



## **Masculinidades, gênero e sindicalismo: os desafios de equidade no Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas**

Ingrid Saraiva Tavares, RA: 199050

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Maria Carneiro de Araújo

### **Introdução**

Buscando analisar o sindicalismo contemporâneo a partir de uma perspectiva de gênero, raça e classe, o objetivo central da pesquisa foi compreender como o Sindicato<sup>1</sup> atua em relação às desigualdades de gênero e como incorpora na sua pauta as reivindicações das trabalhadoras metalúrgicas. Dentro disso, buscou-se entender como se dá a inserção das mulheres na direção do Sindicato em questão, avaliar se continua válida a caracterização do espaço sindical como um espaço masculino e, por fim, entender o lugar, no conjunto das demandas prioritárias para a negociação com o patronato, que ocupa o combate às desigualdades de gênero e raça nas empresas.

### **Materiais e Métodos**

A obra de Cinzia Arruzza (2015) apresenta o instrumental teórico de análise das relações de gênero, raça e classe no qual este estudo se baseia, ou seja, a teoria da reprodução social, também chamada pela autora de teoria unitária. Partindo dessa perspectiva, o processo de acumulação capitalista, para além da exploração de classe, também necessita de determinados tipos de trabalho não remunerado para a reprodução e manutenção da força de trabalho, das necessidades de provisionamento e cuidado. Essa reprodução é o que organiza a lógica das interações de gênero, raça e classe, considerando suas características específicas. O capitalismo, deste modo, é uma relação social, uma totalidade articulada, complexa e contraditória onde opressão, dominação e exploração se expressam (ARRUZZA, 2015, p. 56).

A proposta de estudo deste Sindicato foi baseada em duas perspectivas: a primeira é a comunicação da direção sindical com a base dos e das trabalhadoras. A segunda é a vinculação das propostas e concepções da diretoria com as reivindicações. Assim, a proposta foi de analisar a forma de atuação política do Sindicato, observando nos seus discursos e assembleias a sua capacidade de defender os e as trabalhadoras e combater as desigualdades de gênero e raça. Desta forma, a metodologia proposta para alcançar estes objetivos consistiu em cinco partes: levantamento e leitura da bibliografia, análise de dados, análise documental, observação de assembleias e reuniões e, por fim, entrevistas presenciais em profundidade. Em razão da pandemia de COVID-19 no Brasil e no mundo desde março de 2020, com consequências ainda imprevisíveis, as observações e entrevistas que se dariam de forma presencial não puderam acontecer. No entanto, apesar destas dificuldades, a pesquisa pode prosseguir e produzir resultados, que serão apresentados a seguir.

#### **1. Discussão teórica**

A partir do marco teórico analisamos as relações de gênero e raça no sindicalismo. Situando a partir das mudanças ocorridas no contexto da reestruturação produtiva na produção capitalista seus impactos nas condições de trabalho. A reestruturação produtiva, segundo Ferreira e Araújo, constitui um padrão de organização e gestão da produção capitalista que reconfigura o mundo do trabalho, aumentando a complexidade, diversidade e heterogeneidade da classe trabalhadora. Cresce a instabilização, que atinge em especial as mulheres e a negritude, disseminando a precarização. Atualmente esse processo se aprofunda: é a escalada do “precariado” - a junção do proletariado com o

---

<sup>1</sup> Para uma leitura mais fluida, referencio-me ao Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região apenas como “Sindicato”

trabalho precário e sem direitos, que desafia o sindicalismo tradicional pautado em condições estáveis e formais de trabalho. (LEDWITH; WALSH, 2017).

Segundo Ledwith e Walsh (2017), enquanto globalmente a tendência geral de filiações sindicais é de queda, há um aumento entre mulheres, imigrantes, minorias étnicas e religiosas que não se reverteu em nas direções dos sindicatos. A jornada tripla - vida sindical, laboral e familiar - é um desses aspectos que dificulta a participação política desses setores, somado à construção masculina do sindicatos. No setor metalúrgico, percebemos que o trabalho produtivo e a divisão sexual do trabalho de reprodução social são atributos importantes para a construção da identidade social masculina.

