

POLÍTICA DE PRESENÇA E EQUIDADE DE GÊNERO EM ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES

Presence policy and gender equity in worker representation structures

Lara Caxico Martins¹

Universidade Estadual do Norte do Paraná

Fabio da Silva Veiga²

Universidade Lusófona

DOI: <https://doi.org//10.62140/LMFV2482025>

SUMÁRIO: Introdução; 1. A representatividade feminina em órgãos trabalhistas colegiados; 2. Dados sobre a participação feminina em diretorias sindicais; 3. Uma política de presença; Considerações Finais; Referências bibliográficas.

RESUMO: A democratização das relações de trabalho no contexto globalizado ressalta a importância da representação sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores. No entanto, a baixa participação feminina nas diretorias sindicais levanta questionamentos sobre a equidade de gênero nesses espaços de decisão. A pesquisa justifica-se pela necessidade de fortalecer a inclusão de mulheres nas lideranças sindicais, garantindo maior diversidade na formulação de normas trabalhistas. O estudo tem como objetivo analisar a presença feminina nas diretorias

¹ Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná, Brasil (2019-2022). Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina, Brasil (2016-2018). Professora temporária da Universidade Estadual do Paraná, Brasil. laracaxico@hotmail.com

² Doutor em Direito Empresarial (Ordenação Jurídica do Mercado) pela Universidade de Vigo, Espanha (2012-2017). Professor Doutor de Direito Empresarial da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona (Portugal), em regime integral na Licenciatura (Graduação), Mestrado e Doutorado. fabio.veiga@ulusofona.pt

das centrais sindicais brasileiras, utilizando dados dos Relatórios Anuais Socioeconômicos da Mulher (RASEAM) de 2019 e 2024. A abordagem quantitativa permitiu verificar avanços e desafios na ocupação de cargos de presidência e vice-presidência. Os resultados indicam um aumento na participação feminina, mas ainda distante da paridade de gênero. Conclui-se que políticas efetivas de equidade são essenciais para fortalecer a representatividade sindical e promover justiça social no ambiente laboral.

Palavras-chave: Representatividade sindical; Equidade de gênero; Democracia laboral.

ABSTRACT: The democratization of labor relations in the globalized context highlights the importance of union representation in defending workers' interests. However, the low participation of women in union boards raises questions about gender equity in these decision-making spaces. The research is justified by the need to strengthen the inclusion of women in union leadership, ensuring greater diversity in the formulation of labor standards. The study aims to analyze the presence of women in the boards of Brazilian union centers, using data from the Annual Socioeconomic Reports on Women (RASEAM) of 2019 and 2024. The quantitative approach allowed us to verify advances and challenges in the occupation of presidency and vice-presidency positions. The results indicate an increase in female participation, but still far from gender parity. It is concluded that effective equity policies are essential to strengthen union representation and promote social justice in the workplace.

Keywords: Trade union representation; Gender equality; Labor democracy.

Introdução

A democratização das relações empregatícias reflete a transição para um modelo produtivo globalizado, no qual o trabalhador desempenha um papel mais interativo e participativo. Nesse contexto, a representação sindical torna-se um elemento fundamental para a defesa dos interesses coletivos, possibilitando a criação de normas que atendam às demandas reais da classe trabalhadora. No entanto, a estrutura das entidades sindicais ainda apresenta desafios significativos no que diz

respeito à equidade de gênero, evidenciando uma sub-representação feminina nos espaços de decisão.

Embora as mulheres componham uma parcela expressiva da força de trabalho no Brasil, sua presença nos cargos de liderança sindical é historicamente limitada. A ausência de paridade de gênero nas diretorias das centrais sindicais compromete a representatividade plena e dificulta a inclusão de pautas específicas relacionadas às condições de trabalho das mulheres. Apesar de a legislação brasileira reconhecer a importância da participação feminina em órgãos representativos, não há exigências normativas que garantam sua presença obrigatória nas lideranças sindicais.

Diante desse cenário, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a participação feminina nas diretorias das centrais sindicais brasileiras, com ênfase nos cargos de presidência e vice-presidência. Para tanto, adota-se uma abordagem quantitativa, baseada na análise de dados extraídos dos Relatórios Anuais Socioeconômicos da Mulher (RASEAM) de 2019 e 2024. A partir desses indicadores, busca-se verificar a evolução da representatividade de gênero nas lideranças sindicais e identificar desafios que ainda persistem na promoção da equidade.

