

Artigo Original

Sindicalismo de movimento social e feminismo: a organização das mulheres na CUT¹

 **Deise Aparecida Recoaro¹**

¹Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra - FEUC e Centro de Estudos Sociais - CES da Universidade de Coimbra. Coimbra, Portugal.
deise.recoaro@gmail.com

DOI: 10.1590/3811007/2023

Resumo: O problema central deste trabalho é demonstrar como a atuação das mulheres sindicalistas na Central Única dos Trabalhadores (CUT) possibilitou o desenvolvimento de estratégias próprias do modelo de sindicalismo de movimento social (SMS), graças à parceria com o feminismo. O SMS é um conceito relativamente novo na produção acadêmica brasileira, porém muito evocado por autores estrangeiros como saída para a crise dos modelos sindicais existentes. As mulheres abraçam novas causas graças às contribuições teóricas e analíticas do feminismo, que desnaturalizou as diferenças por meio de conceitos, como de gênero, divisão sexual do trabalho, e da adoção de estratégias, como transversalidade e interseccionalidade. O feminismo também politizou a compreensão das sindicalistas sobre a necessidade de incorporar a luta antissistêmica. Ao refletir sobre o modelo de sindicalismo e a atuação das mulheres, este trabalho questiona: as mulheres aprimoraram o modelo de SMS?

Palavras-chave: sindicalismo; CUT; sindicalismo de movimento social; mulheres sindicalistas; feminismo

Social movement unionism and feminism: the organization of women at CUT

Abstract: The central problem of this work is to demonstrate how the performance of women unionists in the Central Única dos Trabalhadores (CUT) enabled the development of strategies specific to the social movement unionism model (SMU), thanks to the partnership with feminism. SMS is a relatively new concept in Brazilian academic production, but it is often evoked by foreign authors as a way out of the crisis of existing union models. Women embrace new causes thanks to the theoretical and analytical contributions of feminism, which denaturalized differences through concepts such as gender, sexual division of labor, and the adoption of strategies such as transversality and intersectionality. Feminism also politicized the understanding of trade unionists about the need to incorporate the anti-systemic struggle. When reflecting on the unionism model and the role of women, this work asks: have women improved the SMU model?

Keywords: unionism; CUT; social movement unionism; women trade unionists; feminism

¹ Este artigo é uma versão resumida derivada da tese de doutoramento defendida por mim em junho de 2022, sob o título "Sindicalismo de Movimento Social e a organização das mulheres na CUT: uma inspiração feminista." (Recoaro, 2022). É também fruto de debates e contribuições advindas da apresentação que fiz no seminário temático ST62: Trabalho e ação coletiva em contextos de crise do 46º Encontro Anual da ANPOCS, realizado entre os dias 12 e 19 de outubro de 2022.

Artigo recebido em: 25/10/2022 | Aprovado em: 26/03/2023



Este é um artigo publicado em acesso aberto (*Open Access*) sob a licença *Creative Commons Attribution*, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Introdução

O sindicalismo de movimento social (SMS) é um conceito relativamente novo, pouco citado no Brasil e visto por muitos autores estrangeiros como uma saída para a crise de representação que os sindicatos vêm sofrendo em decorrência das mudanças no mundo do trabalho. Considerado por alguns como um modelo (Seidman, 1994; Costa, 2011, 2018; Waterman, 2002, 2008) e por outros como uma estratégia (Galvão, 2014; Dias, 2011), o SMS visa revitalizar o movimento sindical, mediante parceria com outros movimentos sociais, parceria esta que funciona como uma espécie de agente de integração e diálogo social. Por isso, segue uma linha ideológica de respeito à diversidade e à pluralidade, em uma relação horizontalizada de democracia (Tapia e Alberti, 2019), possuindo como estratégia representar interesses para além da pauta trabalhista. O SMS é característico de países em que não há liberdades democráticas consolidadas e nos quais ocorrem periódicas crises sistêmicas (Scipes, 2014; Munck, 2010).

O “*novo sindicalismo*”, praticado antes da criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), foi uma das inspirações para o modelo de SMS e chamou a atenção da pesquisadora Gay Seidman (1994),² que destaca o potencial de mobilização e envolvimento da militância sindical frente às questões nacionais, tanto no combate ao regime militar e na luta por democratização, como nos movimentos sociais em prol de uma vida digna nos centros urbanos. Mesmo em um ambiente de repressão política, de controle das entidades sindicais e de falta de uma cultura operária, devido à industrialização tardia, a militância tomou o sindicato, fez greve, fundou um partido e derrotou o sistema, além de lutar por políticas públicas como transporte e habitação, em uma conjuntura de expansão da industrialização e da urbanização.

No entanto, as mudanças conjunturais do país, os efeitos da globalização e a reestruturação do trabalho aos moldes do neoliberalismo alteraram suas principais características. Para Roberto Vêras Oliveira (2011), o “*novo sindicalismo*” surge com uma atuação nacional contra-hegemônica e classista, e como resultado da luta dos movimentos contra a ditadura. Tanto Seidman (1994) como Oliveira (2002) destacam essa passagem do sindicalismo como movimento para o sindicalismo instituição, na medida em que o mercado de trabalho se expande, que a economia cresce e os sindicatos passam a firmar acordos coletivos.³

A CUT nasceu em 1983, durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat) e, em 1984, foi realizado o 1º Congresso Nacional da CUT (Concut), ambos com mais de 5 mil delegados e delegadas. O registro da delegação por sexo passa a valer a partir do 2º Concut, no qual as mulheres representavam 24% da delegação.⁴ No ano de fundação, em 1983, as mulheres já reivindicavam a criação de um Departamento das Mulheres, apesar de terem perdido em plenário a votação pela sua implementação. Por outro lado, a partir daquele mesmo ano, mantiveram-se organizadas e, na maioria das vezes, unificadas entre as diversas tendências políticas para se fazerem presentes e ativas nas instâncias decisórias da CUT.⁵

A Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNQMT) da CUT é criada a partir do 2º Concut, em 1986, no auge das grandes greves e do fortalecimento da esquerda no Brasil, cuja maiores expressões representativas eram o Partido dos Trabalhadores (PT) e a própria CUT.

² A autora compara a experiência do Brasil e da África do Sul quanto à atuação da militância sindical operária em combate aos regimes autoritários, como o regime militar e o *apartheid*.

³ Aprofundo melhor o conceito de sindicalismo de movimento social (SMS) no artigo publicado na Revista BIB n. 93. (Recoaro, 2020).

⁴ No 1º Concut não foi registrada a participação dos delegados e delegadas por sexo.

⁵ Mesmo não sendo aprovada, a proposta de criação do Departamento de Mulheres no 1º Conclat demonstra a convicção das mulheres de que a democratização dos espaços políticos, em uma sociedade que se desejava justa e igualitária, exigia o respeito às diferenças e à diversidade. (Lima et al., 2006, p.13).

Neste mesmo período, as mulheres contrariam aqueles, e até mesmo aquelas, que as acusavam de dividir a classe trabalhadora com a criação desses espaços voltados para as questões de gênero.⁶

Neste artigo, optei por apresentar dois processos tangentes à organização das mulheres na CUT que, a meu ver, não se esgotam em si mesmos, mas perduram ao longo do tempo e se fazem presentes atualmente: o da organização e o das lutas. Esses processos visam provocar transformações em direção às relações mais igualitárias de gênero, dentro e fora do movimento sindical; no entanto, como todo movimento por mudanças, provocam reações e resistências.

Em outras palavras, o processo de organização em um ambiente adverso exige, das dirigentes, estratégias de manutenção e ampliação dos espaços. O processo de lutas, por sua vez, confronta-se com as barreiras impostas pela secundarização das pautas e limites de participação nos espaços de poder. Por fim, a partir dos dados coletados e entrevistas,⁷ explícito as principais evidências que fazem crer que a organização das mulheres da CUT é a que mais se aproxima do modelo de SMS. Para isso, utilizo-me de três características fundamentais que definem o SMS: a parceria com os movimentos sociais, a ampliação da pauta sindical e o papel transformador que assume.

