Regional da Fundação Friedrich Ebert (FES) tem como tarefa central contribuir para o fortalecimento do movimento sindical como sujeito regional e internacional para a construção da democracia. Esta pesquisa visa a ser uma contribuição para a discussão política e o desenvolvimento estratégico das organizações sindicais. Em particular, procuramos contribuir para os esforços das mulheres sindicalistas que trabalham em várias estruturas sindicais nacionais, regionais, continentais e globais, em sua luta pela justiça de gênero para fortalecer o sindicalismo.

Trata-se de uma pesquisa aplicada à ação sindical baseada na realidade latino-americana e caribenha que incorpora as variáveis estruturantes da história política e econômica da nossa região, como o desafio histórico de superar a dependência, construir a autonomia regional dos centros capitalistas e superar os vestígios do colonialismo.

<sup>1</sup> Confederação Sindical Internacional (CSI, 2022), Documento de resultados da 4.a CMM em 2022.

Agradecemos e reconhecemos o excelente trabalho de Didi-  
ce Godinho Delgado na liderança do processo de pesquisa e  
elaboração do documento regional, e da equipe de pesqui-  
sadoras e pesquisadores que conduziu os processos de pes-  
quisa nos âmbitos nacional e sub-regional. A pesquisa con-  
tou com a contribuição estratégica do conjunto de colegas  
dos escritórios da FES na América Latina e no Caribe, por cujo  
compromisso somos gratas.

### **DÖRTE WOLLRAD**

Diretora do Projeto Sindical para a América Latina e o Caribe

### **VIVIANA BARRETO**

Diretora de Projetos do Projeto Sindical para a América Latina  
e o Caribe

# 1

## INTRODUÇÃO

Este texto apresenta os resultados da pesquisa “As mulheres e a agenda da justiça de gênero no sindicalismo da América do Sul e do Caribe” referidos à região do Cone Sul. Foram analisadas onze centrais sindicais da Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai (consultar a lista completa no anexo). Todos os dados foram coletados entre outubro de 2021 e abril de 2022.

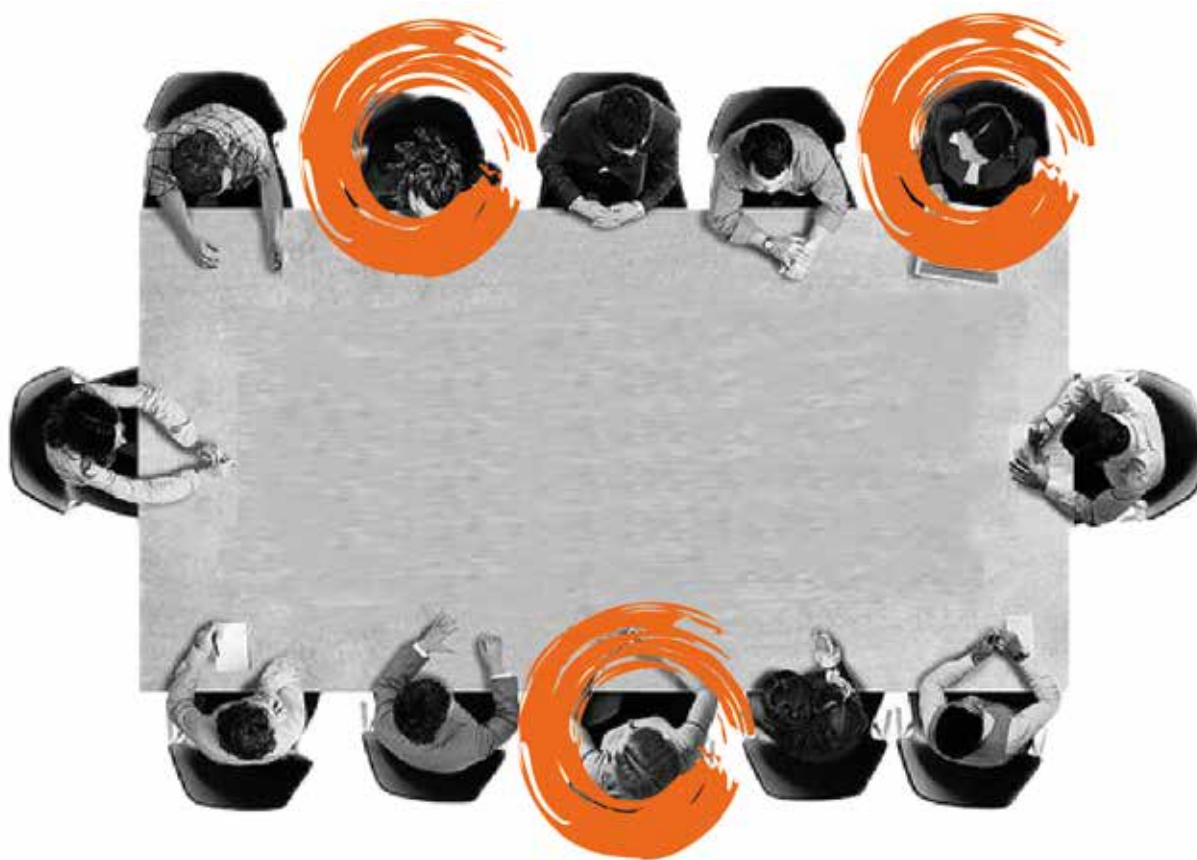
Para a coleta as informações foram aplicadas diferentes ferramentas: dois questionários enviados às centrais (um para as instâncias de direção e outro para os espaços de gênero/mulheres) e entrevistas qualitativas a homens e mulheres dirigentes de sindicatos e centrais (consultar o detalhe no anexo). Além disso, foram utilizadas fontes secundárias (normas vigentes, estatutos, atas de congressos, entre outras).

A pesquisa no Cone Sul foi realizada pelas autoras desta publicação, com base nos dados das pesquisas nacionais efetuadas por Claudia Donaire (Chile), Myriam González Vera e Patricio Dobrée (Paraguai) e Ana Paula García Erramuspe (Uruguai). As informações da Argentina e do Brasil foram coletadas pelas autoras.



## 2

## PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SINDICALISMO



### 2.1 PANORAMA SINDICAL DA SUB-REGIÃO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Com o objetivo de contextualizar este relatório, apresentamos aqui a evolução dos indicadores do mercado de trabalho anteriores à pandemia e os efeitos da crise que se estenderam a todas as esferas da vida. Tais efeitos foram ainda mais graves no mercado de trabalho, pois acentuaram as desigualdades de gênero e de raça/etnia e aprofundaram as lacunas estruturais entre os gêneros.

A América Latina, em geral, e os países do Cone Sul, em particular, mostraram nestas últimas décadas um aumento nas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho. Na maior parte dos países, a taxa estava entre 28% e 39% no início da década de 1980 e alcançou, em 2019, níveis que variam entre 47% e 59% das pessoas em idade ativa. Sem dúvida, as mulheres nos últimos anos desempe-

nharam um papel muito mais importante que os homens no crescimento da força de trabalho, embora as taxas femininas continuem sendo significativamente inferiores às masculinas: na Argentina a diferença é de 21 p.p., no Brasil de 19 p.p., no Chile de 24 p.p., no Paraguai de 26,5 p.p., e no Uruguai de 16 p.p.

O aumento na taxa de participação não abrandou as assimetrias entre gêneros devido à persistência das condições estruturais desfavoráveis a integração das mulheres na estrutura produtiva, ao mesmo tempo que reforçam seu papel reprodutivo de mães e donas de casa, o que fortalece a divisão sexual do trabalho. Esta situação se expressa em diversos âmbitos da vida. No mercado de trabalho se traduz em práticas sociais discriminatórias, na divisão desproporcional das formas de inserção e da qualidade dos empregos de homens e mulheres, na maioria das vezes associadas apenas ao gênero das pessoas.

A taxa de ocupação que mede o nível de inserção das mulheres em atividades remuneradas revela as dificuldades encontradas na procura de emprego: a desocupação é superior à masculina em todos os países e em todos os contextos econômicos (consultar a tabela 3 no anexo). As diferenças são ainda mais pronunciadas para as mulheres negras. Além disso, as mulheres passam mais tempo que os homens à procura de emprego e sua trajetória profissional se caracteriza por interrupções no trabalho (param de trabalhar devido à maternidade, para cuidar dos filhos/filhas e de idosos ou doentes). Esta descontinuidade compromete sua evolução profissional e sua própria contribuição aos sistemas de proteção social. A proporção de mulheres que se encontram na informalidade com relação ao total de pessoas ocupadas é superior à dos homens na Argentina, no Brasil, no Chile e no Paraguai, e muito próxima no Uruguai (consultar a figura 1 no anexo).

Além disso, mais de 50% da força de trabalho feminina na América Latina está imersa em ocupações de baixa remuneração, na subocupação ou no trabalho por conta própria. À precariedade das formas de inserção, soma-se a alta porcentagem de mulheres no trabalho doméstico remunerado ou em tarefas consideradas femininas. Na Argentina, as mulheres representam 73% na área da educação e 69,4% nos serviços sociais e na saúde. No Brasil, entre as atividades econômicas com forte presença feminina, 60% estão concentradas nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, além das 5,9 milhões de mulheres no trabalho doméstico remunerado (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2020). No Chile, as mulheres se concentram no serviço doméstico remunerado, nos serviços sociais e de saúde, no ensino e no setor de hospitalidade. No Paraguai, 60,1% das mulheres ocupadas trabalham por conta própria, dedicam-se ao trabalho familiar não remunerado e ao trabalho doméstico remunerado. No Uruguai, 75% da força de trabalho e 25% dos empregos femininos concentram-se na educação, nos serviços sociais e na saúde (Instituto Cuesta Duarte [ICUDU], 2021a).

Nesta última década, todos os países do Cone Sul enfrentaram ou vêm enfrentando a ascensão de governos neoliberais que, sob o discurso de austeridade econômica, impuseram políticas de ajuste econômico fundadas nas teorias de redução do gasto público e do papel do Estado em suas funções de gerador de crescimento econômico e promotor do bem-estar social. Em vários países, os recursos públicos destinados a políticas e programas sociais foram drasticamente reduzidos ou eliminados, e o resultado foi o aumento da pobreza e da desigualdade social a partir da pandemia.

Estima-se que na América Latina e no Caribe a taxa de pobreza extrema aumentou de 13,1% para 13,8% em 2021, um retrocesso de 27 anos, de acordo com estudos da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). No Brasil, 32,8% das mulheres negras vivem em lares com renda per capita inferior a US\$ 5,5 ao dia (IBGE, 2019). As mulheres chefas de família representam 40% e 48% dos lares no Chile e no Brasil, respectivamente.

Como consequência da pandemia, todos os indicadores do mercado de trabalho se agravaram em 2020, e a recuperação parcial em 2021 foi insuficiente para voltar aos níveis anteriores. A análise dos dados mostra que as mulheres foram as mais afetadas pela crise. O retrocesso no nível de atividade econômica entre as mulheres sugere que suas condições de inserção e permanência no mercado de trabalho foram fortemente afetadas e se somam aos aspectos estruturantes. Se considerarmos que, na maioria dos casos, as mulheres estão na informalidade, sem direitos nem proteção social, temos como resultado sua exclusão da força de trabalho, com acesso restringido às políticas públicas e/ou benefícios e ajudas emergenciais de seus governos.

Em 2021, com a redução progressiva das medidas de confinamento, observou-se um aumento considerável dos empregos precários (sem carteira e por conta própria). Na Argentina, por exemplo, no primeiro semestre de 2021, 70% do total de novos empregos foram criados na informalidade. No Brasil, entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2022, o trabalho informal entre as mulheres aumentou em 655.000 postos.

Sem dúvida, a crise provocada pela pandemia acentuou os traços estruturais de desorganização do mercado de trabalho e sua segmentação, expressos na informalidade, na precariedade e na persistência das mulheres em setores com salários baixos e sem reconhecimento social.

## 2.2 PARTICIPAÇÃO GERAL DAS MULHERES NAS CENTRAIS SINDICAIS

Esta seção descreve a participação das mulheres nas 11 centrais sindicais estudadas. Analisaremos os setores onde elas predominam, as taxas de filiação sindical e sua presença nos cargos de direção. Os dados de filiação sindical mais consistentes referem-se às estatísticas oficiais já que, em geral, as centrais não possuem dados de filiação desagregados por gênero.

Em termos gerais, as taxas de sindicalização, embora favoreçam os homens nos cinco países, mostram que a presença das mulheres é importante e que em alguns países sua evolução foi positiva nesta última década.

Na Argentina, de acordo com dados da Confederação Sindical de Trabalhadores/as das Américas (CSA), a sindicalização era de 26% em 2019; no setor privado, de 38% entre os homens e de 29% entre as mulheres.<sup>2</sup> As informações fornecidas pelas três centrais sindicais nesta pesquisa são as que seguem: a filiação de mulheres na Central de Trabalhadores e Trabalhadoras da Argentina Autônoma (CTA-A) representa 51-60%, na Central de Trabalhadores e Trabalhadoras da Argentina (CTA-T), 41-50%, e na Confederação Geral do Trabalho (CGT), 31-40%. As mulheres têm muita participação nas três centrais sindicais argentinas, apesar da persistência da desigualdade em termos numéricos. Segundo as informações das dirigentes das instâncias de direção das centrais, foi identificada a presença

<sup>2</sup> Dados obtidos do documento *Radiografía de la sindicalización en Argentina*, outubro de 2018. [www.unsam.edu.ar](http://www.unsam.edu.ar)



gravitante de mulheres entre as delegações nos últimos congressos realizados: entre 40% e 50% no caso da CTA-T, participação massiva na CTA-A, e entre 35 e 40% na CGT. Já na CTA-A e na CTA-T, a participação feminina é favorecida pelo perfil das entidades sindicais filiadas às centrais, principalmente dos setores da saúde e da educação. Além disso, nestas centrais os cargos são eleitos por voto direto, ponto que as representantes das instâncias de mulheres/gênero assinalam como positivo para aumentar a participação das mulheres.

No entanto, as dirigentes chamam a atenção sobre uma situação muito desfavorável relacionada à qualidade desta participação. Nas instâncias formais, a presença das mulheres é garantida com o respeito às normas e à pressão do contexto nacional, mas isso não acontece nas instâncias de discussão informais, espaços aos que as mulheres não têm acesso e que, muitas vezes, são os verdadeiros lugares de poder das instâncias decisórias, o que na Argentina chamam de “la mesa chica” (a mesa pequena).

No Brasil,<sup>3</sup> os dados de 2019<sup>4</sup> indicavam que a taxa de filiação sindical entre o total de mulheres ocupadas era de 10,9% e entre os homens de 11,4%. A participação das mulheres no total de filiados a algum sindicato passou de 40,5%, em 2014, a 42,5%, em 2019. Não há dados oficiais sobre o total de trabalhadores e trabalhadoras filiados por central, apenas estimativas projetadas pelas próprias centrais e, ainda assim, não estão separadas por gênero.<sup>5</sup> Na Central Única dos Trabalhadores (CUT), segundo dados do último congresso (2019),<sup>6</sup> as mulheres representaram 46,5% de todos os delegados, com predominância nos setores da educação, rural, financeiro, da administração pública, comércio e serviços.<sup>7</sup> De acordo com as informações do último congresso da União Geral dos Trabalhadores (UGT) (2019), a presença de mulheres nas delegações chegou a 24%.<sup>8</sup>

No Chile, a sindicalização total é de 20,9%.<sup>9</sup> A distribuição por gênero indica 57,8% de filiação masculina e 42,2% de filiação feminina (dados de 2018). Entre 2010 e 2019, a taxa de sindicalização das mulheres aumentou 9 p.p., passando de 13,1% para 22,0%.<sup>10</sup> A participação das mulheres em cargos de direção das organizações sindicais era de 32% em 2019.<sup>11</sup> A filiação

sindical cresce entre os jovens, as mulheres e o setor de serviços, em geral. Uma dirigente sindical chilena avalia que este aumento reflete a necessidade de que as trabalhadoras articulem suas demandas, exerçam influências em suas condições de trabalho e nos debates em torno da formulação de políticas públicas. Segundo as dirigentes entrevistadas, a tendência de aumento da participação das mulheres nos sindicatos ocorreu no contexto da promulgação da lei 20.940 (2016), que prevê mecanismos para melhorar a incorporação das mulheres nas direções das organizações sindicais e nas comissões de negociação sindicais.<sup>12</sup>

No Paraguai, segundo dados do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social,<sup>13</sup> há 113.945 pessoas filiadas, sem distinção do gênero, das quais 80.594 pertencem ao setor público e 33.351 ao setor privado.<sup>14</sup> Por outro lado, de acordo com a Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de 2020, havia no país cerca de 122.600 trabalhadores e trabalhadoras com filiação sindical, e constatou-se que o número absoluto de mulheres com vínculos sindicais (64.847) é maior que o de homens (57.848) no âmbito nacional. Em termos proporcionais, 52,9% da população sindicalizada são mulheres. Nas áreas urbanas, onde há mais trabalhadoras com vínculo empregatício, esta percentagem sobe para 56,2%. Por outro lado, no meio rural, a percentagem de homens (58,9%) é superior à de mulheres (41,9%) no conjunto da população assalariada com vínculo sindical. No entanto, dados das centrais sindicais indicam percentagens superiores: na Central Única de Trabalhadores Autêntica (CUT-A), em torno de 30-50% dos sindicalizados são mulheres, na Central Unitária de Trabalhadores (CUT) 40%, na Central Nacional de Trabalhadores (CNT) de 41% a 50%. A Central Sindical de Trabalhadores do Paraguai (CESITP) não dispõe de dados de sindicalização desagregados por sexo.

No Uruguai, calcula-se que a taxa de sindicalização em 2019 era de 26%, mas não existem dados desagregados para as mulheres. A pesquisa contemplou a única central sindical do país, o Plenário Intersindical de Trabalhadores-Convenção Nacional de Trabalhadores (PIT-CNT). No XIV Congresso do PIT-CNT, em novembro de 2021, participaram mais de mil delegados/as, dos quais 45% eram mulheres (Universidade da República [Udelar] e ICUDU, 2021). Este cenário – próximo da paridade – mostra um processo de aumento contínuo da participação feminina nas delegações em comparação com os dois congressos anteriores (2015 e 2018), com 29% e 38% de delegadas, respectivamente. Em 2021, cerca de 40% das mulhe-

3 A taxa de sindicalização é calculada sobre o total de pessoas ocupadas de 14 anos ou mais, independentemente de sua forma de inserção: assalariado/a com contrato, sem contrato, funcionário/a público/a ou trabalhador/a por conta própria; o trabalho de menores de 16 anos está proibido pela legislação brasileira.

4 Últimos dados disponíveis.

5 O último censo sindical foi realizado em 2001. A falta de atualização das informações dificulta a medição adequada do tamanho da representatividade sindical.

6 Dados obtidos por meio de uma pesquisa realizada pelo centro de ESET/REMIR (Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) sobre a reforma trabalhista e aplicada junto aos delegados/as do Congresso.

7 Não há dados disponíveis sobre a UGT.

8 Não existem dados disponíveis sobre o perfil dos/as delegados/as.

9 Relatório do Conselho Superior Trabalhista do ano 2020.

10 Relatório do Conselho Superior Trabalhista do ano 2020.

11 Registros administrativos da Direção do Trabalho.

12 Estas medidas foram promovidas e apoiadas pela Central Unitária de Trabalhadores. A lei citada estabelece que os estatutos das organizações devam incluir um mecanismo que garanta uma proporção ou cota mínima de mulheres nas direções sindicais, que é de 33,3% nos sindicatos de base, federações e confederações, e de 30% nas centrais sindicais. Os sindicatos que não tenham mulheres em sua diretoria, mas tenham filiadas mulheres, são obrigados pela legislação a incorporar uma delas na comissão de negociação sindical com o único propósito de que participe na negociação coletiva da organização. Ela deve ser eleita seguindo a forma recomendada pela lei.

13 Os dados são de setembro de 2020.

14 Dados proporcionados pelo Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social do Paraguai através do Memorando DT 487/2020, difundido no Portal Unificado de Informação Pública, disponível em <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/public/1359325-33762pdf-33762.pdf>

res pertenciam aos sindicatos de professores e da saúde, 12% eram funcionárias públicas e 6,5% assalariadas dos setores do comércio e de serviços (Leopold et al., 2018).

Apesar das críticas apresentadas por representantes sindicais sobre a limitação da participação substantiva das mulheres, ou seja, uma participação real que se traduza no acesso às esferas de poder e de tomada de decisões, as dirigentes compartilham uma visão positiva acerca da sua incorporação nos diversos espaços e avaliam que cada instância em que ingressam constitui um avanço no longo caminho rumo à igualdade.

### 2.2.1 Participação das mulheres em instâncias de negociação e diálogo social

A participação das mulheres nas instâncias de negociação e diálogo torna-se efetiva por meio de legislação específica, pela incorporação nos estatutos das centrais ou por decisão política. No Brasil, não existe legislação específica sobre cotas ou paridade para as instâncias e comissões sindicais de negociação. A participação das mulheres nas direções está prevista nos estatutos das centrais analisadas (paridade na CUT e cota na UGT), mas há menos espaço para sua presença nos âmbitos de negociação ou articulação, por exemplo, no Fórum das Centrais Sindicais, no qual participam as presidências das centrais, formadas 100% por homens.

No Chile, devido às regras de participação feminina nos espaços de direção e nas comissões sindicais de negociação definidas na lei 20.940, “a participação das mulheres nas instâncias de negociação coletiva e diálogo social hoje é uma realidade na maioria dos setores com a presença de mulheres trabalhadoras”, segundo a dirigente da Central Unitária de Trabalhadores de Chile (CUT) com mais tempo de casa. No entanto, embora as normas sejam claras, já foi observada a ausência de mulheres em representações da CUT, o que descumpra a regra estatutária.

No Paraguai, duas centrais indicaram que suas delegações ou representações sempre têm, pelo menos, uma mulher. Entretanto, no contexto das entrevistas realizadas, não foram identificadas abordagens que promovam e facilitem a inclusão das mulheres nestas áreas. Segundo uma das dirigentes sindicais consultadas, o critério para decidir a participação é a seleção das “pessoas mais capazes”, sem distinção de sexo. Por outro lado, as instâncias de diálogo mais relevantes têm pouco espaço para incluir representantes de ambos os sexos.

No Uruguai, apesar de existirem alguns registros da participação de mulheres em espaços de negociação desde 1985, historicamente elas não participavam em instâncias de negociação da central com o Estado e os empregadores. Embora a Secretaria de Gênero, Equidade e Diversidade venha impulsionando há anos um conjunto de cláusulas relacionadas com questões de gênero para sua incorporação nos conselhos salariais, e apesar de que a central propôs cláusulas de gênero nas rodadas de negociação salarial, não havia mulheres nas comissões de negociação com o argumento de que não estavam preparadas. A resposta da instância de mulheres foi oferecer capacitação específica às sindicalistas, forçando, assim, sua inserção nas comissões de negociação.

### 2.2.2 Impactos da pandemia na participação sindical das mulheres

A pandemia e, em particular, as restrições à circulação e o fechamento das escolas e instituições de cuidados provocaram uma sobrecarga nas tarefas domésticas das mulheres. Sindicalistas de todos os países da sub-região indicam que este contexto prejudicou os níveis de participação das mulheres em eventos, reuniões ou assembleias. Algumas dirigentes argentinas relativizam esta situação assinalando que as mulheres com participação sindical ativa são as que já resolveram suas obrigações de cuidados e, portanto, não foram afetadas significativamente.

Junto da sobrecarga doméstica, em alguns casos houve um excesso de exigências ligadas ao trabalho como consequência do teletrabalho. Para atender a essas exigências, muitas mulheres se afastaram da militância sindical.

De qualquer maneira, estas dificuldades não impediram a participação das mulheres. No caso da Argentina, as dirigentes entrevistadas consideraram que não houve redução da participação nas atividades e que as condições para a realização das reuniões de modo remoto estavam garantidas. Em alguns casos, as sindicalistas destacam aspectos positivos do contexto de confinamento, já que a massificação da virtualidade permitiu o contato com trabalhadoras situadas em todo o extenso território argentino.

No Brasil, as reuniões passaram a serem virtuais devido à pandemia. Na avaliação das dirigentes sindicais, esta mudança não comprometeu a participação das mulheres. Contudo, as dirigentes da UGT consideram que há um desequilíbrio favorável aos homens nas intervenções, já que o formato virtual, até certo ponto, inibe a participação das mulheres. Por outro lado, sindicalistas da CUT fazem uma avaliação contrária: para uma dirigente, a modalidade virtual favorece a participação das mulheres, percepção compartilhada por um dirigente ao afirmar que as mulheres lidam com mais facilidade com as ferramentas virtuais e estão mais familiarizadas com elas.