A importância desta investigação reside na necessidade de fomentar políticas que incentivem a maior participação das mulheres na tomada de decisões sindicais. O fortalecimento da equidade de gênero nesses espaços não apenas contribui para uma representação mais justa dos interesses da classe trabalhadora, mas também reforça a democratização das relações laborais. Dessa forma, compreender a dinâmica da presença feminina nas lideranças sindicais é essencial para avançar na formulação de estratégias que promovam maior inclusão e justiça social no mundo do trabalho.

1. A representatividade feminina em órgãos trabalhistas colegiados

A democratização das relações empregatícias é tendência decorrente do novo modelo produtivo pautado na maior interação do trabalhador na dinâmica global da empresa. Para que a democracia seja exercida com efetividade no ambiente

de trabalho, é necessária a participação de órgãos coletivos, cuja atuação se volte à representação dos interesses dos trabalhadores. A estrutura da representação coletiva dos trabalhadores pelas vias sindical e não sindical são fundamentais para a melhoria da realidade do ambiente de trabalho. Quando os trabalhadores que integram tais estruturas participam da criação das normas, é mais provável que os direitos nelas tutelados melhor se adequem à realidade do ambiente de trabalho e garantam maior proteção àqueles que se inserem nessa relação jurídica.

A pesquisa segue o caminho de análise da representação sindical dos trabalhadores devido a sua amplitude representativa, que abrange uma categoria profissional inteira e não apenas os trabalhadores de determinada ou determinadas empresas. Essa amplitude fortalece a legitimidade das ações sindicais, que produzem normas coletivas com força imperativa e, em muitos casos, com maior poder de incidência nos contratos de trabalho do que a própria legislação trabalhista. Essas normas tornam-se verdadeiros instrumentos de regulação nas relações de trabalho, possibilitando adaptações específicas que atendem melhor às necessidades de cada categoria. Não se pretende com essa escolha diminuir a relevância da representação não sindical, que também tem papel essencial na promoção do diálogo entre empregados e empregadores, mas sim priorizar a análise de uma via cuja influência coletiva e caráter normativo apresentam-se como centrais na efetividade dos direitos laborais.

Inúmeras temáticas pertinentes ao dia a dia de trabalho são ponderadas e positivadas nas normas coletivas, que no Brasil se dividem em acordos e convenções coletivas. Em razão da diversidade dos pleitos advindos daqueles que laboram, faz-se necessária a plurirepresentação dentro dos sindicatos profissionais para que tais normas reflitam os interesses de todos os trabalhadores. Isso significa que é importante que cada trabalhador, considerando suas particularidades, se veja representado dentre aqueles que dirigem as associações sindicais.

Entende-se a necessidade de que na constituição das diretorias sindicais seja garantida a presença de, pelo menos, um membro mulher. Justifica-se a compreensão

em razão da necessidade de se tutelar efetiva representatividade no que se refere aos aspectos especiais que envolvem o trabalho feminino.

Nesse contexto, a pesquisa insere a discussão da representatividade feminina dentro das diretorias dos sindicatos. Considerando as inúmeras diferenças que envolvem o trabalho do homem e da mulher, identifica-se a necessidade de que normas coletivas sejam criadas considerando a realidade do trabalho feminino e a empresa na qual se inserem tais mulheres. Para tanto, imprescindível é que mulheres componham a categoria de dirigentes sindicais, garantindo representação paritária de gênero nesses órgãos.

Uma vez que a diferença de gênero seja concebida não apenas como uma diferença física, mas principalmente como uma diferença de experiências e identidades, será mais fácil satisfazer demandas por inclusão representativa. É possível que um homem represente uma mulher quando a discussão permeia questões genéricas ou programas com os quais concordem. Todavia, o embaraço encontra-se nas hipóteses em que homens substituem mulheres quando se está em pauta demandas intrinsecamente femininas. Há aí um empecilho de representatividade³.

