



## MULHERES NO ESPAÇO POLÍTICO SINDICAL: Um Estudo de Caso no Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino – SINDIFES

### WOMEN IN THE POLITICAL UNIONIZED SPACE: A Case Study of the Workers Union of Educational Federal Institutions

*Anália das Graças Gandini Pontelo* <sup>(1)</sup>

*Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo* <sup>(2)</sup>

*Faculdade Novos Horizontes - Belo Horizonte - Minas Gerais*

#### RESUMO

Historicamente observa-se no sindicalismo brasileiro uma desigualdade de gênero, com as mulheres percebendo poucas oportunidades para alcançarem os cargos mais altos na direção das entidades sindicais. Este estudo apresenta a análise das relações de poder e de gênero presentes no acesso ao cargo de coordenador geral no Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), entidade com sede em Belo Horizonte e que representa trabalhadores de instituições federais de ensino superior. Esta pesquisa teve por objetivo verificar como ocorreu o rompimento do *teto de vidro* (*glass ceiling*), barreira invisível que dificulta a ascensão das mulheres a posições de liderança, bem como suas formas de manifestação neste processo. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com oito mulheres dentre as nove que ocuparam o cargo de coordenadora geral, desde a criação do Sindicato, em 1992. Percebeu-se, na questão estudada, que a divisão sexual do trabalho e a luta pelos direitos segregava as mulheres das posições de decisão e de disputa política. Neste contexto, necessário se faz considerar o cotidiano destas mulheres que conciliam o lado político, profissional e o pessoal, quando lhe são imputadas as responsabilidades pelo equilíbrio da família e do lar.

**Palavras-chave:** relação de poder e de gênero; teto de vidro; sindicalismo no Brasil; mulheres e sindicatos; movimentos reivindicatórios.

#### ABSTRACT

Historically, gender inequality, with women having few opportunities to reach senior positions in trade unions' broad of directors, can be largely observed in Brazilian unionism. This study puts forward an analysis of the power and gender relations present in the way to access the office of general coordinator at the Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino [Union of Workers of the Education Federal Institutions] (Sindifes). Sindifes is a trade union based at the city of Belo Horizonte which represents workers of federal institutions of higher education. The main objective of this research is to investigate the breaking of the glass ceiling, an invisible barrier that hinders the rise of women to leadership positions, and its manifestations in the process of women rising to such positions. With this in mind, semi structured interviews were conducted with eight of the nine women who occupied the position of Sindifes' general coordinator, since its creation in 1992. It was noticed that sexual division of labor and women's struggle for rights segregates them from the decision-making positions and from political disputes. In conclusion, it is

necessary to consider the daily lives of these women who adjust their political, professional and personal aspects of their lives, when they are also responsible for balancing family and home.

**Keywords:** power and gender relations; glass ceiling; trade unionism in Brazil; women and trade unions; movements for rights.

---

## INTRODUÇÃO

A atividade política, desde a antiguidade, foi monopólio masculino. Só a partir do século XX é que as mulheres, impulsionadas por uma série de mudanças no mundo decorrentes, dentre outros fatores, do processo de industrialização advindo da segunda fase da Revolução Industrial, começaram a ocupar espaços. Iniciou-se, nesse século, um processo de ocupação tímido, porém gradual, de participação e representação feminina, concomitantemente à sua efetiva inserção formal no mercado de trabalho. Mas é o advento do feminismo, que tomou corpo entre as décadas de 1960 e 1970, que impulsionou, de fato, a ampliação da participação das mulheres em várias áreas, dentre as quais a política (CARVALHO, 2010).

A partir da segunda metade do século XX é perceptível o progressivo aumento da participação feminina na força de trabalho, justificada pela junção de fatores econômicos, culturais e sociais. Entretanto, segundo Antunes (2002), ao tratar dos 'novos proletários do mundo', categoria em que incluiu a mulher, essa incorporação foi realizada pelo capital à sua maneira, com uma nova divisão sexual do trabalho.

No Brasil, as conquistas das mulheres, assim como na educação e no trabalho, também na política foram tardias, pois durante muito tempo sua participação foi limitada, sendo negados a elas direitos políticos elementares, tais como votar e se candidatar. Embora a Constituição e a

legislação infraconstitucional, o direito ao tratamento isonômico e à participação feminina na vida pública ainda não são significativas, principalmente em cargos que envolvem poder e mando. Portanto, apesar do visível aumento da presença feminina, mesmo com todas as conquistas nas esferas social, política, econômica e cultural, as mulheres ainda ocupam posição inferiorizada na sociedade (CARVALHO, 2010).

Diogo e Coutinho (2011) observam que as relações entre homens e mulheres são, de modo geral, hierárquicas, desiguais e permeadas por mecanismos excludentes. E mesmo nas lutas comuns por direitos trabalhistas, em entidades que atuam no movimento social organizado, dentre os quais os sindicatos, a presença e a atuação das mulheres como dirigentes ou como trabalhadoras sindicalizadas são inferiores à masculina.

Tal situação se reflete também no Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), entidade criada em 1992 que congrega os servidores públicos federais de instituições de ensino em Minas Gerais. Nesse Sindicato, diversas mulheres já ocuparam diferentes cargos na diretoria executiva, mas apenas nove alcançaram a função de coordenadora geral.

Nas últimas décadas do século XX, a discriminação das mulheres no mercado de trabalho passou a ser objeto de estudo e pesquisa. Steil (1997) descreveu a existência de uma barreira limitadora da ascensão das mulheres aos cargos hierarquicamente superiores dentro das organizações. Essa

barreira indistinta e negada pelos sujeitos envolvidos foi denominada por essa autora como 'teto de vidro' (*glass ceiling*), um fenômeno que se relaciona ao fato de existirem dificuldades para as mulheres alcançarem postos nas administrações superiores nas instituições e empresas.