Processo de organização: pela inserção, formação e unidade

A primeira forma oficial de organização se deu com a criação, em 1986, de uma comissão sindical, chamada de Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNQMT), ligada à Secretaria de Políticas Sindicais da CUT. Fundada durante o 2º Concut, tal comissão foi uma iniciativa de um coletivo de mulheres (dirigentes e feministas) do órgão.

A expressão “sobre a questão” da mulher trabalhadora foi utilizada como uma estratégia para não fazer desse espaço um gueto isolado das demais políticas da CUT, isto é, para que as especificidades das mulheres fossem tratadas do ponto de vista da ação sindical (Lima, 2005). Ao mesmo tempo, mostrava-se como um formato menos ameaçador diante das acusações de que as mulheres dividiam a classe,⁸ pois não se tratava de uma comissão “de” mulheres, e sim “sobre as questões” de mulheres (Delgado, 1996, p.56).

Passados alguns anos, a CNQMT perde a vinculação com a Secretaria Políticas Sindicais e passa para o guarda-chuva da Secretaria de Políticas Sociais, que, por sua vez, foi criada no 3º Concut. As mulheres da CUT resistiram em migrar para essa secretaria alegando que a questão da mulher ainda não tinha sido incorporada pela Central, enquanto uma política sindical. Mas, conforme descreve Delgado (1996), essa não era uma estratégia prioritária para a CNMT, pois já havia uma demanda por uma secretaria própria, das mulheres. Além disso, neste mesmo período, abandona o termo “questão” e passa a ter status de direção executiva, ou seja, passa a frequentar as reuniões da Direção Executiva Nacional. Essas deliberações surgiram em resposta à ofensiva das mulheres nos inúmeros debates sobre as cotas e para evitar a criação de uma secretaria com orçamento próprio, e também para “compensar” a saída da CNMT da Política Sindical para a Secretaria de Política Sociais.

⁶ No livro de comemoração dos 20 anos da organização das mulheres na CUT é latente a necessidade das mulheres que estiveram à frente desse processo de organização revelarem “toda a dor e toda a delícia” de serem e estarem nesses espaços. A obra é um sinal de alerta de quem tem plena consciência do risco do apagamento histórico das mulheres na construção da maior central sindical do país. O livro é também uma forma de alertar sobre os riscos do retrocesso, caso as novas lideranças não venham a se apropriar das conquistas, por mais modestas que possam parecer (Lima et al., 2006).

⁷ Para preservar o anonimato das pessoas entrevistadas, não cito nomes e sim cargos numerados aleatoriamente para diferenciá-las, assim como o ano que a entrevista foi realizada.

⁸ Os estudos de Souza-Lobo (2011) não deixam de ser uma resposta de que, em vez de acusarem, os sindicalistas deveriam reconhecer que a “Classe Trabalhadora tem dois sexos” - título do livro da autora.

Em 2003, foi criada a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT), no 8º Concut. Pode-se dizer que quase vencida pelo cansaço daquelas que defendiam a manutenção da Comissão, pois essa polêmica tomava boa parte dos congressos e já não havia mais novidades nos argumentos, tanto a favor como contra a criação da Secretaria. Contudo, pouca coisa mudou entre esses dois formatos, pois a Comissão já tinha adquirido respeito, visibilidade e recursos (contava até com assessoria própria) suficientes para intervir nos diversos espaços dentro e fora da Central.

Independentemente do formato - de saber se é comissão ou secretaria - ou do conteúdo - se incide "sobre a questão" ou "da mulher trabalhadora" -, uma coisa não mudou: o Coletivo Nacional de Mulheres, como parte da SNMT, permaneceu ativo desde sua gênese. No início, com participação mais livre de mulheres sindicalistas ou não, oriundas de movimentos sociais, feministas ou intelectuais, conforme relata em entrevista uma destacada militante feminista:

A gente fazia muitas oficinas sobre saúde da mulher, mas a gente discutia os temas do feminismo. E no 8 de Março de 86, a gente, em um dos grupos, que era mulher e trabalho, tinha interesse em entrar mais nesse tema do trabalho. No grupo mulher e trabalho a gente conversou sobre o fato que naquele ano ia ser o congresso da Cut. E começamos então, e tiramos ali, naquele grupinho, de fazer alguma coisa pra ter alguma discussão no congresso da Cut. [...] Num primeiro momento eu fui parte da Comissão, como integrante, para tentar organizar as reuniões [...] era meio aberto o formato da Comissão, só mais tarde que foi tendo uma estrutura [...] mas nesse primeiro momento que a gente tinha uma organização ainda mais movimentista, nesse sentido, que a gente estava contando meio com quem apareceu no trabalho lembrando muita gente passou pelas primeiras reuniões da comissão de mulheres da Cut, que depois não ficou (Feminista 1, 2018).

A fim de envolver os ramos profissionais e regulamentar o funcionamento do Coletivo Nacional de Mulheres da CUT,⁹ ficaram estabelecidos os seguintes critérios de participação: ter uma representante por tipo de organização, horizontal (CUTs estaduais) e vertical (ramos de atividade); contar com a livre presença de mulheres que compõem a direção da executiva, identificadas ou não com as questões de gênero. Com uma certa regularidade de reuniões, o coletivo constitui-se em um espaço de reflexão e formulação política, além de formar muitas mulheres que ganhavam projeção em suas entidades de origem, pois passavam a falar e encaminhar demandas em nome de uma organização nacional. "As estratégias e as metodologias de trabalho adotadas tiveram como resultado a incorporação pela CUT, atualmente, da perspectiva de gênero na sua política sindical e na sua estrutura vertical e horizontal" (Lima et al., 2006, p.13).

Portanto, era muito importante para essas mulheres uma forma organizativa que tivesse como estratégia a ocupação, a ampliação e a consolidação de espaços (Delgado, 1996, p. 58). Já para as autoras Ledwith e Walsh (2017), a ação de mulheres diante daquilo que elas chamam de "déficit de democracia de gênero", tem como estratégia "Os Três R's": reconhecimento, representação e recursos.

Mulheres querem ter reconhecidos seus direitos a tratamento igualitário e paridade com os colegas homens; ter suas vozes e afiliações representadas em seu sindicato; e em terceiro lugar, essas demandas necessariamente envolvem realocação de recursos dos sindicatos (Ledwith e Walsh, 2017: 301).

Inspirada nas categorias criadas a partir dessas análises, essas duas estratégias apresentadas se somam e resultam na organização das sindicalistas da CUT, aquilo que chamarei de "Quatro Ps": presença, política, poder e participação. Isso porque, ao ocuparem ou exigirem reconhecimento, com a criação da CNQMT, as mulheres sindicalistas conseguem marcar presença e quebram a hegemonia masculina. Quando a CNMT adquire status de Secretaria e conquista um assento na Direção Executiva, elas ampliam sua influência e representação, e dessa forma é testada sua força política na estrutura.

⁹ Conforme Estatuto (CUT, 2012), as Confederações e as Federações Nacionais por ramo de atividade constituem instâncias organizativas da estrutura da CUT, e representam as seguintes atividades profissionais: metalúrgico, químico, educação, vestuário, seguridade social, transporte, vigilantes, servidor público federal, servidor público municipal, técnico universitário, alimentação, construção, comércio, financeiro, agricultura familiar, setor público rural, processamento de dados, jornalista, aposentados e empregado público estadual.

Com a instituição da SNMT, as mulheres consolidam sua organização, com recursos próprios, e conquistam um espaço de poder, mesmo que relativo, como veremos adiante.