Por sua vez, as dirigentes chilenas relatam que a dinâmica das reuniões da central foi afetada pelas restrições adotadas durante a pandemia. Particularmente, os encontros passaram a ser realizados à distância e sua frequência diminuiu. Um integrante do Comitê Executivo da CUT Chile destacou que “a pandemia afetou o nível de deliberação interna” e a participação das mulheres dirigentes na central, afirmando que “mais homens circulam pela central”. Este diagnóstico coincide com a percepção da dirigente sindical entrevistada: “as reuniões feitas à distância afetaram o funcionamento interno da central”, “é mais difícil discordar ou dar opiniões contrárias à maioria”. Outra sindicalista assinala que “é mais difícil para as mulheres participar das atividades presenciais durante a pandemia”.

Em contraste com estas percepções, a vice-presidente para Mulheres e Igualdade da CUT Chile salientou que “durante a pandemia, a participação das mulheres nas atividades sindicais aumentou”, “a necessidade de buscar respostas para os problemas que afetam as mulheres trabalhadoras, a suspensão dos serviços de creche e das aulas presenciais nas esco-

las” fez com que as mulheres se encontrassem mais nesse período, mas por meio de plataformas virtuais.

No Paraguai, a pandemia também representou uma oportunidade em muitos aspectos. Ao ser um dos grupos mais afetados, as mulheres trabalhadoras começaram a se organizar e se aproximar do sindicalismo. Em um dos casos pesquisados, a crise impulsionou a criação de um comitê de mulheres, segundo indicado pelo dirigente de uma das centrais sindicais:

“o antecedente é a pandemia; ironicamente fez com que as mulheres se sentissem mais vulneráveis nos seus direitos; perceberam que eram as primeiras vítimas [dos empresários]; eles apontaram principalmente às mulheres; a partir daí elas se deram conta. Esse foi o motor principal”.

No Uruguai, a Secretaria de Gênero, Equidade e Diversidade também continuou funcionando durante a pandemia; manteve reuniões e realizou cursos *online*, com altos e baixos, mas conseguiu dar continuidade às suas atividades.

Apesar das dificuldades assinaladas, as sindicalistas do Cone Sul enfatizaram que as mulheres mantiveram sua presença e, em muitos casos, se encarregaram de garantir que suas organizações sindicais continuassem de pé. No entanto, o formato virtual esconde as dificuldades que mulheres com crianças pequenas enfrentam diariamente para participar das reuniões. As dirigentes relatam que o problema aumentou no período do isolamento: a dificuldade de concentrar-se nas reuniões ou a necessidade de desligar a câmara para dedicar-se aos cuidados domésticos afetam o acompanhamento e a qualidade da intervenção das mulheres; sua presença na reunião pode não ficar comprometida, mas sim a qualidade no acompanhamento.

## 2.3 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS DIREÇÕES DAS CENTRAIS SINDICAIS

### 2.3.1 Dados gerais

Em geral, as estruturas diretivas das centrais sindicais têm a mesma organização: os cargos de direção são eleitos no congresso e seus organismos de direção estão compostos por uma direção plena, outra executiva, além de secretarias,<sup>15</sup> com variações de acordo com a central.

Na Argentina, as direções das centrais integradas nos últimos congressos têm a seguinte composição: CGT, 166 integrantes titulares e 78 mulheres (47%), CTA-T, 44 integrantes e 17 mulheres (39%), CTA-A, 39 integrantes e 17 mulheres (44%). Na CTA-T, as mulheres ocupam os seguintes cargos: Secretaria Administrativa, Secretaria de Capacitação, Pesquisa, Projetos e Estatística, Secretaria para a Igualdade de Gênero e Oportunidades, Secretaria de Assistência Social, Secretaria de Povos Indígenas, Secretaria de Cultura e Secretaria de Pessoas com Deficiência, além de cinco vogais e duas revisoras de conta. Na CTA-A, ocupam os seguintes cargos: Secretaria Geral Adjunta, Secretaria Administrativa, Secretaria de Comunicação e Divulgação, Secretaria de Formação, Secretaria de Cultura,

Secretaria de Gênero, Secretaria de Povos Indígenas, Secretaria de Assistência Social, Secretaria de Atas. Por sua vez, a CGT modificou seu estatuto em 2021 para cumprir com a lei de cotas, entre outras questões. A participação de mulheres na nova norma aprovada estabelece paridade de 50% em todos os cargos do Conselho Diretivo, com exceção de três secretarias especificadas no artigo 45: “Os cinquenta (50) cargos do Conselho de Administração, com exceção de secretário-geral, adjunto e de Finanças, serão ocupados por duas pessoas de gêneros diferentes”.

As duas centrais do Brasil celebraram seu último congresso em 2019. Na CUT, a Direção Plena está composta por 138 membros,<sup>16</sup> a Direção Nacional por 50 membros e a Direção Executiva Nacional por 28 membros, dos quais 14 são homens e 14 são mulheres. A paridade foi aprovada no congresso de 2012 e implementada em 2015 para a Direção Nacional e a Direção Executiva Nacional, direções das CUTs estaduais e delegações para congressos. As mulheres ocupam as seguintes secretarias: Secretaria-Geral, Secretaria de Combate ao Racismo, Secretaria da Saúde, Secretaria de Formação, Secretaria da Juventude, Secretaria de Mobilização, Secretaria da Mulher Trabalhadora, Secretaria de Organização, Secretaria de Políticas Sociais e Direitos Humanos.

Na UGT, a Executiva Nacional está composta por 173 membros,<sup>17</sup> dos quais 40 são mulheres. Além da vice-presidência,<sup>18</sup> são titulares das seguintes secretarias: Secretaria da Mulher, Secretaria de Políticas Sociais, Secretaria da Criança e do Adolescente, Secretaria da Saúde e Seguridade do Trabalho, Secretaria para Assuntos de Diversidade Humana. Embora tenha sido aprovada uma cota mínima de 30% de mulheres em 2007, a composição atual da direção conta com 23,1% de mulheres.

No Chile, o Congresso Nacional é realizado a cada quatro anos. Em 2017, a CUT modificou seus estatutos e incorporou uma regulamentação destinada a garantir uma representação feminina de 30% em seus órgãos de direção, em coerência com a regra de cota mínima de mulheres incorporada pela lei 20.940. O Conselho de Administração Nacional (CDN) é o organismo colegiado de gestão permanente da central, composto por 45 membros titulares e 15 suplentes. Para a eleição de seus membros, o estatuto estabelece que seja obrigatório incluir nas listas pelo menos 30% de candidatas do sexo feminino. O Comitê Executivo é o organismo diretivo encarregado de implementar e executar as decisões do Conselho, está composto por nove cargos e no mínimo 30% deles devem ser ocupados por mulheres. A norma é cumprida no mandato atual. O Conselho de Administração Ampliado Nacional não aplica a cota de gênero, já que parte dos convocados são os presidentes e secretários-gerais das organizações filiadas, eleitos em processos não regidos pelos estatutos da central.

<sup>16</sup> A direção plena está formada pela direção executiva e por representantes das confederações nacionais designados por suas respectivas autoridades.

<sup>17</sup> Os 173 membros ocupam cargos: secretária/o, secretária/o adjunta/o primeiro/a secretário/a adjunto/a.

<sup>18</sup> Há nove vice-presidentes e apenas uma mulher.

<sup>15</sup> Os critérios de composição, número e representação são definidos a partir das experiências de cada central.

No Paraguai, de acordo com os dados proporcionados pelas centrais, entre os membros titulares dos comitês executivos da CNT 15% são mulheres, na CESITP são 53% e na CUT 47%. Uma das percepções mais difundidas entre as e os dirigentes entrevistados é que o protagonismo das mulheres no mundo sindical está ficando cada vez mais forte e evidente: “Há mais dirigentes mulheres que homens” (uma dirigente da CESITP), “muitas mulheres são secretárias-gerais de seus sindicatos” (um dirigente da CUT-A), são algumas das declarações colhidas nas entrevistas. Na mesma linha, um dirigente da CUT destaca que a secretária do sindicato da Entidade Binacional Yacyretá, onde os homens representam cerca de 96% de seus membros, é uma mulher. Entretanto, a percepção do protagonismo das mulheres não se traduz necessariamente em participação majoritária nos mais altos órgãos de tomada de decisões.

No PIT-CNT do Uruguai, os principais órgãos de direção são três: o Congresso, a Mesa Representativa e o Secretariado Executivo, que é o órgão de gestão diária e está dividido em secretarias. Em 2011, apenas uma mulher fazia parte do Secretariado Executivo, em 2015 nenhuma participava e hoje oito mulheres participam. Esta mudança deve-se ao fato de que, desde seu XIII Congresso (2018), o PIT-CNT garante a maior participação das mulheres nos órgãos de direção e pelo menos um terço dos integrantes do Secretariado deve ser de mulheres (Gadea, ONU Mulheres, INMujeres, 2021). Entretanto, não se constituiu em regra estatutária, sendo uma decisão tomada em cada congresso. No Secretariado formado a partir do XIV Congresso (2021), o presidente e o vice-presidente são homens, a secretária-geral é uma mulher, e das doze secretarias restantes, cinco são chefiadas por mulheres e elas são suplentes em duas outras.

As direções eleitas em congressos são expressão das forças políticas e dos sindicatos que atuam nas centrais. Portanto, as mulheres devem superar várias barreiras para alcançar um cargo hierárquico dentro da central, de seus próprios sindicatos e da corrente sindical à qual pertencem.

### 2.3.2 Dinâmica de funcionamento das direções

A modalidade de funcionamento dos espaços de direção é masculina no que diz respeito às práticas, políticas e à linguagem normalmente usada. São ambientes masculinizados não apenas em sua composição, mas também na forma de funcionamento e participação. Segundo uma dirigente do Uruguai, isto implica que as mulheres “devem tornar-se mais fortes, adotar outras formas de intervir”. Da mesma forma, começar a integrar um espaço de gestão implica, para as mulheres, um processo de construção de um lugar para si mesmas. Os homens, acostumados a participar dessas áreas, têm dinâmicas de discussão e negociação muitas vezes instaladas informalmente. São lógicas de funcionamento permeadas por um formato político masculino, e a incorporação das sindicalistas e aceitação dessas dinâmicas implica um longo processo que envolve esforços de adaptação, tanto das mulheres como dos próprios espaços e formas.

As sindicalistas uruguayas afirmam que algumas mulheres, em seu afã de permanecer e pertencer à direção, “entram no

mundo masculino e perdem a importância do poder feminino”. Neste sentido, fazem uma distinção entre a participação das mulheres nos espaços de gestão e a efetiva incorporação de uma perspectiva de gênero ou de uma abordagem feminista. No PIT-CNT, hoje, em termos quantitativos, a Mesa Representativa e o Secretariado Executivo são mais igualitários porque o número de mulheres aumentou “mas a questão é a visão que essas colegas mulheres têm. [...] Há várias companheiras na Secretaria Executiva que se masculinizaram, e quando há uma declaração da Secretaria de Gênero ou das companheiras que se definem como feministas, aquelas companheiras não nos acompanham”, afirma uma dirigente.

Esta percepção também está presente entre as dirigentes dos outros países, que assinalam que os espaços e a dinâmica precisam ser modificados, pois os horários de reuniões são inadequados, com viagens e convocatórias de emergência, entre outros. Parte-se da suposição que a distribuição do tempo é igual para mulheres e homens. Assim, não existe a preocupação de encontrar formas alternativas que promovam a conciliação entre os diversos espaços.

### 2.3.3 Política de cotas e/ou paridade

#### 2.3.3.1 Caracterização da medida existente

Em dois dos cinco países analisados, Argentina e Chile, existe legislação específica sobre a matéria e as disposições foram incorporadas pelas centrais em seus estatutos. No Brasil, trata-se de uma política das centrais CUT e UGT. Na CUT, as cotas foram aprovadas em 1993 e a paridade mais recentemente, em 2012. Na UGT, as cotas foram aprovadas em 2007. No Uruguai, embora exista uma resolução do Parlamento, as cotas não são efetivamente aplicadas, como veremos mais adiante.

Em 2002, foi promulgada na Argentina a Lei de Cota Sindical Feminina, lei 25.674, que estabelece a representação de mulheres em cargos eletivos e representativos de associações sindicais de, no mínimo, 30% quando o número de mulheres atingir ou superar esta percentagem sobre o total de trabalhadores, e proporcional quando isso não acontece. Atualmente, a CTA-T e a CTA-A recomendam em seus estatutos que a cota seja de 30% tanto em listas como em cargos, incluindo secretarias e vogais titulares. Por outro lado, a CGT modificou seu estatuto em 2021 para cumprir a lei de cotas.

Na CUT do Brasil, além das direções nacional e estaduais, exige-se a paridade também para delegações em plenárias e congressos, e a delegação que não cumprir essa exigência não é credenciada. A experiência de aplicação das cotas, aprovadas em 1993, já tem quase três décadas<sup>19</sup> de funcionamento muito bem-sucedido e contribuiu para gerar um ambiente mais favorável para a aprovação da paridade em 2012. Com relação à UGT, a experiência é mais recente e as dificuldades são maiores, inclusive para torná-la efetiva nas

<sup>19</sup> A CUT foi pioneira na promoção das políticas de gênero no Brasil e se tornou uma referência de organização importante para o movimento sindical brasileiro e latino-americano. As cotas, aprovadas em 1993, foram aplicadas a partir das eleições de 1994 como resolução política. Em 2008, na 2ª Plenária Nacional, a resolução sobre cotas foi incorporada ao estatuto, apesar de que já estava sendo implementada desde 1994 nas instâncias de direção da central.

instâncias de direção da central. O maior tempo de amadurecimento da CUT com a implementação das cotas desde os anos 90 se reflete nos termos em que a questão é abordada nos estatutos: a redação é clara no tocante à obrigatoriedade, enquanto na UGT a redação é menos incisiva e deixa lacunas para que não seja aplicada.

No Chile, foi estabelecida uma regra de cota mínima de mulheres nos órgãos de direção de 30%, que se aplica ao Comitê Executivo, ao Conselho Diretivo Nacional e aos Conselhos Territoriais. Existe também uma norma que estabelece uma cota mínima de 30% de mulheres na integração das listas que se apresentam nos processos eleitorais da central. Não há uma sanção específica no caso de descumprimento das cotas, mas até o momento não há conhecimento sobre a ocorrência de tal circunstância. Por outro lado, a lei 20.940 não estabeleceu sanções, argumentando respeito à autonomia sindical.

No Paraguai, uma lei promulgada em 2016 estabelece um sistema de cotas para promover o acesso das mulheres a cargos eletivos em uma percentagem não inferior a 20%. Para garantir essa participação mínima, a norma exige que uma candidata se postule para cada cinco vagas na lista. Esta disposição, porém, tem muitas limitações e está longe de ser paritária. Como indica Zub Centeno (2015), é importante destacar que a cota estabelecida pelo Código Eleitoral se refere ao processo de seleção e não à proporção de mulheres que devem ser eleitas depois da aplicação do mecanismo. Por outro lado, as organizações e federações internacionais às quais muitas centrais e sindicatos pertencem exigem que pelo menos 30% dos cargos de direção sejam ocupados por mulheres (Rojas Scheffer e Ferraro, 2020). As respostas fornecidas por duas centrais no questionário da pesquisa indicam que se aplica uma cota de 30% a 33%. Além disso, as dirigentes entrevistadas assinalam que, na maioria dos casos, a proporção de mulheres incluídas nos órgãos de direção supera a cota mínima estabelecida e chega à paridade. Indicam também que a inclusão de mulheres nas listas é um “costume” e uma “prática” estabelecida. Conforme manifestado por uma das dirigentes da CUT entrevistadas, “é um acordo interno, nada está estipulado no estatuto, é como uma cultura que tentamos transmitir aos sindicatos também”. A CNT, inclusive, determina em seus estatutos a obrigatoriedade de garantir 33% de participação feminina nos órgãos de direção. Existe um acordo comum sobre a aplicação das cotas, mas algumas não consideram necessário incorporá-lo aos estatutos; por outro lado, há dirigentes que questionam as cotas e propõem adotar o critério de competência.

No Uruguai, a cota mínima de participação feminina foi aprovada em 2011 no XI Congresso e, segundo a Secretaria de Gênero, Equidade e Diversidade, nunca foi implementada. No XIII Congresso (2018), foi aprovado o mínimo de um terço de mulheres na integração de todos os espaços de gestão, o que implicou um aumento significativo de mulheres nessas áreas. A paridade foi considerada no XIV Congresso (2021), mas as sindicalistas consultadas relatam diferentes resultados da discussão: algumas argumentam que a paridade nunca foi votada, outras afirmam que foi aprovada. Essas diferenças provavelmente estejam sujeitas às características da estrutura

do PIT-CNT: ao tratar-se essencialmente de uma convenção e não de uma central, sua estrutura organizacional tem uma complexidade maior para a eleição de cargos de direção e representação.

### 2.3.3.2 Impacto da política de cotas/paridade

As dirigentes sindicais brasileiras destacam o aumento do número de vagas nas direções nacionais nestes últimos anos como um artifício adotado em resposta às pressões para acolher as representações dos estados neste âmbito nacional de tomada de decisões, e às pressões das mulheres exigindo o cumprimento das cotas ou da paridade previstas nos estatutos. O uso deste artifício mostra que a ampliação dos espaços para as mulheres acontece em um contexto de forte ambivalência, com a preservação dos privilégios masculinos. De acordo com uma dirigente da CUT, a aplicação da paridade em 2015 deu-se em um ambiente de sinais contraditórios: os dirigentes apoiavam a implementação, ao mesmo tempo que se sentiam ameaçados pela paridade e pela possibilidade de serem excluídos das direções. “O patriarcado também está na classe trabalhadora”, conclui a dirigente.

Para as sindicalistas chilenas, a regra de cotas gerou uma mudança positiva importante na dinâmica de poder, embora não tenha sido suficiente. Apesar de haver mulheres em cargos importantes na central, ainda persistem fragilidades na participação feminina. No entanto, as entrevistadas reconhecem que a cota se traduziu em uma tendência de maior participação feminina: “chegou a validar uma tendência de maior participação”, e a descrevem como uma medida que condiz com a realidade.

No Uruguai, considerando as políticas impulsionadas nos congressos, durante sete anos (2011-2018) a cota foi aprovada, mas não implementada, portanto seu impacto foi nulo. Entretanto, o PIT-CNT passou de não ter nenhuma mulher no Secretariado Executivo a ter sete mulheres em sua composição a partir de 2018 e oito a partir de 2021. A participação das mulheres constitui um avanço significativo, assinalado tanto pelas sindicalistas como por Gadea (2021).

### 2.3.3.3 Avaliação da medida pelos/pelas sindicalistas

Entre as dirigentes sindicais da Argentina, um ponto relevante destacado é a situação das mulheres nas organizações que compõem as centrais, sejam sindicatos de base, sejam organizações territoriais. As sindicalistas assinalam que a participação desigual das mulheres nestes espaços se reflete nas centrais. Por um lado, denunciam que a lei de cotas não é cumprida em muitos sindicatos, nem mesmo formalmente. Por outro, indicam que nesses espaços as mulheres não conseguem preencher posições hierárquicas e, portanto, não têm a possibilidade de fazer parte da dinâmica das centrais. Além disso, as dirigentes sindicais que conseguem ocupar cargos nas direções das centrais, em muitos casos, são excluídas das esferas decisórias porque essa participação não implica necessariamente o acesso aos lugares de poder real.

As sindicalistas relatam também a persistência de práticas informais de exclusão das mulheres que impedem relações ver-

dadeiramente igualitárias. A dinâmica de funcionamento das centrais, caracterizada por mecanismos de debate e tomada de decisões em espaços de “mesa chica” na qual somente os homens se sentam, torna-se um obstáculo no caminho para a conquista da participação substantiva das mulheres.

Na CUT do Brasil existe um reconhecimento de que a conquista de cotas em 1993 e posteriormente da paridade em 2012 contribuiu para consolidar o espaço político das mulheres dentro da central, e mesmo as mulheres que em 1993 apresentaram alguma resistência a essa política ficaram convencidas de seu acerto. A maior presença das mulheres proporcionou uma nova dinâmica à agenda política, mais solidária e sensível às questões de gênero.<sup>20</sup>

Para a UGT, a aprovação das cotas em 2007 deu maior visibilidade às mulheres e promoveu uma mudança positiva na dinâmica de poder, embora não suficiente, já que as práticas informais de exclusão continuam existindo e os obstáculos enfrentados diariamente, como as responsabilidades familiares, reforçam as desigualdades na participação.

Um aspecto destacado pelas dirigentes é a pouca solidariedade entre as mulheres: o estigma de ocupar um cargo conquistado por meio de cotas/paridade ainda é considerado por algumas como uma medida de desvalorização de seu trabalho.

Uma das insuficiências da implementação da paridade/cota é que as mulheres não estão nos cargos de direção mais importantes, por exemplo, a presidência e a tesouraria, ocupados por homens. Na direção atual da CUT do Brasil, uma mulher ocupa pela primeira vez a Secretaria-Geral (o segundo cargo mais importante), mas na UGT as três posições principais nunca foram preenchidas por uma mulher. As sindicalistas passaram a ser titulares de várias secretarias, mas um olhar mais atento indica que suas atribuições estão associadas ao papel social reservado às mulheres (saúde e segurança, crianças e adolescentes, diversidade e direitos humanos, juventude, combate ao racismo, formação, além da secretaria de mulheres). As mulheres estão distribuídas, preferencialmente, em cargos cujo poder de decisão e importância relativa é menor, e mesmo quando ampliam a participação não conseguem transpor as barreiras impostas e socializar as posições de maior poder.

Entre as sindicalistas uruguaias, no entanto, foram feitas duas avaliações diferentes: algumas acreditam – da mesma forma que as dirigentes argentinas – que as dificuldades para implementar a cota ou paridade estão essencialmente ligadas à complexidade da estrutura e das formas de eleição dos cargos no PIT-CNT: “O ruído tem que vir de baixo, porque é lá onde começa a eleição dos delegados de base, dos intermediários, dos nacionais, para depois eleger a Mesa e então

chegar ao Secretariado. Portanto, não é uma questão do PIT-CNT, o problema não está aí, mas embaixo, em cada organização local e sindical”, afirma uma dirigente.

Outras dirigentes consideram, porém, que embora haja complexidade orgânica, o problema da aprovação e da implementação da cota/paridade é basicamente de vontade política. Devido a suas características de convenção unitária, a política sindical costuma basear-se em negociações, equilíbrios e acordos políticos em permanente movimento; com isso em vista, as sindicalistas defendem que a implementação da cota ou da paridade implicaria incorporar essa política aos acordos que são construídos com os sindicatos filiados e com as correntes sindicais, para compor uma liderança integrada igualmente por homens e mulheres.

Todas as mulheres entrevistadas concordam que a agenda de gênero ficou reforçada com o aumento das sindicalistas nas direções. No entanto, isso não alterou as formas tradicionais de organização nem democratizou os espaços de poder de forma mais igualitária. As questões mais complexas costumam chegar às reuniões já definidas pelos homens, e os espaços informais continuam sendo o lugar privilegiado das decisões e deliberações. As mulheres se posicionam, mas isto não significa que sejam ouvidas ou que suas opiniões sejam realmente levadas em conta. Esta realidade difere em função da capacidade das mulheres para conseguir estabelecer um equilíbrio maior nas relações cotidianas e de sua própria história de conquistas e lutas e de enfrentamento de temas polêmicos.

## 2.4 A AUTO-ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NAS CENTRAIS SINDICAIS

Em todas as centrais sindicais dos países do Cone Sul existe uma instância de organização das mulheres e/ou igualdade de gênero. Na esmagadora maioria (10 das 11 centrais) ela é estatutária e compõe um espaço muito dinâmico dentro da central.

Para além de seu reconhecimento normativo, essa instância é um espaço que possui ampla legitimidade em todas as centrais da sub-região. A função estipulada para essas secretarias é a de lidar com todos os assuntos que tenham relação com a participação das mulheres na esfera sindical. Entretanto, as sindicalistas salientam que, em algumas ocasiões, as funções atribuídas às secretarias da mulher são aquelas que, de certo modo, reproduzem papéis tradicionais e estereótipos.

### 2.4.1 As dificuldades das instâncias de mulheres nas centrais

Todas as dirigentes dos cinco países destacaram a importância de dispor de um espaço próprio dentro da central para realizar atividades e transmitir demandas ligadas às questões de gênero. Assinalaram, porém, várias dificuldades, tanto materiais como simbólicas, que devem enfrentar diariamente. Em destaque aparece a *falta de recursos*: todas as dirigentes mencionam que não contam com um orçamento próprio para desenvolver atividades da instância de gênero. É verdade que essa situação é comparável com a da ampla maioria das secretarias das centrais, mas, como indica uma dirigente

<sup>20</sup> No 3.o Congresso da central (1988), o percentual de mulheres delegadas era de 25% e o de mulheres na direção executiva nacional de 5%. O 4.o Congresso (1991) teve uma representação de 18% de mulheres delegadas e de 6,2% na direção. No 5.o Congresso (1994), o primeiro depois da aprovação das cotas, as mulheres representaram 25,6% da delegação e 30% da direção. No 10.o Congresso (2009), totalizaram 38% da delegação e 30% da direção. E no último (2019) representaram 46,5% da delegação e 50% da direção.

argentina da CGT, “o dinheiro circula pelas secretarias encaixadas pelos homens... é mais difícil, temos que estar o tempo todo chorando por tostões”.