Assim, este artigo é resultado de pesquisa que buscou identificar como ocorre a participação feminina em entidades sindicais, visando analisar as relações de poder e de gênero presentes no acesso ao cargo de coordenador geral no Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), no intuito de verificar como ocorreu o rompimento do 'teto de vidro' na percepção das entrevistadas.

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, foi realizada pesquisa qualitativa, visando investigar a trajetória das mulheres que ocupam(ram) o cargo de coordenadora geral no Sindifes. Segundo Godoy (1995, p. 58), a pesquisa qualitativa envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo "contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos".

A pesquisa descritiva abordou as características da população estudada, registrando, analisando e identificando aquelas relacionadas aos sujeitos, conforme Vergara (1997). Realizou-se um estudo de caso, buscando entender, de acordo com Gil (1999), os fenômenos que limitaram a presença feminina em cargos de coordenação geral nesse sindicato.

Foram entrevistadas, no período de agosto a outubro de 2014, oito das nove mulheres que ocupam(ram) o cargo de coordenadora geral da entidade sindical,

sendo priorizadas suas narrativas, no intuito de conhecer suas trajetórias. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas, cujos dados obtidos forneceram subsídios para a análise de conteúdo, segundo Bardin (2011). As categorias de análise elencadas foram relações de poder e gênero; teto de vidro; mulheres no sindicalismo.

Os resultados obtidos possibilitaram a tessitura das análises e discussões dos elementos pré-definidos no objetivo apresentado. O cotejo do material permitiu a construção de pressupostos que possibilitaram aferir aspectos importantes da realidade das relações de gênero no espaço sindical, conduzindo à reflexão sobre os motivos que levaram ao rompimento do fenômeno 'teto de vidro' na entidade pesquisada.

Este artigo organiza-se em cinco seções, assim estruturadas: a introdução, apresentando o objetivo da pesquisa; o referencial teórico sob a perspectiva da temática abordada - relações de poder e gênero; teto de vidro; mulheres no sindicalismo - e a metodologia utilizada, momento em que é explicitado o desenvolvimento da pesquisa. Por fim, são apresentados os resultados, discutindo-se as informações advindas dos dados coletados e as considerações finais, em que se apresentam as conclusões da pesquisa.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Relações de poder e de gênero

Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo um primeiro modo de dar significado às relações de poder, segundo Scott (1997). Para essa autora, sexo e gênero são noções construídas e transformadas em relações de poder nos

processos sociais, pois as atribuições de significados, funções, identidades e papéis de homens e mulheres vão possibilitar o estabelecimento de relações que, muitas vezes, os colocarão em situações opostas e desiguais.

A existência de gêneros é a manifestação de uma desigual distribuição de responsabilidade na produção social da existência (SAFFIOTI, 1992). A sociedade legitima uma configuração de responsabilidades desconsiderando as vontades pessoais, apoiando-se apenas em critérios sexistas, classistas e racistas.

Dessa forma, a construção dos gêneros acontece por meio da dinâmica das relações sociais, em que os seres humanos só se constroem como tal em relação com os outros,

[...] Não se trata de perceber apenas corpos que entram em relação com outro. É a totalidade formada pelo corpo, pelo intelecto, pela emoção, pelo caráter do EU, que entra em relação com o outro. Cada ser humano é a história de suas relações sociais, perpassadas por antagonismos e contradições de gênero, classe, raça/etnia (SAFFIOTI, 2013, p. 210).

Para essa autora, há uma naturalização dos processos socioculturais, uma vez que tais funções, criadas socialmente quando a família se estruturou, estabeleceu 'naturalmente' a mulher exercendo 'a função de mãe e o cuidado com o lar', enquanto que ao homem, quando do surgimento da divisão social do trabalho, coube o exercício dos afazeres fora do âmbito privado do lar. A partir daí a identidade social, foi socialmente construída (SAFFIOTI, 2013), contribuindo para a divisão sexual do trabalho e para as determinações das relações de gênero.

As relações de poder são expressas na prática das relações sociais. E para Bourdieu (2010), as relações de gênero se estabelecem dentro de um sistema hierárquico que dá lugar a relações de poder, nas quais o masculino não é unicamente diferente do feminino.

Esta diferença de poder torna possível a ordenação da existência em função do masculino, em que a hegemonia se traduz em um consenso generalizado a respeito da importância e supremacia da esfera masculina. Desta forma, para Bourdieu (2010) está no corpo, capital simbólico e social, a determinação de como se darão as relações e as disputas pelo poder:

Simbolicamente votadas à resignação e à discricção, as mulheres só podem exercer algum poder voltando contra o forte sua própria força, ou aceitando se apagar ou pelo menos, negar um poder que elas só podem exercer por procuração (como eminência parda) (BOURDIEU 2010, p. 43).

Os movimentos feministas foram os precursores da discussão sobre o conceito de gênero e, ao longo de muitos anos, vêm buscando demonstrar como as relações de gênero estão diretamente ligadas à conquista de autonomia e de poder pelas mulheres. Grossi (2012) chama a atenção para o fato de as conquistas terem nascido da percepção das mulheres de que a sua participação nos movimentos revolucionários, culturais e políticos não se dava em pé de igualdade com os homens. A partir desta conscientização é que se inicia uma busca, mais individual do que coletiva, de um processo de empoderamento.

Entretanto, a crença, por parte das mulheres, na sua capacidade de romper barreiras para ter acesso ao exercício do poder se estabelece como um dos principais desafios ao processo de empoderamento, uma vez que a subordinação de gênero foi introjetada historicamente e é um dos pontos críticos para as transformações necessárias ao empoderamento. Para Deere; León (2002), a palavra empoderamento possui significados distintos: em algumas situações, o termo expressa sentido de emancipação, controle e busca de poder social ou político, enquanto que, em outras, relaciona-se com pessoas que obtêm controle sobre suas próprias vidas e planejam seu futuro, como forma de mudança desejada (DEERE; LEÓN, 2002).