Por fim, a atuação do Coletivo Nacional e a parceria com o movimento feminista, desde o início, possibilita uma participação ativa de mais mulheres em todo o processo, democratizando as decisões e formulações na política de gênero da CUT. Conforme a Figura 1, as esferas representam, tanto a forma de organização das sindicalistas, como a potência política que vai se ampliando ao longo do tempo e dos processos de constituição das três diferentes estruturas: CNQMT - CNMT - SNMT. Para cada uma delas, destaquei a principal marca em termos de organização: presença, política e poder.

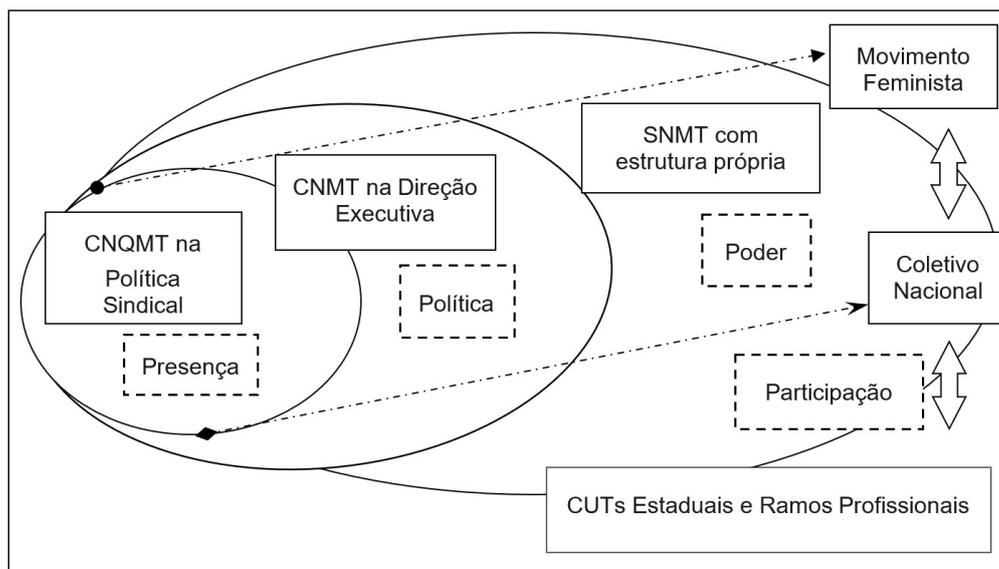


Figura 1: Esquema de organização das mulheres na CUT

Fonte: Elaborado pela autora.

As duas linhas pontilhadas paralelas às formas de organização indicam a trajetória do movimento feminista e do Coletivo Nacional. O movimento feminista, nos primeiros momentos, participou de forma orgânica da construção da organização das mulheres na CUT e atuou em consonância com o Coletivo Nacional de Mulheres. É considerado como o primeiro modelo de coletivo em torno de um tema na Central. Existe uma interação, uma troca constante de experiências e conhecimento entre o movimento feminista e o Coletivo Nacional, com forte repercussão na estrutura da CUT, tanto horizontal como vertical, ou seja, nas CUTs estaduais, nos sindicatos e nos ramos de atividade.

Formação: a teoria como aliada

Com a conquista de um espaço de auto-organização das mulheres na CUT, era preciso garantir sua funcionalidade, permanência e expansão, por meio, tanto da CUT nacional como dos Estados e sindicatos, a partir dos ramos de atividades. Caso contrário, essa estrutura não teria sustentação, pois, em termos numéricos, contava com poucas mulheres nas direções sindicais. Por esse motivo, a expansão teria que se dar de diferentes maneiras.

Uma estratégia bastante citada pelas dirigentes foi investir na formação política e estabelecer parceria com a Secretaria Nacional de Formação, a fim garantir não só maior participação de mulheres nos cursos, mas também de interferir no conteúdo dado com recorte de gênero para os diversos temas. O investimento na formação ou mesmo na educação formal é visto

como uma maneira de romper barreiras, tanto no mercado de trabalho (onde as mulheres são em média mais escolarizadas que os homens), como no movimento sindical, para suprir uma suposta lacuna entre mulheres e homens, que os colocam em melhor posição de poder, sob a justificativa de que “elas não estão preparadas”.¹⁰

A formação política, portanto, permitiu alinhar aquisição de conhecimento com transversalidade de gênero, na medida em que as sindicalistas interferiam no conteúdo dado, conforme declaração feita em entrevista com o ex-diretor executivo da CUT Nacional, que atuou durante muitos anos como formador.

Enquanto secretário de formação sindical da CUT São Paulo, essa ligação muito forte com a pauta das mulheres, do ponto de vista da negociação coletiva, mas também do ponto de vista da disputa interna. Na disputa interna em que sentido? Na ocupação de espaço, na necessidade de debater, digamos, estamos em pleno debate formativo da questão das cotas, com posições absolutamente divergentes na CUT naquele momento. Debates muito calorosos do ponto de vista da discussão da participação das mulheres no movimento sindical. E acho que a formação tinha ou teve um papel importante, que foi trazer a luz ao debate. [...] As mulheres nos provocavam a ter que fazer esse debate com a questão da dupla jornada, primeiro com as creches [...] A formação passa ou passou, me chamou atenção, por um conjunto de debates que eu diria nessas duas visões: uma com a pauta das mulheres [...] outra das cotas (ex-Diretor Executivo 1, 2019).

Maria Ednalva, primeira dirigente a assumir a SNMT, em um texto intitulado “A formação sindical e as relações de gênero” (Lima et al.; 2006), ponderou sobre a importância da formação para a consolidação da organização das mulheres e para o desenvolvimento de uma metodologia que valorizasse sua história de vida e interagisse com a produção acadêmica existente: “A CNMT vivenciou, no período de 1989 a 1991, um processo de formação em nível nacional com mulheres das cinco regiões do país, concebido como um espaço de educação para as mulheres” (Lima et al.; 2006, p. 89).

A relação entre sindicalistas e acadêmicos, em média, é marcada por tensões e conflitos, pois diante da crítica acadêmica os sindicalistas tendem à defensiva e, até mesmo, ao ressentimento. Os dirigentes sindicais acusam os intelectuais de “militantes de gabinete”, distantes da realidade que estudam.¹¹ Já com as mulheres sindicalistas, esse elo foi facilitado graças ao feminismo, e foi se estabelecendo uma relação de confiança, cumplicidade e parceria com as intelectuais – a exemplo de Beth Lobo, Helena Hirata, Ângela Araújo, Maria Bethânia Ávila, Eleonora Menecucci, Marilane Teixeira, entre muitas outras. Por isso, ao tomarem contato com certos conceitos e teorias advindas do feminismo acadêmico, em contraste com a realidade vivida no movimento sindical, elas vão dando novos significados às suas próprias vidas.

Souza-Lobo (2011) também reconhece a importância da contribuição do feminismo na elaboração e produção de textos e documentos que “*analisavam, descreviam e denunciavam*” (Souza-Lobo, 2011, p. 214) a condição de opressão vividas pelas mulheres. Isso, aliado às suas experiências práticas, serviu para aprimorar uma consciência feminista e de classe.

Não me proponho, aqui, a aprofundar os conceitos ou a contribuição teórica da literatura disponível, visto que procuro demonstrar como os principais conceitos foram sendo incorporados no repertório das dirigentes (e dos dirigentes) e seus efeitos práticos nas políticas de gênero da central. Refiro-me, sobretudo, aos conceitos de gênero, transversalidade, empoderamento, divisão sexual do trabalho e, mais recentemente, interseccionalidade.