Nesse sentido, analisamos o aspecto da masculinidade: o imaginário coletivo de quem é o sindicalista, é de um homem “varão, heterossexual, branco, trabalhador de colarinho azul”(FIGUEROA, MARTÍNEZ, 2019, p.61, tradução nossa), características que são com frequência opostas à de uma mulher trabalhadora. A cultura organizacional e a prática sindical refletem valores masculinizados, materializada, por exemplo, em coordenadas masculinas de conflitos, tensionamentos, luta de egos e competitividade pelos postos de responsabilidade, que tendem a desmotivar as mulheres.

Na discussão racial, a hipótese levantada por Mary Castro (1996) é a de que há uma desracialização objetiva e subjetiva da classe trabalhadora nos sindicatos. Mesmo com dificuldades, as demandas de gênero já conseguiram certa legitimidade, tratando-se de um fator de identidade das mulheres sindicalistas, fazendo com que estas questões sejam levantadas no interior dos sindicatos, de dentro para fora. Ao se considerarem antirracistas, as questões de raça passam para o outro externo, sendo levantadas a partir do movimento negro e apoiadas pelos sindicalistas, em um movimento apenas para fora do sindicato. Não é refletida como parte de um sistema de privilégios que também existe dentro das direções sindicais. Isso também é relacionado à dificuldade de identificação racial da classe trabalhadora no geral.

## 2. Análise de dados

Nesta seção, apresento os principais resultados encontrados nos dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos).

Na PNAD (Contínua), foram analisadas as características da população ocupada e sindicalizadas nacionalmente, com os dados coletados a partir de visitas em domicílios, divulgada trimestralmente pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no período de 2012 a 2018. O estudo apontou, no período, uma oscilação do emprego, com queda do contingente de pessoas ocupadas mais acentuada entre os homens. Além disso, houve um crescimento do trabalho por conta própria e do setor privado sem carteira assinada. Nas taxas de sindicalização por região, o Nordeste foi a única região a apresentar percentual de mulheres sindicalizadas superior aos homens, enquanto na região Sudeste foi o contrário: não só a taxa de sindicalização masculina foi superior à feminina, como foi onde essa diferença era a maior. No entanto, essa diferença foi de apenas 1.0 ponto percentual a mais para os homens.

Já os dados do DIEESE foram extraídos da RAIS e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), a partir de registros administrativos da Secretaria de Trabalho<sup>2</sup>, sendo referentes à inserção de gênero e raça no emprego metalúrgico brasileiro de 2008 a 2017. Esses dados apontam que, no período, houveram mais de 235 mil postos de trabalho no setor metalúrgico, representando uma queda de 11.3% na base de trabalhadores. As desigualdades de gênero e raça no setor aparecem de forma potencializada, apresentando uma diferença salarial entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras importante, que se aprofunda em escolaridades de níveis superiores.

Um dado importante do estudo foi que os mais afetados pelo desemprego foram os metalúrgicos com maiores salários. Assim, enquanto observou-se um crescimento de 3,5% de metalúrgicos negros no período, foram os homens brancos que sentiram os efeitos do desemprego. Isso se explica porque metalúrgicos negros estão mais presentes em segmentos com menores remunerações e altas taxas de rotatividade (DIEESE, 2018). Apesar do setor metalúrgico ser caracterizado pela alta

---

<sup>2</sup> Sub-pasta do Ministério da Economia, que anteriormente era o Ministério do Trabalho.

formalização do trabalho e contratações típicas, ele não escapa da tendência aprofundada com Reforma Trabalhista de 2017: substituição de trabalhadores com salários mais altos por aqueles com remuneração menores para redução de custos na forma de aumento da precarização e da flexibilização dos contratos de trabalho.

No caso da RAIS, um relatório de informações sobre empregadores e empregados solicitado anualmente pela Secretaria de Trabalho o interesse foi investigar os dados de Campinas e região (que compõem a base territorial do Sindicato) sobre desligamentos, escolaridade e rendimentos por sexo<sup>3</sup> na categoria metalúrgica, de 2014 a 2018. Esses dados confirmam a tendência nacional apontada pelos dados anteriores, isto é: homens foram os mais atingidos pelas demissões e a diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade.