Esta construção de novos caminhos possibilita avanço na conquista de equidade e igualdade de gênero, maior participação no mercado de trabalho e a diminuição da discriminação feminina. Segundo Melo (2012),

[...] com o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, aumentam também as possibilidades para o rompimento de convicções sociais e organizacionais originárias de uma cultura considerada tradicionalmente machista e patriarcalista (MELO, 2012 p. 337)

Na perspectiva de gênero, o empoderamento das mulheres desafia as relações patriarcais no que se refere ao poder dominante do homem, à manutenção dos seus privilégios de gênero e principalmente à sua atuação dentro da família (PRÁ, 2012). De forma geral, o empoderamento das mulheres significa a ruptura com valores e princípios tradicionais da sociedade, relacionados aos papéis estabelecidos historicamente para homens e mulheres.

A atual mudança percebida no comportamento das mulheres tem influência da crescente escolarização feminina, ao longo dos últimos anos. A expansão nos níveis educacionais e a maior oferta de cursos superiores às prepararam e as qualificaram para o mercado de trabalho. Belle (1993) já chamava atenção para mudanças no modelo secular da mulher do lar em decorrência da evolução educativa, de novas formas de relação conjugal e da modificação nos papéis profissionais. Bruschini (2000) coloca com clareza as mudanças dos papéis profissionais associadas à maior escolarização e criando um círculo vicioso:

As mais instruídas apresentam taxas mais elevadas de atividade, não só porque o mercado de trabalho é mais receptivo ao trabalhador mais qualificado de modo geral, mas também porque elas podem ter atividades mais gratificantes e bem remuneradas, que compensam os gastos com a infra-estrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar (BRUSCHINI, 2000, p. 21).

As mulheres têm buscado, ainda, o empoderamento político, que não se refere apenas à representação numérica em estruturas de tomada de decisão, tanto formais quanto informais, mas também ao seu direito à voz na formulação de políticas que afetam a sociedade na qual estão inseridas. Dentre os espaços de atuação política e social da mulher está o de representação de entidades do movimento sindical. Entretanto, qual é o papel do sindicato na questão de gênero e como as mulheres trabalhadoras e sindicalistas convivem neste universo masculino?

De acordo com Carvalho (2005) para as representações dos sindicatos, o universo

masculino demonstra seu poder, impondo à mulher “ocupar as funções de secretaria, cargos onde o poder é minimizado. O lugar da mulher é pregado pela classe dominante como sendo a casa, o meio privado” (CARVALHAL, 2005, p.80), o que será explorado posteriormente, tendo em vista ser elemento central na análise proposta neste estudo.

#### Teto de Vidro

Segundo Rocha (2006) a expressão ‘teto de vidro’ foi cunhada, em 1985, pelo *Wall Street Journal*, como *glass ceiling*, e representa um obstáculo que impede mulheres ocupantes de cargos em posição hierarquicamente inferior de enxergar, do seu lugar, os altos cargos ocupados por homens. Na percepção das mulheres, elas não se sentem em condições de concorrer a tais cargos.

Essa barreira invisível, de difícil diagnóstico, não é óbvia. Se a ascensão pelas mulheres aos altos cargos não é definida pela capacidade, habilidade ou qualificação, então a motivação para que isto ocorra encontra-se sublimada, ou não é perceptível. Conforme Rocha (2006),

O fenômeno do ‘teto de vidro’ remete a uma desafiadora e interessante metáfora, na medida em que é mais fácil se estilhaçar um vidro, rompendo-o enquanto barreira, e adentrar outros espaços, do que bater de encontro a estruturas extremamente rígidas, como o mármore ou o granito, por exemplo (ROCHA, 2006, p. 107).

Já Steil (1997, p. 63) defende que “uma das características do fenômeno de ‘teto de vidro’ é a sua ‘pervasividade’, o que significa que está presente e é percebido em todos os lugares.” O que define a contratação não é a

experiência ou a competência e, sim, o sexo do candidato à vaga.

Ao contrário, Belle (1996) afirma que não existem mais espaços reservados ou atribuições de papéis para homens e mulheres. Entretanto, nota-se que ainda existe uma velada e encoberta separação, que permeia as relações de trabalho, segregando as mulheres. Uma barreira disfarçada, diáfana e forte bloqueia a conquista das mulheres aos níveis hierárquicos mais altos. Em consonância o universo masculino considera que, *a priori*, a mulher se destina à esfera doméstica, devendo dedicar seu trabalho e seus ganhos trabalhistas às obrigações familiares (BELLE, 1996).

Assim, a forma sutil como esta representação social é admitida pelo coletivo faz com que exista um discurso generalista desenvolvido pelos homens e legitimado pelas mulheres, que oculta a realidade, perpetuando e dificultando o processo de mudança do *status quo*.

Bourdieu (2010) reitera que as mulheres se encontram em todas as esferas, mas têm suas oportunidades de acesso diminuídas quando buscam atingir posições mais elevadas, pois,

se as estruturas antigas da divisão sexual parecem ainda determinar a direção e a forma das mudanças, é porque, além de estarem objetivadas nos níveis, nas carreiras, nos cargos mais ou menos fortemente sexuados, elas atuam através de três princípios práticos que não só as mulheres, mas também seu próprio ambiente, põem em ação em suas escolhas: de acordo com o primeiro destes princípios, as funções que convêm às mulheres se situam no prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidados, serviços; segundo que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens; o terceiro confere ao homem o monopólio da manutenção

dos objetos técnicos e das máquinas (BOURDIEU, 2010, p. 112).

Nesta direção, constantemente ocorrem novas perspectivas para delimitar as diferenças de gênero, pois a cada vez que as mulheres vislumbram a inserção nos ambientes predominantemente masculinos, novas formas de desigualdades aparecem, uma vez que os ambientes já sofreram modificações capazes de as excluírem (BOURDIEU, 2010).

### **As mulheres no sindicalismo**

A luta política das mulheres, intensificada nas décadas de 1960 e 1970, buscando também a ampliação de oportunidades no mercado de trabalho, indiscutivelmente trouxe ganhos, mas observa-se que existem, ainda, muitos espaços que permaneceram predominantemente masculinos.