¹⁰ Durante minha experiência como representante do Coletivo Nacional de Mulheres da CUT, pude observar que é muito comum ouvir, de homens e mulheres, que muitas de nós não estavam “preparadas” para assumir tarefa ou função de destaque, e que por isso não estavam nos postos de mando. Em contraposição a isso, em um encontro do coletivo, coordenado por Ednalva Bezerra, quando se discutia ocupação de cargos *versus* experiência ou qualificação, uma dirigente disse: “Nós só teremos igualdade de oportunidade na direção da central no dia em que uma mulher medíocre ocupar um cargo de poder na CUT. Porque temos tantos homens medíocres nessas posições, e ninguém questiona a mediocridade deles.”

¹¹ O caso mais emblemático desse tipo de conflito entre estudiosos e sindicalistas é com um dos mais importantes e primeiros teóricos do sindicalismo: Leoncio Martins Rodrigues. Em diversos momentos foi para imprensa atacar a CUT a exemplo da matéria na Folha de S. Paulo do dia 15/05/1995 intitulada “*Manifestações da CUT são fascistas, diz Leoncio Martins*” (Barros e Silva, 1995).

Mary Castro (2016) refuta a ideia de que não haveria articulação entre teoria e prática feminista no Brasil e defende que o feminismo acadêmico ou de corte intelectual é um tipo de movimento social. Ela considera dois dos principais conceitos da academia “*gênero*” e “*empoderamento*” advindos especialmente das feministas dos EUA, para verificar como os movimentos sociais e sindicatos se apropriaram e ressignificaram esses conceitos no Brasil, com base em realidades, que ela chama de transculturais.

Nos anos 1990, o conceito de gênero foi bastante discutido no interior do movimento sindical cutista. Foi a partir de leituras e contato com a literatura feminista dos EUA (Scott, 1995) que as sindicalistas puderam perceber de forma mais didática o significado da célebre frase de Simone de Beauvoir: “não se nasce mulher, torna-se mulher”.

O conceito de gênero como categoria relacional entre o masculino e feminino tirou a mulher do isolamento e desfez o mito da naturalização das diferenças. Foi bastante oportuno incluir o homem no debate, pois, diferentemente de um movimento exclusivo de mulheres, o movimento sindical é historicamente masculino, portanto, as mulheres viram uma chance de buscar aliados no sindicalismo.

Uma forma de ilustrar os efeitos da incorporação do conceito de gênero no meio sindical pode ser observado em artigo assinado no site da CUT por um dirigente sindical homem, Marcio Kieller, intitulado “*A Construção da consciência de gênero nos homens, fomento da luta por uma sociedade igualitária*”:

O cerne da questão de gênero está ligado à construção de uma consciência de gênero principalmente para os homens. É fundamental que se entendam as relações sociais atuais de forma diferente das sociedades arcaicas e tradicionais onde as mulheres tinham um papel subalterno social, política e principalmente economicamente. [...] Essa consciência de gênero deve ser amadurecida principalmente em nós, homens, para que consigamos romper com a sociedade culturalmente machista em que fomos criados (Kieller, 2015).

Ao mesmo tempo, as dirigentes buscavam convencer que os homens também podem ser vítimas das relações sociais de gênero, pois, apesar de serem socialmente construídos para mandar, também vivem a opressão imposta pela sociedade, que espera deles sucesso, virilidade e brutalidade e que os condena ao fracasso, se não apresentarem essas características. Em que pesem as polêmicas em torno do conceito, se tira ou não a mulher do foco do debate e das lutas contra opressão, o termo gênero persiste nas análises e discursos das direções sindicais.

Outra importante contribuição para reflexão e prática das sindicalistas diz respeito ao uso da “*transversalidade*” de gênero e raça como estratégia de combate às desigualdades. Isso significa que, para cada tema definido como prioritário para a central (a exemplo de salário, condições de trabalho, jornada, previdência), era necessário acrescentar o recorte de gênero e raça.

Para romper com as desigualdades vividas pelas mulheres em todos os âmbitos da sociedade, a Central Única dos Trabalhadores, a partir do debate sobre a necessidade de construir espaços que visem garantir as especificidades das mulheres, como também a transversalidade da política de gênero nas diversas políticas da Central, constituiu em suas instâncias verticais e horizontais, Secretarias da Mulher Trabalhadora (CUT, 2009, p. 50).

O motivo disso é que as mulheres conseguem se fazer presentes nos espaços, porém suas pautas, temas e problemas permanecem invisíveis, como política da central. Reafirmar a necessidade de transversalizar gênero e raça no/s diversos espaços e temas da CUT coloca em evidência os prejuízos desses segmentos em diferentes campos e a necessidade de buscar políticas para combatê-los.

O “*empoderamento*” foi outro tema/conceito que se popularizou entre as dirigentes e virou uma espécie de palavra “da moda”, advinda também das feministas dos EUA. Visto com uma certa desconfiança por parte das sindicalistas da CUT, por soar liberal nos seus propósitos, de qualquer forma, o termo ajudou a compreender que “*não basta carregar o piano*”, é preciso poder tocar também. O fato de estar ou não “*empoderada*”, ou de ser ou não “*empoderada*”, gerou uma série de outras reflexões, que permanecem em aberto, como exemplos: O que é poder? Que poder queremos? As mulheres têm uma forma diferente de exercê-lo?

Quando aparece a palavra empoderamento, parece que é a palavra mágica. Que eu acho que é a mesma coisa de quando aparece gênero como categoria de análise, é como se gênero fosse resolver todos os problemas das questões da opressão e da exploração das mulheres. Eu acho que a gente, primeiro, tem que garantir que as mulheres estão no poder. Pra você falar em empoderamento, é preciso considerar que as mulheres chegaram ao poder (Golçalves, 2013: 05).

As reflexões sobre a “divisão sexual do trabalho” exigiam mais tempo e dedicação das dirigentes para se apropriarem dos seus efeitos na vida de homens e mulheres, devido sua complexidade de análise e conexões possíveis. Apesar dos esforços da coordenação para fazer as sindicalistas refletirem e formularem políticas de redução de impactos que a divisão sexual do trabalho traz, o tema não se popularizou entre elas.

Diante disso, a então coordenadora da CNMT, Ednalva Bezerra da Silva, propôs, em 2001, a criação de um núcleo de reflexão chamado Núcleo de Reflexão Feminista sobre o Mundo do Trabalho Produtivo e Reprodutivo,¹² composto por sindicalistas, militantes feministas, pesquisadoras e acadêmicas (Costa, et al.; 2010). A principal repercussão desses debates girou em torno da luta pela regulamentação do trabalho doméstico remunerado e da necessidade de ratificar a Convenção 156 da OIT,¹³ que trata da divisão do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres.

Por fim, a “interseccionalidade”, que surge com força no último período, com a ascensão do feminismo negro, reforça a estratégia adotada quando do debate da “transversalidade” de gênero, raça e classe. Agora, com um componente mais subjetivo e identitário, expresso no “lugar de fala”, desafiando as mulheres brancas a rever o seu lugar de privilégio na sociedade, ou na imposição de suas pautas de lutas, feministas ou sindicais (Collins, 2019).

A CUT criou a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo durante o 10º Concut, em 2009, tendo sempre uma mulher à frente dessa secretaria. As sindicalistas participaram ativamente do processo de construção da Primeira Marcha das Mulheres Negras em Brasília, em novembro de 2015. Também durante o 10º Concut foram criadas as secretarias de juventude, meio ambiente e saúde, todas elas sob a titularidade de mulheres e responsáveis por temas vistos como interseccionais.

O investimento e a ofensiva das mulheres da CUT sobre as políticas de formação sindical serviram tanto para suprir uma lacuna das mesmas quanto ao conhecimento acumulado pelos homens, como também para intervir na forma e no conteúdo com recorte de gênero. Porém para “mudar a vida das mulheres” não poderiam parar aí, era preciso disputar tanto a política de organização da CUT, como as pautas da Central.