As demandas contemporâneas por presença política em microambientes refletem desigualdades também desatreladas da classe social. A atenção volta-se para diferenças que não são possíveis de serem eliminadas. No contexto dessa pesquisa, não se discute a política de classe, pelo contrário. Em um cenário minimamente equânime, onde homens e mulheres trabalhadores estão no polo hipossuficiente da relação empregatícia, afunila-se para observar essas mulheres que, em suas particularidades, querem exercer igualmente a cidadania sem que sejam desprezadas suas diferenças⁴.

³ PHILLIPS, A. De uma política de idéias a uma política de presença? Dossiê - Mulheres na Política, Mulheres no Poder. Revista Estudos Feministas. 9(1), p. 268-290, ISSN 1806-9584, <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100016>, Florianópolis, Brasil, 2001. p. 273.

⁴ Idem. p. 275.

2. Dados sobre a participação feminina em diretorias sindicais

Análise quantitativa de dados relacionados ao tema deste estudo foi realizada a partir da leitura e estudos dos Relatórios Anuais Socioeconômicos da Mulher publicados nos anos de 2019 e 2024⁵. O RASEAM é o documento científico que atualmente compila no Brasil as principais informações quantitativas sobre a realidade das mulheres e sobre as políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens. Foi instituído pela Lei n. 12.227/2010 e regulamentado pelo Decreto 8.131/2013. Sua elaboração está a cargo do Ministério das Mulheres, sob responsabilidade da equipe do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

O documento compila, analiticamente, os dados e indicadores referentes a diversos segmentos envolvendo o aspecto demográfico e socioeconômico das mulheres brasileiras. Este relatório reúne dados e análises essenciais para subsidiar políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e a promoção dos direitos das mulheres no Brasil. Dividido em diferentes eixos temáticos, o RASEAM foca em áreas como demografia, autonomia econômica, saúde, educação, violência contra a mulher, participação política e esportiva, fornecendo indicadores detalhados que destacam os avanços e desafios enfrentados pelas brasileiras.

Um dos principais temas do relatório é a autonomia econômica e a igualdade no mercado de trabalho. Ele aponta para as disparidades de gênero no acesso ao emprego, condições de trabalho e remuneração. Embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam desigualdades salariais significativas, além de uma maior taxa de desocupação e informalidade em comparação aos homens. Além disso, o relatório aborda como a divisão desigual das

⁵ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2024.

responsabilidades domésticas e de cuidado familiar impacta a participação das mulheres na força de trabalho, evidenciando a necessidade de políticas de suporte, como creches e incentivos para a igualdade salarial.

Outro ponto fundamental é o enfrentamento à violência contra as mulheres, cenário refletido no relatório, que reúne dados de registros administrativos e fontes diversas visando mapear a prevalência e as formas de violência. Este eixo reforça a importância de um sistema de apoio e proteção, destacando programas específicos para amparar vítimas de violência. A publicação também apresenta um panorama da saúde das mulheres, abordando temas como saúde reprodutiva, acesso a serviços médicos e a importância da educação para a igualdade de gênero e cidadania, que são fundamentais para construir uma sociedade mais justa e inclusiva para as mulheres brasileiras.

Para essa pesquisa, destaca-se o tema, trazido no relatório em capítulo específico, das mulheres em espaços de poder e decisão. Serão analisados os dados desse segmento constantes nos Relatórios Anuais Socioeconômicos da Mulher de 2019 e 2024. Cumpre destacar que foi publicado um Relatório Anual Socioeconômico da Mulher em 2020, contudo esse relatório não trouxe os dados analisados nesta pesquisa.

Os capítulos "Mulheres em Espaços de Poder e Decisão" dos relatórios oferecem uma análise abrangente sobre a presença feminina em posições de liderança e decisão em diferentes esferas da sociedade brasileira. Estes capítulos se propõem a ir além dos dados sobre a ocupação de cadeiras no Legislativo, incluindo informações detalhadas sobre a participação das mulheres no Executivo, no Judiciário e em espaços institucionais da sociedade civil e do mercado. São apresentados indicadores sobre a ocupação feminina na Câmara dos Deputados, Senado Federal e suas respectivas lideranças e comissões, além de dados sobre a presença de mulheres em diretorias de partidos políticos, sindicatos, tribunais superiores e nas forças armadas. Também são analisados os cargos de chefia ocupados por mulheres em empresas privadas, oferecendo um panorama de como as mulheres têm conseguido ou

enfrentado dificuldades para adentrar espaços de poder formal e se manter nesses ambientes.