Segundo Costa (2004),

é comum na literatura sobre o movimento operário, tanto no Brasil quanto internacionalmente, o tratamento da classe trabalhadora de forma homogênea, assexuada e sem distinção de idade e cor, como se todos os operários fossem homens, brancos, adultos e expostos de igual forma às relações de produção (COSTA, 2004, p. 110).

Miguel (2011, p.141) relata que “a presença feminina nos principais espaços de poder no Brasil é recente e continua muito minoritária, e o que é ainda mais importante, tende a ser periférica”. Vem desta prática da invisibilidade feminina a ideia da não participação das mulheres nos espaços políticos, nas lutas pelos direitos, nos sindicatos e nas esferas de tomada de

decisão. Sartori (2001, p. 232) afirma que “para os homens parece ser ‘natural’ participar do movimento sindical, quase um prolongamento da vida”, enquanto que para as mulheres tal participação é difícil, “envolvendo até mesmo rupturas familiares e sociais.”

Os sindicatos, de acordo com Capellin (1996, p. 272), têm grande importância na sociedade, atuando “como sujeito coletivo, produtor e catalisador de uma imagem social dos trabalhadores, mobilizador de anseios por mudanças, formador de demandas, constituindo-se como negociador junto a outros atores sociais.”

Para a autora, esse sujeito coletivo não se reflete quando se refere às mulheres, pois apesar de haver uma maior participação das mulheres nas esferas de trabalho e mesmo no tocante à filiação sindical, isto não se reproduz nas esferas mais altas da tomada de decisão nos sindicatos, que são as de coordenador geral ou presidente (CAPELLIN, 1996).

De acordo com Sartori (2001, p. 219) a participação política e a atuação feminina nas direções das organizações sindicais são bastante raras e descontínuas. Para esse autor, “dificilmente as mulheres fazem parte das direções e quando isto ocorre muitas vezes este fato é visto como sinônimo de ‘não - machismo’ das direções dessas entidades.”

Assim, na perspectiva de Boni (2004), transformar a mulher em sujeito coletivo atuante, por meio da mobilização, é uma necessidade para se construir uma nova identidade da mulher trabalhadora, conferindo a ela visibilidade e participação nos processos de produção, contribuindo para o seu empoderamento.

Já Boni (2004), defende que a participação de mulheres nos sindicatos tem

umentado nos últimos anos, inclusive na direção dessas organizações. Porém, mesmo que as mulheres ocupem cargos na diretoria e, em especial, na presidência de sindicatos, isto não significa que não haja discriminação quanto à participação, tomada de decisão e reivindicação por igualdade de gênero e poder. A presença ainda forte da oposição dos gêneros masculino e feminino nessas entidades proporciona, também nesses espaços, a dicotomização vigente na nossa sociedade (BONI, 2004; BOURDIEU, 2010).

Segundo Bertolin (2012), a representatividade sindical feminina passa pela participação das mulheres em posições de liderança, pois o que se verifica é, ainda nos dias atuais, uma presença restrita no universo sindical. O pequeno número de mulheres em cargos hierarquicamente superior nos sindicatos tem relação com o distanciamento destas de algumas técnicas de empoderamento nesses espaços. Até mesmo a forma como elas se portam nas atividades cotidianas nas entidades, nas práticas do trabalho sindical, podem comprometer a sua chegada aos cargos de direção (BERTOLIN, 2012). Entretanto, esta análise pode conduzir a uma percepção de que a responsabilidade pela ausência de um número maior de mulheres nas direções sindicais é reflexo da maneira de agir das próprias mulheres, e não do preconceito, do patriarcalismo e do pensamento dominante na sociedade, que ainda as sujeita a uma posição de inferioridade.

## METODOLOGIA

No estudo, adotou-se uma abordagem qualitativa e descritiva, buscando compreender as relações de poder e de gênero presentes no acesso ao cargo de coordenador geral no SINDIFES e no intuito

de analisar como ocorreu o processo de rompimento do ‘teto de vidro’ na área sindical. Com este objetivo, foi analisada a inserção das mulheres em cargos de direção e representação sindical, visando conhecer suas trajetórias e identificando os elementos que contribuíram para o seu empoderamento.

A pesquisa abordou as características do grupo estudado, realizando registro, análise e identificação relacionados aos sujeitos da pesquisa, como propõe Vergara (2007). Os sujeitos foram identificados pela letra “E”, acrescido do número sequencial (E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7 e E8). Foram entrevistadas oito mulheres das nove que ocuparam cargos na coordenação geral no Sindifes. Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, que forneceu os dados posteriormente analisados a partir de construtos previamente definidos, de acordo com Bardin (2011) e Melo (2012).

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Durante os anos de 1980, houve no Brasil a emergência dos chamados ‘novos movimentos sociais’, dentre os quais o feminismo e o ‘novo sindicalismo’. Segundo Bertolini (2012), o chamado novo sindicalismo surgiu como um movimento de resistência ao modelo de acumulação capitalista vigente, em oposição ao ‘velho sindicalismo’ dos dirigentes ministerialistas. Marcado pelo “espírito de luta e resistência operária e popular, de um Brasil que clamava por democracia política e social” (BERTOLINI, 2012, p.34), sua maior expressão no período foi a criação da primeira central sindical brasileira, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), surgida com o propósito de transformar o modelo de organização sindical adotado no Brasil, até então sob rígido controle do Estado.

Na esteira dessas mudanças, a organização dos trabalhadores garantiu também significativas alterações nas leis que normatizavam os sindicatos no país. Dessa forma, a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu artigo 37, inciso VI, preconiza a garantia “ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”, tornando sem efeito o artigo 566 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943), que previa que “não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais”. Desta maneira os trabalhadores em autarquias públicas, entre eles os vinculados às universidades públicas, que se organizavam em associações, viram a possibilidade de criar seus sindicatos e ampliar a luta pelos seus direitos.