Em algumas centrais, as secretarias têm pessoal administrativo que presta assistência em eventos específicos de sua área, e muitas vezes recebem uma remuneração adicional para campanhas ou atividades pontuais. Seja como for, dependem de pedidos e tensões com as áreas encarregadas das finanças, em geral chefiadas por homens, ou devem sustentar-se com recursos externos à central. Na UGT do Brasil, a dirigente entrevistada indica que antes da reforma trabalhista (2017), a secretaria tinha recursos próprios, mas com a redução das fontes de arrecadação, as mulheres foram as primeiras em perder orçamento e estrutura. Embora não tenham manifestado isso explicitamente, nos discursos das dirigentes paraguaias aparece a ideia de que o trabalho das secretarias de mulheres é realizado voluntariamente, sem remuneração. No caso do PIT-CNT (Uruguai), a instância de gênero foi financiada com as horas docentes<sup>21</sup> doadas pelas integrantes para o trabalho nesse espaço.

Assim, as possibilidades de desenvolvimento e planejamento dessas instâncias dependem quase que exclusivamente da criatividade das mulheres e da articulação com outras áreas.

### 2.4.2 Os eixos de atuação das instâncias de mulheres

Uma questão que sobressai em todas as centrais da sub-região é a *capacidade das mulheres para gerar atividades, instalar debates e tensionar certos posicionamentos dentro dos sindicatos*. Nesse sentido, os eixos de atuação das secretarias de mulheres ou de gênero são diversos e mobilizadores. A ampla maioria incorpora o Convênio 190 da OIT em sua agenda para trabalhar sobre a problemática do assédio e da violência no trabalho. Por outro lado, compartilham linhas de interesse vinculadas com a *violência doméstica, a igualdade salarial e a luta pelos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres*.

No caso das centrais do Paraguai, a maior parte dos tópicos abordados está relacionada com as tensões geradas para as mulheres derivadas das responsabilidades familiares e trabalhistas (por exemplo, licença-maternidade, licença-amamentação, instalação de creches, saúde e autocuidado das trabalhadoras). As questões que geram divisões dentro do sindicalismo, como os direitos sexuais e reprodutivos, não fazem parte da agenda das instâncias de gênero.

A CUT do Brasil e a CUT do Chile incluem em suas agendas o universo da *maternidade e das responsabilidades familiares compartilhadas*, especificamente no que diz respeito ao direito a creches e jardins de infância. Além disso, a CUT brasileira distingue uma linha de trabalho orientada à luta contra o racismo e contra a discriminação da comunidade LGBTQ+.

Outro eixo com poder de convocação de muitas centrais da sub-região, como a CTA-A na Argentina e o PIT-CNT no Uruguai, é o universo do *trabalho doméstico*, especialmente a situação das trabalhadoras de casas particulares. Por outro lado, no caso da CTA-T e da CGT na Argentina, a agenda aponta para a luta pela *redistribuição das tarefas de cuidado* como uma das problemáticas principais ao pensar nas desigualdades de gênero.

Sobre os pontos principais relacionados a reivindicações de gênero, uma dirigente argentina da CTA-A questiona que parte da agenda temática está marcada pela agenda internacional, dirigida a pensar sobre os direitos individuais em detrimento do direito coletivo. Este ponto é de grande pertinência para inserir o debate acerca da construção de uma agenda própria que recupere as particularidades das mulheres que habitam estes territórios.

### 2.4.3 A avaliação das sindicalistas sobre a existência de uma instância de organização das mulheres

Apesar das dificuldades orçamentárias e organizacionais e de que as mulheres ainda não conquistaram um real poder de decisão nas centrais, em todos os casos do universo pesquisado, as sindicalistas reconhecem que a instância de organização das mulheres/gênero vem crescendo e adquirindo mais visibilidade, que as mulheres conseguiram incluir suas demandas na agenda das centrais, e que a instância tem incidência política e impacto no fortalecimento das mulheres dentro das centrais.

As dirigentes da CUT do Chile indicam que seu nível de incidência depende do grau de coincidência de sua agenda com os temas de interesse das organizações da sociedade civil que se declaram feministas; articulam-se com a CUT para pressionar o Estado e afirmam que “a central está mais legitimada como ator social perante tais instituições”. Na mesma direção, algumas sindicalistas uruguaias assinalam que, até o momento, a incidência da organização de mulheres tem tido mais força nos assuntos políticos externos ao mundo sindical.

Segundo as dirigentes das centrais paraguaias, as mulheres são ouvidas e respeitadas pelo conjunto de dirigentes, no entanto, admitem que a inserção dos principais temas da agenda de gênero na esfera sindical não é simples.

### 2.4.4 A construção de redes de mulheres sindicalistas

Uma característica destacada por muitas sindicalistas entrevistadas é a capacidade das mulheres para gerar *redes* fora da organização como uma estratégia para fortalecer-se e, em algumas ocasiões, transferir demandas ou atividades que não podem ser desenvolvidas dentro da central para esse espaço coletivo.

Na Argentina existem várias redes de mulheres sindicalistas que são bem-sucedidas e que gravitam na dinâmica sindical do país. O exemplo mais significativo é a Intersindical de Mulheres, um espaço formado por sindicalistas das três centrais. As sindicalistas destacam a potência da união de todas as mulheres e a importância de compartilhar esse espaço para

<sup>21</sup> Alguns/mas sindicalistas são docentes nos cursos do Instituto Cuesta Duarte, instituto de pesquisa e formação do PIT-CNT, e recebem honorários por esse trabalho.

capacitar-se, empoderar-se e adquirir segurança. Além disso, focam no impacto concreto da Intersindical na construção de solidariedade entre as centrais em face de algumas situações de conflito. Um exemplo claro dessa estratégia solidária foi a luta pelo aborto legal, seguro e gratuito. Uma das dirigentes da CTA-T lembra uma estratégia construída pela Intersindical para apoiar as sindicalistas de todas as centrais, além dos posicionamentos gerais de cada organização sobre o aborto:

“na época da questão do aborto, todas estávamos vendo como juntar a expressão das mulheres sindicalistas. A CGT não podia publicar se era a favor do aborto ou não; nós podíamos fazê-lo dentro nossos espaços, mas queríamos assinar uma declaração com os três espaços. A CGT ficava de fora e as companheiras queriam assinar, então pensamos numa estratégia que foi um trabalho extraordinário: em vez de fazer as organizações e as centrais assinarem, éramos as dirigentes que assinávamos. Para isso, fizemos uma coleta meteórica de assinaturas e fomos alternando entre todas as centrais para que ninguém aparecesse”.

No Brasil também há experiências de redes de mulheres sindicalistas: em 2010, as sindicalistas criaram o Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais. As ações do Fórum focam em temas pertinentes para as mulheres que são debatidos na sociedade, como a violência, a saúde, a igualdade salarial ou o trabalho digno. O Fórum não atua para influir nas políticas e resoluções internas das centrais sindicais, apenas se manifesta sobre as questões nas quais há consenso entre as sindicalistas.

As sindicalistas paraguaias salientam a importância da participação em redes internacionais para a construção de uma agenda de gênero, para afrontar as dificuldades presentes nas centrais e capacitar-se.

No Uruguai, o PIT-CNT faz parte de redes fora da central. Entre suas articulações externas, participa na Comissão de Mulheres da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul.

## 2.5 OBSTÁCULOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM PARA SUA PARTICIPAÇÃO SINDICAL GERAL NAS DIREÇÕES

No Cone Sul as mulheres encontram diversos obstáculos para participar da dinâmica sindical. Embora a participação formal das mulheres, produto de avanços em termos de direitos civis e políticos, esteja garantida em todos os países, ainda que com certos matizes, o impacto real dessa participação não é evidente. As dirigentes coincidem em avaliar positivamente essa participação formal, mas também coincidem sobre a persistência de muitas travas para que essa participação seja substantiva e produza efeitos concretos no papel das mulheres nos espaços de direção dos sindicatos e das centrais.

### 2.5.1 Obstáculos derivados da divisão sexual do trabalho e das condições de vida e de trabalho das mulheres

Na hora de identificar quais são os obstáculos principais que impedem uma participação massiva, e sobretudo substantiva, das mulheres na vida sindical, as dirigentes entrevistadas

coincideram amplamente. Em primeiro lugar, destacaram a dimensão do *uso do tempo na vida cotidiana das mulheres*.

A persistência de desigualdades de gênero e práticas discriminatórias na sociedade se reflete no mundo do trabalho e nas organizações sindicais, e reduz as oportunidades de participação das mulheres em diferentes instâncias da esfera pública. Neste sentido, as dirigentes afirmam que as responsabilidades domésticas, de cuidados e manutenção da vida familiar constituem a raiz e a causa principal da desigualdade e das dificuldades que as mulheres têm para ter participação política. Assinalam a falta de tempo para conciliar a vida doméstica e os mundos do trabalho, a ausência de medidas concretas como creches em tempo integral para o cuidado de meninos e meninas, a desaprovação de parceiros e da família de sua participação em atividades públicas, e a própria desvalorização de sua atividade profissional que se reflete na desvalorização de suas atividades sindicais. Além disso, algumas mulheres indicam certo julgamento ou preconceito social que sentem ao se aproximarem da militância sindical.

É muito difícil para as mulheres enfrentar essa “tripla jornada” de trabalho, vida familiar e militância política. Por isso, em muitos casos decidem não participar nas organizações sindicais ou, quando o fazem, se sentem em uma situação menos favorável que a dos homens, como descrito por uma dirigente uruguaia:

“... porque você chega em casa e pode ser que tenha que cozinhar; talvez outro companheiro esteja lendo um documento, esteja estudando ou aprendendo. Isso também dificulta a nossa participação”.

Quanto às decisões das mulheres sobre o uso do tempo, uma dirigente argentina da CTA-A traz tensão a esse debate ao propor uma maneira diferente de analisar a situação:

“Seria necessário discutir como queremos usar o nosso tempo, quanto tempo da nossa vida queremos dedicar à atividade sindical, do contrário tudo parece estar ligado ao conflito com os homens e com questões de gênero, e isso também está relacionado à política de cuidados, por exemplo, será que realmente queremos deixar de cuidar das nossas famílias? Ou entendemos que o cuidado da vida é o mais importante? Que o conflito não é entre o capital e o trabalho, mas sim entre o capital e a vida. De verdade queremos deixar as crianças de noite, deixar nossas famílias para dedicar-nos à atividade sindical? Ou seja, quais são as nossas prioridades?”.

Partindo desta perspectiva, a questão não é a falta de tempo, mas as escolhas das mulheres. Este ponto propicia um debate sobre a militância política, seus tempos, suas exigências e as possibilidades de torná-la compatível com a vida diária. O mundo sindical não está preparado nem adaptado para que as mulheres possam combiná-lo com a vida doméstica; historicamente foi regido por lógicas de funcionamento baseadas na forma de vida dos homens.

Por outro lado, algumas dirigentes consideram que *as mulheres costumam reproduzir no âmbito sindical o papel que de-*



*semperham socialmente*. Por isso, sua participação é muito mais ativa nas organizações de base ou nos territórios que nas estruturas sindicais e, além disso, assumem certas atividades vinculadas com o cuidado. Isto não implica que militem mais ou menos que os homens, mas que atuam nos espaços nos quais historicamente foram situadas.

Segundo os relatos das dirigentes, todas essas circunstâncias estão agravadas no Paraguai. Em primeiro lugar, devido à persistência majoritária de uma *cultura machista* que impõe a responsabilidade exclusiva das mulheres pelas tarefas domésticas e de cuidados. Além disso, destacam a pressão da patronal, tanto do setor privado como do público, exercida principalmente sobre as trabalhadoras: as campanhas de descrédito do papel dos sindicatos e dirigentes, a estigmatização de pertencer a grupos de esquerda e as confrontações político-partidárias entre os funcionários públicos são fatores que minam o ânimo dos trabalhadores, especialmente das mulheres. Outra dificuldade fundamental é a repressão nos lugares onde há mulheres. Sobre isto, as dirigentes paraguaias dizem o seguinte:

“Outra dificuldade fundamental é a repressão nos lugares onde há mulheres [...] por exemplo, vamos aos supermercados onde majoritariamente há mulheres para conversar com elas e levá-las para o sindicato, e nos dizem: ‘Não, sou mãe solteira, tenho filhos, tenho que alimentá-los; se me mandarem embora, quem paga o meu salário?’ [...] Há temor e ameaças”.

### 2.5.2 Obstáculos derivados da estrutura, funcionamento e relações de poder internos ao sindicalismo

As estruturas e dinâmicas sindicais foram construídas pelos homens e ainda são dominadas por eles. Os homens impõem sua própria concepção sobre como acessar, exercer e acumular o poder. Essas relações de poder masculinizadas são um obstáculo crucial para ampliar a participação das mulheres. As dinâmicas, formas de relacionamento e de troca, bem como a linguagem usada no cotidiano sindical aparecem associadas a um estilo e a uma forma de fazer política muito masculina. Uma dirigente uruguaia do PIT-CNT diz isto ao respeito:

“Como os homens, em geral, são a maioria, os âmbitos são mais duros na hora de discutir. Muitas vezes predomina essa linguagem mais masculina. E nós, mulheres, temos muita dificuldade para adaptar-nos a essa forma de expressão. [...] Muitas vezes me disseram: ‘seu discurso se masculinizou’ [ri]. Quando você está em ambientes onde todos são homens, se não bancar a durona também não será levada em conta”.

As dirigentes mencionam algumas tensões, inclusive entre as próprias mulheres, a respeito da forma de exercitar o poder sindical. Algumas criticam a adoção do poder masculinizado por certas sindicalistas, que deixam de lado uma perspectiva feminista de construção. Outras assinalam que uma das condições é jogar com as mesmas regras que os homens para poder pertencer e permanecer nas organizações. Esses pontos de vista tão diversos vêm, em alguns casos, de diferentes

gerações de mulheres sindicalistas: as jovens, mais atravessadas por concepções feministas, muitas vezes se afastam das dirigentes mais velhas. O coletivo de mulheres sindicalistas não é homogêneo, tem tensões e controvérsias em seu interior. As dirigentes da CUT chilena manifestam que, às vezes, se sentem discriminadas por outras mulheres sindicalistas. Por sua vez, algumas dirigentes brasileiras indicam a pouca solidariedade presente entre as mulheres e o estigma de ocupar uma posição obtida por meio de cotas ou paridade.

A dinâmica interna da estrutura sindical é outro dos principais obstáculos para a participação das mulheres. Nas organizações, o poder político é disputado em muitos sentidos: entre sindicatos, entre setores da produção, entre correntes sindicais e entre gêneros. Essa dinâmica muitas vezes conspira contra a plena participação das mulheres e coloca em segundo plano suas demandas e objetivos políticos. Dito por uma dirigente argentina da CGT:

“... o movimento operário em épocas políticas diferentes se divide, se paralisa, e aí há um problema. Nós, mulheres, costumamos estar bastante unidas, mas temos uma dinâmica diferente dentro do movimento de mulheres [...] as confederações se rompem, algumas se retiram, formam outras, e onde fica essa mulher que teve tantos problemas para chegar a um lugar de decisão quando seu setor de repente decide ir embora?”.

As dirigentes brasileiras acrescentam que os sindicatos não têm uma política consolidada para as mulheres e que não existem medidas concretas para facilitar sua participação. Consequentemente, a decisão de unir-se à estrutura sindical depende da vontade das próprias mulheres ou fica nas mãos daquelas que já estão envolvidas e desenvolvem ações para atrair outras companheiras.

Além disso, as dirigentes das centrais do Paraguai dizem que a falta de recursos para realizar campanhas e ser conhecidas no âmbito nacional é uma dificuldade muito abrangente que limita a participação das mulheres.

Por outro lado, as dirigentes de todas as centrais do Cone Sul mencionam que a existência de situações de violência dentro das organizações constitui outro obstáculo limitante da participação. Os sindicatos não estão isentos das diferentes modalidades de violência de gênero, tanto materiais como simbólicas, presentes na sociedade. Uma dirigente da CUT do Chile descreve “uma dinâmica soterrada de violência que se apoia em uma cultura onde ainda nos olham com desconfiança”. Embora nos países da sub-região haja avanços para visibilizar e erradicar a violência de gênero, a persistência desta problemática impacta na ampliação da participação das mulheres no sindicalismo.

No caso do Paraguai, a falta de informações sobre o movimento sindical, as lutas e o papel que a mulher desempenha no mercado de trabalho somam-se a estes obstáculos e, neste contexto, são as mulheres as mais afastadas dos afazeres sindicais, como consequência da cultura patriarcal.

### 2.5.3 Obstáculos específicos enfrentados pelas sindicalistas que integram as direções

Um traço significativo apontado pelas dirigentes da sub-região é o aumento das *dificuldades para participar à medida que os cargos têm maior hierarquia e mais responsabilidades*. Merece destaque a participação das mulheres nos sindicatos de base, mas sua afluência é menor nas instâncias de direção. Assim como acontece em diferentes âmbitos da sociedade, no mundo sindical as mulheres têm mais dificuldade em acessar cargos de direção. E nos casos em que chegam, fundamentalmente quando há normas que o exigem, não conseguem influir nas decisões e definições políticas das organizações que muitas vezes ocorrem em âmbitos informais.

A *lógica de construção de poder e disputa entre as organizações que integram as centrais* muitas vezes opera em detrimento da participação das mulheres nos cargos de direção. Uma dirigente argentina da CTA-A assinala o seguinte a esse respeito:

“... isso é complicado na lógica sindical e na construção feminista. Nós construímos coletivamente, mas na hora de discutir os cargos, é a organização à qual cada uma pertence que discute. Não temos algo que atravesse tudo e que permita que todas as mulheres digam ‘queremos estas mulheres na direção, independentemente do sindicato’. Isso romperia a lógica de indicação por meio de listas, mas até agora não o temos”.

Nesse mesmo sentido, as sindicalistas de todos os países descrevem a persistência de *práticas informais utilizadas pelos homens para a tomada de decisões*. Segundo uma dirigente da CUT do Chile: “são os custos que devem pagar para participar nesses espaços, onde ainda há práticas informais que excluem as dirigentes ou impedem relações realmente igualitárias com seus companheiros dirigentes”. Não é possível que as mulheres se envolvam significativamente porque seu acesso aos lugares de poder real, onde se delibera e se decide sobre as questões importantes das centrais, é limitado ou, às vezes, impedido.

Todas as dirigentes apontam as *desvantagens que as mulheres têm quando de fato conseguem ocupar cargos de direção*. Por um lado, aquelas que assumem responsabilidades sentem que devem provar o tempo todo que estão capacitadas para a função. Muitas mulheres não estão dispostas a assumir responsabilidades de liderança porque não são apoiadas ou acolhidas nos espaços de direção. De acordo com uma dirigente brasileira da UGT, “as mulheres ainda somos vistas como seres que não pensam, com poucas oportunidades, e somos muito desafiadas”. Nesse contexto, as dirigentes também se sentem permanentemente questionadas, avaliadas com rigor, como se seu desempenho sindical fosse examinado com lupa, e diante do mínimo erro pagam muito caro.

Esta interpelação permanente torna ainda mais difícil a trajetória das mulheres em espaços de direção. Uma dirigente da CNT paraguaia diz o seguinte:

“Falamos com elas, lhes propomos que se filiem, mas não podemos trazê-las apenas por serem sindicalistas, temos que ver se são ativas, se parece que serão ativas, se têm capacidade para dirigir um sindicato, para discutir problemas; observamos tudo isso”.

Igualmente, as sindicalistas afirmam que são pouco ouvidas, suas opiniões não são consideradas devidamente nas reuniões da direção ou do secretariado, nas assembleias e em outros espaços da vida sindical. Uma dirigente argentina da CTA-T reflete sobre essa questão dizendo:

“... isso continua existindo nos espaços, por mais amigáveis que sejam; nos espaços de direção, os companheiros costumam ouvir-se mutuamente, citam-se entre eles; esses condicionamentos estruturais que têm a ver, sobretudo, com o tempo e a presença estão lá, além de questões relacionadas com os códigos, os preconceitos”.

Uma questão apontada por várias sindicalistas é a *falta de formação* que as mulheres têm para exercer cargos de direção. Por um lado, devido à falta de tempo para dedicar à capacitação e, por outro, à falta de experiência nessas funções. Isto gera inseguranças entre as mulheres e, às vezes, as desestimula a assumir cargos de responsabilidade. Assim se expressa uma dirigente uruguaia do PIT-CNT:

“Nossa falta de formação é enorme; quem sempre esteve atuando nas bases ou militando no território terá uma linguagem muito diferente que a linguagem mais estruturada que se usa para determinadas reuniões ou discursos. [...] A gente vai adquirindo essa formação sindical na relação com o outro, na discussão e no debate, além das oficinas das que possamos participar...”.

Por outro lado, as sindicalistas paraguaias afirmam que dentro das centrais não é raro enfrentar resistências e *atitudes machistas*, inclusive entre as pessoas mais jovens. Diante desse tipo de situações, uma das dirigentes entrevistadas propõe evitar condutas de confrontação e choque e propiciar alianças estratégicas.

## 2.6 EXPERIÊNCIAS, ESTRATÉGIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR OS OBSTÁCULOS NAS CENTRAIS E NOS SINDICATOS

Embora a situação não seja homogênea em todos os países nem em todas as centrais, as mulheres do Cone Sul conseguiram superar alguns dos obstáculos que limitam sua participação na vida sindical, e atualmente têm uma presença significativa nas organizações. O contexto sociopolítico da sub-região certamente propicia o avanço das mulheres: nas últimas décadas, nestes países foram discutidos e conquistados diversos direitos vinculados ao âmbito sexual e reprodutivo, foram inseridas na agenda pública temáticas referidas a cuidados e reorganização de tarefas domésticas, e as ondas

feministas tiveram grande repercussão e conseguiram construir organizações e articular ações coletivas para visibilizar as demandas das mulheres.<sup>22</sup> Mas a situação geral favorável ao aumento da participação das mulheres e à inserção de suas demandas não se traduz automaticamente na incorporação efetiva de sindicalistas nas centrais. Ao contrário, trata-se de um longo caminho de luta e organização, no qual as mulheres foram construindo diferentes estratégias e implementando iniciativas que permitam contornar as barreiras que dificultam sua incorporação em sindicatos e centrais.

Na hora de identificar e descrever os obstáculos que limitam a participação sindical das mulheres, todas as dirigentes envolvidas nesta pesquisa foram muito eloquentes e assinalaram com muita precisão cada uma dessas barreiras. Entretanto, as estratégias e iniciativas empreendidas para enfrentar esses obstáculos são bastante difusas. Em alguns casos, trata-se de experiências muito incipientes que ainda não podem ser sistematizadas. Em outros, mesmo quando a envergadura das limitações para a incorporação de mulheres é reconhecida no discurso, não são evidenciadas definições claras das centrais para reverter essa situação. Além disso, algumas experiências são minimizadas e contadas ao acaso sem dimensionar seu impacto, inclusive pelas próprias sindicalistas.

Entretanto, deixando de lado o fato de serem iniciais, algumas vezes desordenadas ou pouco articuladas, em ocasiões espontâneas e reativas, em todas as centrais da sub-região são destacadas experiências das mulheres, recriadas para que sejam incorporadas às estruturas sindicais.

### 2.6.1 Aumentar a quantidade de mulheres nas organizações sindicais

As dirigentes de todas as centrais assinalam que é crucial aumentar a quantidade de mulheres em todos os âmbitos da vida sindical para superar os obstáculos referidos anteriormente. Expressam a importância de incorporar mulheres aos espaços de direção dos sindicatos e das centrais, mas também às dinâmicas da militância sindical, às instâncias de base e às ações de massa, como assembleias, congressos e atos. Segundo muitas sindicalistas, a inserção de mais mulheres dirigentes nos locais de trabalho garante que a voz das mulheres comece a ter um impacto real. As dirigentes afirmam enfaticamente que o avanço das mulheres não é individual, mas coletivo.

E como foi mencionado, as políticas de cotas ou paridade são avaliadas positivamente pelas sindicalistas como uma forma de garantir um piso de participação. Neste sentido, elas lideraram diversas ações para reivindicar a implementação efetiva dessa política. Sobre o cumprimento das normas vigentes, uma dirigente argentina da CGT coloca a necessidade de discutir e levar adiante uma estratégia litigiosa na justiça para tornar efetivas as cotas nas organizações sindicais.

<sup>22</sup> Cabe destacar a fragilidade destes avanços: no caso do Brasil, tornou-se evidente um profundo retrocesso nas conquistas das mulheres desde o ano 2016, aprofundado em 2018 com a chegada ao poder de um governo que se opunha fortemente aos direitos das mulheres.

Por outro lado, a CUT do Chile informa existir uma maior participação nos sindicatos, sobretudo quando as organizações implementam ações para recrutar mais mulheres e facilitam sua participação com o uso de meios informativos eficientes e reuniões virtuais.