No entanto, diferentemente do diagnóstico apontado pelo DIEESE, a disparidade salarial entre homens e mulheres existe em todos os níveis de escolaridade, não apenas nos salários mais altos. Destaca-se a discrepância nos salários dos trabalhadores com até o 6º ano do Ensino Fundamental completo, de 33.38% e com o Ensino Fundamental completo, de 33.46%. Já nas remunerações maiores, destacam-se as e os trabalhadores com Mestrado e Ensino Superior completo, onde a diferença salarial chega a 42.1% e 38.39%, respectivamente.

### 3. Análise de documentos

Nesta parte o objetivo foi investigar a comunicação da direção sindical com a base de trabalhadores, verificando as concepções da diretoria e a vinculação com as demandas da categoria. Desta maneira, foram analisados em especial: as Convenções Coletivas de Trabalho, isto é, o instrumento de negociação com o patronato, e os jornais do Sindicato “Folha de Metal”.

No que se refere às Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), foram analisadas no total sete, abrangendo o período de 2019 a 2020. Sobre as cláusulas econômicas, destacamos o acordo com as empresas Dell, Gevisa, Bently e Lemasa. Neste acordo, 1/3 da mesa de negociação eram mulheres, tanto da parte do sindicato dos trabalhadores quanto dos patrões<sup>4</sup>. Também foi a negociação que apresentou as melhores condições sobre as cláusulas econômicas, de todas as CCTs, com a maior porcentagem de reajuste salarial (4%), teto salarial (R\$9.500,00) e taxa fixa de aumento para salários superiores ao teto (R\$380,00).

As cláusulas sociais foram classificadas em dois tipos: cláusulas “de gênero”, isto é, abarcando as demandas específicas relacionadas às relações de gênero no trabalho, e de condições de trabalho. Sobre as de condições de trabalho destacadas, algumas CCTs apresentavam cláusulas específicas sobre água potável e revista. Chamou a atenção o fato de precisar ter um ponto no acordo que previa a obrigatoriedade das empresas fornecerem água limpa e tratada para as e os trabalhadores, indicando uma possível precarização do trabalho. Já o item sobre o sistema de revista nos funcionários, o que enfatizamos é o fato do acordo não prever nenhum tipo de acompanhamento pelo Sindicato, para verificar excessos e extrapolações que poderiam ocorrer, especialmente relacionados à discriminação de gênero e racial.

Sobre as demandas de gênero, em todas as convenções em que foi possível analisar as cláusulas sociais<sup>5</sup>, apresentaram: auxílio creche, licença maternidade de 180 dias, inclusive para empregada adotante, licença paternidade, licença em caso de aborto, licença para casamento, ausência justificada caso ocorra alguma emergência envolvendo os familiares, e garantia de emprego e salário ao trabalhador em idade de prestação do serviço militar. Observa-se que, sobre o serviço militar, é a única que prevê garantia de emprego e salário, enquanto no caso das gestantes, é previsto apenas a garantia de emprego, e no caso da funcionária que sofrer aborto, é garantido emprego ou salário.

Também observamos que a grande maioria das demandas das mulheres são relacionadas à maternidade, o que demonstra que existe uma certa correlação feita entre as trabalhadoras e seu

---

<sup>3</sup> Essa divisão sexo é feita pela RAIS. Por este motivo, não foi possível abordar outros espectros de identidade de gênero existentes nos estudos atuais sobre gênero. Também não foi possível obter o recorte racial neste banco de dados.

<sup>4</sup> Não foram todas as convenções que indicavam quem estava presente nas negociações, tanto do lado do Sindicato quanto das patronais, dificultando analisar se há diferença quando existem mais mulheres na mesa de negociação.

<sup>5</sup> No acordo com as empresas Dell, Gevisa, Bently e Lemasa, há a renovação das cláusulas sociais, não apontando, no entanto, quais são essas cláusulas renovadas, impossibilitando a sua comparação com as demais convenções.