### **Movimento sindical na UFMG**

Até o início dos anos 1990, a organização política dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG era realizada pela Associação dos Servidores (Assufemg), entidade criada em 1974 e que durante quase duas décadas representou a categoria profissional e organizou as lutas político-reivindicatórias dos trabalhadores da instituição.

O SINDIFES, oriundo da Assufemg, foi fundado em 30 de outubro de 1992. De acordo com seu estatuto, sua gestão é realizada por uma diretoria executiva colegiada. Representa servidores técnico-administrativos em educação de instituições federais públicas de ensino sediadas no estado de Minas Gerais. Compõem a sua base cerca de 12 mil trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG),

da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) e do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). Esses trabalhadores encontram-se distribuídos nas seguintes cidades: Belo Horizonte, Contagem, Diamantina, Teófilo Otoni, Montes Claros, São João Evangelista, Araxá, Leopoldina, Igarapé, Pedro Leopoldo, Divinópolis, Timóteo, Varginha, Nepomuceno, Curvelo, Bambuí, Congonhas, Ouro Preto e Formiga.

Desde sua criação, o SINDIFES teve 12 gestões e, de um conjunto de 36 coordenadores gerais, apenas nove mulheres ocuparam o cargo. A caracterização das oito coordenadoras que participaram deste estudo procurou traçar o perfil segundo o seu local de trabalho, estado civil, faixa etária, número de filhos e tempo de instituição.

### **Caracterização das entrevistadas**

Do total das pesquisadas, sete trabalham na UFMG e uma no CEFET-MG. Relativo ao estado civil, três são solteiras, duas são casadas, uma vive em união estável e duas são viúvas. Com relação à faixa etária, duas têm idade entre 40 e 49 anos, cinco entre 50 e 59 anos e uma acima de 69 anos. Acerca do número de filhos, duas declararam não ter filhos, três têm um filho, e duas têm dois filhos. Só uma declarou ter quatro filhos. Quanto ao tempo de trabalho, varia entre 21 e 35 anos de trabalho, sendo que duas já se aposentaram.

Segundo Araújo Teixeira (2008), para consolidar sua posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade. Na sua avaliação, a redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina. Para esse

autor, com menos filhos, as mulheres têm mais facilidades em conciliar o papel de mãe e trabalhadora, pois a atividade produtiva fora de casa passou a ser tão importante quanto à maternidade. Tal situação parece refletir-se também nos espaços sindicais, conforme achados desta pesquisa.

Em relação à trajetória na organização sindical, pode-se afirmar que existem alguns pontos comuns às entrevistadas: três das entrevistadas (E1, E3, E6) disseram ter participado da militância em partidos políticos antes de se tornarem coordenadoras geral; duas iniciaram sua participação em grupos de jovens na igreja; duas (E5 e E2) declararam ter participado da fundação do sindicato. A participação em greves desde a entrada na universidade foi um aspecto relatado pela maioria, assim como o fato de integrarem organizações políticas, verificando-se, então, além da prática sindical, a militância política dessas mulheres.

De acordo com Bertolin (2012), os movimentos sociais que surgiram e tomaram corpo no Brasil a partir dos anos 1980, sobretudo os de mulheres, surgiram de forma autônoma e movidos por preocupações autênticas e concretas, mas também pela tomada de consciência de seus direitos. A autora ressalta que, entretanto, embora diversos temas tenham passado a fazer parte da pauta reivindicatória dos trabalhadores, na esfera das relações sindicais permaneceram práticas discriminatórias (BERTOLIN, 2012), respaldando a análise feita por Miguel (2011) referente à participação minoritária das mulheres nos espaços da política.

Ao serem questionadas sobre os fatores que influenciaram a conquista do cargo de coordenadora geral, as entrevistadas indicaram que a atuação profissional, o

tempo de trabalho nas instâncias universitárias e a militância sindical possibilitou a elas o reconhecimento pelos pares. Duas acreditam que a conquista do cargo deveu-se ao apoio que tinham dentro do grupo político ao qual pertenciam. Uma declarou manter contato direto com a categoria profissional representada e de ter participado de direção anterior, ocupando outra coordenação, o que, segundo ela, influenciou a sua eleição para a coordenação geral. Para E1 “foi o conhecimento também do universo sindical, devido à minha atuação profissional tanto nas instâncias da universidade, como nas instâncias sindicais”. Já E7 afirmou que influenciou “a atuação junto com os trabalhadores em busca de superar as dificuldades que tinham no ambiente de trabalho. Também as pessoas, elas me descobriram como uma pessoa que podia representá-las”.

Tais resultados vão ao encontro das afirmações de Sartori (2001)

Essa iniciação se dá basicamente a partir de duas formas de ingresso, aparentemente óbvias, mas carregadas de simbologia: uma ‘ser convidado/a’, e a outra é ‘se convidar’, ou seja, apresentar-se para participar. ‘Ser convidado/a’ parece ser a ‘passagem’ da categoria de representado para a de representante (SARTORI, 2001, p.228-229).

Questionadas se aspectos familiares as influenciaram na decisão de se candidatarem ao cargo de coordenadora geral, a maioria indicou que não houve participação da família em tal decisão. Porém, contraditoriamente, uma delas ressaltou que “a família tentou mostrar o lado negativo da vida sindical” (E5) e duas responderam que são oriundas de famílias que sempre participaram de espaços sindicais e por isto

foram diretamente influenciadas nesta decisão. Ainda, uma informou que o apoio do marido foi fundamental. Também foi registrada influência negativa. “A família não queria de jeito nenhum, porque a gente perde muito nessa dedicação que a gente tem ao sindicato. A vida da gente, a sua vida pessoal, a vida familiar, ela fica muito comprometida” (E7).