### 2.6.2 Fomentar a formação

Para superar os obstáculos vinculados à falta de experiência das mulheres na política sindical e à baixa autoestima de algumas, as dirigentes de todas as centrais pesquisadas destacam a necessidade de planejar diferentes espaços de formação e capacitação.

Na Argentina, as três centrais impulsionam processos de formação para acompanhar, fortalecer e capacitar as mulheres que participam ou querem participar da vida sindical. Em alguns casos, as sindicalistas observam certas mudanças, fundamentalmente no tratamento, mas são conscientes de que as capacitações devem ter certo nível de continuidade e profundidade para ter sucesso. Além disso, destaca-se o trabalho das sindicalistas em articulação com o Estado para implementar a “Micaela sindical”,<sup>23</sup> ou seja, a capacitação obrigatória na temática de gênero e violência contra as mulheres para todos os dirigentes sindicais.

Para as dirigentes da CUT do Brasil, a formação política é o caminho para a auto-organização das mulheres, dirigida a transformar as desigualdades de gênero, raça e classe na sociedade. As líderes da UGT afirmam que também é a maneira de fortalecer a luta das mulheres, mas indicam que a central não dispõe de uma rede de capacitação como no caso da CUT, o que dificulta o desenvolvimento de um processo de capacitação no longo prazo.

Na CUT do Chile, a Vice-presidência da Mulher começou a articular um trabalho destinado ao fortalecimento da sindicalização das mulheres na central a partir de ações de capacitação. Para isso, apela a uma estratégia usada massivamente em diversas centrais da sub-região: criar vínculos com diferentes instituições e organismos internacionais, como a FES, a OIT e a ONU Mulheres, e apoiar-se nelas.

As responsáveis pelas secretarias da mulher das centrais paraguaias manifestam que promovem processos de capacitação dirigidos a suas filiadas e seus filiados, ao mesmo tempo que apoiam o desenho e a difusão de campanhas relacionadas com questões estratégicas para a agenda das mulheres, como o assédio sexual.

Por sua vez, as sindicalistas do PIT-CNT do Uruguai utilizam uma estratégia pedagógico-política em termos de um trabalho cotidiano e paulatino, com conversas ou ações diárias sobre a temática. Relatam que esta pedagogia não está dirigida somente aos homens, mas também a muitas mulheres que ainda não compartilham a perspectiva feminista relacionada com as desigualdades de gênero.

<sup>23</sup> Esta proposta formativa surge a partir da lei 27.499, conhecida como “Lei Micaela”, que estabelece a capacitação obrigatória em matéria de gênero de todas as pessoas que atuam na função pública em todos os seus níveis e hierarquias nos três poderes da Nação.

### 2.6.3 Propor transformações para adaptar as estruturas sindicais

Para facilitar a incorporação e a permanência das mulheres nas organizações sindicais, são observadas diversas iniciativas implementadas com o objetivo de transformar suas estruturas e aproximá-las às lógicas e dinâmicas das mulheres. Em alguns casos, é possível identificar mudanças objetivas que de fato implicaram um movimento nessa direção. Em outros, trata-se de pequenas modificações cotidianas ligadas ao tipo de laço que se estabelece entre homens e mulheres dirigentes e ao modo de construir poder dentro das organizações.

Em primeiro lugar, homens e mulheres dirigentes e sindicalistas entrevistados coincidem em celebrar a criação de secretarias, comissões ou departamentos da mulher ou de gênero nos sindicatos e nas centrais. A possibilidade de dispor de um lugar de referência ao que as mulheres podem recorrer e no qual podem colocar suas demandas foi uma estratégia frutífera para contornar alguns obstáculos, indicam as sindicalistas. No entanto, consideram que é imprescindível que as mulheres estejam em todos os espaços e tarefas da vida sindical.

Além disso, há uma série de estratégias implementadas pelas mulheres que já estão incluídas nas organizações sindicais, mas as sindicalistas ainda não são ouvidas nem reconhecidas por suas capacidades de forma igualitária. Uma delas refere-se à disputa pelo uso da palavra. Muitas sindicalistas tiveram que masculinizar seu discurso: adaptar sua forma de falar e se expressar às formas utilizadas pelos homens, vinculadas a uma lógica de construção política que poderia ser assimilada como a “lei do mais forte”. Para algumas sindicalistas uruguaias, não só é necessário que as mulheres treinem sua capacidade oratória, mas que também trabalhem para tornar mais compatíveis as expectativas quanto à oratória com os usos e as formas de fazer das mulheres, que trazem consigo formas diferentes de ser dirigentes. Na mesma direção, algumas sindicalistas argentinas reconhecem a importância de dar valor ao tratamento empático que muitas mulheres têm: saber sobre a vida do outro, respeitar seus tempos e circunstâncias, e ser solidárias diante de possíveis problemas – questões muitas vezes menosprezadas pelos homens – são características de uma maneira de estabelecer vínculos que se traduz em um modo diferente de exercer a liderança.

### 2.6.4 Articular com coletivos de mulheres e construir redes

As estratégias mais celebradas e destacadas pelas sindicalistas do Cone Sul são aquelas ligadas à enorme capacidade que as mulheres têm de articular e construir espaços de colaboração e redes com outros grupos de mulheres dentro e fora do movimento sindical. A possibilidade de apoiar-se mutuamente e desenvolver ações conjuntas fortalece as mulheres sindicalistas, ao tempo que estabelece novas lógicas de construção e de exercício do poder nas organizações.

Algumas dirigentes salientam a importância da articulação com coletivos feministas nos âmbitos nacional e internacional. Outras destacam a potencialidade da construção de redes de

mulheres sindicalistas que pertençam a diferentes centrais, espaços ou tendências/correntes sindicais. Algumas também avaliam positivamente o trabalho conjunto com mulheres não sindicalizadas (trabalhadoras, indígenas, negras) e setores relegados dentro do sindicalismo (jovens e diversidades).

No caso argentino, como já foi mencionado, existem iniciativas e experiências de articulação e formação de redes de mulheres muito gravitantes. As dirigentes das três centrais enfatizam a potencialidade desses espaços para inserir demandas, apoiar reivindicações e fortalecer as mais vulneráveis. Algumas consideram que o empoderamento feminino deve basear-se no estabelecimento de espaços de articulação com outros coletivos de mulheres, como acadêmicas, donas de casa ou políticas. Segundo as dirigentes, a construção de alianças entre mulheres de diferentes extrações políticas, muitas vezes com opiniões opostas, não só permite contornar alguns dos obstáculos que dificultam sua participação sindical, mas também visibiliza uma fonte alternativa de construção de poder, pois as mulheres, embora não estejam isentas de conflitos, constroem a união apesar das diferenças.

No Brasil, as sindicalistas celebram as alianças com outros setores do sindicalismo. Destacam as iniciativas conjuntas com as secretarias de jovens, de combate ao racismo, direitos humanos (onde está integrada a agenda dos coletivos LGBTIQ+), bem como com as mulheres indígenas, ainda que assinalem que são processos de construção desiguais. Indicam que o vínculo com as trabalhadoras rurais e as domésticas remuneradas foi o que mais progrediu.

As dirigentes do Paraguai destacam a relevância de estabelecer vínculos com redes sindicais que trabalham em questões de gênero, já que, de certa forma, constitui um apoio importante para afrontar os desafios e propor suas demandas. Está em desenvolvimento um processo de formação e instalação de uma comissão (ou coletivo) de mulheres a partir das quatro centrais paraguaias. Este processo está motivado, por um lado, pela preocupação no interior de uma das centrais e, por outro, pela solicitação de redes regionais às quais as centrais pertencem.

As dirigentes uruguaias consideram que a conformação de articulações feministas, por exemplo, para as instâncias de mobilização massiva do movimento de mulheres nas quais o movimento sindical participa foi chave para ir movendo algumas transformações. Nesta direção, a solidariedade, as alianças e a construção *entre mulheres* aparecem como passos fundamentais para construir confianças e desafiar as lógicas vinculadas à concorrência e às disputas pelos espaços. Afir-mam que há mais diálogo e troca de ideias entre as mulheres das diferentes correntes sindicais que entre os homens.

## 3

## INCORPORAÇÃO DA PERSPECTIVA DE JUSTIÇA DE GÊNERO À AÇÃO SINDICAL



### 3.1 NARRATIVAS E REIVINDICAÇÕES NAS PLATAFORMAS DAS CENTRAIS SINDICAIS

Apesar das diferenças entre os países e a existência de avanços e retrocessos na matéria, há várias décadas que a justiça de gênero está presente tanto nas políticas públicas como nos discursos sociais no Cone Sul. Este contexto favorável, somado à participação contínua de mulheres na vida sindical, se traduziu na inclusão dessa perspectiva nas centrais. Trata-se de um processo lento que implica instâncias de debate, tensões e muito trabalho para as dirigentes, mas que já tem alguns resultados de sucesso na sub-região.

#### 3.1.1 Resoluções sobre tópicos da agenda de justiça de gênero e reivindicações das mulheres

Entre os tópicos incorporados na agenda e as resoluções das centrais do Cone Sul, destaca-se, em primeiro lugar e com absoluta coincidência, a ampliação da sindicalização feminina. Nesse sentido, as organizações promovem a participação das mulheres a partir do estabelecimento de normas (como cota ou paridade, como já dissemos), da criação de instâncias de mulheres/gênero nos sindicatos que ainda não as têm e da realização de campanhas nos locais de trabalho.

Outro tema abordado por todas as centrais da sub-região está vinculado à desigualdade de oportunidades de acesso ao trabalho e às lacunas salariais que afetam as mulheres. Para reverter essa situação, as centrais reclamam a igualdade salarial e a formação profissional para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens.

Em muitas centrais as reivindicações referidas à distribuição das tarefas de cuidado e o reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado são incorporadas. Em alguns casos, foram acrescentadas cláusulas sobre esta temática (como licenças especiais, creches ou jardins de infância) nas instâncias de negociação coletiva. No período da pandemia, e produto da massificação do teletrabalho, houve um aumento das reclamações sobre esta questão. Por outro lado, estendeu-se o reconhecimento dos direitos das trabalhadoras *domésticas*.

Tanto a questão dos direitos sexuais e reprodutivos como a defesa da população LGBTQI+ geram controvérsias dentro das centrais e, portanto, são muito poucos os casos em que essas questões são consideradas. Vale destacar a experiência das CTAs na Argentina que definiram resoluções para apoiar o direito ao aborto legal, seguro e gratuito e, também, a cota laboral para travestis e trans. Nesse mesmo sentido, a CUT do Brasil e o PIT-CNT do Uruguai apoiam explicitamente o direito ao aborto (retomaremos esta questão mais adiante).

A *violência* é uma problemática discutida, abordada e visibilizada por todas as centrais da sub-região. Apesar de alguns avanços, sobretudo a possibilidade de nomear a violência por questões de gênero, as dirigentes denunciam sua persistência na estrutura sindical. Para tal, todas as centrais da sub-região promoveram a ratificação do Convênio 190 da OIT.

Um passo muito importante para erradicar a violência e amparar as mulheres que a padecem é a elaboração de *protocolos internos de intervenção diante de situações de violência por razões de gênero*, aprovado por cinco das 11 centrais pesquisadas (as três argentinas, a CUT brasileira e a central uruguaia). Para além da avaliação dos resultados obtidos a partir da aplicação desses protocolos, as sindicalistas salientam a importância de sua existência na central. Claro que sua mera aprovação não basta, mas a decisão de contar com um protocolo indica a incidência das temáticas de gênero na central. Em alguns casos, a necessidade de elaborar um protocolo surgiu de um caso de denúncia. Em outros (tal como

aconteceu nas centrais argentinas e na CUT do Brasil), a ratificação do Convênio 190 da OIT impulsionou seu tratamento e sua aprovação.

Na CTA-T argentina, o alcance do protocolo se amplia a situações de discriminação contra a população LGBTQI+. Em 2019, esta central aprovou dois protocolos: um dirigido a organizações sindicais e outro a filiados/as, que perseguem objetivos comuns de intervenção em face de situações de violência e/ou discriminação por razões de gênero, mas têm âmbitos de aplicação e modalidades de intervenção diferentes.

No Brasil, o protocolo da CUT tem como eixos a prevenção, a sensibilização e a capacitação e, ao mesmo tempo, define o que é o assédio e estabelece formas de monitorar os casos denunciados.

O PIT-CNT do Uruguai aprovou seu protocolo em 2010.<sup>24</sup> Recentemente foi revisado e reformulado para incluir questões ligadas à violência digital. O protocolo aponta à abordagem de situações de violência de gênero tanto no lar como na vida sindical, baseia-se nas leis uruguayas sobre violência doméstica e assédio sexual e define as diversas expressões da violência e do assédio.

Na CUT chilena, o debate sobre a necessidade de um protocolo adquiriu visibilidade a partir de uma denúncia contra um dos dirigentes. No entanto, ainda não foi aprovado pela central.

### 3.1.2 Elementos centrais da narrativa sobre gênero

No nível discursivo, todas as centrais do Cone Sul reconhecem as demandas das mulheres e as incorporam a suas agendas. Contudo, a agenda sindical de gênero, entendida como uma ferramenta conceptual que propõe ações concretas para observar, entender e conscientizar sobre a origem histórica da desigualdade social e política sofrida pelas mulheres, ainda está em processo de construção.

Em todos os casos, defende-se a importância da participação de mulheres nas estruturas sindicais. Algumas centrais têm um posicionamento mais de vanguarda e propõem reflexões em torno das origens da desigualdade de gênero. Entretanto, prevalecem os discursos que associam as questões de gênero com problemas identificados como próprios das mulheres, como a maternidade, a falta de creches, a discriminação salarial ou o assédio, considerados secundários em comparação com os problemas da classe trabalhadora.

Em vários relatos de dirigentes de algumas centrais aparece a tensão entre a defesa dos direitos das mulheres e os da classe. Tanto homens como mulheres enfatizam que a identidade sindical não pode se diluir nas reivindicações das mulheres, já que o sindicalismo, acima de tudo, representa os interesses do movimento operário em seu conjunto.

### 3.1.3 Transversalidade de gênero na abordagem e implementação das resoluções

Em todas as centrais do Cone Sul, as sindicalistas mencionam que a perspectiva de gênero não é transversal à agenda, e a ampla maioria identifica essa questão como um desafio pendente. Assim, consideram que a militância deve estar orientada a construir a consciência de que a luta do movimento sindical pela igualdade e pela equidade tem que contemplar necessariamente os direitos das mulheres.

Atualmente, as áreas vinculadas ao gênero são tratadas como espaços estanques, delimitados por temáticas específicas que não têm relevância quando pensadas à luz das decisões políticas e orçamentárias. E embora em muitos casos as sindicalistas manifestem ser bem recebidas por suas centrais, também assinalam que parte do problema é a falta de compreensão da necessidade de incorporar a perspectiva de gênero de maneira transversal. Uma dirigente argentina da CTA-T afirma:

“... estou vendo que na realidade há uma questão que não é totalmente entendida porque somos só nós que a colocamos; então, precisamos que seja levada a sério, e não algo que somente incluímos no final do documento de declaração do plenário”.

Na CUT do Chile, as dirigentes assinalam que não costuma haver articulações entre áreas diferentes, o que deixa a agenda de gênero restrita à vice-presidência correspondente, salvo por algumas exceções como a ratificação do Convênio 190 da OIT. Nessa mesma linha, sindicalistas da CUT do Brasil indicaram o Convênio 190 como uma medida que teve um impacto positivo na central, porque foi capaz de transversalizar a necessidade de abordar as problemáticas com uma perspectiva de gênero.

Por outro lado, segundo as dirigentes da UGT, a implementação de resoluções sobre igualdade de gênero é insatisfatória, e mesmo que elas sejam muito positivas e avançadas, não expressam um debate e um amadurecimento da central sobre os temas.

Esta realidade na qual as mulheres, na ampla maioria dos casos, manifestam avançar “com muitíssimo esforço” é aprofundada com a participação escassa ou nula dos homens sindicalistas nas atividades e ações que realizam e no desenvolvimento e problematização das agendas de trabalho. Uma dirigente da CTA-T argentina salienta que a questão de gênero “continua sendo uma discussão ainda entre mulheres”.

### 3.1.4 Interseccionalidade na abordagem e implementação das resoluções

Mais timidamente que a ideia de transversalidade, mas ainda assim com vestígios no universo pesquisado, aparece a perspectiva interseccional no discurso e em algumas das ações das centrais da sub-região.

<sup>24</sup> O protocolo de assédio já não está disponibilizado na internet. Esta nota da imprensa apoia sua existência: <https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2010/5/hacete-respetar/>

A CTA-A argentina incorpora com ênfase especial em seu discurso a dimensão de classe na hora de pensar e abordar as problemáticas que atribui ao movimento sindical e às mulheres em particular.

No caso do Brasil, entre as temáticas abordadas pela UGT observa-se um interesse particular nas trabalhadoras rurais, nas mulheres jovens e nas mulheres privadas de liberdade. Na CUT, a agenda articula várias dimensões da vida das mulheres, como na campanha denominada “Igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical”, desenvolvida pela Secretaria da Mulher Trabalhadora e incorporada como resolução da central, que atravessa as agendas de gênero, raça e classe.

Três das quatro centrais do Paraguai integram setores camponeses em suas filias. Segundo as dirigentes, a integração camponesa é um trabalho que nem sempre é fácil, principalmente porque requer diversos recursos para manter a atividade sindical no interior do país.

No caso uruguaio, as sindicalistas do PIT-CNT assinalam que a perspectiva interseccional apresenta diferenças no discurso sindical entre pessoas de mais idade e jovens. No primeiro caso, referem-se a determinados grupos partindo de uma lógica mais setorial e não em interseção com o gênero: “as mulheres e as pessoas negras, as dissidências, e as pessoas com deficiência”. As sindicalistas mais jovens, ao contrário, contemplam na sua narrativa mulheres dissidentes, mulheres negras e mulheres com deficiência. Essas diferenças geracionais também são vistas nas três centrais argentinas e vão além do âmbito sindical.

### 3.1.5 Implementação das resoluções. Coerência entre discurso e prática

De acordo com muitas dirigentes, a contradição entre discurso e prática é constitutiva do processo de organização das mulheres nas centrais. A ampla maioria das sindicalistas concorda que as resistências masculinas persistem e se traduzem em práticas como a falta de escuta dos homens com relação às reivindicações das mulheres ou aos assuntos de gênero, o não comparecimento ou o esvaziamento dos espaços que tratam esses temas e a ausência de vontade política para apoiar determinados processos que contribuiriam para a justiça de gênero dentro do movimento sindical.

Em alguns países, as dirigentes destacam que muitos discursos incluem a perspectiva de gênero em termos do que é “politicamente correto”, pressionados pelo contexto social, mas que não resultam em ações de impacto substancial para as problemáticas que as mulheres sindicalistas vêm formulando. Essa distância entre discurso e prática não deve desconsiderar nem minimizar os avanços concretos das mulheres no sindicalismo do Cone Sul. Em alguns casos, trata-se de questões formais ou normativas, em outros são unicamente declarações, porém todas essas ações são conquistas das mulheres que contêm em si várias décadas de organização e luta impossíveis de ignorar.

## 3.2 EXPERIÊNCIAS DE ARTICULAÇÃO COM ORGANIZAÇÕES DO MOVIMENTO FEMINISTA

As reivindicações do movimento feminista estão nas origens do sindicalismo, já que não era possível reclamar direitos para a maioria da classe trabalhadora sem denunciar ao mesmo tempo a dupla exploração como trabalhadoras e como mulheres. Se analisarmos o conteúdo das reivindicações feministas desde o século XIX, vemos que sempre estiveram vinculadas com questões do mundo do trabalho, o que permitiu que as denúncias das desigualdades de gênero estivessem em sintonia com a realidade das condições sociais de produção e reprodução da vida. Além do mais, o feminismo mudou as formas de perceber o trabalho. Não apenas com campanhas contra os salários baixos ou desiguais, mas também reivindicando o valor do trabalho doméstico, do trabalho temporário e do trabalho em casa. As feministas redefiniram esta categoria.

Na América Latina, o movimento feminista desenvolveu-se durante o período de luta contra os regimes de opressão e, em vários países, reuniu, particularmente, militantes de esquerda que buscavam vincular a organização das mulheres com a mobilização geral contra a ditadura, pela redemocratização. Estas raízes são muito importantes para a formação do feminismo na região, que surgiu com fortes laços com os movimentos populares e sindicais, procurando construir um movimento enraizado nas lutas subalternas.

Ao introduzir no debate público questões como a sexualidade, o conhecimento do corpo, o questionamento dos modelos de família, o direito ao aborto, o direito de ter ou não filhos, a liberdade de orientação sexual, entre outros assuntos, o feminismo tornou possível o surgimento de uma nova visão da agenda política. Ao mesmo tempo, questionou a divisão sexual do trabalho, a invisibilização da relação existente entre produção e reprodução e o papel do trabalho doméstico nas relações pessoais e na economia. A tudo isto se soma a denúncia da violência sexista.

Por outro lado, em países como o Brasil, muitos movimentos foram influenciados por setores da igreja católica, que se opunha a vários dos temas centrais propostos pelo feminismo. Houve dificuldades para aceitar o questionamento dos papéis tradicionais na família, o uso de métodos anticoncepcionais, a defesa da liberdade sexual e a autonomia das mulheres sobre seu corpo e sua sexualidade e, fundamentalmente, a questão da legalização do aborto. Na mesma direção, a defesa da livre orientação sexual. Inclusive o debate sobre a igualdade entre mulheres e homens criou tensões, já que questiona os valores e a família tradicional. Apesar de que o feminismo forçou o movimento sindical e a sociedade a se posicionarem sobre estes temas, a resistência continua sendo enorme em vários setores da sociedade.

Na Argentina, durante muitos anos o movimento sindical teve uma forte presença no debate e na construção de uma agenda ampla dentro do feminismo. A articulação entre o movimento feminista e o movimento sindical faz parte da mesma história das ondas feministas, na qual é possível ver como

ambos convergem em ações comuns, a partir da condição de mulheres e trabalhadoras. Na última década, tornou-se evidente uma aliança entre ambos os movimentos, que se traduziu em certos níveis de organização e ação coletiva.

O movimento feminista também está se consolidando no Uruguai como um ator social de grande relevância, com grande capacidade de mobilização e influência na agenda política. Segundo as dirigentes entrevistadas, o sindicalismo não pode negar o feminismo como uma força social com a qual pode interagir e construir uma aliança. As sindicalistas afirmam que, para continuar acompanhando as causas do povo, as causas justas, o movimento sindical tem como premissa a construção de alianças com todas as organizações e movimentos sociais. Para o PIT-CNT, então, não apenas é inevitável incorporar a agenda feminista, mas também estabelecer pontes com o feminismo.

No Paraguai, as diretrizes feministas estão presentes com grande visibilidade em quase todos os âmbitos da sociedade e também instaladas no mundo sindical, mas da mesma forma que a perspectiva de gênero, o feminismo, como ideia de ampla igualdade sem discriminação para toda a humanidade, também não está livre de mal-entendidos conceituais e falácias implementadas por setores conservadores e igrejas, principalmente. As manifestações das dirigentes sindicais entrevistadas mostram a diversidade de posturas a respeito.

No Brasil, há diferenças no posicionamento das sindicalistas com relação aos movimentos feministas, embora se reconheça que o feminismo tenha influenciado positivamente na trajetória das sindicalistas devido ao forte enraizamento de suas origens aos movimentos sociais e populares, à luta pelos direitos, pela igualdade salarial, mas também por creches e políticas públicas, contra a violência e pelos direitos reprodutivos. Desde os anos de 1970, o movimento feminista atuou com força em torno de uma plataforma para a reconstrução da sociedade, do Estado e das relações inter-raciais, interpessoais e de gênero, sobretudo a partir de uma forma diferente de fazer política.

### 3.2.1 Agenda e ações conjuntas desenvolvidas com o movimento feminista

As dirigentes sindicais responsáveis pelas secretarias de gênero das três centrais argentinas destacam que suas organizações empreendem ações conjuntas com os movimentos de mulheres e feministas. No caso das duas CTA, desde a criação das centrais existe uma articulação orgânica que foi modelada em diferentes iniciativas: a) a participação em atos e manifestações públicas como, por exemplo, o Encontro Plurinacional de Mulheres (EPM), a Greve Internacional de Mulheres, a Campanha Nacional pelo Aborto Legal, Seguro e Gratuito, o 8M (Dia Internacional da Mulher, 8 de março), o 3J (Dia Contra a Violência de Gênero, 3 de junho), o 25N (Dia Internacional da Eliminação da Violência contra a Mulher, 25 de novembro), e em todas as datas de luta pelos direitos das mulheres e da população LGTBIQ+; b) reivindicações ao Estado (por exemplo, modificação do regime de licenças no contrato de trabalho, defesa do sistema de pensões, reivindicações de gênero em relação com a seguridade social, cota trabalhista trans); c) apoio explícito a tópicos da agenda de gênero (por exemplo, criação de orga-

nismos nacionais e provinciais contra o feminicídio e a violência de gênero, a reorganização social do cuidado e a democratização do mundo do trabalho).