Os capítulos destacam os desafios históricos e contemporâneos das mulheres para alcançar a representatividade nesses espaços, abordando a lentidão desse progresso, especialmente na política, onde a presença feminina ainda é muito limitada. Esse cenário revela a dificuldade de ingresso feminino na política e, ainda, a violência política de gênero como fator que exclui as mulheres desses espaços de decisão. Diante desse panorama geral, a presente pesquisa vai se concentrar na análise dos dados específicos que abordam a presença de mulheres nas centrais sindicais⁶, uma dimensão essencial para entender a participação feminina em espaços de representação laboral.

O RASEAM publicado em março de 2019 apresenta um panorama abrangente sobre a situação das mulheres brasileiras em múltiplas dimensões socioeconômicas. Os dados utilizados foram coletados ao longo do ano de 2018, abrangendo indicadores provenientes de diversas bases, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e registros administrativos do governo federal. De acordo com o documento, 394 pessoas compunham os cargos de direção das centrais sindicais brasileiras. Dessas, 89 eram mulheres e 305 homens, dado que representa a participação feminina em 22,6%. Discrepância ainda mais expressiva é vista entre os presidentes e vice-presidentes das centrais sindicais. De acordo com o relatório, no ano de 2018 haviam 64 pessoas ocupando as presidências e vice-presidências das

⁶ As centrais sindicais são organizações que representam trabalhadores por meio de entidades sindicais, como sindicatos, federações e confederações, às quais são filiadas. Surgidas como resposta ao controle estatal sobre sindicatos antes da Constituição de 1988, elas visam coordenar e unir os trabalhadores de diferentes categorias profissionais, funcionando de forma horizontal, ou seja, abrangendo diversas categorias profissionais ao invés de se limitarem a uma específica. Com sua regulamentação em 2008 pela Lei 11.648, as centrais sindicais obtiveram maior representatividade legal, o que lhes permite participar de negociações em fóruns e órgãos públicos que tratam de questões trabalhistas de interesse geral. Ao contrário das confederações e federações, que operam dentro de uma estrutura vertical e restrita a categorias específicas, as centrais sindicais têm um papel mais abrangente, podendo influenciar a formulação de políticas e ações coletivas para os trabalhadores. Embora atuem em colaboração com as outras entidades sindicais, elas não possuem o poder de realizar negociações coletivas diretamente, sendo este papel reservado aos sindicatos, federações e confederações. No entanto, as centrais sindicais desempenham um papel relevante na política trabalhista, contribuindo para debates nacionais e ajudando a articular a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

centrais sindicais, sendo que apenas 4 eram mulheres e 60 eram homens, número que indica a participação feminina em 6%⁷.

Os números impressionam em razão da baixa ocupação feminina em importantes entidades representativas de interesses de trabalhadores. Os dados apresentados no relatório de 2019 evidenciam uma disparidade significativa entre homens e mulheres em cargos de direção nas centrais sindicais brasileiras. Embora as mulheres representem uma parcela significativa da força de trabalho e estejam presentes em diversas categorias laborais, a ocupação feminina em cargos de direção nas centrais sindicais alcança apenas 22,6%. Esse dado revela um descompasso entre a presença feminina no mercado de trabalho e sua efetiva representatividade em posições de decisão e influência no movimento sindical. Essa baixa representatividade limita o impacto das mulheres nas pautas e políticas defendidas pelas centrais sindicais, dificultando a inclusão de questões específicas que afetam diretamente as mulheres trabalhadoras, como a igualdade salarial, condições de trabalho e combate ao assédio.

A discrepância torna-se ainda mais acentuada nas presidências e vice-presidências das centrais sindicais, onde as mulheres ocupam apenas 6% dessas posições. Esse dado revela um cenário de exclusão das mulheres nos mais altos níveis de liderança sindical, um espaço crucial para a tomada de decisões estratégicas e para o direcionamento das ações políticas das entidades. A presença de apenas 4 mulheres em um universo de 64 presidências e vice-presidências mostra que, apesar dos avanços em políticas de igualdade, as mulheres enfrentam barreiras estruturais significativas para alcançar cargos de alto impacto. Essa sub-representação reflete uma dinâmica que perpetua o viés de gênero e, potencialmente, limita o avanço de agendas que promovam a igualdade de oportunidades e a melhoria das condições de trabalho para as mulheres.