As entrevistadas, mesmo não admitindo participação decisiva da família no processo emancipatório que as levaram ao cargo em entidade político-sindical, na prática relacionam o núcleo familiar a tal decisão. Sobre esta influência, Bourdieu (2010) afirma que cabe à família o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legitimada dessa divisão.

Sobre as dificuldades encontradas para alcançar a coordenação geral, a maioria disse que vários motivos dificultam a ocupação de cargos em direções sindicais: a necessidade de compatibilizar trabalho e família; o fato de ser mulher e haver, ainda, uma resistência a sindicalistas; a dificuldade que as mulheres encontram em se enquadrar em aspectos ‘masculinos’ do comportamento no meio sindical, tais como “masculinizar-se, a usar um palavreado masculino” (E1, E5, E7 e E8). Entretanto, a entrevistada E5 disse não ter encontrado dificuldades para chegar ao cargo, e a maioria afirmou que por concorrerem em uma eleição proporcional, em que os cargos são decididos somente após o pleito, os entraves foram menores. Ainda, cerca de um terço das entrevistadas relatou que pertencia a um grupo político no campo sindical, e que o apoio do grupo foi um facilitador.

Boni (2004) defende que a ascensão de mulheres na direção de sindicatos envolveu mudança no *habitus* e na incorporação de outros papéis além daqueles tradicionalmente atribuídos a elas, de esposa e mãe, e que constituem fatores importantes para o rompimento da barreira conhecida como teto de vidro. A mulher, como trabalhadora politicamente atuante, se mostra capaz de discutir a desigualdade de gênero e, dessa forma, entender e superar outras desigualdades.

Para Bertolin (2012), tradicionalmente são atribuídas às mulheres características como fragilidade e submissão, naturalizadas como ‘femininas’ e incompatíveis com a ocupação de cargos de direção sindical ou representação profissional. “A pretensa docilidade feminina, disseminada como algo natural, é socialmente construída e serve a interesses específicos” (BERTOLIN, 2012, p. 44), o que vem ao encontro das declarações das entrevistadas sobre as características masculinas e femininas em contraposição no ambiente sindical.

Para três entrevistadas, durante a disputa eleitoral não houve discriminação ou tratamento diferenciado pelo fato de serem mulheres, mas foi perceptível que as mulheres precisam comprovar sua capacidade de trabalho e eficiência todos os dias, muito mais do que os homens. Para duas delas, existe uma discriminação velada, muitas vezes executada por mulheres, e até mesmo a aparência feminina é motivo para questionamentos referentes à capacidade para o trabalho na política sindical. Assim, as entrevistadas, em suas afirmações, validam o conceito de dominação simbólica de Bourdieu (2010) neste caso especificamente, a dominação masculina – ao ser possível

perceber que “o dominado tende a adotar sobre si mesmo, o ponto de vista dominante”.

Ao refletirem sobre os motivos de existirem, ainda, poucas mulheres ocupando o cargo de coordenação geral ou presidência em sindicatos, mais da metade das entrevistadas disse que é porque o cargo exige tempo, oportunidade, disponibilidade, muito preparo (inclusive físico) para a realização das inúmeras tarefas inerentes ao espaço sindical, em particular os duros processos negociais e, principalmente, disposição para enfrentamentos diversos, questão corroborada pela fala de E7 no fragmento a seguir: “A gente vê pouca presença de mulher. Existe essa inibição mesmo. É estranho”. Quanto à relação com os pares, E5 e E8 afirmaram que a organização proporcional da diretoria dificultava o relacionamento com os outros coordenadores; duas acreditam que, por serem mulheres, houve dificuldades, uma vez que, embora as diferenças não se manifestassem no projeto de gestão, ficavam evidentes no dia-a-dia.

De acordo com as análises de Leone e Teixeira (2010), os espaços sindicais reproduzem os processos de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam nos seus ambientes de trabalho. Mesmo lutando pelo reconhecimento no mercado de trabalho, elas continuam sendo minoria nos sindicatos e não estão presentes nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria. Ou seja, pode-se afirmar que mesmo em espaços em que se luta pela igualdade de direitos, pela melhoria das condições de trabalho, por relações mais horizontalizadas, baseadas em respeito mútuo, reproduz-se a divisão social do trabalho, numa flagrante contradição entre teoria e prática. Portanto, é possível deduzir que “a divisão sexual do trabalho contida na

noção de gênero continua a perpassar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos” (LEONE; TEIXEIRA, 2010, p. 5).

Tal análise é reafirmada pelas entrevistadas, quando refletem sobre a existência de preferência de gênero para o cargo de coordenador geral do sindicato quando há uma disputa entre pessoas com as mesmas qualificações: a maioria afirma que existe preferência pelos homens sim, apesar de as mulheres já terem avançado no ‘mundo sindical’. Parte delas afirmou também que homens ainda são associados à competência nos processos negociais e que as mulheres ainda votam em homens, porque são preconceituosas. Entretanto, duas disseram que não percebem esta situação nos sindicatos.

Segundo Miguel (2011), o esquema mental que leva determinadas áreas a serem vistas como estranhas às mulheres, também funda os mecanismos estruturais de exclusão que impedem o acesso das mesmas ao espaço político.

A percepção do gênero é uma construção social e é tão naturalizada a ponto de se firmar como uma grande verdade inquestionável, natural e inevitável, como se estivesse na ordem das coisas, segundo Bourdieu (2010). Essa compreensão é necessária para se fazer frente e modificar as relações de poder estabelecidas entre os atores que o vivenciam, inseridas na cultura da sociedade em que nascemos e somos criados, conforme evidenciado nas declarações das entrevistadas.

Referindo-se à relação com os subordinados, se houve conflitos por serem gerenciados por uma mulher, as entrevistadas (E4, E5 e E8) comentaram não ter existido conflitos com os funcionários do sindicato, fossem homens ou mulheres,

enquanto que quatro delas disseram que, com relação às mulheres que trabalhavam na entidade, percebeu-se resistência por parte das mesmas. No entanto E1 enfatiza que “se você demonstra fragilidades, corre o risco de não obter o respeito necessário ao desempenho das tarefas no espaço sindical.”