Por sua vez, as dirigentes da CGT indicaram que, em função de cada tema ou reivindicação, são planejadas ou definidas ações articuladas para atender as demandas propostas pelos feminismos. Em muitas ocasiões, esta central não expressa apoio ou compromisso no âmbito da estrutura sindical. Por isso, algumas sindicalistas da CGT afirmaram que participam em diferentes ações do movimento feminista, mas que devem fazê-lo de forma individual.

Uma questão interessante, destacada por várias dirigentes, é a necessidade de que a identidade sindical não se dilua no feminismo. Neste sentido, afirmam que fazem parte do movimento feminista, mas sempre a partir da condição de mulheres sindicalizadas. Ambas as referências podem convergir e reforçar-se mutuamente, mas não devem ser confundidas. Neste sentido, as sindicalistas argentinas celebram a construção da Intersindical de Mulheres, que visibiliza as sindicalistas para manter sua identidade.

Na Argentina, as mulheres se reúnem de forma organizada desde 1986 no conhecido Encontro Plurinacional de Mulheres (EPM). Não existe nenhuma outra experiência similar no mundo que tenha essas características: é massiva, extensa, autogerida e autoconvocada. Não há nenhuma organização que, por si só, promova, organize ou financie o encontro porque tudo é resolvido coletivamente. A cada ano ele é realizado em um lugar diferente. Forma-se um grupo de mulheres na cidade selecionada responsável por organizar a nova edição conjuntamente e em coordenação com outros grupos. O EPM é, por definição, o lugar de encontro da ampla agenda e das diversas correntes que convergem nas lutas feministas. Uma dirigente da Secretaria de Gênero da CTA-A reflete sobre a importância que o sindicalismo adquiriu dentro do EPM:

“... o último marco foi marchar juntas; depois de muita discussão, encontros e debates, concordamos em marchar juntas dividindo o espaço na rua e foi bem interessante porque marcava uma grande presença das mulheres sindicalistas que até então acredito que não tínhamos conseguido. Ou seja, embora fôssemos a todos os encontros, cada uma marchava com sua bandeira”.

Em face da ofensiva neoliberal e da implementação de políticas de austeridade na Argentina, nos últimos anos a articulação entre o feminismo e o sindicalismo foi fortalecida. Neste contexto, em 3 de junho de 2015, as redes materiais e virtuais que vinham se desenvolvendo se condensaram no protesto massivo e paradigmático “Nem Uma a Menos” contra a violência do feminicídio. A convocação pretendia sensibilizar sobre a violência sexista e questionar a desigualdade estrutural que as mulheres sofrem, enquanto procuravam respostas do Estado que se traduzissem em políticas públicas e, sobretudo, em justiça para as vítimas diante do avanço da violência sexista. Este evento teve um forte impacto na agenda estatal e ajudou a consolidar a frente de unidade entre feministas e sindicalistas.



A expressão mais contundente da confluência de feminismo e sindicalismo foi a Primeira Greve Internacional de Mulheres que ocorreu no ano seguinte, em 2016, organizada sob o lema “Se as nossas vidas não valem nada, produzam sem nós”, traduzido em um grande movimento contra o neoliberalismo.

No Brasil existe um movimento feminista bem similar aos de outros países. Atualmente, uma parte do sindicalismo mais sintonizado com as lutas feministas incorporou esta perspectiva e reconhece a importância do movimento feminista para a construção de relações mais igualitárias entre os sexos; dessa maneira forma-se uma aliança estratégica na luta contra a opressão e a exploração. As sindicalistas da CUT participam ativamente em ações conjuntas com os movimentos feministas e de mulheres desde meados da década de 80. As articulações são produzidas por ocasião dos dias 8 de março e 28 de setembro,<sup>25</sup> pela legalização do aborto e pela descriminalização das mulheres que o praticam, o dia 25 de novembro. Estas articulações e alianças se dão na prática porque a CUT compõe a frente pela legalização do aborto impulsionada pelas organizações feministas, é aliada da Marcha Mundial das Mulheres e da Marcha das Margaridas.<sup>26</sup>

No país existe uma tradição de organizar o evento do dia 8 de março em conjunto com os movimentos sociais e populares, os partidos de esquerda, as feministas e as centrais sindicais, desde que estejam em sintonia com as mesmas reivindicações. Todos os anos há uma disputa sobre o conteúdo da manifestação a realizar, que não se limita à agenda de luta das mulheres, mas que se estende a temas polêmicos do âmbito político. Além disso, embora o protagonismo dessa data tenha sido historicamente dos movimentos feministas e de mulheres, as sindicalistas foram conquistando espaço e uma parte delas trabalha ativamente na sua organização. Na CUT, as alianças com as organizações feministas são aceitas e apoiadas pelos dirigentes e sindicalistas. Segundo uma dirigente: “O feminismo é aceito na CUT e vai sendo incorporado pouco a pouco; a visão do feminismo vai se impondo como uma corrente legítima de defesa dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero”.

Entretanto, na UGT, as ações das sindicalistas em aliança com o movimento feminista e de mulheres não estão institucionalizadas. Segundo declarações de uma dirigente:

“Nossas ações são organizadas por meio do fórum das sindicalistas com a participação das centrais. Isso não exclui que tenhamos iniciativas conjuntas com organizações e grupos

<sup>25</sup> 28 de setembro é o Dia Latino-americano e Caribenho de Luta pela Descriminalização e Legalização do Aborto. A data foi instituída no 5.o Encontro Feminista Latino-americano e Caribenho, realizado na Argentina em 1990.

<sup>26</sup> A Marcha das Margaridas é uma manifestação realizada desde o ano 2000 pelas mulheres trabalhadoras rurais do Brasil, organizada pela Confederação Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras da Agricultura (CONTAG). A data escolhida é 12 de agosto, que lembra a morte da trabalhadora rural e dirigente sindical Margarida Maria Alves, assassinada em 1983 quando lutava pelos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores no estado da Paraíba, no nordeste do Brasil. Desde então já foram organizadas seis marchas e a sétima será realizada em agosto de 2023. Estima-se que em 2019 a participação foi de 100.000 mulheres de todo país.

feministas, que ocorrem em debates e seminários. Estas alianças são aceitas, mas não recebemos apoio explícito da direção da entidade”.

As dirigentes da UGT destacam que as agendas feministas ainda não foram absorvidas pela maior parte da central, que vê em algumas reivindicações uma ofensa a instituições como a família e a Igreja, embora incorporem sem resistência a luta pela igualdade de direitos e condenem as práticas sexistas e a violência exercida contra as mulheres. Nas palavras de uma dirigente: “Em relação ao feminismo, há sindicalistas que o aceitam, mas a maioria não. A visão predominante do feminismo ainda está cheia de preconceitos e esta visão aparece também em algumas sindicalistas; lentamente a visão do feminismo vai se impondo”.

Em geral, as centrais do Paraguai apoiam o feminismo que defende a igualdade entre homens e mulheres e a luta pela conquista dos direitos das mulheres, mas quando são abordadas algumas questões polêmicas como o aborto, a orientação sexual e a liberdade das mulheres, surgem manifestações que as rotulam como “feminismo extremo”, “fanáticas”, “indisciplinadas” etc. Estas apreciações convivem com outras que valorizam o espaço feminista. Em geral, as centrais têm participado nas marchas do 8M e do 25N, ainda que não todos os anos, porque temas como a descriminalização do aborto se tornam um divisor de águas importante. Por outro lado, as reivindicações ligadas ao movimento LGBTQ+ aparentemente continuam sem ter visibilidade dentro do movimento e não são atualmente uma prioridade para a agenda sindical.

Para as dirigentes do PIT-CNT, além das diferenças evidentes nas origens e trajetórias históricas de cada um dos movimentos, atualmente ambos ocupam papéis específicos dentro do campo social e exercem funções diferentes. Isto implica que os homens e as mulheres sindicalistas com frequência reconhecem a importância do movimento feminista, mas tendem a enfatizar que o movimento sindical, apesar de que deveria fazer parte da agenda feminista, tem suas próprias preocupações e funções exclusivas, e que são igualmente ou mais importantes. Nas palavras de uma dirigente:

“Porque quando você está militando só no seu sindicato, também está com suas reivindicações imediatas, com os problemas da fábrica. As dirigentes sindicais dirigimos homens e mulheres, e a briga é por ambos, porque criamos coisas para ambos. Então, às vezes, não podemos estar tão perto do movimento feminista, não porque o rejeitamos, mas porque estamos fazendo outras coisas a partir de outras funções, e temos outro discurso porque estamos aqui, e aqui estamos defendendo outras situações”.

Para as sindicalistas, a forma de organização é diferente e surgem tensões entre homens e mulheres, mas também entre as próprias sindicalistas, entre as mais jovens e as mais velhas. Muitas sindicalistas jovens trabalham no movimento feminista e pretendem transformar a política sindical, assumem as formas que o feminismo traz e se esforçam por tecer redes entre elas e criar espaços mais horizontais de acompanhamento, construção e cuidado dentro do sindicalismo. Estas tensões

são a expressão de um debate substancial que também traz à tona diferentes perspectivas segundo as gerações. As tensões entre o feminismo e o sindicalismo expressam o debate entre as categorias de gênero e classe, sua importância relativa e sua possível hierarquização.

Um aspecto importante que aparece mais concretamente entre as sindicalistas uruguaias é a centralidade da luta de classes e as outras lutas como subordinadas. As sindicalistas feministas mais experientes afirmam que a luta de classes “vem primeiro”, que é a base e a desigualdade fundamental, e que depois são incluídas nela outras lutas dos trabalhadores. Esta afirmação implica que, em primeiro lugar, o que as define é a classe e que a partir dessa posição de classe têm que lutar também por outros direitos e combater outras desigualdades. Isto significa, então, que seu âmbito de luta é o sindicalismo e que o movimento sindical é a ferramenta mais importante e de maior peso para elas, assim como aponta uma dirigente:

“Não há uma contradição em nenhum ponto do caminho. É complementar. De repente temos influências diferentes, porque, por um lado, somos força produtiva e, por outro, somos força social. Se você me diz, o que está em primeiro lugar? Para mim é a classe, embora eu seja feminista desde os 20 anos. Para mim, a classe trabalhadora, o sindicalismo e tudo isso constituem a força motriz, mas não dá para separar do movimento feminista, porque assim estaria desconhecendo parte da sociedade”.

Quanto à organização concreta, as mulheres sindicalistas do Uruguai foram fundadoras da Intersocial Feminista (ISF). Trata-se de uma organização que surgiu como coordenação específica para o dia 8 de março de 2017, que o PIT-CNT também convocou, entendendo que o movimento sindical não podia permanecer alheio a esta luta. Desde 2017 que a ISF reúne uma diversidade de mulheres, coletivos e organizações para gerar uma aliança ampla pela luta feminista, que contribui para a transversalização desta perspectiva em todas as lutas do movimento social no Uruguai. Esta articulação não aglutina todo o movimento feminista, mas integra as mulheres do PIT-CNT e é sua referência dentro do feminismo.

### 3.2.2 A questão do aborto na agenda

Em 2020, a Argentina viveu um debate histórico em torno do direito ao aborto que culminou com a promulgação da Lei de Acesso à Interrupção Voluntária da Gravidez (IVE, em espanhol) em dezembro desse ano. Para conseguir que a lei fosse sancionada, a participação e a visibilidade políticas dos movimentos feministas e de mulheres foram fundamentais. Merece destaque especial o movimento da “onda verde”, que ganhou força após o debate legislativo de 2018. O movimento gerou empatia, mas também se encontrou com uma forte resistência. As dirigentes sindicais consideram que sua participação foi importante em todo esse processo de luta. Esta conquista demonstra a força que as mulheres juntas e organizadas têm. Para as dirigentes da CGT, a questão é mais complexa e, sobretudo quando se enfrentam a alguns temas polêmicos como o direito ao aborto, não ter o apoio explícito da direção sindical.

O debate sobre a descriminalização e legalização do aborto no Brasil foi um dos temas principais da agenda dos movimentos feministas e de mulheres desde, pelo menos, seu ressurgimento com maior força na década de 1970. Nos anos seguintes, o debate cresceu nos setores populares e incluiu posturas a favor da descriminalização em diversas organizações, entre elas a CUT. Desde 1991 (IV Congresso), esta central posicionou-se a favor da legalização e descriminalização do aborto. Em face do avanço da ofensiva dos setores conservadores, o movimento feminista, aliado aos movimentos sociais, criou em 2008 a Frente Nacional contra a Criminalização da Mulher e pela Legalização do Aborto, da que fazem parte as sindicalistas da CUT.

No Chile, as mulheres sindicalistas apoiaram a aprovação da atual lei que descriminaliza o aborto em três casos, mas a CUT não adotou uma posição formal ao respeito.

No sindicalismo paraguaio, a questão do aborto gera controvérsia e não é abordada. Algumas entrevistadas mencionaram que a questão dos direitos sexuais e reprodutivos e, mais concretamente, a do aborto provocam divisões no mundo sindical.

No Uruguai, a luta pela legalização do aborto é uma reivindicação histórica do movimento feminista, que se concretizou com a aprovação no ano 2012 da lei 18.987, que descriminaliza o aborto e legaliza a interrupção voluntária da gravidez. As mulheres sindicalistas acompanharam esta luta ao longo da história e a central sindical foi uma das organizações que promoveram a lei, participando da Coordenadora Nacional de Organizações Sociais pela Saúde Reprodutiva. Atualmente, a agenda de saúde sexual e reprodutiva é um dos assuntos sobre o qual trabalha a Secretaria de Gênero do PIT-CNT. Nas pautas de gênero para os conselhos de salários, por exemplo, a proposta é conceder às trabalhadoras dias de licença por “interrupção voluntária da gravidez ou aborto espontâneo”.

## 3.3 INFLUÊNCIA DE GRUPOS E ORGANIZAÇÕES ANTIDIREITOS NO SINDICALISMO

As dirigentes sindicais do Cone Sul assinalaram que não há evidência de influência de grupos ou movimentos antidireitos no sindicalismo, embora seja constatada a existência de pressões na sociedade, como a articulação sistemática de setores “pró-vida” que atuam no Poder Legislativo e organizaram ações para criminalizar as mulheres na maior parte dos nossos territórios. Atualmente, em alguns países existe uma ofensiva conservadora sobre o controle dos corpos das mulheres, da sexualidade e das normas de gênero, que está presente nos mais diferentes níveis, reforçando um discurso antifeminista em todos os âmbitos da vida cotidiana e através de projetos legislativos e ações na sociedade.

No caso argentino, o que vários estudos denominam a *contraofensiva conservadora* ou *grupos antidireitos* apareceu na cena pública com certo nível de organização durante o debate parlamentar da Lei do Matrimônio Igualitário em 2010. Naquela época, discursos centrados na ideia de família circularam

nas esferas políticas e midiáticas. Desde então, a atuação dos grupos antidireitos permaneceu focada em reagir contra as conquistas da época: a anticoncepção, a diversidade sexual, as famílias diversas, a despatologização das identidades trans e a implementação da ESI (educação sexual integral) como um direito das crianças e dos adolescentes através da lei 26.150 de 2006. Ao longo desses anos, os grupos antidireitos tentaram sem sucesso impedir o progresso na expansão dos direitos sexuais e reprodutivos. Seu método de ação principal consistiu em apresentações nos tribunais e declarações nos meios de comunicação que não tiveram um efeito concreto e não conseguiram um apoio massivo da sociedade.

No âmbito social, esta situação se replica nas organizações sindicais. No entanto, não há provas de um impacto dos movimentos antidireitos em nível estrutural, ainda que existam algumas opiniões baseadas nesses discursos. Essas vozes se manifestaram, principalmente, em algumas questões de alta ressonância, como o direito ao aborto. Nas palavras de uma dirigente da Secretaria de Gênero da CTA-A:

“Não como um movimento, mas como uma opinião. A questão do aborto também foi, especialmente em algumas províncias, bastante controversa. Foi uma decisão que tomamos como central e a partir daí a mantivemos, mas isso não significa que todas as pessoas da central estivessem de acordo. Houve colegas, companheiros e companheiras, que não concordaram, mas não como um movimento antidireitos”.

No Brasil, o nível de adesão à agenda antidireitos cresceu nesta última década: a eleição em 2018 de um governo de extrema direita fortaleceu os grupos que se opõem a uma agenda de direitos reprodutivos, da diversidade sexual e de gênero, sobretudo a partir dos valores da família. A família é vista como objeto de investimento principal do pensamento conservador, o que gera exortações morais ao bem comum através, por exemplo, do projeto de estatuto da família, estatuto do feto, a proibição do aborto legal e de projetos que instituem o orgulho heterossexual e criminalizam a “heterofobia”. Entretanto, embora estejam presentes na sociedade, essas manifestações ressoam pouco no sindicalismo.

No Uruguai, a organização de destaque à frente dessas mobilizações foi A mis Hijos no los Tocan, que faz parte do movimento conservador latino-americano contra a “ideologia de gênero”, a diversidade sexual e as lutas da comunidade LGBTQ+, que tem suas origens no movimento peruano Con mis Hijos no te Metas, fundado em 2016. Estes movimentos defendem ações claramente antifeministas e tiveram alguns marcos de realização pública. No dia 8 de março de 2018 organizaram um “plantão” ao lado da marcha feminista com faixas e cartazes com dizeres como: “Não se meta com os meus filhos”, “Femininas sim, feministas não”, provocando as mulheres e dissidências que se manifestavam na rua no âmbito da greve feminista. Em 8 de março de 2019 convocaram para a celebração do Dia Internacional da Mulher Feminina, para defender a família (“8 de março. ‘Dia da mulher feminina’”, 2019). Apesar destes marcos de exibição pública, estes grupos não tiveram um alcance público de importância no país nem se consolidaram como um ator político-social de relevância.

De acordo com as diferentes posições das centrais sindicais paraguaias, o que é possível interpretar é que algumas das ideias e abordagens características dos grupos “antidireitos” estão presentes, com mais ou menos força, no imaginário e nas práticas do sindicalismo paraguaio. Esta presença, contudo, não é o resultado exclusivo de um processo de pressão desenvolvido pelos movimentos que se opõem e resistem à igualdade de gênero. Embora não se descarte a existência desta classe de ações, é importante destacar a persistência de elementos conservadores que fazem parte das mentalidades de inumeráveis setores da sociedade paraguaia, incluindo o sindicalismo.

## 4

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A propósito dos insumos e das reflexões que este espaço de pesquisa e diálogo com as centrais dos países do Cone Sul propiciou, vale a pena recuperar alguns pontos chave para o desenvolvimento e fortalecimento estratégicos da participação e organização das mulheres no âmbito sindical.

Em primeiro lugar, a ausência de informações rigorosas e sistematizadas em todas as centrais da sub-região é algo relevante. Para poder intervir e transformar a realidade sindical é imprescindível dispor de dados confiáveis e atualizados. A imensa maioria das centrais não dispõem de bancos de informações que permitam ter um conhecimento apropriado da realidade do mundo sindical. Conseqüentemente, é urgente elaborar e implementar instrumentos para produzir sistematicamente dados administrativos que permitam conhecer a composição do movimento sindical com um enfoque de gênero e de interseccionalidade. Para que a aplicação desses instrumentos seja sustentável, é necessário também desenvolver um processo de sensibilização sobre sua utilidade e gerar condições materiais para difundir relatórios periódicos.

Além disso, na ampla maioria dos casos, as dirigentes consultadas fazem referência ao impacto positivo que normas e medidas internacionais tiveram sobre suas centrais, como é o caso do Convênio 190 promovido pela OIT. Neste plano, o caminho para a incorporação da dimensão de gênero de maneira transversal tem uma correlação direta com a possibilidade de construir alianças em escala global com organismos e entidades que permitam reposicionar as demandas das trabalhadoras sindicalizadas a partir de medidas concretas.

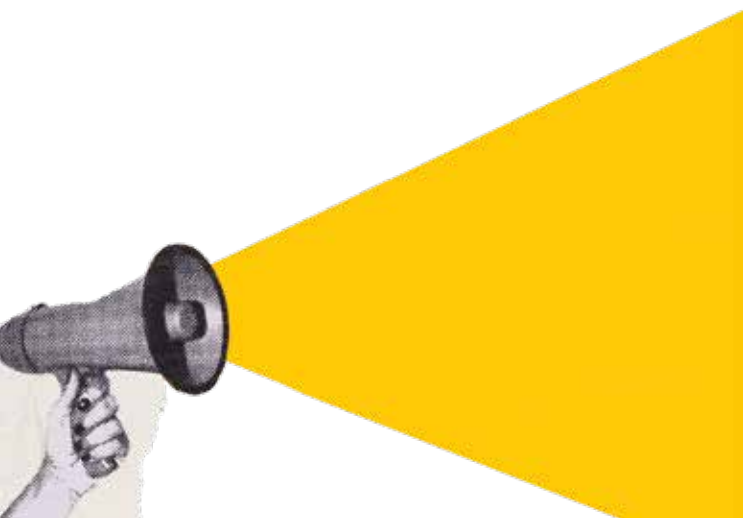
Na mesma linha, no trajeto desta pesquisa aparece a necessidade de gerar e fortalecer redes intersindicais que transcendam as centrais nacionais para permitir a construção de um espaço de mulheres sindicalizadas da região. O objetivo seria que as experiências de umas e outras fortaleçam reciprocamente seus espaços, e construam um dispositivo de ação política no âmbito sindical da região.

Por último, também visível na maioria das centrais da sub-região, o plano de formação é uma necessidade própria do avanço das mulheres nas esferas de poder. Por isso, é preciso desenvolver espaços de formação política a partir de uma perspectiva integral que deveriam estar orientados prioritariamente a mulheres no âmbito sindical. Esta instância, além disso, poderia estar em coordenação com os pontos anteriores, de modo que seja possível pensar uma agenda regional que envolva todas as centrais e recupere as demandas e problemáticas próprias desses territórios.

Cabe salientar que os avanços das mulheres sindicalistas em muitos espaços, como as cotas, a paridade e a criação de secretarias de mulheres, são indiscutíveis, mas ainda estamos longe de atingir a igualdade entre homens e mulheres nas relações e estruturas sindicais, onde predomina uma cultura na qual as decisões e formulações de políticas se dão em âmbitos informais masculinizados. Por outro lado, as mulheres devem enfrentar os espaços produtivo e reprodutivo diariamente. Ao assumir toda a responsabilidade pela reprodução social, as mulheres são obrigadas a inserir-se em ocupações tradicionais com alto nível de segregação por sexo, o que também está associado com a criação e a perpetuação de desigualdades dentro e fora do mercado de trabalho e, por extensão, nos espaços sindicais.

A construção de políticas específicas para as mulheres e sua implementação são parte de um processo longo, dinâmico e conflituoso de reconhecimento das mulheres como sujeitos sociais e políticos e de fortalecimento de uma visão de gênero emancipadora. Embora seja verdade que o movimento sindical se tornou mais permeável às reivindicações das mulheres, também é evidente que a divisão sexual do trabalho e as tarefas de cuidado continuam sendo uma constante na vida das mulheres e dificultam sua participação sindical.

Neste contexto, é essencial que o movimento sindical incorpore a luta pela expansão de políticas públicas e propostas legislativas que: a) assegurem as cotas e procurem enfrentar



as desigualdades persistentes nos espaços institucionais que excluem as mulheres, b) penalizem a prática da discriminação e desenvolvam instrumentos para sua efetividade, c) busquem reduzir as desigualdades entre mulheres e homens na sociedade, d) questionem o modelo de família e de cuidados e contribuam para uma melhor distribuição das responsabilidades familiares.<sup>27</sup>

Desde a última década, a questão da igualdade se incorporou mais efetivamente na agenda sindical, seja por resoluções dos congressos, nas negociações coletivas, seja por medidas de ação concretas, como as cotas e a paridade nos cargos de direção. Para uma parte das sindicalistas, a aprovação dessas normas nos cargos de direção representou o reconhecimento, pelo movimento sindical, da existência de uma assimetria no exercício do poder entre homens e mulheres que era necessário reparar.

As sindicalistas e parte dos sindicalistas concordam que a adoção de cotas gerou uma mudança importante na cultura sindical ao garantir a visibilidade de temas silenciados e demandas não verbalizadas e não representadas nos espaços de poder das organizações sindicais. Este processo, porém, não é unânime entre os sindicalistas, e sua incorporação aos estatutos das centrais e dos sindicatos de base continua estando restrita a uma parte do movimento sindical.

O impacto destas iniciativas e estratégias não é o mesmo em todos os países nem em todas as centrais. Em alguns casos, certas transformações favoráveis são evidentes e se refletem

<sup>27</sup> Embora a maioria dos países do Cone Sul, exceto o Brasil, tenha ratificado o Convênio 156 da OIT, na prática, as responsabilidades familiares continuam sendo exclusivamente das mulheres.

em mudanças em normativas e legislações que contemplam as demandas das mulheres e reconhecem seus direitos. Mas a situação no Cone Sul é muito desigual: há menos mulheres nas organizações sindicais, sua participação não está garantida e continuam sendo desvalorizadas pelos dirigentes (salvo por algumas exceções, claro).