⁷ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2024. p. 86-87.

Seguindo a mesma linha, o RASEAM publicado em abril de 2024, fornece um levantamento detalhado das condições socioeconômicas das mulheres no Brasil, com dados coletados até 2023. Este relatório também foi produzido pelo Ministério das Mulheres e coordenado pelo Observatório Brasil da Igualdade de Gênero e possui os mesmos eixos temáticos: estrutura demográfica, autonomia econômica, saúde integral, educação, violência contra as mulheres, presença feminina em espaços de poder e decisão e esporte.

No que se refere ao tema central dessa pesquisa, ou seja, a análise dos dados específicos que abordam a presença de mulheres nas centrais sindicais, é importante notar que o RASEAM de 2024 não traz os dados referentes ao número total de pessoas que compunham os cargos de direção das centrais sindicais brasileiras. Quanto a esse tema, o relatório traz apenas os dados sobre a presença de mulheres na presidência e vice-presidência das centrais sindicais. De acordo com o documento, no ano de 2023 haviam 75 pessoas ocupando as presidências e vice-presidências das centrais sindicais, sendo que 19 eram mulheres e 56 eram homens, número que indica a participação feminina em 25.3%⁸.

A comparação entre os dados do RASEAM de 2019 e de 2024 revela um avanço na participação feminina em cargos de presidência e vice-presidência das centrais sindicais brasileiras. Em 2018, apenas 6% desses cargos eram ocupados por mulheres (4 de 64). Já em 2023, esse percentual subiu para 25,3%, com 19 mulheres entre as 75 pessoas ocupando essas posições de liderança. Esse aumento é significativo e demonstra uma evolução na presença feminina em espaços de poder dentro das estruturas sindicais, o que pode estar associado a um contexto mais amplo de políticas de promoção da igualdade de gênero, à conscientização sobre a importância da diversidade em posições de liderança e aos esforços de movimentos

⁸ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM). Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf. Acesso em: nov. 2024. p. 434.

feministas que têm exigido maior representatividade em todos os setores da sociedade.

Entretanto, apesar desse progresso, é importante destacar que as mulheres ainda representam apenas 1/4 das posições de presidência e vice-presidência nas centrais sindicais, o que significa que os cargos de liderança sindical continuam sendo majoritariamente ocupados por homens. Esse dado evidencia que, embora existam avanços, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que a representatividade feminina seja plena. A sub-representação das mulheres nos níveis mais altos de decisão limita o alcance de uma perspectiva de gênero nas pautas sindicais, o que é essencial para que questões como igualdade salarial, condições de trabalho e proteção contra a violência de gênero sejam efetivamente priorizadas e integradas nas ações sindicais.

3. Uma política de presença

A participação feminina em diretorias sindicais relaciona-se a uma política baseada em identidade, que considera que outro gênero não têm aptidão para falar pelo feminino. Busca-se autenticidade no discurso para que essa seja convertida para as normas coletivas. Entende-se que aquelas que compartilham das mesmas vivências e experimentações têm maior potencialidade de contribuir para a formação de textos normativos que considerem tais realidades.

Os estudos de Clara Araújo contribuem para o debate pois direcionam-se para a análise da cidadania democrática e da inserção política das mulheres, com um foco essencial na política de presença feminina em estruturas de poder. Sua abordagem explora a representatividade em sua forma mais ampla, problematizando quem tem voz, o que deve ser representado e em quais espaços se deve consolidar essa representação. Araújo busca entender como a globalização, com o trânsito cada vez maior de pessoas e as novas formas de cidadania, dinamiza os debates sobre representatividade. Além disso, ela enfatiza a importância da accountability, analisando como os vínculos de responsabilidade entre representantes e

representados se consolidam ou se fragmentam, especialmente em contextos de diversidade e pluralidade de vozes⁹.