Da unidade: “mulheres são como as águas, crescem quando se juntam”¹⁴

As disputas entre as correntes políticas no interior da CUT sempre foram uma realidade e as mulheres não estavam imunes a isso. Porém, sempre se buscou unidade entre elas, quando se tratava das questões de gênero. Tinham consciência de que só avançariam na ocupação dos espaços e na pauta política se não se mostrassem publicamente divididas.

¹² Esse núcleo realizou cinco seminários nacionais, de 2001 a 2009. Desses seminários foram publicados cinco livros: Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero (2001); Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho (2004); Transformando as relações de trabalho e cidadania: produção, reprodução e sexualidade (2007); Reflexões Feministas sobre Informalidade e Trabalho Doméstico (2008); Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo (2010) (Costa, et al.; 2010).

¹³ “Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir” (OIT Brasília, 1983).

¹⁴ Palavra de ordem muito utilizada pelos diversos movimentos feministas, em especial na “Marcha das Margaridas”, devido a questão agroecológica.

Poderiam até divergir entre elas, mas ao se posicionarem publicamente deveriam mostrar unidade entre as forças políticas.¹⁵

[...]Então essa coisa da unidade, da solidariedade entre as mulheres ela é determinante para poder avançar em qualquer tema no interior do movimento sindical. Porque uma coisa é você militar no movimento feminista, onde somos todas mulheres, e até podemos brigar entre nós no espaço, no movimento feminista. Outra coisa é tu militar num espaço misto, porque tu tens que conviver com as contradições da gente, mulheres, pensar diferente até mesmo porque a gente milita em correntes diferentes. Mas saber que a gente não pode estimular ou dar vasão à política dos homens, porque, por mais que sejam companheiros, são machistas vindo de uma sociedade machista. E para eles o melhor dos mundos é que eles continuem predominando no planeta (ex-Diretora Executiva 2, 2018).

Delgado (1996) explica que essa unidade foi muito importante para garantir autonomia das mulheres nos seus espaços de atuação e decisão. Na medida em que a CNMT adquiria importância e destaque, corria-se o risco de que ela fosse transformada numa espécie de moeda de troca entre as tendências a fim de acomodar interesses políticos. Essa unidade serviu também para impor autoridade quando o assunto fosse, por exemplo, indicação para experiências internacionais. Portanto, era a partir do debate interno entre as mulheres que se elegia a coordenação, a indicação de experiências internacionais e de participação em cursos relacionados ao tema gênero. Temia-se que os “*nomes indicados pela Executiva da CUT não tivessem compromisso em tocar as políticas de gênero tiradas na CNMT, mesmo que fosse uma indicação de mulher*” (ex-coordenadora 2, 2018).

Durante entrevista, a ex-coordenadora (3) da CNMT recorda duas situações para ilustrar tipos de poder exercido por mulheres na CUT Nacional, sem exatamente verbalizar como sendo tipos distintos: o primeiro, limitado pelo isolamento da dirigente, e o segundo, um poder advindo da coletividade. A primeira situação se passa com uma diretora executiva da CUT, que vinha de uma categoria importante, e tinha um forte aliado nos principais cargos de comando da CUT. Porém, segundo a entrevistada, a diretora “se queixava dos limites e da solidão no exercício do poder” (ex-coordenadora 3, 2018). Enquanto a coordenadora da CMNT à época, vinha de um Estado pouco expressivo, de um sindicato pequeno, era feminista e lésbica (motivo de gozação entre os homens), contava com mais poder que a primeira, porque tinha apoio massivo das sindicalistas para ocupar a Comissão da Mulher Trabalhadora, com assento na executiva apesar de não possuir status para isso.

Delgado (1996) destaca que essa parceria entre sindicalismo e feminismo era vista como ameaça para a direção da central, que obedecia a uma estrutura mais rígida, hierárquica e burocrática de organização, em contraste com outra mais flexível, plural e horizontal, dos movimentos feministas.¹⁶ Por esse motivo, foi estabelecido, no processo organizativo da CNMT, que as sindicalistas poderiam militar nos movimentos feministas, desde que levassem as orientações da CUT, e que as feministas sem vínculo sindical não poderiam compor a CNMT porque esses espaços eram reservados para as entidades sindicais.

Independentemente das atividades em torno do Coletivo Nacional, ou melhor, para além delas, a relação das sindicalistas e feministas passa historicamente pelos atos de rua e pelas manifestações do 8 de março, Dia Internacional da Mulher. Sob a orientação e coordenação da Comissão ou Secretaria de mulheres da CUT, as mulheres da CUT participam ativamente, desde a organização desses atos, até dos próprios atos que acontecem em todo o Brasil e que se têm tornado de massa nas principais capitais. A CUT produz cartazes, camisetas, jornais e panfletos para serem distribuídos pelas entidades sindicais em suas bases, com eixo político de acordo com o contexto de cada ano.

¹⁵ Sobre as tendências políticas no interior da CUT, ver RODRIGUES (2009).

¹⁶ Outro desafio válido foi, a meu ver, apontado por Cécile Guillaume (2018) e consiste em rever a relação entre gênero, classe e raça. Com efeito, mesmo em sindicatos de orientação marxista, radical ou de esquerda, as mulheres encontram dificuldade de participação porque o referencial de líder ainda é aquele oriundo da indústria, ou seja, aquela visão clássica de líder: homem, branco e de macacão.

Das lutas: processo de transformação começa com as cotas

A primeira grande demanda, pode-se dizer assim, foi por organizar mais mulheres nos sindicatos, ou seja, aumentar o número de mulheres nas entidades. Era importante promover encontros, reflexões e criação de coletivos, comissões em toda a estrutura sindical para irradiar as políticas, as campanhas e as orientações formuladas pelo Coletivo Nacional de Mulheres da CUT.

A implementação de cotas, consideradas ações afirmativas, foi uma das mais polêmicas e educativas campanhas que as mulheres enfrentaram logo no início da organização da Comissão. Nas reuniões do Coletivo Nacional, as mulheres traçaram um plano para convencimento das direções e para aprovação nos congressos estaduais, com o objetivo de chegar com força ao Congresso Nacional da CUT.¹⁷

Neste período, houve uma intensa campanha de desqualificação das cotas sob o argumento de que as mulheres deveriam compor a direção nacional por seus próprios méritos e não por concessão, favor ou obrigação de ter que cumprir uma cota. Contraditoriamente, alegava-se também que elas não estavam preparadas, não queriam ou que simplesmente os ramos ou Estados não tinham mulheres para indicar.

Foram intensos os debates, e as mulheres, especialmente as ligadas ao Coletivo Nacional, tiveram que usar de todo seu poder de argumentação para convencer homens e mulheres de que era preciso fazer uso dessa ação afirmativa para poder aumentar a representação de uma parcela cada vez mais importante da classe trabalhadora – as mulheres – na direção da maior central sindical do país.¹⁸

Se você tinha cerca de 24% na época de mulheres sindicalizadas nos sindicatos, se você tinha trinta e poucos por cento da força de trabalho feminina, a CUT tinha que incorporar nas instâncias de direção as mulheres, para que as pautas das mulheres, a voz das mulheres, esse trabalho de ... no momento de estar à frente de uma negociação você ter mulheres que defendam essa pauta, para que as mulheres trabalhadoras que estão nas categorias olhem para os sindicatos e vejam que é possível participar, que esse sindicato representam seus interesses etc (ex-Diretora Executiva 4, 2020).

Em entrevista concedida à mim, outro ex-diretor executivo lembra que “[...] quando veio o debate da cota de 30%, nós de Brasília nos posicionamos contrário” (ex-Diretor Executivo 5, 2019). Ele alega que os principais sindicatos, e até mesmo o partido de Brasília, eram presididos por mulheres, e que na sua trajetória de vida as mulheres eram referência de poder e força, pois ficou órfão de pai muito cedo e suas irmãs mais velhas assumiram o controle da casa. Para ele, então, era “*estranho*” estabelecer cotas para inclusão de mulheres.