Sindicato ao seu papel como mães, além de desresponsabilizar os trabalhadores que são pais. Isso é materializado, por exemplo, no auxílio creche ser uma obrigatoriedade apenas nas empresas com mão de obra feminina, e na licença a maternidade para mulheres adotantes, não prevendo que homens também podem ser pais, adotantes, necessitar de um tempo de licença maior e, também, de receber o auxílio creche. Se comparamos as pautas negociadas nos acordos coletivos do mundo - como os temas de combate à violência doméstica, ao assédio sexual e bullying no trabalho, salário igual para trabalho igual, licença parental e menstrual, entre outros - que aparecem nos estudos de Ledwith e Walsh (2017, p.309), percebemos que ainda há muito caminho pela frente.

No caso dos jornais sindicais, “Folha de Metal”, foram analisados, no total, 88 jornais, no período de 2014 a 2020. A tática de greves, paralisações e ações judiciais são utilizadas com frequência, a sua maioria por pautas defensivas: contra as demissões, pelo pagamento de salários e benefícios, contra o assédio moral, entre outros. Podemos perceber que a convocação para assembleias e atos políticos são frequentes, e atividades de formação ocorrem de forma esporádica, a maioria acerca do tema da saúde do trabalhador e condições de trabalho. Além disso, também aparecem atividades e informes chamados pelo Coletivo de Gênero e Diversidade Sexual e de Combate ao Racismo para discutir direito das mulheres e da negritude, respectivamente nos meses de março, onde é comemorado o Dia Internacional da Mulher, e novembro, mês da Consciência Negra.

Com relação às questões de raça e gênero, foi possível perceber quatro movimentos. O primeiro é a tentativa de abordagem sobre classe, gênero e raça de maneira integrada, feita, em grande maioria, pelo Coletivo de Gênero e Diversidade Sexual. Considerando o volume de jornais publicados por ano, uma média de 10 a 15, são poucos os jornais em que aparecem esta abordagem, e, quando aparecem, a maior parte é no mês de março onde comemora-se o Dia Internacional da Mulher.

O segundo movimento é uma tentativa de interação, mas que ocorre de forma parcialmente desconexa, demonstrando a debilidade de articulação que o Sindicato possui em relação às pautas de gênero e raça, fazendo aproximações desconexas dessas categorias. Este tipo de abordagem aparece com mais frequência do que a apontada anteriormente.

O terceiro movimento é a reprodução das opressões, especialmente de gênero, para referir-se à investida dos patrões contra os direitos dos trabalhadores. Por exemplo na edição 336, de 2016, o Sindicato expõe a prioridade dos patrões em atacar direitos utilizando de forma pejorativa expressões caracterizadas como femininas: “Negociado sobre o legislado: a menina dos olhos dos patrões” (FOLHA DE METAL, 2016, p.2).

Por fim, o último movimento observado é que há um apagamento, principalmente das questões raciais. A questão racial aparece como uma preocupação relativamente mais recente do que a discussão sobre gênero. Além da diferença de 7 anos entre a criação dos coletivos, diferentemente do Coletivo de Gênero e Diversidade, não há matérias publicadas pelo Coletivo de Combate ao Racismo, além de informes de atividades no mês da consciência negra. Assim, este aspecto dá sinal para a confirmação da hipótese de Castro (1996) sobre haver uma desracialização objetiva e subjetiva da classe trabalhadora nos sindicatos.

### **Considerações finais e desdobramentos**

A partir do levantamento bibliográfico foi possível obter elementos acerca do panorama geral das organizações de trabalhadores e de suas estratégias no conflito entre capital e trabalho, verificando também como as relações de gênero e raça se inserem neste processo. Na discussão de masculinidade, percebemos que o trabalho produtivo e a divisão sexual do trabalho de reprodução social são atributos importantes para a construção da identidade social masculina, o que também possui influências no imaginário social do que é ser um sindicalista.