Explorar formas de ativismo e participação política, é considerar os diferentes atores e espaços que hoje ocupam o ativismo cívico, considerando as vias e motivações da participação política em sua multiplicidade. O ativismo está vinculado à representação formal, já que a presença feminina em espaços de decisão não deve ser meramente simbólica, mas acompanhada de estruturas que promovam uma verdadeira responsabilização democrática. Isso indica a necessidade de pensar em uma perspectiva que fortaleça a política de presença feminina como um caminho para a consolidação de uma cidadania inclusiva e participativa, que abrange as mulheres não apenas como eleitas e ocupantes de cargos, mas como vozes responsáveis e ativas na construção de normas que contribuam para a melhora do seu dia a dia por meio da ocupação de espaços de poder¹⁰.

A análise sobre a relação entre democracia e participação feminina revela como a construção histórica dos direitos não necessariamente incorpora princípios igualitários ou participativos para as mulheres. Questiona-se o sentido dos direitos e o valor social que eles assumem, colocando em pauta a pergunta central de quem são tais direitos. Essa reflexão aponta para a trajetória desigual das mulheres no campo da cidadania política e como, mesmo em sociedades democráticas, a inclusão feminina nas estruturas de poder e na formulação de políticas públicas ainda enfrenta obstáculos¹¹.

Pensar sobre a presença e a agência das mulheres na democracia vai além de uma mera reivindicação por espaços formais de poder; trata-se de uma estratégia de intervenção e transformação do cenário político vigente. Nesse sentido, o processo democrático deve ser visto como um horizonte que permite a criação e o

⁹ ARAÚJO, C. Cidadania democrática e inserção política das mulheres. Revista Brasileira de Ciência Política, n. 9. p. 147-168. set./dez. Brasília: 2012. p. 149.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem. p. 151.

fortalecimento de espaços para a ação feminina, onde as mulheres possam exercer sua soberania de forma prática e ativa. Esta visão reflete uma cidadania que não é apenas um conjunto de direitos formais, mas uma prática contínua e viva, a qual busca incluir as demandas e os desafios específicos das mulheres.

Além disso, a cidadania, entendida como um conceito intrínseco ao próprio existir individual e coletivo, precisa ser reavaliada à luz das desigualdades históricas e estruturais que afetam as mulheres. No debate democrático contemporâneo, torna-se essencial incorporar a diversidade e a diferença como bases para uma justiça mais efetiva. Assim, repensar “quem é o cidadão” e como as mulheres participam da democracia torna-se um exercício de redefinição dos coletivos, para torná-los verdadeiramente representativos. Esses desafios refletem a necessidade de uma cidadania mais inclusiva, em que as diferenças sejam integradas como alicerces fundamentais para experiências democráticas justas e eficazes¹².

Um ideário verdadeiramente democrático exigiria uma inclusão equitativa das mulheres, o que significa não apenas permitir o acesso formal aos direitos, mas também efetivar condições igualitárias de participação. Ainda assim, observa-se que a cidadania, mesmo em seu ideal pleno, muitas vezes falha em alcançar essa inclusão. Em processos eleitorais, por exemplo, as candidaturas femininas são notavelmente menos numerosas que as masculinas e isso se deve às construções sociais que limitam, desde cedo, as capacidades e disposições das mulheres para competir em condições de igualdade. São, assim, não apenas questões objetivas, como o acesso a recursos, mas também questões subjetivas que envolvem autopercepção e expectativas sociais, que restringem a representação feminina¹³.

O desafio atual não está somente na superação do patriarcado e da exclusão, mas também na criação de uma cidadania democrática que incorpore as demandas de justiça social e equidade nas estruturas de poder e representação. Esse deslocamento de foco implica uma nova perspectiva sobre o papel das mulheres na sociedade,

¹² ARAÚJO, 2012, p. 152-153

¹³ Idem. p. 156.

privilegiando uma análise da participação ativa delas na vida política como elemento essencial para o fortalecimento da democracia. O legado do movimento feminista oferece, então, uma abordagem que reconfigura o vínculo entre direitos sociais das mulheres e cidadania, onde o compromisso democrático assume uma dimensão concreta e pragmática, capaz de reformular as bases da representação e da inclusão social¹⁴.