O próprio ainda lembra que a Plenária da CUT de 1993 aprovou as cotas de 30% e que 1994 foi o ano de sua implantação. Foi a única vez que houve chapa única no Congresso da CUT, com Vicentinho encabeçando a chapa. No entanto, o processo não foi tranquilo, quase não houve chapa única porque as forças políticas só indicavam homens, e isso travou as negociações. Para o ex-diretor, essa experiência serviu como lição, se comparada com a demanda por mais jovens nas direções atualmente. “Na CUT, sem ter cota, tinha mais jovem que mulher em 1994. Hoje só tem um jovem, que é o secretário da juventude. Se não tivesse cota de gênero na CUT, a gente iria perder as mulheres da mesma forma que perdemos os jovens” (ex-Diretor Executivo 5, 2019).

¹⁷ Nos documentos do Centro de Documentação da CUT (Cedoc) é possível ver o mapa de dirigentes, quanto a sua posição, se favorável ou contra as cotas, quem das mulheres faria o debate de convencimento e a possibilidade de mudança de voto.

¹⁸ Elas contavam com um importante trunfo, a aprovação das cotas no Partido dos Trabalhadores (PT), oriundo da mesma movimentação que criou a CUT. Dídice Godinho, a primeira coordenadora da CNSMT, uma das principais articuladoras e uma estudiosa desse processo de implantação das cotas, finalizou seu mandato com uma dissertação de mestrado sobre o tema.

O que fazer com a prole? A luta por creche

A campanha por creche apresentou-se a partir do diálogo da comissão com os sindicatos. As dirigentes que estavam nas direções dos sindicatos dialogavam diretamente com as trabalhadoras, e detectaram que essa era a principal demanda com capacidade de mobilização. Não era exatamente o sentimento daquelas que atuavam no Coletivo Nacional, pois viam nas desigualdades salariais uma das principais bandeiras (Delgado, 1996).

No entanto, foi a demanda por creche, cujo centro de atenção não é a condição da mulher, mas a criança, que realmente mobilizou as mulheres de diversas categorias. A comissão esforçou-se para politizar essa reivindicação, ao definir, como uma demanda de mulheres e homens, que a creche deveria ser responsabilidade de pai e mãe. No dia 12 de outubro de 1986, a CUT lançou a Campanha, que tinha como lema: “Creche para todos!”

A campanha por creche traz também um outro aspecto importante para se pensar a organização das mulheres no movimento sindical: elas estavam ausentes da mesa de negociação. Por mais que fizessem uma campanha bonita, bem planejada e volumosa, não seriam elas a negociar com os patrões, e o empenho para se alcançar uma conquista dessa importância seria maior se estivessem presentes. Os avanços nesta questão foram obtidos a partir das políticas públicas na Constituição de 1988, graças às mobilizações das sindicalistas e dos movimentos sociais de mulheres.¹⁹

A questão da maternidade e dos cuidados volta com força, anos mais tarde. A ampliação da licença maternidade, de 120 dias para 180 dias, mais uma vez tem grande repercussão e poder de mobilização entre as trabalhadoras. Também com as mesmas polêmicas da luta por creche, algumas dirigentes cutistas, assumem com resistência essa campanha, por novamente atrelar a figura da trabalhadora à mera reprodutora.²⁰

Pela legalização do aborto: feminismo na veia

Eis uma bandeira tipicamente feminista, de difícil mobilização e de muita resistência em ser assumida publicamente, principalmente em um país de tradição católica como o Brasil. Considerando que a própria central abriga uma forte militância oriunda das igrejas, resoluções como essa demarcam uma identidade, um posicionamento político, quase uma utopia, como “a defesa do socialismo”.

Em 1991, no 4º Concut, sem muita repercussão ou resistência, este texto foi aprovado:

A questão do aborto e do planejamento familiar faz parte da discussão sobre a saúde e os direitos globais da mulher, não podendo ser desvinculada desta perspectiva mais geral. O aborto não é método contraceptivo, mas o último recurso para a mulher que enfrenta uma gravidez indesejada. Por colocar em jogo a saúde das mulheres da classe trabalhadora, a CUT, que defende os direitos das mulheres à livre opção pela maternidade e o atendimento integral à saúde, defende a descriminalização e a legalização do aborto, que é crime, conforme o Código Penal Brasileiro. Nenhuma mulher pode ser criminalizada pela sua prática (CUT, 1991: 40).

Pouco se fez no movimento sindical para levar adiante uma campanha de descriminalização e legalização do aborto. No entanto, ao reconhecer que a CUT havia produzido uma resolução a respeito do tema, estava já a delimitar-se um posicionamento político e a pressupor-se que qualquer mulher que viesse a assumir a SNMT teria que levar adiante essa bandeira.

¹⁹ Sobre a luta por Creche, a SNMT, em parceria com a secretaria de Comunicação da CUT, produziu uma cartilha para subsidiar o debate nos sindicatos, intitulada “Creche: Um direito da criança, da família e um dever do Estado” (CUT, 2011).

²⁰ Eliane Maria dos Santos, em sua tese intitulada: *A construção de relações igualitárias no trabalho: a experiência sindical bancária*, de 2010, considera um retrocesso essa bandeira na categoria bancária, porque descaracteriza o viés feminista assumido pela comissão (Santos, 2010).

Em 2009, a SNMT lançou cartilha intitulada “*Legalização do Aborto: essa luta também é nossa!*”, e nesse ano a CUT passou a integrar a Frente Nacional pela não Criminalização das Mulheres e pela legalização do Aborto, criada em 2008 e composta pelos movimentos feministas e de mulheres.

E será somente com muita organização e aliança entre os movimentos sociais que conseguiremos avançar nesta questão. E foi neste sentido que a CUT no X Concut fez um ato histórico ao integrar-se à Frente Nacional Pela não Criminalização das Mulheres e Pela Legalização do Aborto. Esta Frente conta com a participação de diversos movimentos sociais e partidos políticos, demonstrando uma grande capacidade de unidade da esquerda brasileira em torno desta questão (Silva, 2009).

Trata-se, portanto, de uma importante demonstração de parceria entre movimento sindical e movimentos sociais em torno de um tema que extrapola a pauta tradicional do sindicalismo e que afeta a vida de mulheres de diversas classes sociais, especialmente jovens, negras e periféricas.

Ampliação da pauta e da luta: campanha pela Igualdade de Oportunidade

Como salientei anteriormente, as primeiras demandas pautadas pelas mulheres giram em torno dos direitos reprodutivos. A meu ver, uma mais pragmática como a demanda por creche, e outra de demarcação política, como a do aborto. Ambas dizem respeito ao direito de ser ou não mãe, e da necessidade de políticas públicas de amparo para continuarem ativas (e vivas) para o mercado de trabalho, independentemente de suas escolhas.

A campanha pela “*Igualdade de Oportunidade na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical*” corresponde à necessidade de ampliar as pautas das mulheres para além das questões referentes às chamadas pautas específicas (maternidade, creche, aborto etc.). A campanha foi lançada em 1995, durante a 7ª Plenária Nacional, no mesmo ano de realização da 4ª Conferência Mundial de Mulheres, em Beijin, na China.

Houve ótima aceitação entre as mulheres sindicalistas,²¹ mas estranhamento dos homens, pois colocava o sindicato em um lugar crítico. A campanha consistiu em seminários de sensibilização, debates, produção de materiais e estudos. Cumpriu com o exemplo de campanha exitosa: construída coletivamente, ganhou volume e repercussão e trouxe resultados interessantes, tanto objetivos como subjetivos.