Este cenário reflete a situação das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho. Produto de lutas e organização das mulheres, alguns avanços significativos começam a se manifestar. Entretanto, os conteúdos dessas mudanças continuam concentrados na *mãe trabalhadora e cuidadora* (por exemplo, proteções para mulheres grávidas e lactantes, permissões para comparecer a reuniões escolares, consultas médicas, aumento de licenças por cuidados, entre outros). Não se trata de minimizar a relevância desses avanços, mas de alertar sobre uma realidade que precisa ser transformada, já que estes direitos muitas vezes não se estendem aos homens e, por outro lado, as mulheres continuam recebendo salários mais baixos e trabalhando em condições menos favoráveis que as deles. As mulheres ainda são tratadas como donas de casa, mães e esposas, e por último como trabalhadoras.

Contudo, ainda que incipientes, no Cone Sul são identificadas algumas tendências que permitem ter uma visão otimista sobre o avanço da participação sindical das mulheres. As dirigentes reconhecem que deram grandes passos, mas admitem que devam continuar lutando para prosseguir com os avanços. Nessa linha, entendem que o caminho é fazê-lo junto com os homens, *em cooperação e não em disputa*, para conseguir uma profunda transformação das estruturas e das dinâmicas do sindicalismo.

## 5

## SEÇÃO ESPECIAL

## 5.1 EXPERIÊNCIAS DE SINDICATOS E FEDERAÇÕES

Esta seção reúne algumas experiências referidas à participação das mulheres e à perspectiva de justiça de gênero de organizações sindicais diferentes das centrais. O objetivo é mostrar estes dois aspectos analisados na pesquisa em organizações de base e intermediárias, descrevendo apenas alguns exemplos significativos.

## 5.1.1 Argentina: Sindicato de Donas de Casa da República Argentina

O Sindicato de Donas de Casa da República Argentina (SACRA) nasceu em 1983 na província de Tucumán e se organiza em todo o território argentino. Considera que todas as mulheres são donas de casa, ou seja, todas realizam tarefas domésticas em suas casas e, portanto, o sindicato pode vir a representar os interesses de todo esse coletivo. É a primeira e única organização no mundo que reconhece como trabalhadora toda mulher que realiza tarefas em seu próprio lar, e cria um sindicato para representá-las. Sua particularidade é que nesta relação de trabalho não existe empregador, jornada de trabalho ou salário, característica que dá origem a suas principais reivindicações: o reconhecimento das tarefas domésticas como um trabalho que requer um salário, o direito à aposentadoria e o reconhecimento de um sindicato pelo Ministério do Trabalho. A inscrição gremial é uma demanda que o SACRA ratifica a cada ano junto ao Ministério do Trabalho desde seu nascimento.

Formalmente, o SACRA está registrado como uma associação civil (Associação Civil Pró-Sindicato de Donas de Casa), por isso, a dimensão da filiação é mais difusa que em outros sindicatos. Está constituído pelas delegações provinciais que têm sua própria inscrição legal na província e autonomia econômica, mas confluem em uma organização nacional que compartilha a condução e os objetivos de construção política e contribuem coletivamente para sua continuidade por meio de uma cota mensal. O SACRA é reconhecido na central sindical CGT, onde participa ativamente.

Desde seu nascimento, o SACRA teve a mesma secretária-geral, uma líder reconhecida por todas as delegações da organização. O sindicato tem incidência na política argentina, é convocado para participar da formulação de políticas públicas vinculadas ao trabalho doméstico e faz parte do Conselho Assessor do Ministério de Mulheres, Políticas de Gênero e Diversidade Sexual da Nação.

Por outro lado, tanto o Estado argentino como os organismos internacionais reconhecem o SACRA como a representação dos lares empregadores no mundo do trabalho doméstico. Neste sentido, o sindicato participa de diversas instâncias de diálogo e negociação em representação dos interesses dos empregadores. No entanto, na comissão paritária do serviço doméstico da Argentina, as condições trabalhistas e salariais da parte empregada tendem a melhorar, situação que muitas vezes gera tensões no interior do sindicato.

Entre as ações mais significativas do SACRA destacam-se:

- A Enquete de Uso do Tempo realizada na cidade de Buenos Aires, que quantificou pela primeira vez no país as horas do dia que as mulheres dedicam ao trabalho doméstico não remunerado (1998). A partir desta experiência, foi sancionada a lei 1.168 que estabelece em seu artigo 1 a “realização de forma sistemática e periódica de uma enquete que permita quantificar a contribuição econômica feita pelas Donas de Casa” (2003).
- A fundação de uma obra social (plano de saúde) sindical – Obra Social do Sindicato de Donas de Casa da República Argentina (OSSACRA) –, a primeira e única para donas de casa, com 120.000 beneficiárias (2001).
- O impulso do Plano de Inclusão de Pensões (PIP), conhecido como “a moratória para donas de casa”, porque permitiu o reconhecimento do trabalho de muitas mulheres e sua inserção no sistema de pensões pelas tarefas domésticas que realizam como membros de uma família (2005).
- Sua participação ativa na resolução da Administração Nacional de Seguridade Social (ANSES) sobre o reconhecimento das tarefas de cuidado<sup>28</sup> para que sejam computadas nas contribuições para aposentadoria das mulheres na Argentina (2021).
- O desenvolvimento de uma pesquisa em conjunto com a OIT e o Centro de Inovação dos Trabalhadores (CITRA) sobre o impacto do Isolamento Social, Preventivo e Obrigatório (ASPO) – que foi a quarentena obrigatória nas casas durante os períodos iniciais da pandemia – no trabalho doméstico em casas particulares (2020).

28 A medida consiste no reconhecimento de contribuições pela realização de tarefas de cuidado, computando um ano de contribuições por filha/o, dois anos de contribuições por filha/o adotada/o, um ano por filha/o com deficiência, e dois anos caso tenha sido favorecida/o pelo Benefício Universal por Filha/o por ao menos 12 meses, como adicionais.

- Seu trabalho atual em um relatório comparativo sobre a Enquete de Uso do Tempo (1998) e as medições atuais disponíveis no país.

No plano internacional, o SACRA participa de diversas campanhas de visibilização e sensibilização sobre a valorização do trabalho doméstico.

### 5.1.2 Brasil: Confederação Nacional do Ramo Financeiro

A Confederação Nacional do Ramo Financeiro (CONTRAF) é uma organização filiada à CUT que reúne oito federações e 104 sindicatos. É signatária do único convênio coletivo que abrange toda sua classe, e a negociação do convênio coletivo é unificada nacionalmente. É presidida por uma mulher.

Segundo a dirigente responsável pela Secretaria da Mulher, a CONTRAF é muito aberta à questão de gênero e não há obstáculos ou dificuldades para implementar políticas, propor ações e desenvolver atividades com os sindicatos filiados.

O estatuto da Federação prevê a cota mínima de 30% de mulheres na direção e a recomendação de aplicar 40%. Apesar disso, a maioria dos sindicatos não têm cota e os que têm permanecem no limite, sem ampliá-la. A paridade não é consensual entre as trabalhadoras do sistema financeiro: a maioria delas é contrária à paridade, argumentando que a medida é utilizada para desqualificar o trabalho das mulheres. Por isso, não está sendo contemplada agora como parte do temário de congressos. As mulheres constituem 50% do total de trabalhadoras e trabalhadores do setor, o que torna muito grande o desafio de ampliar sua representação. A dirigente da Secretaria da Mulher chama a atenção para a alta adesão de trabalhadoras, e até de mulheres sindicalistas, aos programas de aposentadoria voluntária oferecidos pelos bancos no último período. Porém, não há uma análise das razões que levam as mulheres a aderirem a estes programas.

Recentemente, a Confederação assinou um acordo inédito com a patronal, que consiste em um programa de combate à violência contra as mulheres. Cabe destacar que a intervenção da presidenta foi decisiva para a aprovação do acordo, já que houve resistências entre os homens. O objetivo do programa é prevenir a prática da violência doméstica e familiar contra as bancárias e garantir o apoio às vítimas. Inclui um canal específico dentro dos bancos para formalizar as denúncias e o envolvimento dos sindicatos no apoio às vítimas. A campanha foi denominada “Basta! Não nos vão calar”.

A Secretaria da Mulher tem uma dinâmica bem intensa e realiza encontros regionais e um nacional. Suas estratégias seguem as orientações da CUT. Um aspecto de grande destaque é a atuação das dirigentes da CONTRAF nas negociações coletivas. Elas são protagonistas de vários temas incluídos nessas mesas, como o assédio moral e a violência contra as mulheres. A ação sindical da CONTRAF está orientada pelos avanços nas negociações e pelo desenvolvimento de campanhas importantes sobre questões como igualdade salarial, assédio no local de trabalho e denúncias de práticas discriminatórias nos bancos contra pessoas negras e mulheres. Sua agenda é feminista e está integrada ao movimento de mulheres.

### 5.1.3 Chile: Sindicato Unitário de Trabalhadoras de Casa Particular (SINDUCAP)

O Sindicato Unitário de Trabalhadoras de Casa Particular (SINDUCAP) foi criado em Santiago e está filiado à CUT. No começo da década passada, a CUT não tinha sindicatos filiados que viessem do setor doméstico, mas em seu trabalho de apoio a organizações de base, acolhia ocasionalmente as reivindicações do setor. Assim, na negociação do reajuste do salário-mínimo de 2008, promoveu a extensão progressiva do salário-mínimo nacional (até sua extensão completa a partir de 2011) a trabalhadoras e trabalhadores domésticos que somente recebiam uma parte desse salário e, posteriormente, no ano 2009, a extensão dos feriados que já se aplicavam aos outros trabalhadores e trabalhadoras.

A CUT tinha recebido o pedido de apoio a esta demanda de uma dirigente de uma associação de trabalhadoras domésticas ligada à Igreja, que finalmente terminou constituindo-se no SINDUCAP, para instar pela defesa dos direitos laborais das trabalhadoras do setor. Por este motivo, a organização foi apoiada especialmente pela central após a adoção do Convênio 189 da OIT, para elaborar uma plataforma de ação sindical e uma proposta destinada a ratificar e implementar o Convênio, e promover sua articulação com as organizações históricas do setor que não faziam parte da CUT. Este trabalho também permitiu articular a Coordenadora de Organizações de Trabalhadoras de Casa Particular, na qual também participam outras organizações históricas como a Associação Nacional de Trabalhadoras de Casa Particular (ANECAP) e o Sindicato de Trabalhadoras de Casa Particular (SINTRACAP), além da Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), constituída em 2013 também com o apoio da CUT. A instância é uma referência sindical: no ano 2020 conseguiu pressionar o governo até obter a incorporação das trabalhadoras domésticas ao seguro-desemprego, do qual estavam excluídas, além de garantir-lhes acesso a benefícios e direitos sociais durante a pandemia.

O SINDUCAP é um sindicato que contribuiu para articular o apoio da CUT ao setor doméstico. Atualmente, em sua composição 85% são trabalhadoras estrangeiras e sua direção também inclui dirigentes migrantes (entre as quais há um homem). Foca sua ação sindical especialmente nas demandas de integração das trabalhadoras e dos trabalhadores migrantes e participa nas mesas de diálogo para abordar as questões de migrações e nos espaços de articulação das demandas do movimento feminista, em coordenação com a Secretaria de Migrações da CUT. A dirigente entrevistada assinala que este apoio foi fundamental “para posicionar os temas de interesse das trabalhadoras de casa particular migrantes”.

Segundo a entrevistada, as dirigentes devem ser mais audazes e abrir-se espaços de forma articulada. Salieta que “quando estão acompanhadas apenas de dirigentes homens nas diretorias, lhes custa mais exercer a liderança e posicionar as demandas de igualdade de gênero porque os companheiros não as ajudam”. Acrescenta que “os companheiros não veem os temas que afetam as mulheres”, salvo os que têm mais experiência política e sindical, capazes de identificar a importância destas temáticas. Como mulheres dirigentes,

têm dificuldade em ser escutadas em todos os espaços, o que é desgastante, pois às vezes conseguem avançar na relação com alguns dirigentes, mas depois vêm outros que voltam a excluí-las.

### 5.1.4 Uruguai: Sindicato Único da Agulha (SUA Vestimenta)

O Sindicato Único da Agulha (SUA Vestimenta ou SUA-V) representa as trabalhadoras e os trabalhadores do setor da vestimenta da indústria têxtil. Foi fundado em 1901 e, por isso, é uma organização sindical histórica no Uruguai. A indústria têxtil é um setor produtivo que tem visto diminuir seu porte e seu número de trabalhadoras e trabalhadores nas últimas décadas.

A indústria da vestimenta foi historicamente feminizada, pelo qual o Sindicato da Agulha tem sido uma organização formada em sua grande maioria por mulheres desde sua origem até hoje. As sindicalistas relatam que por muitos anos não tiveram um espaço ou uma comissão de mulheres, porque os problemas das mulheres eram “problemas do cotidiano”. Há alguns anos fundaram uma Comissão de Mulheres e Área Social, que depois se transformou em Comissão de Gênero, concebida como um espaço onde puderam se reunir com companheiras do sindicato e vizinhas do bairro. Segundo a secretária-geral do sindicato, a intenção de formar uma instância de mulheres surgiu da necessidade de construir um espaço onde:

“pudéssemos ajudar-nos umas às outras [...] um âmbito mais sensível, não tão político, mas de proximidade com as outras, onde pudéssemos estar próximas do espaço social, dos problemas do bairro, das violências e das dificuldades que vivemos”.

O fato de que são em sua maioria mulheres tem muitas implicações para elas em termos de negociação com a patronal. Por exemplo, não conseguiram ainda que lhes concedam algum dia de licença por violência doméstica, ao contrário de outros sindicatos: “Qual é a diferença? Numa fábrica onde somos todas mulheres, temos muitos dias com problemas de violência doméstica, o que implica custos para a empresa”, explica a dirigente. Da mesma forma, são reticentes na hora de determinar o dia 8 de março como feriado pago porque na indústria quase todas são mulheres e isso “gera muitos custos”.

Apesar de mobilizar muitas pessoas no século XX, hoje em dia é um sindicato pequeno em termos quantitativos, pela conjuntura econômica e de produção. A massa mais importante de trabalhadoras da indústria, umas 10.000, é das que trabalham em suas casas, o que é produto de uma estratégia empresarial para aumentar a rentabilidade. O SUA-V tem uma preocupação importante e uma militância ativa com relação à precarização dos ateliês de costura e, sobretudo, com as condições de informalidade e precariedade das mulheres que trabalham de casa, em condições de exploração e profunda vulneração de seus direitos. O sindicato se propõe promover sua consciência sobre sua situação trabalhista. As sindicalistas afirmam que nestes casos a cultura patriarcal se submete à exploração capitalista.

Por outro lado, o SUA-V tem um vínculo forte com a comunidade onde está situada sua sede. É um sindicato muito preocupado com o lado “social” e dedicado a isso, questão que as sindicalistas também vinculam com o fato de ser uma organização eminentemente de mulheres. O SUA-V oferece cursos e capacitações no ofício da agulha nas prisões e a pessoas que moram na rua, com a premissa central de formar um ofício para a criação de empreendimentos produtivos que deem à população em situação de vulnerabilidade uma saída ao mercado de trabalho e à economia. Segundo a secretária-geral do sindicato, o objetivo é dar a essas mulheres ferramentas “para que sobrevivam e se sintam parte do que somos, parte da organização”. Para a dirigente:

“a contribuição que podemos dar ao movimento sindical é a luta que empreendemos nessas frentes, que são invisíveis e que às vezes ficam visíveis. E a luta que temos no campo social. Porque somos um sindicato de mulheres, então não estamos preocupadas apenas pela perspectiva de emancipação para a nossa classe, que é importante, mas de imediato estamos preocupadas por esse sofrimento que as companheiras têm desde cada lugar e em como nós podemos ajudar. [...] Se nós, as companheiras da agulha, mulheres, somos capazes de compartilhar solidariamente o nosso ofício com os companheiros da rua para que aprendam [...] Como seria se todo o movimento sindical ensinasse solidariamente seu ofício aos companheiros e companheiras que moram nas ruas?”.

## 5.2 HISTÓRIA E IDENTIDADE (PERFIL) DE MULHERES PIONEIRAS NO SINDICALISMO DA REGIÃO

Ao longo de tantos anos de organização e luta do movimento operário, houve muitas mulheres com papéis preponderantes, que ocuparam posições altamente significativas nas estruturas sindicais. Essas líderes sindicais foram muito pouco reconhecidas, inclusive invisibilizadas, em concordância com aquele relato que afasta as mulheres da política, menosprezando sua participação e suas capacidades. Com o objetivo de saldar uma parte dessa dívida, nesta seção do relatório vamos recuperar alguns perfis de trabalhadoras dos países do Cone Sul que deixaram sua marca na construção coletiva e nas resistências operárias de cada país.

### Argentina

#### Cecilia Baldovino

Cecilia Baldovino foi uma líder sindical de princípios do século XX, momento em que o movimento operário começou a se organizar no país, influenciado por tradições socialistas, anarquistas e comunistas difundidas pelos imigrantes. Foi tesoureira da União Geral de Trabalhadores (UGT)<sup>29</sup> e se tornou a primeira mulher em integrar a Diretoria Executiva em 1903. Seus pares masculinos trataram esta militante socialista como “desobediente” por ter convocado todos os grupos que inte-

<sup>29</sup> Central sindical fundada em 1903 com a ruptura da linha dos socialistas que fazia parte da Federação Obreira Argentina (FORA). Esta divisão ocorreu no âmbito do II Congresso realizado em abril de 1902 pela FORA, no qual socialistas, anarquistas e sindicalistas revolucionários tiveram posições diferentes. Mais informações disponíveis em *Los orígenes del modelo sindical argentino* ([relatsargentina.com](http://relatsargentina.com))



gravam a União para que pagassem a cota correspondente e assim garantir sua continuidade. Inclusive, um setor da diretoria considerou que sua iniciativa tinha sido uma verdadeira impertinência, o que demonstra que uma decisão tomada autonomamente por uma mulher se transformava em desobediência também para os socialistas.

Cecilia participou ativamente no movimento de mulheres no âmbito sindical. Junto de Fenia Chertkoff de Repetto criou a União Gremial Feminina (UGF) em 1903, organização com sede em Barracas (bairro da zona sul da cidade de Buenos Aires), que concentrava uma grande quantidade de fábricas e ateliês, que aspirava reunir trabalhadoras e sindicatos. A conformação da UGF não teve uma adesão massiva das mulheres, que também não acompanharam as organizações sindicais em geral. As divisões internas que afetaram a unidade e a força das federações operárias influíram também nas organizações de mulheres. Assim, não só a falta de adesão, mas também o enfrentamento interno e as tensões com o anarquismo levaram à dissolução da seção de Barracas e à transferência dos bens à UGT.

Fonte: Barrancos (2005).

### María Roldán

María Roldán (1908-1989) foi a primeira mulher delegada sindical na América Latina. Trabalhou na indústria da carne, no frigorífico da cidade de Berisso, província de Buenos Aires.<sup>30</sup> Durante a década de 1940 contribuiu, significativamente, para a organização política do Partido Trabalhista e para a mobilização sindical nos frigoríficos situados em Berisso que, naquela época, era uma comunidade de classe operária.

Foi protagonista na jornada de 17 de outubro de 1945.<sup>31</sup> Foi a encarregada de convocar trabalhadores e trabalhadoras de dois dos frigoríficos mais importantes da cidade de La Plata (o Swift, onde ela trabalhava, e o Armour, onde trabalhava seu marido) para depois marchar para a Praça de Maio, reclamando a liberdade de Perón, que estava preso na ilha Martín García.

Conhecida como *dona María*, Roldán foi uma das principais promotoras da campanha pelo voto feminino<sup>32</sup> durante o primeiro governo de Perón. Foi muito próxima a Cipriano Reyes, dirigente sindical fundador do Sindicato Autônomo da Indústria da Carne e do Partido Trabalhista, e figura chave

<sup>30</sup> O frigorífico já existia em 1907 como produtor de carne. Foi adquirido pela empresa norte-americana Swift, embora só mudasse seu nome em 1916, transformando-se no frigorífico mais importante da Argentina.

<sup>31</sup> 17 de outubro é considerada a data fundacional do movimento peronista. Comemora o dia em que houve uma grande mobilização operária e sindical em favor do então secretário de Trabalho, Juan Domingo Perón, que tinha sido preso. É conhecida e celebrada como “o Dia da Lealdade Peronista”.

<sup>32</sup> No dia 11 de novembro de 1951 as mulheres argentinas puderam exercer pela primeira vez em nível nacional o direito de votar e de ser eleitas representantes. Foi a vitória de uma luta que o governo de Eva Perón materializou, mas que o movimento de mulheres e, especialmente, sufragistas como Julieta Lanteri, Elvira Rawson, Cecilia Grierson e Alicia Moreau tinham começado depois da sanção da Lei Sáenz Peña (1912), que estabelecia o voto secreto e obrigatório apenas para os homens maiores de 18 anos.

na conformação do peronismo e no vínculo do movimento operário com Perón.

Sua história é similar à de muitas famílias imigrantes. Seus pais tinham escapado da Europa. Seu pai, um anarquista, foi perseguido por sua atividade militante e seu compromisso com os trabalhadores. Seu papel como mulher na política também tem correspondência com o de outras mulheres na história argentina.

Apesar de ter sido pioneira e protagonista em múltiplas lutas e conquistas que constituem marcos históricos do país e da região, María Roldán não recebeu cargos nem reconhecimentos.

Fonte: James (2004).

### Matilde Naymark Itzigsohn

Nasceu em La Plata em 1949. Estudou Física na Faculdade de Ciências Exatas, carreira que cursou junto com seu parceiro, Gustavo Delfor García. Durante o ensino secundário, militou na Federação Juvenil Comunista (FJC) e depois se uniu ao Partido Comunista Revolucionário (PCR).<sup>33</sup> Aos 20 anos viajou a Israel e à Rússia. Quando voltou, entrou para as Forças Armadas Peronistas (FAP) e para o Peronismo da Base (PB). Em 1972, *Tili*, como a apelidavam, começou a trabalhar como programadora da IBM no estaleiro Río Santiago (ARS).<sup>34</sup>

Matilde militava na agrupação Celeste da Juventude Trabalhadora Peronista (JTP), organização sindical de base da agrupação Montoneros, e era reconhecida como uma ativa referência sindical; era uma das poucas mulheres nesse âmbito. Estando nesse lugar, denunciou uma série de acidentes que em 1975 acabaram com a vida de vários trabalhadores. Entre outras reivindicações sindicais, lutou pela existência de um jardim maternal, que desde 2015 recebe seu nome, votado por unanimidade pelos trabalhadores.

Nos meses anteriores ao golpe de Estado de 1976, Matilde teve que se mudar por uma série de ameaças e pichações perto de sua casa: “Judia, vamos te matar” lia-se nos paredes vizinhos. Começou a viver na “clandestinidade”, ou seja, teve que passar a usar outra identidade depois do desaparecimento de seu companheiro.

Assim como muitas das mulheres que foram vítimas da violência e do terrorismo de Estado, Matilde teve que assumir as responsabilidades próprias de seu papel de mulher-mãe, situação que muitas vezes agravou as circunstâncias que devia enfrentar.

Aos 27 anos foi sequestrada a caminho de um encontro ao que comparecia em busca de informações sobre Gustavo, sequestrado meses antes. Ambos foram vistos por sobreviventes na Escola de Mecânica da Armada (um dos centros

<sup>33</sup> Arquivo Liceo Víctor Mercante, Universidade Nacional da Plata. Disponível em [Matilde.Itzigsohn.Naymark@lvn.unlp.edu.ar](http://Matilde.Itzigsohn.Naymark@lvn.unlp.edu.ar)

<sup>34</sup> O ARS é uma empresa estatal de produção estratégica (naval militar), diversificada (naval comercial-produção de bens de capital para indústrias dinâmicas), pertencente à órbita de administração das Forças Armadas.

clandestinos de detenção da época). Por seu caso foram condenados numerosos militares imputados na causa conhecida como “ESMA III” ou “ESMA unificada”, cuja sentença foi dada em 2017, e na qual declararam suas duas filhas. Continuam desaparecidos.

Fonte: Barragán (2015).

## Brasil

### Margarida Maria Alves

Margarida Maria Alves (1933-1983) nasceu em 5 de agosto de 1933 em Alagoa Grande, estado da Paraíba, Brasil, e foi a caçula de nove irmãos. Margarida era negra, foi casada com Severino Casimiro Alves e tinha um filho. Desde muito cedo, pela necessidade de sobreviver, esteve presente no trabalho do campo e, consciente das dificuldades da vida e da necessidade de procurar melhorias, começou a participar do Sindicato de Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande. A cada segundo domingo do mês, a assembleia do sindicato se enchia de camponeses insatisfeitos com as condições de trabalho, a ausência de direitos trabalhistas, as longas jornadas nos canaviais, a baixa remuneração e o trabalho infantil.