No contexto da participação feminina em microambientes democráticos, é essencial reconhecer que a democratização da vida cotidiana emerge como uma dimensão fundamental para todos os membros da coletividade. No entanto, para as mulheres, esse processo envolve superar uma cisão histórica entre as esferas pública e privada, onde o espaço privado foi frequentemente associado à submissão e o espaço público à autonomia e ao poder de decisão. Atualmente, a justiça democrática abrange a noção de uma vida digna e satisfatória, incluindo a democratização das relações no âmbito familiar e pessoal. Nessa perspectiva, as mulheres assumem um papel crítico ao reivindicar condições justas não apenas para si, mas para todos os aspectos da vida cotidiana, levantando questionamentos que são centrais para uma justiça verdadeiramente inclusiva, pois enfrentam desafios tanto na esfera privada quanto na pública¹⁵.

Essa transformação exige que as mulheres reinterpretem o papel que lhes foi historicamente designado de "indivíduos passivos", considerados incapazes para a vida pública e naturalmente adaptados ao lar. Quando assumem uma postura ativa como agentes e cidadãs, prontas para moldar suas próprias trajetórias, elas se deparam com barreiras estruturais que limitam essa autonomia. A realização plena dessa cidadania e agência, portanto, não se encontra exclusivamente em suas mãos, pois as possibilidades de ação são muitas vezes condicionadas por um contexto social que ainda resguarda resquícios de desigualdade, exigindo que a esfera privada também se submeta aos valores de justiça e equidade.

¹⁴ Idem. p. 157.

¹⁵ ARAÚJO, 2012, p. 159.

A participação feminina também reflete uma necessidade de pertencimento e reconhecimento enquanto grupo identitário. Ao assumirem uma identidade de grupo ou pertencerem a uma comunidade específica, as mulheres podem não apenas ampliar sua participação na sociedade, mas também reforçar a legitimidade da autonomia dentro da esfera privada. Esse sentido de comunidade e pertencimento transcende a ação individual, revelando que a cidadania plena e a igualdade democrática para as mulheres passam pela intersecção entre a agência individual e as estruturas sociais que as cercam, onde o microambiente privado e o macroambiente público devem ser igualmente democráticos e inclusivos.

Considerações Finais

Esses dados reforçam a necessidade de políticas e estratégias que promovam a inclusão das mulheres em espaços de liderança sindical, pois sua participação efetiva é essencial para que o movimento sindical seja verdadeiramente representativo e contemple a diversidade das experiências e demandas do universo trabalhista. Uma maior inclusão feminina em cargos de direção sindical poderia não apenas equilibrar a representatividade, mas também enriquecer o movimento sindical com uma visão mais abrangente e inclusiva sobre as questões de gênero, resultando em ações que beneficiem a coletividade de forma mais equitativa.

Portanto, os resultados apresentados indicam avanços importantes, mas reforçam que a luta por maior inclusão e igualdade de gênero nas centrais sindicais precisa continuar. Somente com uma presença equilibrada de homens e mulheres nesses cargos de poder será possível construir um movimento sindical que reflita de forma justa e completa as demandas de todos os trabalhadores, promovendo, assim, um ambiente mais democrático e inclusivo dentro das estruturas sindicais.

Rememora-se que os sindicatos brasileiros possuem normas positivadas no texto constitucional e infraconstitucional, em meio às inúmeras outras normas que apregoam a igualdade de gênero. Contudo, não há norma que estabeleça a necessidade de participação de mulheres no contexto sindical. Torna-se

imprescindível discutir a participação feminina nas diretorias de centrais sindicais, confederações, federações, mas, para essa pesquisa, principalmente nas diretorias de sindicatos, tendo em vista que são esses os órgãos que podem criar instrumentos com força de lei que garantam um ambiente de trabalho propício para as particularidades do trabalho feminino. A problemática se consolida quando se questiona como garantir integral acesso e semelhante número de mulheres nos órgãos de gestão sindical, já que não há dúvidas do poder que tais órgãos possuem de criar normas que contribuam para a melhoria do trabalho feminino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, C. Cidadania democrática e inserção política das mulheres. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 9. p. 147-168. set./dez. Brasília: 2012. p. 149.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)**. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2024.

PHILLIPS, A. De uma política de idéias a uma política de presença? Dossiê - Mulheres na Política, Mulheres no Poder. **Revista Estudos Feministas**. 9(1), p. 268-290, ISSN 1806-9584, <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100016>, Florianópolis, Brasil, 2001. p. 273.