O reflexo dessa campanha pode ser visto nos estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos e Organização Internacional do Trabalho (2011) sobre as convenções coletivas e as questões de gênero e, de forma mais subjetiva, na mudança de comportamento de mulheres e homens sindicalistas. Foi basicamente uma campanha de sensibilização, de formação política e de estudos, com diagnóstico das desigualdades de gênero nesses ambientes: vida, trabalho e sindicato. Essa campanha rendeu resultados significativos nos sindicatos por meio dos ramos de atividades e nas CUTs estaduais.²²

Nesse mesmo período a Comissão fez um debate interno sobre o uso de linguagem inclusiva de gênero, e o termo “*delegada*” passou a ser usado nos crachás de identificação das mulheres, em eventos promovidos pela CUT. São atos simbólicos que se refletem também nos discursos, com o uso de termos como “*companheiros e companheiras*”,

²¹ A ponto de estar na sua terceira edição no ano de 2022, conforme matéria no site intitulada “*CUT realiza pela terceira vez campanha sobre igualdade de oportunidades*” (CUT, 2022).

²² A categoria bancária sob orientação da CNMT adota a Campanha pela Igualdade de Oportunidades em 1999, e em 2000 conquista uma mesa temática com os bancos para discutir e negociar o combate às discriminações de gênero, raça, orientação sexual e pessoa com deficiência. Com base na mesma Campanha da CUT, as trabalhadoras rurais, conforme relata a diretora executiva (02), 2019 em entrevista, passaram a questionar a ausência de mulheres nos sindicatos rurais e lançam uma campanha de sindicalização em massa entre as rurais.

“trabalhador e trabalhadora”, “homem e mulher”, incorporados paulatinamente nos diversos fóruns. A composição das mesas em eventos públicos passou a contar com a presença feminina quase obrigatoriamente, sob pena de protesto do público, caso essa incorporação não ocorra.

Considerações finais

As mulheres da CUT, que se auto-organizaram no interior da Central, sempre tiveram uma relação de parceria com o movimento feminista. Além de incorporar as pautas e práticas mais horizontalizadas dos movimentos sociais, elas são absorvidas pelas demandas ditas gerais do movimento sindical. Isso porque, enquanto trabalhadoras, lutam pelas mesmas coisas que os homens – condições de trabalho, salário, emprego e proteção social. Sabem que qualquer medida de ataque aos direitos trabalhistas, elas serão as mais prejudicadas.

O feminismo politiza essas relações sociais de gênero, aprimora a visão interseccional e identifica os beneficiários desse sistema de exploração e opressão que subalternizam as mulheres. Propõe uma luta que seja antirracista, antipatriarcal, anticapitalista e, antes de mais nada, uma mudança individual e coletiva, de combate ao sexismo, por meio da construção de uma nova solidariedade para além da questão de classe, pois importante parcela de mulheres, na sua maioria negra e trans, sequer estão devidamente representadas no mercado formal de trabalho.

No caso das mulheres da CUT, a parceria é quase uma condição de existência, já que internamente sofrem as dificuldades típicas de um ambiente hostil. A organização das mulheres também vai se institucionalizando dentro da própria CUT, passa por um coletivo mais solto com a presença de feministas para outro com critérios mais estritos: de comissão com um formato menos formal para uma secretaria, com recursos próprios. Porém, a relação com os movimentos feministas praticamente não sofreu variação, sempre se mostrou constante e atuante – seja nos dias 8 de março, no Núcleo de Reflexão Feminista ou na Frente pela Legalização do Aborto, pelos momentos formativos ou pela dupla militância das sindicalistas.

Em todas as entrevistas que realizei, foi afirmado que a maior contribuição das mulheres foi a ampliação da pauta e, por consequência, a possibilidade de ampliação do campo de atuação da CUT. Começou pela luta por creche, que não só contemplaria as mulheres como aos homens também. No entanto, é importante observar que as mulheres além de apresentarem novas demandas, assumem primeiro as ditas demandas gerais, portanto elas não dividem, e sim somam.

A relação entre feminismo e sindicalismo tem potencial de crescimento porque aumentaram as organizações nacionais feministas e cresceu a produção teórica nas universidades sobre o tema. Porém, como observa uma feminista entrevistada, *“as sindicalistas não se organizam enquanto movimento feminista”* (Feminista 3, 2019), ou seja, elas não conseguiram criar uma identidade própria de um feminismo sindical, com exceção das mulheres rurais com a Marcha das Margaridas.

A atuação das mulheres no interior da Central possibilitou ampliar a pauta e o próprio conceito de trabalho, porque elas levam para dentro do movimento sindical questões relativas ao trabalho reprodutivo. Para ampliar a pauta, é também necessário ampliar a representação de grupos historicamente discriminados, o que também proporcionou um rompimento com a visão hegemônica da classe trabalhadora.

Da mesma forma que os homens moldaram a estrutura sindical ao seu modo de ver o mundo e às relações sociais, as mulheres também vão para dentro dos sindicatos com seus repertórios. Elas procuram se adequar às estruturas para conseguirem levar suas pautas adiante. Passam do formato de Comissão – que antes tinha que dialogar,

negociar e convencer as demais Secretarias da necessidade de transversalizar gênero nas diversas políticas da Central –, para um formato de Secretaria, com maior autonomia e independência com relação às demais. Porém, com maior isolamento também.

Deixada a organização das mulheres somente por conta das orientações sindicais, ela tende a se burocratizar e hierarquizar como as outras. Graças à influência e convivência com o feminismo elas percebem que outra forma de organização é possível e mais envolvente. Isto acontece também porque as mulheres tendem a ser mais resistentes com os rituais de poder ditado pelos homens, tais como: falar ao microfone, intervir para demarcar posição, reuniões intermináveis e fora do horário de expediente e viagens de representação.

Das pessoas entrevistadas, muitas reconhecem que não foram só as mulheres que mudaram de comportamento e compreensão sobre os temas relacionados à questão de gênero, os homens da CUT também mudaram. Eles passaram a dar mais atenção à família, a interromperem reuniões para pegar filhos na escola e dar um tratamento mais respeitoso às mulheres do movimento. Outra percepção importante que apareceu nas entrevistas, é que as mulheres têm maior habilidade para lidar com as questões sociais e uma propensão maior a fazer alianças com outros movimentos, enquanto os homens privilegiam os temas econômicos.

Elas incorporam com maior facilidade as chamadas “*pautas identitárias*” por entenderem que a CUT tem de ter uma perspectiva de transformação social. Pois, o racismo e o machismo são estruturantes na sociedade e se o propósito é implantar relações igualitárias no mercado de trabalho, deve-se mudar a toda a sociedade. Para isso é importante se alinhar com as demandas dessa parcela que se encontra desempregada, na informalidade ou nas piores condições de trabalho.

As feministas procuram se organizar de forma horizontal, valorizam a subjetividade e experiências vividas, têm maior tolerância com aquelas que estão chegando e prezam pela autonomia em relação, principalmente, aos homens. As feministas acreditam que as condições das mulheres só serão alteradas com o fim das relações patriarcais, racistas e capitalista. Nas palavras de uma diretora executiva entrevistada, “*Eu não tenho dúvida que as mulheres tiveram um papel extraordinário no movimento sindical. Se não conseguimos tanto, impedimos muito o machismo*” (Diretora Executiva 6, 2019).

O sindicalismo de movimento social surge em resposta à crise que os sindicatos vêm atravessando em diversas partes do mundo. As mulheres sempre atuaram em um ambiente de crise, portanto estão potencialmente mais aptas para esse tipo de sindicalismo, não porque são melhores ou piores de que os homens, mas em decorrência de uma questão de sobrevivência política.