Durante o período em que Margarida foi presidenta do sindicato (1971-1983), o Brasil enfrentava várias lutas sociais e vivia sob a ditadura cívico-militar que começou em 1964 e terminou somente em 1985. Os trabalhadores e as trabalhadoras rurais, por meio de sua organização, contribuíram para o avanço do processo de democratização com greves e reivindicações. Neste contexto, Margarida não se limitava à jornada de trabalho no campo: era esposa, mãe, dona de casa e dirigente sindical. Foi eleita tesoureira do sindicato e posteriormente presidenta, cargo que ocupou por 12 anos. Durante seu mandato, Margarida apresentou mais de 600 ações trabalhistas contra donos de plantações de cana – os *senhores* da cana de açúcar –, o que a tornou líder política na região. Também lutou pelos direitos básicos que já estavam assegurados para os trabalhadores e as trabalhadoras urbanos, como a remuneração adicional no final do ano (13º salário), as férias anuais o contrato de trabalho e uma jornada de trabalho de oito horas.

Margarida foi assassinada na porta de sua casa no dia 12 de agosto de 1983, na presença de sua mãe, seu marido e seu filho, com um tiro de escopeta no rosto. Em 1994, o arcebispo da Paraíba criou uma organização não governamental (ONG) em sua honra, a Fundação Margarida Maria Alves para a Defesa dos Direitos Humanos, que busca impedir ações que violem os direitos humanos, promover o acesso à justiça das populações carentes e o conhecimento da legislação.

A partir do ano 2000, as trabalhadoras rurais começaram a protagonizar uma grande ação, a Marcha das Margaridas, com o fim de conquistar um maior reconhecimento social, político e cidadão, autonomia econômica, igualdade e liberdade, e denunciar a pobreza, a exploração, o machismo, a dominação e todas as formas de violência. A marcha foi assim chamada em memória de Margarida Maria Alves. A primeira foi realizada no ano 2000, as seguintes em 2003, 2007, 2011, 2015 e 2019, sempre em Brasília, a capital do país. A 6ª Marcha das Margaridas (2019) ocorreu em um cenário desafiador para as mulheres, mas também com grandes avanços em sua

organização sindical e política; reuniu todas as energias sociais de resistência e luta por um Brasil soberano, com democracia, justiça e direitos, junto a grupos de mulheres e organizações aliadas, nacionais e internacionais.

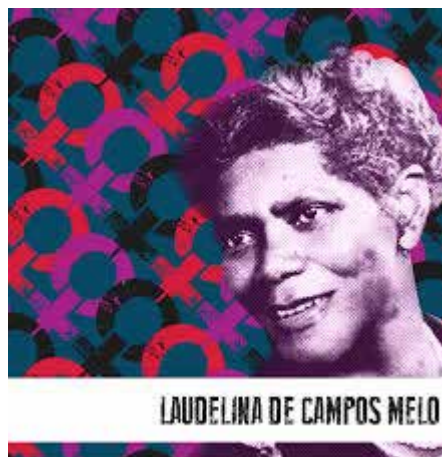
Margarida foi muito importante para as lutas do campo. Hoje em dia sua memória continua sendo lembrada nos movimentos sociais e em várias instâncias da luta rural, tanto no âmbito nacional como no internacional. Foi uma mulher que não deixou que os obstáculos de uma sociedade machista bloqueassem seu caminho e não teve medo de se enfrentar à sociedade por suas crenças, tornando-se um exemplo para milhares de mulheres que saem às ruas para exigir seus direitos. “Margarida era uma mulher forte, de fibra, muito valente e uma grande lutadora. Enfrentou uma luta feroz contra os latifundiários, os perseguidores dos trabalhadores, porque não era fácil naquela época”. O testemunho é de Maria da Soledade Leite, que conviveu com a líder sindical durante uma década. Também oriunda de Alagoa Grande, a poeta *repentista*<sup>35</sup> costumava percorrer o nordeste tocando sua música. Voltou à sua cidade natal em 1975, com seu violão, suas duas filhas e sob olhares preconceituosos por ser uma mulher recém-divorciada. Foi na filiação ao sindicato e com o apoio de mulheres como Margarida que reencontrou seu caminho.

O crime continua impune, mas o legado de Margarida Maria Alves permanece vivo. A sindicalista foi eternizada nos versos do poema escrito por sua amiga Soledade:

Dia 12 de agosto,  
12 de agosto,  
Nasceu um sol diferente  
Um aspecto de tristeza  
O sofrido ao invés de quente  
Era Deus dando sinal  
Da morte de uma inocente [...]  
Sabemos que Tiradentes foi morto e esquartejado  
Jesus Cristo deu a vida para redimir o pecado  
Margarita deu a vida em prol dos sacrificados

Fonte: Santana (s. f.); Confederação Nacional de Trabalhadores Agrícolas (2019).

<sup>35</sup> O repentismo é a arte de improvisar versos e canções. O termo *repentista* caracteriza poetas e poetisas que compõem seus poemas e textos de forma improvisada, no momento em que os recitam. É uma tradição cultural no nordeste brasileiro.



### Laudelina de Campos Melo

Laudelina de Campos Melo (1904-1991) nasceu em 12 de outubro de 1904, em Poços de Caldas, estado de Minas Gerais, Brasil, filha de pais liberados pela Lei do Ventre Livre de 1871. Era a mais velha de cinco irmãos. Seu pai morreu tragicamente quando ela tinha 12 anos, o que a obrigou a abandonar a escola para cuidar de seus cinco irmãos enquanto sua mãe trabalhava. Desde os sete anos de idade já ajudava sua mãe, uma lavadeira, a cuidar de seus irmãos menores e preparar doces para vender.

Laudelina sempre foi muito ativa e aos 16 anos foi eleita presidente do Clube 13 de Maio, que promovia atividades recreativas e políticas entre a população negra de sua cidade. Foi empregada doméstica desde os 17 anos. Aos 18 anos mudou-se para a cidade de São Paulo. Casou-se aos 20 com Geremias Henrique Campos Melo e tiveram dois filhos. O casal se separou em 1938.

Em 1924 mudou-se para a cidade de Santos, onde participou ativamente na agrupação Saudade de Campinas, um grupo que valorizava a cultura negra. Nessa época, começou a atuar mais intensamente em movimentos populares de caráter político e reivindicativo, e em 1936 se filiou ao Partido Comunista Brasileiro (PCB). Nesse mesmo ano fundou a primeira Associação de Trabalhadoras Domésticas do Brasil. O país enfrentou uma forte repressão entre 1937 e 1945, período em que a Associação foi fechada; foi reaberta em 1946. Laudelina trabalhou em conjunto com a Frente Negra Brasileira, criada em 1931, que foi a primeira organização negra do país a exigir a igualdade de direitos e a participação dos negros na sociedade brasileira.

Em 1951 mudou-se para Campinas, cidade conhecida por contratar somente mulheres brancas para o trabalho doméstico. Laudelina protestou contra o jornal *Correio Popular* por publicar anúncios com conteúdo discriminatório. Em 1954, para enfrentar o machismo, abriu a Escola de Bailado Clássico Santa Efigênia para meninas negras.

Em 1961, com o apoio do Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil de Campinas, fundou, em suas instalações, a Associação de Empregadas Domésticas: 1.200 empregadas domésticas compareceram à inauguração. A Associação desempenhou um papel importante na luta contra o preconceito racial.

Quando ocorreu o golpe militar de 1964, milhares de pessoas foram presas ou desapareceram, os sindicatos sofreram intervenção e Laudelina foi detida, acusada de ser comunista. Sua detenção durou pouco, mas a consequência mais grave foi sua destituição da direção da associação que tinha criado. Mulheres brancas, patroas, tomaram o comando da entidade, que pouco depois foi fechada. Na década de 1970, Laudelina reabriu a Associação que, em 1988, converteu-se no Sindicato de Empregadas Domésticas.

Laudelina de Campos Melo morreu aos 86 anos. Sua história registra 69 anos de ativismo negro, sindical e feminista e 28 anos de trabalho doméstico remunerado. Tornou-se uma das ativistas mais importantes de seu tempo e uma figura central na luta pelas condições de trabalho das empregadas domésticas, uma categoria profissional formada em sua maioria por mulheres negras.

Em 1989 foi criada a organização não governamental Casa Laudelina de Campos Melo. Em 2005, a memória de Laudelina foi honrada pelo presidente da República Luiz Inácio *Lula* da Silva, e em 2015 foi produzido um documentário contando sua história.<sup>36</sup>

Fontes: Laudelina de Campos Melo, a sindicalista das mulheres <https://primeirosnegros.com/laudelina-de-campos-melo>; Laudelina de Campos Melo [https://pt.wikipedia.org/wiki/Laudelina\\_de\\_Campos\\_Melo](https://pt.wikipedia.org/wiki/Laudelina_de_Campos_Melo)

<sup>36</sup> *Laudelina: Lutas e conquistas*, uma produção conjunta do Museu da Cidade e do Museu da Imagem e do Som (MIS), ambos de Campinas, São Paulo.



### Luci Paulino Aguiar

Luci Paulino Aguiar (1960-2021) nasceu em 12 de novembro de 1960, na cidade de São Paulo, no estado do mesmo nome. Era a caçula de 11 irmãos. Seu pai morreu quando ela tinha cinco anos. Começou a trabalhar aos nove anos como empregada doméstica, trabalhava em um turno e estudava no outro. Ajudava a manter sua família. Sua mãe dependia da pensão de seu marido e do trabalho de lavadeira.

Em dezembro de 1987 casou-se com Sandro Olivieri, um companheiro de fábrica, com quem teve dois filhos.

Trabalhadora da indústria do metal desde 1978, Luci foi uma das primeiras mulheres torneiras mecânicas em uma época na qual as mulheres não tinham acesso a profissões consideradas masculinas. Começou a trabalhar na empresa Brosol, atualmente Dana Nakata, situada no município de Diadema, estado de São Paulo.

Foi uma das fundadoras da Comissão de Mulheres Trabalhadoras da CUT ABC e da Baixada Santista, criada em 1986 como representação regional da CUT.

Em 1988 entrou para a direção do Sindicato de Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, no estado de São Paulo, e foi primeira mulher a entrar para a diretoria do sindicato. Em 1991, passou à direção executiva. Luci relatou como foi a eleição: “Não sabia que meu nome estava sendo considerado, até pelo fato de ser mulher. Na votação, não votei por mim. Foi uma disputa muito apertada, eu tive 12 votos contra 11 do outro companheiro”.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Testemunho para a revista *Teoria e Debate*, do Partido dos Trabalhadores (1994).



Foi a primeira mulher em integrar a direção executiva da Confederação Nacional de Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT), tendo sido eleita em 1994. Na CNM/CUT estruturou a organização das mulheres e foi a primeira secretária das Mulheres Trabalhadoras da Confederação. Também foi secretária de Organização.

Luci fez parte da direção executiva nacional da CUT de 1994 a 1997, na primeira gestão com a cota mínima de 30% de mulheres, aprovada em agosto de 1993. Foi uma lutadora ativa na campanha das sindicalistas pela conquista da cota. Foi coordenadora da Comissão Nacional das Mulheres Trabalhadoras da CUT durante seu mandato na direção executiva.

Em sua atuação internacional, foi dirigente da Comissão de Mulheres da antiga Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT).

Em 2003, Luci aceitou o desafio de fazer parte da equipe assessora da Secretaria-Geral da Presidência da República no governo de Lula, com a tarefa de trabalhar na articulação com os movimentos sociais e sindicais. Voltou a São Paulo em 2011, ano em que nasceu seu neto Guilherme. Mas não ficou quieta: fez vários cursos e uma de suas paixões era restaurar móveis usados, o que fazia com seu marido.

Foi uma sindicalista feminista. Afirmava que a relação entre as sindicalistas e o movimento feminista “foi uma grande aprendizagem para nós, inclusive incorporar tudo o que fazíamos, tudo pelo qual lutávamos, como uma prática feminista”.<sup>38</sup>

Luci Paulino Aguiar foi uma militante e dirigente fundamental para as lutas e conquistas das mulheres trabalhadoras no Brasil. Foi uma das pioneiras a abrir caminho para a organização das mulheres metalúrgicas, pertencentes a um setor predominantemente masculino, com um papel preponderante no sindicalismo nacional. Seu trabalho determinado e firme foi decisivo para que o movimento sindical compreendesse a importância das reivindicações das mulheres, como creches, direitos de maternidade, descriminalização e legalização do aborto; também foi importante para aumentar a presença das mulheres em cargos e espaços nas organizações sindicais, especialmente na CUT. Contribuiu para a organização das trabalhadoras e a valorização do seu papel no movimento sindical e na sociedade.

<sup>38</sup> Entrevista a Didice Godinho Delgado (1995).

Faleceu em 14 de maio de 2021, aos 60 anos, como consequência de complicações da covid-19.

Fontes: Revista *Teoria e Debate*. Partido dos Trabalhadores. São Paulo, 01/01/1994. <https://teoriaedebate.org.br/1994/01/01/mulheres-sindicalistas/>  
<https://sp.cut.org.br/noticias/nota-de-pesar-da-cut-sao-paulo-luci-paulino-presente-1e2e>  
<https://www.cut.org.br/noticias/executiva-nacional-da-cut-lamenta-a-morte-da-companheira-luci-paulino-b277>

## Paraguai

### Élida Ugarriza

Nasceu em Assunção, filha de Francisco Ugarriza e Ninfa Lequizamón. Foi professora normal, contadora pública e advogada. Depois da guerra do Chaco foi nomeada diretora geral de escolas (1936), tendo sido a primeira mulher a ocupar esse cargo.

Integrou a primeira diretoria do Centro Feminista Paraguai em 1920 e da comissão encarregada de redigir seus estatutos. Também foi conselheira da União Feminina do Paraguai em 1936.

Seu trabalho sindical teve um ponto de destaque em 1925, quando dirigiu a renúncia coletiva das professoras e professores das escolas públicas do país sendo presidente da Associação de Professores da capital. Os educadores pediam o cumprimento de uma legislação sobre aumento salarial e a consequência da medida de força foi a paralisação de toda a educação primária do país. Não atingiram o objetivo, mas o trabalho de Élida como dirigente sindical ficou como exemplo da luta dos trabalhadores. E especialmente das mulheres, já que eram elas, na sua maioria, as que ocupavam cargos docentes na época.

Élida faleceu em 17 de junho de 1983.

Fontes: Bareiro (1993); Entrevista com Rogelia Martínez (sobrinha de Élida Ugarriza), 29 de junho de 1995. Publicado no *Informativo Mujer*, 75, Assunção, CDE, maio de 1995, p. 22.

### Lourdes Orué Pozzo

Nasceu em 17 de dezembro de 1956 em Assunção. Estudou na Escola Graduada no 9 Adela Speratti e terminou o nível secundário no Colégio Nacional Juan R. Dahlquist em 1974. Após completar seus estudos secundários, morou por um ano nos Estados Unidos através de um programa de intercâmbio estudantil. Estudou na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Nacional de Assunção (UNA) entre 1975 e 1977; depois, ao deixar essa carreira, estudou inglês no Instituto de Línguas da mesma universidade, onde obteve sua licenciatura em 1980. Casou-se e teve uma filha.

Desde 1980 trabalhou no Bank of America, que depois se transformou em Finamérica. Fundou junto com seus companheiros o Sindicato de Empregados do Bank of America em 1986, e fez parte da direção executiva em seus inícios. Lourdes foi conquistando espaços de maior relevância, até ser nomeada secretária-geral do sindicato, cargo que exerceu durante vários períodos.

Participou do Movimento Intersindical de Trabalhadores (MIT), que se converteu na Central Unitária de Trabalhadores (CUT) em 1989, e integrou o Conselho Diretivo Nacional desta organização de 1991 a 1993.

Foi a primeira mulher a ocupar a Secretaria-Geral Adjunta da Federação de Trabalhadores Bancários do Paraguai (FETRA-BAN), entre 1992 e 1995; também foi titular da Secretaria da Mulher desta organização desde 1995. No âmbito internacional, foi coordenadora da Área Mulher da Federação Internacional de Empregados, Técnicos e Profissionais para a América Latina (IRO-FIET), desde 1994.

Integrou o Grupo Igualdade organizado pela Área Mulher do Centro de Documentação e Estudos (CDE) e desde 1996 fez parte da Coordenadora de Mulheres Febreristas do Partido Revolucionário Febrerista (PRF).

Lourdes era, acima de tudo, uma pessoa íntegra, justa e consequente com seus princípios. Trabalhou incansavelmente para organizar os trabalhadores, mas não temia ficar sozinha se considerava que seus companheiros estavam cometendo uma injustiça, ou se percebia alguma forma de discriminação contra alguma mulher.<sup>39</sup>

Enquanto continuava trabalhando pela igualdade de classe e gênero, sofreu uma doença muito grave que finalmente a levou à morte no dia 27 de agosto de 1997, com apenas 40 anos.

Lourdes foi “a sindicalista feminista mais importante do Paraguai”.<sup>40</sup>

Fonte: “Transgresiones y osadías”. (2000). *Anuario Mujer 1997*. Assunção: CDE, p. 55.

## Uruguai

### Graciela López

Graciela López (1953, Montevideo) foi militante política e sindical da indústria têxtil, com mais de quarenta anos de trajetória. É a mais velha de três irmãos e foi criada por sua mãe no bairro Belvedere, onde mora até hoje. Após cursar o terceiro ano da secundária, estudou durante um ano secretariado comercial na UTU,<sup>41</sup> encorajada por sua mãe, que fez o possível para que ela e seus irmãos pudessem estudar.

Aos 16 anos, em julho de 1970, foi trabalhar como operária na fábrica têxtil Fibratex. Começou como maquinista de fição e trabalhou lá durante 42 anos. Naquela época, a indústria têxtil ainda mantinha um bom nível salarial, pelo que a fábrica foi uma opção melhor que continuar seus estudos na hora de cobrir as necessidades de sua família. Em uma entrevista com a Associação de Imprensa Uruguia (APU), Graciela relata que já no seu primeiro dia na fábrica uma companheira lhe disse: “Minha filha, aqui ninguém nos dá nada grátis. Bolsa-família, lar constituído, auxílio-doença, tudo isso foi conquistado por nós, com toda a CNT, com todas as associações, nas ruas” (APU, 2020).

<sup>39</sup> Informativo Mujer, n.o 102, Assunção: Centro de Documentação e Estudos, agosto 1997, p. 9.

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> A UTU é a Direção Geral de Educação Técnico-Profissional, que integra o sistema de educação pública do Uruguai, e oferece formação profissional e educação técnica e tecnológica de níveis médio e terciário.

Em diálogo com o Arquivo Sociedades em Movimento (ASM) da Universidade da República, ela lembra que, nos seus inícios como trabalhadora fabril, socialmente não era bem-visto que uma mulher trabalhasse em uma fábrica. Além disso, apesar de que foi possível equiparar o salário de homens e mulheres na indústria (trabalho igual, salário igual) na greve têxtil dos anos 60, existiam tarefas que só os homens faziam e, portanto, acabavam ganhando mais.

Graciela López conta que, como trabalhadora têxtil, estava habituada aos conflitos sindicais, bem como a longas greves e ocupações de fábrica, produto do crescimento da crise do setor ao longo dos anos. Por sua vez, participou da greve e da ocupação da fábrica em junho de 1973, no início da ditadura cívico-militar. Nesse âmbito de reiteradas ocupações e despejos pelas forças de segurança, foi testemunha de múltiplos abusos contra as trabalhadoras têxteis, que na sua maioria, eram mulheres jovens.

Em 1982, durante a ditadura, Graciela entrou para o Grupo de Fábricas que funcionava no local que antes pertencia ao Congresso Operário Têxtil (COT). Como o COT foi proscrito pelo regime ditatorial, os sindicatos têxteis se organizaram em associações profissionais e se integraram ao PIT. Com o retorno da democracia, voltaram a se organizar no COT e se integraram ao PIT-CNT.<sup>42</sup>

Na segunda metade da década de 80, Graciela foi designada pelo COT, junto com Griselda Fernández, como delegada da recém-criada Comissão de Mulheres do PIT-CNT, à qual cada sindicato devia enviar representantes mulheres. Nenhuma das duas permaneceu por muito tempo no cargo, pelo qual Mabel Olivera assumiu como delegada das trabalhadoras têxteis. Em seu diálogo com o ASM, afirma que não foi possível manter sua participação na Comissão de Mulheres do PIT-CNT porque o espaço lhe era incômodo devido, sobretudo, às dinâmicas das reuniões (que podiam incluir algumas propostas lúdicas ou de trabalho corporal). Afirma também que, nos seus inícios, a Comissão não era ouvida pelo Secretariado e que não tinha recursos.

A partir de 1985, Graciela López entrou para a Assembleia Nacional de Delegados têxteis do COT como representante de seu sindicato, a União Operária Fibratex. Durante a crise da indústria têxtil no final dos anos 80, durante um conflito sindical pelo fechamento iminente de uma fábrica, participou junto com outros dois dirigentes de uma greve de fome. Ela diz que sua participação na greve se deveu não apenas ao nível de representatividade e reconhecimento que já tinha como dirigente sindical, mas também ao fato de que a indústria têxtil era um setor altamente feminizado.

Desde o início dos anos 1990, Graciela López foi delegada do seu sindicato para os conselhos de salários. Foi membro do Secretariado do Congresso Operário Têxtil, e posteriormente ocupou o cargo de secretária-geral. Em meados da

década de 2000, passou a fazer parte do Secretariado Executivo do PIT-CNT.

No âmbito político-partidário, foi militante do Partido Comunista do Uruguai (PCU) até 1992.

Conversando com o ASM, Graciela atribui a possibilidade de ser representante e dirigente das têxteis e do PIT-CNT à sua capacidade de oratória e contínua mobilização no seu espaço de trabalho, a fábrica. Afirma que lhe foi possível dedicar tempo à militância sindical não só pela cumplicidade e ajuda com as tarefas de seu companheiro, também dirigente sindical, mas porque sua mãe os apoiou muito na criação de seus filhos.

Na mesma entrevista, diz que, embora na época não percebesse com clareza, hoje pode afirmar que existiam diferenças importantes entre ser militante sindical homem e militante sindical mulher. As mulheres cuidavam das tarefas ligadas a finanças, propaganda e manutenção dos locais (muitas vezes dirigidas por homens) e não costumavam ter um lugar na organização ou na discussão política. Graciela afirma que sempre se sentiu muito respeitada por seus companheiros, mas hoje reconhece que foi difícil tanto para ela como para outras mulheres ocupar um lugar porque as condições de participação eram diferentes das dos homens.

Fonte: APU (2020).

### **Moriana Hernández Valentini**

Moriana Hernández Valentini (1984, Montevideo), socióloga, é militante política, sindical e feminista com mais de quarenta anos de trajetória. Morou em Tacuarembó, no nordeste do Uruguai, durante seus primeiros anos de vida. Sua mãe é Marta Valentini e seu pai foi o artista plástico e gravador Anhele Hernández Ríos, ambos militantes comunistas.

No princípio da década de 60, integrou-se à União de Juventudes Comunistas (UJC). Foi fundadora da Federação de Estudantes de Secundária em Montevideo e da Confederação de Estudantes de Secundária do Uruguai.

Em 1967, entrou para a Universidade da República como estudante da Licenciatura em História, Faculdade de Humanidades. Foi eleita representante do centro de estudantes de sua faculdade no Conselho Federal da Federação de Estudantes Universitários do Uruguai (FEUU) e no Conselho Federal de Assuntos Universitários.

Durante sua militância universitária, conheceu Luigi Bazzano, também militante comunista, com quem se casou e teve seu primeiro filho, Pedro, em 1972. Em 1975, ambos foram presos pela ditadura cívico-militar. Moriana foi liberada pouco tempo depois e, grávida de seu segundo filho, decidiu exilar-se no México, onde permaneceu até 1984. A experiência do exílio para ela foi profundamente transformadora. Em seu testemunho para o Arquivo Sociedades em Movimento (ASM), da Universidade da República, afirma que não só deve sua vida ao México, mas também o fato de se ter tornado feminista. Segundo relata, a vida e a militância no México lhe permitiram interpelar práticas e concepções que tinha naturalizado e entrar em contato com outras agendas políticas, que a aproximaram muito do feminismo.

<sup>42</sup> Durante a ditadura, a CNT (Convenção Nacional de Trabalhadores), organização sindical de trabalhadores e trabalhadoras, foi proscrita. Por isso, durante o período ditatorial se organizaram no Plenário Intersindical de Trabalhadores (PIT). Com o retorno da democracia, a central sindical uruguaia passou a se chamar PIT-CNT.

Durante o exílio, Moriana dirigiu uma campanha internacional para a liberação de seu marido e do marido de sua mãe, José Luis Massera. Nesse contexto, formulou uma das primeiras denúncias diante do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas, que estabeleceu precedentes para futuros processos.