Sobre os dados analisados, foi possível observar que, na região de Campinas, os mais afetados pela crise no que se refere ao desemprego, foram os homens metalúrgicos. Diferentemente dos dados nacionais, observou-se que a disparidade salarial entre homens e mulheres é uma realidade em todos os níveis de escolaridade, nos salários mais próximos ao piso e superiores ao teto salarial. A entrada de mulheres e da negritude, por receberem salários menores e estarem em postos de trabalho mais precarizados são elementos importantes para entender a necessidade das desigualdades de gênero e

raça no processo de exploração do sistema capitalista. No entanto, é necessário um estudo mais específico acerca das dinâmicas de raciais na região.

No que se refere aos jornais e as convenções coletivas de trabalho, é importante destacar que as demandas de gênero, quando aparecem, são relacionadas às mulheres trabalhadoras enquanto mães. Demandas do movimento feminista como salário igual para trabalho igual, maior tempo de licença paternidade pelo reconhecimento que o cuidado dos filhos não é apenas uma função das mulheres, não aparecem em nenhum dos jornais do período analisado. A partir do fato de serem 15% de mulheres na direção, em uma categoria onde 20% da base são trabalhadoras, é possível inferir que o Sindicato ainda é um espaço masculino, com subrepresentação feminina.

Considerando o percentual significativo de mulheres e homens negros (cerca de 30% da base de trabalhadores, de acordo com os dados do DIEESE) presentes na categoria metalúrgica, a hipótese da desracialização subjetiva e objetiva da classe apresentada por Castro (1996) é bastante forte. Isto porque apesar de negros e negras serem uma parcela significativa da categoria, as questões de raça aparecem pouco ou de forma quase nula, em comparação às pautas de gênero, quando analisamos a narrativa da direção do Sindicato através de seus jornais.

Por fim, é possível observar que há uma preocupação recente do Sindicato com a discussão de gênero e raça. No entanto, a falta histórica desta complementaridade pode ser vista na debilidade de compreensão de que estas relações sociais estão articuladas no que é a dinâmica de opressão, dominação e exploração da sociedade capitalista, implicando no apagamento, na reprodução ou desconexão de alguns destes elementos. Para compreender este processo na sua totalidade, é necessário analisar o cotidiano das relações e dinâmicas sindicais, bem como o contato da direção com a base de trabalhadores. Infelizmente, a eclosão da pandemia do novo coronavírus impediu vermos estas questões materialmente nesta pesquisa. Por isso, a próxima Iniciação Científica, que já encontra-se em curso, será essencial, com a realização de entrevistas com sindicalistas da diretoria, dos coletivos de Combate ao Racismo e Gênero e Diversidade Sexual, e militantes de base.

### **Referências Bibliográficas**

ARAÚJO, A. FERREIRA, V. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: Rocha, Maria Isabel Baltar (org) Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Ed. 34, 2000.

ARRUZZA, C. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. Revista Outubro, nº 23, p. 33-58, 2015.

DIEESE. Raça e gênero no emprego metalúrgico no Brasil: continuidades e mudanças. Rede Metalúrgicos, novembro/2018. Disponível em: <[https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/rede\\_metalurgicos\\_genero\\_raca.html](https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/rede_metalurgicos_genero_raca.html)>. Acesso: 13/09/2019

FIGUEROA, E. B.; MARTÍNEZ, B. R. Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. Sociología del Trabajo, p. 53-72, 2019.

FOLHA DE METAL. Governo quer arrancar tudo dos trabalhadores para dar aos patrões. Jornal do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, nº 336, agosto/2016. Disponível em: <[http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/Geral\\_336.pdf](http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/Geral_336.pdf)>. Acesso: 09/01/2020.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua: Características adicionais do mercado de trabalho : 2018. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101694>>. Acesso: 14/10/2019

LEDWITH, S.. WALSH, T. Mulheres e sindicatos pelo mundo. In: LEONE, E.; KREIN, J.; TEIXEIRA, M. (Org). Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesisit, 2017. p. 291-318

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. Convenções Coletivas. 2019. Disponível em <<http://www.metalcampinas.org.br/convencoes-coletivas/>>. Acesso: 02/03/2020