Em síntese, a contribuição que pretendo oferecer com este artigo é dupla. Por um lado, importa reconhecer o protagonismo das mulheres na ampliação de direitos e defesa da democracia nas organizações sindicais. Por outro, trata-se de realçar o potencial aprimoramento do conceito de sindicalismo de movimento social, com base na atuação das mulheres que são comumente ignoradas nesse processo de consolidação de um modelo alternativo à crise que o sindicalismo vem sofrendo no mundo hoje.

Bibliografia

- BARROS E SILVA, Fernando. (1995) “Manifestações da CUT são fascistas, diz Leôncio Martins”. *Folha de S. Paulo*, 15 maio (caderno Brasil). Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1995/5/15/brasil/4.html>>, consultado em 03/12/2018.
- CASTRO, Mary Garcia. (2016), “Gênero e poder. Leituras transculturais – quando o sertão é mar, mas o olhar estranha, encalha em recifes”. *Cadernos Pagu*, n. 16, 49-77, Campinas, SP, Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644537>, consultado em 01/02/2021.

- COLLINS, Patricia Hill. (2019), *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política de empoderamento*. Tradução Jamile Pinheiro Dias. 1º edição, São Paulo, Boitempo.
- COSTA, Albertina; AVILA, Maria Bethânia; SILVA, Rosane; SOARES, Vera; FERREIRA, Verônica. M. (orgs.) (2010), *Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo*. 1º edição, Recife, SOS Corpo, v. 1.
- COSTA, Hermes Augusto. (2011), "Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas". In E. Estanque, H. Costa (orgs.) *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* (pp. 13-48). Coimbra: Almedina.
- COSTA, Hermes Augusto. (2018), "O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu". *Lua Nova*, 104, 259-285. Obtido de <http://dx.doi.org/10.1590/0102-259285/104>
- CUT (1991), Resoluções do 4º Congresso Nacional da CUT (4º Concut). São Paulo: CUT.
- CUT (2009), Resoluções do 10º Congresso Nacional da CUT (10º Concut). São Paulo: CUT.
- CUT (2011), "Creche : um direito da criança, da família e um dever do Estado". São Paulo: Central Única dos Trabalhadores/ Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. Disponível em <<https://sp.cut.org.br/acao/creche-um-direito-da-crianca-da-familia-e-um-dever-do-estado-f0c5>>, consultado em 11/03/2019
- CUT (2012), Estatuto da CUT: aprovado no 11º CONCUR / Central Única dos Trabalhadores - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores. 56 p. : il.
- "CUT realiza pela terceira vez campanha sobre igualdade de oportunidades".(2022), *CUT*, 26 abril [versão eletrônica]. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/cut-realiza-pela-terceira-vez-campanha-sobre-igualdade-de-oportunidades-5dcc>, consultado em 29/03/2019.
- DELGADO, Didice Godinho. (1996), *A organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores: a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora*. Dissertação de mestrado em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos & Organização Internacional do Trabalho. (2011), *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça (2007-2009)*. Brasília: OIT.
- DIAS, Hugo. (2011), *Sindicalismo de Movimento Social? Experiências de renovação da prática sindical num contexto de transição de paradigma produtivo*. Tese de doutorado. Universidade de Coimbra, Coimbra.
- GALVÃO, Andréia. (2014), "O sindicalismo enquanto movimento social: enfrentando rupturas e dicotomias" Anais Encontro Nacional da ANPOCS, 38, Caxambu.
- GOLÇALVES, Teresinha. (2013). Entrevista com Maria Ednalva Bezerra de Lima. *Revista Feminismos* Vol.1, N.2 Mai. - Ago.
- GUILLAUME, Cécile. (2018), "Women's Participation in a Radical Trade Union Movement That Claims to be Feminist". In *British Journal of Industrial Relations* 56:3 September 2018 0007-1080 pp. 556-578
- KIELLER, Márcio. (2015), "A construção da consciência de gênero nos homens, fomento da luta por uma sociedade igualitária" [versão eletrônica]. *CUT* Acesso em: 28/04/2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/a-construcao-da-consciencia-de-genero-nos-homens-fomento-da-luta-por-uma-socieda-520c>, consultado em 20/01/2019.
- LEDWITH, Sue; WALSH, Tracy. (2017), "Mulheres e Sindicatos pelo mundo" in Leone, E. T.; Krein, J. D. Teixeira, M. O. (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. Cesit, 291-318.
- LIMA, Maria Ednalva. (2005), "Mulheres na CUT: uma história de organização e conquista". In C. Silva, M. B. Ávila & V. Ferreira (Orgs.) *Mulher e Trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo*. Recife: SOS Corpo - Instituto para a Democracia. 2005. p. 59-66.

- LIMA, Maria Ednalva; DAU, Denise Mota; SILVA, Rosane; ALMEIDA, Gilda; & Krigner Ana Maria (Orgs.). (2006), *Mulheres na CUT: Uma História de Muitas Faces*. Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT Brasil, São Paulo.
- MUNCK, Ronaldo P.(2010), "Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses". *Global Labour Journal*. Vol. 1: Iss. 2, p. 218-232. Disponível em <http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol1/iss2/1>, consultado em 05/05/2018
- OIT Brasília. (1983) "C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família". Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm, consultado em 22/01/2019.
- OLIVEIRA, Roberto Vêras. (2002). "Sindicato Cidadão: Novos Rumos do Sindicalismo Brasileiro?" Other Publications and Book Series · *Oficina do CES*; Números. Oficina nº 166. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/166.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2017.
- OLIVEIRA, Roberto Vêras. (2011), *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo, Annablume, Fapesp.
- RECOARO, Deise. (2020), "Sindicalismo de movimento social e a organização das mulheres". *BIB - Revista Brasileira De Informação Bibliográfica Em Ciências Sociais*, (93), 1-24. Recuperado de <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/511>
- RECOARO, Deise. (2022), *Sindicalismo de movimento social e a organização das mulheres na CUT: uma inspiração feminista*. Tese de doutorado. Universidade de Coimbra, Coimbra.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. (2009), *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009. ISBN 978-85-7982-024-3
- SANTOS, Eliane Maria. (2010), *A construção de relações igualitárias no trabalho: a experiência sindical bancária*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- SCIPES, Kim. (2014), "Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement," *Class, Race and Corporate Power*. Vol. 2 : Iss. 3, Article 9, acesso em 06/06/2018, pp. Disponível em <http://digitalcommons.fiu.edu/classracecorporatpower/vol2/iss3/9>
- SCOTT, Joan Wallach. (1995), "Gênero: uma categoria útil de análise histórica". *Educação & Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.
- SEIDMAN, Gay. (1994), *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. University of California Press, London, England.
- SILVA, Rosane. (2009), "Legalização do aborto: essa luta também é nossa!" [versão eletrônica] *CUT*. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/legalizacao-do-aborto-essa-luta-tambem-e-cd0c>, consultado em: 02/11/2018
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. (2011), *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2 ed., São Paulo: Edit. Fundação Perseu Abramo. 304p.
- TAPIA, Maite; ALBERTI, Gabriella. (2019), "Social movement unionism: a toolkit of tactics or a strategic orientation? A critical assessment in the field of migrant workers campaigns". In J. R. Grote & C. Wagemann (eds.). *Social Movements and organized labour. Passions and interests* (chapter 6). London: Routledge
- WATERMAN, Peter. (2002), "O internacionalismo sindical na era de Seattle". *Revista crítica de ciências sociais*. Coimbra. ISSN 0254-1106. Nº 62 (Jun. 2002), p. 33-68. Disponível em [www:URL:http://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/62/RCCS62-033-068-Peter%20Waterman.pdf](http://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/62/RCCS62-033-068-Peter%20Waterman.pdf), consultado em 07/08/2017.
- WATERMAN, Peter. (2008), "Social Movement Unionism' in Question: Contribution to a Symposium". *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Volume 20, Issue 4, pp 303-308. Disponível em <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9093-z>, consultado em 25/04/2018