Algumas entrevistadas consideram a correlação de forças muito desigual no espaço sindical precisando haver ‘demarcação do terreno’, demonstração de autoridade e superioridade. Três delas avaliam que, antagonicamente, dentro do sindicato há disputa de poder, de diretor com diretor e até com funcionários. Questionadas, ainda, se existem algumas práticas de relação de poder relacionadas ao fato de serem mulheres que atuam na coordenação geral no Sindifes, a totalidade das mulheres considerou que, pelo menos de forma explícita, não existe uma prática que questione a autoridade das mesmas.

Tais percepções tendem a ser emblemáticas da afirmação do ser sujeito político como sinônimo do masculino, o que provoca a conseqüente invisibilidade do feminino, segundo Araújo (2011). Para ela, superar tal distorção implicaria buscar novas formas de afirmação dos sujeitos, no caso as mulheres, não somente na condição de cidadãs individuais, mas, sobretudo, como coletivos configurados por um ‘pertencimento’ de gênero.

Embora as dificuldades enfrentadas, a maioria das entrevistadas se considera realizada no cargo ocupado, acreditando ter alcançado um patamar de atuação dentro do espaço sindical. Uma delas declarou que o cargo é algo conjuntural, apenas “mais uma tarefa a ser cumprida” (E5).

A maioria também indicou, como desafios para a mulher que decide assumir um cargo em entidades sindicais,

[...] Conciliar vida pessoal e profissional com a atividade política, sendo necessário tempo e dedicação para a formação contínua, visto o alto número de demandas da área e a necessidade de se entender de assuntos diversos, de aspectos legais, legislação trabalhista, política e questões sociais e administrativas (E5).

As entrevistadas indicaram, ainda, ser um grande desafio conquistar o respeito das suas companheiras de militância, reafirmando existir preconceito entre as próprias mulheres, mesmo sendo velado.

A totalidade das entrevistadas acredita que rompeu o teto de vidro ao ocupar o cargo de coordenadora geral do SINDIFES. Entretanto, todas concordam que “não é algo fácil para as mulheres atravessar uma barreira que exige tanto delas”. Ao responderem como perceberam este rompimento, três disseram que as mulheres na política sindical têm um amplo universo a ser conquistado; cinco disseram que ainda existem muitas barreiras a serem vencidas, principalmente porque precisam conciliar as diversas tarefas exclusivamente femininas (como ter filhos). Parte delas avalia que o cargo veio por reconhecimento profissional e competência, e que ao assumirem tal posição, contribuíram para mostrar a capacidade de liderança feminina.

Tais percepções são respaldadas por Bourdieu (2010) quando esse autor afirma que, constantemente, ocorrem novas perspectivas para se delimitarem as diferenças de gênero, pois a cada vez que as mulheres vislumbram a inserção nos

ambientes predominantemente masculinos, novas formas de desigualdades aparecem, uma vez que os ambientes já sofreram modificações capazes de as excluírem.

Entretanto, parte das entrevistadas afirma não sentir dificuldades em ocupar espaços de poder, o que, segundo Araújo (2011), significa que as mulheres, na vivência sindical, desenvolvem uma percepção de seu papel representativo. Quando entram no movimento sindical, as mulheres se dão conta das suas possibilidades, da sua competência para dirigir organizações, disputar espaços de poder, participar de processos negociais, da mesma forma que os homens em cargos de direções sindicais. Até mesmo em situações aparentemente simples como subir em carros de som, fazer uso do microfone para falar para centenas e até mesmo milhares de pessoas, distribuir material informativo em locais públicos, participar de extensas jornadas e manifestações, dentre outras, são algumas das atividades que possibilitam às mulheres desenvolver suas habilidades como lideranças sindicais (ARAÚJO, 2011).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou analisar as facilidades e os desafios enfrentados por mulheres que ocuparam o cargo de coordenadora geral no SINDIFES desde sua fundação, e mostrar como ocorreu o rompimento do teto de vidro para alcançar este cargo. Percebe-se na questão estudada que a divisão sexual do trabalho e a luta pelos direitos segrega as mulheres das posições de decisão e de disputa política. A reduzida representação feminina neste espaço, no entanto, não parece constituir exclusivamente prática discriminatória, que priva as mulheres de ocuparem posições de

poder. Muitas vezes as próprias mulheres se alijaram deste processo participativo, seja em função das suas opções pessoais ou da imposição da 'condição da mulher', que opta por se dedicar à família, em detrimento da militância política. Entretanto, mesmo tais opções apontam para um processo de exclusão construído historicamente, que reservava à mulher o espaço privado, do lar e da família, em detrimento do trabalho e da política, majoritariamente masculino.

Neste contexto, foi necessário considerar o cotidiano destas mulheres que conciliam o lado político, profissional e o pessoal, sendo-lhes imputadas a responsabilidade pelo equilíbrio da família e do lar. Procurando responder a questão levantada no início deste estudo, verificou-se que de acordo com os relatos das entrevistadas, as facilidades encontradas para a chegada ao cargo se devem, principalmente, ao conhecimento adquirido nos percursos pessoais, políticos e profissionais, o que levou à competência técnica.

Quanto às dificuldades, as entrevistadas reconhecem que a dupla jornada, o cuidar da família, podem se tornar um obstáculo para a mulher galgar cargos de poder, e que existe uma discriminação não explícita, velada, inclusive por parte das mulheres. Existe uma correlação de forças que faz com que algumas das mulheres sintam que, para sobressair, precisam adquirir um comportamento masculinizado. Percebe-se nas falas apesar de, por vezes, negarem o sentimento de discriminação, acreditando que foi relativamente fácil romper o 'teto de vidro', de que existiam práticas, mesmo que dissimuladas, de tratamento desigual às mesmas, por serem mulheres.