Em 1984 voltou ao Uruguai, e entrou para o movimento feminista local. Participou no Grupo de Estudos sobre a Condição da Mulher no Uruguai (GRECMU) junto de Suzana Prates. Esta experiência lhe permitiu conhecer a experiência feminista local e formar-se nela. A partir desse momento, sua militância partidária e sindical foi inevitavelmente atravessada por uma perspectiva feminista que a levou a lutar contra as lógicas patriarcais em todas as organizações das quais fazia parte. Nessa mesma época, foi delegada do partido Frente Amplio à Mesa na Concertação Nacional Programática (CONAPRO) sobre a Condição da Mulher, espaço de transcendência para a transição democrática.<sup>43</sup>

Nos anos posteriores à abertura democrática, Moriana Hernández fez parte de diversas organizações de mulheres e fundou com outras companheiras as comissões de mulheres do PIT-CNT, do Frente Amplio e do PCU. Conversando com o ASM, lembra que nos anos oitenta as mulheres militantes sofriam um desgaste enorme pela multiplicidade de espaços nos quais participavam. Além disso, relata que naquela época as feministas carregavam um estigma importante, e que qualquer coisa que fizessem era considerada um “escândalo”. Mesmo assim, elas, sem se amedrontar, dedicaram anos para desconstruir o que implicava ser feminista para o imaginário social.

Deste modo, dedicou sua militância a cultivar espaços de mulheres nas organizações em que participava, especialmente a Comissão de Mulheres do PIT-CNT, da qual foi militante e representante durante anos, e que até o dia de hoje reivindica veementemente como um processo e um espaço que plantou a possibilidade de um sindicalismo feminista.

Apesar de que Moriana afirma que o feminismo latino-americano, e especialmente o uruguaio, nasceu no seio das esquerdas, pelo qual nunca pôde apartar o forte corte de classe que o matiza desde suas origens, é certo que o feminismo implicou para ela, e para muitas feministas dos anos oitenta, uma transformação de sua tradição comunista. Nesse âmbito e após a fratura e a crise do PCU em 1992, abandonou o partido. Posteriormente, embora tenha mantido seu vínculo com o partido Frente Amplio, continuou, sobretudo, sua militância sindical e permaneceu no movimento social.

Moriana foi funcionária do Banco de Previsão Social (BPS), organismo estatal responsável pela seguridade social no Uruguai. Trabalhou na Divisão Pessoal do BPS e teve uma trajetória importante como militante e dirigente da Associação de Trabalhadores da Seguridade Social (ATSS). Foi fundadora da

Comissão de Gênero de ATSS e, na década de 2000, coordenou o Grupo de Trabalho sobre Gênero do BPS.

Em 2000, formou-se em Sociologia pela Universidade da República, e desenvolveu sua carreira trabalhando em seguridade social com perspectiva de gênero.

Nos anos 2000, Moriana Hernández entrou para o Comitê da América Latina e do Caribe para a Defesa dos Direitos das Mulheres (CLADEM), do qual posteriormente foi coordenadora regional. Também, durante dois períodos foi secretária-executiva da Bancada Bicameral Feminina no Parlamento uruguaio e assessora da parlamentar Margarita Percovich, período em que esteve ligada ao processo de descriminalização do aborto no Uruguai. Além disso, foi assessora da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República no governo do partido Frente Amplio.

Fontes: Arquivo Sociedades em Movimento, Universidade da República (s. f.); Arquivo Sociedades em Movimento (2022).

<sup>43</sup> A CONAPRO teve lugar entre setembro de 1984 e fevereiro de 1985. Reuniu representantes de partidos políticos, organizações sociais e gremiais empresariais para definir acordos econômicos e sociais que viabilizaram a transição democrática.

## BIBLIOGRAFIA

- "A mis hijos no los tocan": Grupo de padres afirma que guía sexual de Primaria los deja de lado.** (2017). *Desayunos informales*. Recuperado de [https://www.youtube.com/results?search\\_query=A+mis+hijos+no+los+tocan](https://www.youtube.com/results?search_query=A+mis+hijos+no+los+tocan) [Acceso: 01/03/2022].
- 8 de marzo. "Día de la mujer femenina".** (2019, marzo 7). *El Observador*. Recuperado de <https://www.elobservador.com.uy/nota/-dia-de-la-mujer-femenina-la-propuesta-de-agrupacion-de-alianza-nacional-para-este-viernes-20193714338> [Acceso: 01/03/2022].
- Archivo Sociedades en Movimiento.** (2022). *Entrevista a Moriana Hernández*. Recuperado de [asm.udelar.edu.uy](http://asm.udelar.edu.uy) [Acceso: 01/03/2022].
- Archivo Sociedades en Movimiento.** (s. f.). Universidade da República. <https://asm.udelar.edu.uy/>
- Asociación de la Prensa Uruguaya.** (2020, junho 28). *Entrevista a Graciela López: Ciclo de entrevistas a 47 años del golpe de Estado*. Radio Abierta. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=Ss9ApQJtXE> [Acceso: 01/03/2022].
- Banco Mundial.** (2020). *Diagnóstico de género en Paraguay. Resumen: Brechas y barreras para las mujeres*. Banco Mundial.
- Bareiro, L., Soto, C., e Monte, M.** (1993). *Alquimistas: Documentos para otra historia de las mujeres*. Assunção: Centro de Documentação e Estudos (CDE). 555 p.
- Barragán, I.** (2015). Matilde Itzigsohn, violencia y represión: Trayectoria sindical de base en una fábrica de hombres, el Astillero Río Santiago (1973-1976). Em Flier, P. (coord.), *Actas de las Jornadas de Trabajo sobre Historia Reciente (7: 2014: La Plata)*. Recuperado de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.391/pm.391.pdf>
- Barrancos, D.** (2005). Socialismo y sufragio femenino: Notas para su historia (1890-1947). Em Camarero, H., e Herrera, C. M. (ed.), *El Partido Socialista en Argentina: Sociedad, política e ideas a través de un siglo*. Buenos Aires: Prometeo.
- Calvo, J. J., et al.** (2014). *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad en Uruguay: Fascículo 4: Jóvenes en Uruguay. Demografía, educación, mercado laboral y emancipación*. Montevideo: Trilce. Recuperado de [https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas\\_fasciculo\\_4\\_jovenes.pdf/c19f7b00-c004-4e35-ace5-8d38ded573dd](https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_4_jovenes.pdf/c19f7b00-c004-4e35-ace5-8d38ded573dd)
- Central Única dos Trabalhadores.** (2013, novembro). *Liberdade + autonomia se constroem com igualdade. Paridade: Uma política. Um compromisso* (2a ed.). FES. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10599.pdf>
- Central Única dos Trabalhadores.** (2015). Resoluciones del 8.o Encuentro Nacional de Mujeres de la CUT "Trabajadoras en Lucha por Igualdad, Libertad y Autonomía". Em *Cuaderno de Resoluciones/Comisión Organizadora del 8.o Encuentro Nacional de Mujeres de la CUT*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 76 p.
- Central Única dos Trabalhadores.** (2019a). *13o CONCUR Congresso Lula Livre. 07 a 10 outubro/2019, Praia Grande, SP. Caderno de Resoluções*. São Paulo. Recuperado de <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/b80228bfd4a67c4cc92dd9685ca5a8c/file/13o-concut-caderno-de-resolucao-es.pdf>
- Central Única dos Trabalhadores.** (2019b). *Estatuto da Central Única dos Trabalhadores: Aprovado no 13o CONCUR*. Recuperado de <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/web-estatuto-da-central-unica-dos-trabalhadores-2019-1.pdf>
- Cómo funciona el colectivo "Con Mis Hijos No Te Metas" según su fundador.** (2018). *Redacción 180*. Recuperado de [https://www.180.com.uy/articulo/74194\\_como-funciona-el-colectivo-con-mis-hijos-no-te-metas-segun-su-fundador](https://www.180.com.uy/articulo/74194_como-funciona-el-colectivo-con-mis-hijos-no-te-metas-segun-su-fundador) [Acceso: 01/03/2022].
- Confederação Nacional de Trabalhadores Agrícolas.** (2019). *Revista da Marcha das Margaridas*. Brasília.
- D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., e Tundis, F. (2020). *Las brechas de género en Argentina: Estado de situación y desafíos*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía de la Nación. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf). [Consultado 12/12/21].
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** (2020, setembro). *Sindicalização no Brasil: Elementos para reflexão*. São Paulo.
- Gadea, V., onu Mulheres, inMujeres.** (2021). *El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión*. Recuperado de <https://www.gub.uy/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/el%20lugar%20de%20las%20mujeres%20uruguayas%20rv%20v03%20web.pdf>
- Iglesias Grèzes, D.** (2019, março 20). El recurso de referéndum contra la ley trans. *El Observador*. Recuperado de <https://www.elobservador.com.uy/nota/el-recurso-de-referendum-contra-la-ley-trans-2019320163329> [Acceso: 01/03/2022].
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** (2019). *Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra Contínua de Domicílios*. Microdatos, 4o trimestre.



- Instituto Cuesta Duarte.** (2021a). *A un año de la pandemia: El impacto en las mujeres: Análisis de algunos datos del mercado de trabajo*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de [https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/A%20UN%20A%C3%91O%20DE%20LA%20PANDEMIA%20E%20%80%93%20EL%20IMPACTO%20EN%20LAS%20MUJERES\\_08082021.pdf](https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/A%20UN%20A%C3%91O%20DE%20LA%20PANDEMIA%20E%20%80%93%20EL%20IMPACTO%20EN%20LAS%20MUJERES_08082021.pdf)
- Instituto Cuesta Duarte.** (2021b). *Análisis del mercado de trabajo: Tercer trimestre de 2021*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/An%C3%A1lisis%20del%20mercado%20de%20trabajo%20-%20tercer%20trimestre%20de%202021.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.** (2021, terceiro trimestre). Mercado de trabajo, tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). *Trabajo e Ingresos*, 5(8). Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_3trim-21DE3A5603AD.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim-21DE3A5603AD.pdf) [Consultado 13/1/22].
- Instituto Nacional de Estadística.** (2021). *Actividad, empleo y desempleo: Marzo 2021*. Boletín Técnico. Montevideo: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Marzo+2021/9a0938c8-c128-4cb2-a937-81e71fac880b>
- James, D.** (2004). *Doña María: Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantial. Recuperado de [https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/SEDICI\\_6ed-5651bc60d7f00e02687f8f55d78d8](https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/SEDICI_6ed-5651bc60d7f00e02687f8f55d78d8)
- Leopold, L. et al.** (2015). *XII Congreso del PIT-CNT: Relevamiento realizado a los delegados al congreso*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT e Faculdade de Psicologia, Universidade da República.
- Leopold, L. et al.** (2018). *Informe: Características y perspectivas de l@s congresales al XIII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Programa Psicologia das Organizações e do Trabalho, Faculdade de Psicologia, Udelar.
- Leopold, L., Buffa, C., García, A., Pelocche, J., e Seco, H.** (2016). *Organización y movimiento, central y convención: Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT.
- Mazzuchi, G., e González, E.** (2018). *La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay*. Ginebra: Escritório Internacional do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_627826.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_627826.pdf)
- No alcanzaron los votos para someter a referéndum la ley integral trans.** (2019, agosto 5). *La Diaria*. Recuperado de <https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2019/8/no-alcanzaron-los-votos-para-someter-a-referendum-la-ley-integral-trans/> [Acesso: 01/03/2022].
- Nova Central Sindical de Trabalhadores.** (2021). *V Congresso da Nova Central de Trabalhadores: Documento básico. Relatório de atividade*. Brasília.
- Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.** (2021). *Desigualdades de género en el mercado laboral argentino*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf). Consultado 15/1/22.
- onu Mulheres e Salvador, S.** (2021). *Análisis del impacto da pandemia en el mercado laboral, la desigualdad y la pobreza según género*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/05/analisis-del-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral>
- Organização Internacional do Trabalho.** (2019). *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal: Una guía para sindicatos*. Ginebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Pelocche, J., Mendy, M., Buffa, C., González, F., García Erramunspe, A. P., e Rodríguez, C.** (2020). *Mapa sindical Uruguay: Una cartografía desde la perspectiva del análisis de los recursos de poder*. Montevideo: FESUR.
- Pisani, M. et al.** (2020). *Emprendedurismo y cuentapropismo en Paraguay*. Assunção: Centro de Análise e Difusão da Economia Paraguaia - Banco Interamericano de Desenvolvimento.
- Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores.** (2010). *Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica, o acoso sexual en el ámbito laboral y sindical*. (O protocolo de assédio já não está disponível na internet. Esta nota de imprensa sustenta sua existência: <https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2010/5/hacete-respetar/>)
- Proyecto "Mujeres en lucha. Sindicalismo, memoria y resistencias".** (Em elaboração). FES Uruguai, ASM, Secretaria de Género, Equidade e Diversidade do PIT-CNT - Centro de documentação do PIT-CNT - Instituto Cuesta Duarte.
- Rodríguez, J. M., Cozzano, B., e Mazzuchi, G.** (2006). *Las relaciones laborales en el 2006*. Montevideo: Programa Modernização das Relações Trabalhistas, Universidade Católica.
- Rodríguez, T.** (2020, janeiro-junho). Representación sindical y activismos feministas: El caso de la Intersindical de Mujeres. *Revista del Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1). Janeiro-junho. Instituto de Estudos da América Latina e do Caribe (IEALC).
- Rojas Scheffer, R., e Ferraro, P.** (2020). *Sindicalismo paraguayo y participación de mujeres: Avances y desafíos*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

**Santana, I., Ferrari, M., e Costa, R.** (s. f.). *Margarida Alves: Uma mártir camponesa*. Recuperado de [http://need.unemat.br/4\\_forum/artigos/irani.pdf](http://need.unemat.br/4_forum/artigos/irani.pdf)

**Secretaría de Género del pit-cnt.** (2015). *Documento de Género, equidad y diversidad para el XII Congreso del PIT-CNT*. Recuperado de <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/documentos/item/239-documento-genero-equidad-y-diversidad-para-el-xii-congreso-del-pit-cnt>

**Secretaría de Género del pit-cnt.** (2018). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2018*.

**Secretaría de Género del pit-cnt.** (2021). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2021*.

**Sempreviva Organização Feminista.** (2020). *Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia*. Recuperado de [https://mulheresnapanemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio\\_Pesquisa\\_SemParar.pdf](https://mulheresnapanemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf)

**Soto, C., e Soto, L.** (2020). *Políticas antigénero en América Latina. Paraguay: El "buen" ejemplo*. Rio de Janeiro: Observatório de Sexualidade e Política.

**Transgresiones y osadías.** (2000). *Anuario Mujer 1997*. Assunção: CDE, p. 55.

**União Geral de Trabalhadores.** (2019, abril). *4o Congresso Nacional da União Geral dos Trabalhadores*. São Paulo.

**Universidad de la República e Instituto Cuesta Duarte.** (2021). *Informe preliminar: XIV Congreso del PIT-CNT. Noviembre 2021*. Observatorio de Vida Sindical. Montevideo: inédito.

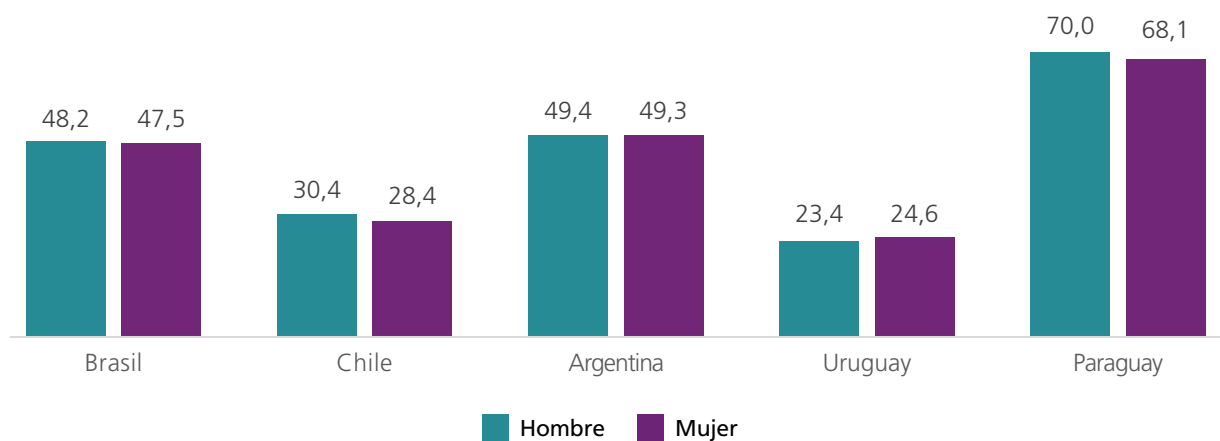
**Zub Centeno, M.** (2015). *La participación política electoral de las mujeres en Paraguay*. Assunção: ONU Mulheres.

## ANEXOS

Tabela 1.  
Centrais sindicais participantes da pesquisa

PAÍS	CENTRAL SINDICAL
Argentina	Confederação Geral do Trabalho Argentina (CGT)
	Central de Trabalhadores da Argentina -T (CTA-T)
	Central de Trabalhadores da Argentina - A (CTA-A)
Brasil	Central Única dos Trabalhadores (CUT)
	União Geral dos Trabalhadores (UGT)
Chile	Central Unitária de Trabalhadores do Chile (CUT)
Paraguai	Central Unitária de Trabalhadores Autêntica (CUT-A)
	Central Nacional de Trabalhadores (CNT)
	Central Unitária de Trabalhadores (CUT)
	Central Sindical de Trabalhadores do Paraguai (CESITP)
Uruguai	Plenário Intersindical de Trabalhadores-Convenção Nacional de Trabalhadores (PIT-CNT)

Figura 1.  
Proporção de empregos informais sobre o total, por sexo e países selecionados (2019)



Fuente: CEPALSTAT, CEPAL.

Tabela 2.  
Participantes da pesquisa

PAÍS	CENTRAL	NÚMERO DE PESSOAS ENTREVISTADAS	CARGO QUE OCUPAM
Argentina	CTA-A	5 dirigentes (mulheres)	Secretária de Gênero Membro de Comitê Diretivo Integrantes da Secretaria de Gênero
	CTA-T	2 dirigentes (1 mulher e 1 homem)	Secretária de Gênero Secretário de Relações Internacionais
	CGT	5 dirigentes (4 mulheres e 1 homem)	Secretária de Gênero Integrantes da Secretaria de Gênero Secretário de Relações Internacionais
	Sindicato	5 dirigentes (mulheres)	Secretária Geral Nacional Secretárias Gerais Provinciais
Brasil	CUT	2 dirigentes (1 mulher e 1 homem)	Secretária de Mulheres Vice-presidente da central
	UGT	3 dirigentes (2 mulheres, 1 homem)	Secretária de Mulheres Secretária de Saúde e Segurança do Trabalho Presidente da central
	Outras centrais (Intersindical, NCST)	2 dirigentes (mulheres)	Secretária de Mulheres
	Confederação	1 dirigente sindical (mulher)	Secretária de Mulheres
Chile	CUT	2 dirigentes (mulheres)	Secretária da Mulher Vice-presidente da central
	Sindicato	1 dirigente (mulher)	
Paraguai	CNT	3 dirigentes (1 mulher e 2 homens)	Presidente (H) Integrante do Comitê Executivo Nacional (H) Secretária de gênero (M)
	CUT	2 dirigentes (1 mulher e 1 homem)	Presidente (H) Secretária da Mulher (M)
	CUT-A	2 dirigentes (1 homem e 1 mulher)	Secretária geral (M) Presidente (H)
	CESITP	2 dirigentes (2 mulheres)	Secretária da Mulher Integrante do Comitê Executivo Nacional
Uruguai	PIT-CNT	3 dirigentes (2 mulheres e 1 homem)	Secretária da Mulher (atual e anterior) Dirigente sindical
	Sindicato	3 dirigentes (mulheres)	

Tabela 3.

**Indicadores do mercado de trabalho (%) países selecionados (15 anos ou mais)**

Países	Taxa de participação		Taxa de ocupação		Desocupação	
	Antes da pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)	Antes da pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)	Antes da pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)
Argentina	53,7	50,4	44,1	40,2	10,7	12,4
Brasil	59,2	48,8	45,7	40,5	14,0	15,7
Chile	53,2**	42,1**	48,4	40,4	8,0	11,0
Uruguai	58,6	54,4***	49,1	40,4	10,7	11,7***
Paraguai	59,1 (1ºT de 2020)	52,6 (2ºT de 2020)	53,1 (1ºT de 2020)	47,9 (2ºT de 2020)	7,8****	8,8****

\* Fonte: CEPALSTAT, CEPAL.

\*\* Os dados relativos ao Chile pertencem ao Instituto Nacional de Estatística.

\*\*\* Os dados relativos ao Uruguai pertencem ao Instituto Nacional de Estatística e referem-se a março de 2021.

\*\*\*\* Os dados de desemprego do Paraguai foram obtidos de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_759532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_759532.pdf)

## AUTORAS

**Cora Cecilia Arias.** Doutora em Ciências Sociais pela Universidade de Buenos Aires. Pesquisadora do CONICET, com sede no Centro de Inovação dos Trabalhadores (CITRA). Professora universitária e de pós-graduação da UBA e da FLACSO. Áreas de interesse: conflito no trabalho e organização coletiva, sindicalismo, trabalho e tecnologia.

**Marilane Oliveira Teixeira.** Doutora em Desenvolvimento Econômico e Social pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Professora e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP. Áreas de interesse: economia do trabalho, mercado de trabalho, relações trabalhistas, gênero e sindicalismo.

**A Fundação Friedrich Ebert (FES)**, fundada em 1925, é a fundação política mais antiga da Alemanha e foi criada para dar continuidade ao legado político de Friedrich Ebert, o primeiro presidente alemão eleito democraticamente. Como fundação política, nosso trabalho se rege pelos ideais e valores fundamentais da democracia social – liberdade, justiça e solidariedade – o que nos conecta à socialdemocracia e aos sindicatos livres. Como uma instituição privada de utilidade pública sem fins lucrativos executamos nosso trabalho de forma autônoma e independente.

**O Projeto Sindical Regional da FES (FSR)** tem como objetivo principal trabalhar em conjunto com o movimento sindical na América Latina e no Caribe para, desta forma, contribuir no fortalecimento da sua capacidade de elaborar propostas e estratégias para enfrentar os múltiplos desafios a nível nacional, regional e global.

O uso comercial de todos os materiais editados e publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) é proibido sem a autorização prévia por escrito da FES.

As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung, nem as da organização para a qual trabalham as autores e autores ou as das organizações que patrocinaram a pesquisa.

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Projeto Sindical para a América Latina e o Caribe  
Gral. Dr. Arturo J. Baliñas • Montevideú • Uruguai

Responsáveis:  
Dörte Wollrad | Diretora FES Sindical  
Viviana Barreto | Diretora de Projectos

Coordenação de publicações:  
Jandira Dávila y Susana Baison

Edição e revisão | María Lila Ltaif  
Arte e layout | SUBTE

Mais informação:  
[sindical.fes.de](http://sindical.fes.de)

Contato:  
[sindical@fes.de](mailto:sindical@fes.de)  
[coracearias@gmail.com](mailto:coracearias@gmail.com)  
[mari@uol.com.br](mailto:mari@uol.com.br)



## CENTRAIS

### As mulheres e a agenda de justiça de gênero no sindicalismo na América Latina e no Caribe



A pesquisa “As mulheres e a agenda da justiça de gênero no sindicalismo da América do Sul e do Caribe”, impulsionada pelo Projeto Sindical Regional para a América Latina e o Caribe da FES, teve como objetivo mapear a situação da participação das mulheres no movimento sindical da região e o nível de incorporação da perspectiva da justiça de gênero nas plataformas sindicais. Além disso, propôs analisar, a partir de um enfoque regional, os obstáculos presentes na realidade sindical para avançar na democratização e registrar as diferentes estratégias das mulheres na sua luta por participar e transformar as estruturas sindicais.



Foi realizado um estudo empírico baseado em enquetes e entrevistas efetuadas a dirigentes de 11 centrais sindicais dos cinco países do Cone Sul (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai).

Embora a situação não seja homogênea em todos os países nem em todas as centrais, os resultados deixam em evidência que as mulheres do Cone Sul conseguiram superar alguns dos obstáculos que limitam sua participação na vida sindical e atualmente têm uma presença significativa nas organizações. O contexto sociopolítico da sub-região certamente propicia o avanço das mulheres. No entanto, a situação geral favorável ao aumento da par-



ticipação feminina e ao reconhecimento de suas demandas não se traduz automaticamente na incorporação efetiva das sindicalistas nas centrais. Pelo contrário, trata-se de um longo caminho de luta e organização no qual as mulheres foram construindo estratégias diferentes e implementando iniciativas que permitam contornar as barreiras que dificultam sua incorporação em sindicatos e centrais.

Para mais informações sobre o tema, acesse: [sindical.fes.de](http://sindical.fes.de) | [sindical@fesur.org.uy](mailto:sindical@fesur.org.uy)

 [@fes\\_sindical](https://twitter.com/fes_sindical)  [@fes\\_sindical](https://www.instagram.com/fes_sindical)  [@FESSindicalALyC](https://www.facebook.com/FESSindicalALyC)  [@fes\\_sindical](https://www.youtube.com/fes_sindical)