As situações de coordenadoria assumidas pelas mulheres pesquisadas sugerem que ocorreu o rompimento do 'teto de vidro', embora, de acordo com as reflexões das entrevistadas, a conquista do cargo configure-se mais como um reconhecimento pela dedicação do que uma trajetória construída de forma consciente e planejada.

É perceptível que a luta das mulheres ganhou relevante espaço no campo sindical, passando a constar das pautas reivindicatórias das categorias profissionais; pela criação de espaços de discussão das políticas específicas para as mulheres dentro dos sindicatos e das centrais trabalhistas e orientada pela convicção de que uma ação dirigida à classe trabalhadora precisa considerar não só as relações produtivas, mas também aquelas que tratam das diversidades de gênero.

Os motivos da segregação feminina são inúmeros, e muitos deles de difícil percepção. Neste sentido, é relevante o estudo de questões que discutam a temática da participação feminina em espaços políticos e de poder, buscando compreender como acontece o empoderamento ou a exclusão.

Espera-se, portanto, que o resultado deste trabalho possa oferecer subsídios que contribuam para o conhecimento de práticas que visem à igualdade de oportunidades políticas para ambos os sexos. Este estudo

não é conclusivo, devido ao número de pesquisadas que ele abrangeu, o que não permite generalizações, mas possibilitou a emergência de novas indagações. Dentre elas, a seguinte: se esta pesquisa fosse realizada com mulheres que ascenderam aos cargos em sindicatos com predominância masculina, tais como metalúrgicos, petroleiros, construção civil, segurança privada etc., ou em centrais sindicais, federações e confederações, o resultado guardaria alguma semelhança com a pesquisa realizada num sindicato da área de educação, sabidamente um 'reduto feminino'? Quais os mecanismos que corroboram para o rompimento do teto de vidro em entidades sindicais representativas das categorias profissionais em que os homens são maioria?

Algumas lacunas podem ser constatadas neste estudo, tais como a não avaliação, por exemplo, da política de cotas da CUT para os sindicatos a ela filiados que, desde os anos 1980, determina a inserção de mulheres nas direções sindicais, bem como a criação de diretorias e núcleos de debate de questões de gênero. Entretanto, mesmo com tais ausências, espera-se que este estudo possa servir de base para futuras pesquisas que busquem compreender outras nuances do tema abordado.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 287 p.

ARAÚJO, C. **Mulheres e representação política**: a experiência das cotas no Brasil. Disponível em: <<http://www.journal.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/12035/11312>>. Acesso em: 01 jul. 2015.

ARAUJO TEIXEIRA, Z. **Las mujeres en el mercado de trabajo**, Disponível em: <[http://www.universia.com.br/html/materia/materia\\_daba.html](http://www.universia.com.br/html/materia/materia_daba.html)>. Acesso: 24 out. 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Ed. rev e atual. São Paulo: Edições 70, 2011. 279 p.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996. p.196-231.

BERTOLIN, P. T. M.; KAMADA, L. F. **Ausentes ou invisíveis?** A participação das mulheres nos sindicatos. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/article/viewFile/13656/11077>> Acesso em: 01 jul. 15.

BONI, V. Poder e igualdade: as relações de gênero entre sindicalistas rurais de Chapecó, Santa Catarina. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis: v.12, n. 1, jan/abr. 2004.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 01 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2015.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 158 p.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, M. I. B. da (org). **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 13-58.

CAPELLIN, P. Ações Afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA. **Discriminação positiva - ações afirmativas**: em busca da igualdade. 2. ed. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.

CAPELLE, M. *et al.* Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE Eletrônica**, v. 3, n. 2, jul/dez. 2004.

CARVALHO, J. M. de. **Cidadania no Brasil**. o longo caminho. 14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. 236 p.

CARVALHAL, T. B. A inserção da mulher no sindicato: uma leitura geográfica da questão de gênero. **Revista Perspectiva Geográfica**, Marechal Cândido Rondon, v.1, p.71 - 87, 2005.

COSTA, A A. A. As mulheres no sindicato. In: SARDENBERG, C. M. B. (org.) **A face feminina do complexo metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste**. Salvador: UFBA/ FFCH/ NEIM; REDOR; São Paulo; CNM/ CUT, 2004.

CUT. **Igualdade é o máximo, cota é o mínimo**: as mulheres no mundo sindical. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung, CUT, 2008.

DADOS DAS CENTRAIS SINDICAIS Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/revista-do-observatorio>. Acesso em: 14 jun. 2015.

- DEERE, C. D.; LEÓN, M. **O empoderamento da mulher: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.
- DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. Ch. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, ano/v. XI, n. 021, Universidade São Marcos, São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/354/35402107.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2015.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abr. 1995.
- GROSSI, M. P. **Identidade de gênero e sexualidade**. 2012.14 p. Disponível em: <[http://www.miriamgrossi.cfh.prof.ufsc.br/pdf/identidade\\_genero\\_revisado.pdf](http://www.miriamgrossi.cfh.prof.ufsc.br/pdf/identidade_genero_revisado.pdf)> Acesso em: 18 jul. 2014.
- LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS.17., 2010. Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 2010. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs\\_pdf/tema\\_8/abep2010\\_2200.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2014.
- MELO, M. C. de O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E. de, DANTAS, M. (Org.) **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 337-372
- MIGUEL, L. F. Mulheres e espaço de poder no Brasil. In: FUNDAÇÃO Alexandre Gusmão. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: FAG, 2011. p. 139-155.
- PRÁ, J. R., EPPING, L. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Estudos Feministas**. Florianópolis, v.20, n.1, p. 33-51, 2012.
- ROCHA, C. T. da C. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro? (novos contextos da tecnociência)**. 2006. 244 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <[http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=61865](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=61865)>. Acesso: 10 jul. 2014.
- SAFFIOTI, H. I.B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. 528 p.
- SARTORI, A. J. Homens e relações de gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (org.). **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Editora 34, 2001. p.216-239.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez., 1997.
- STEIL, A. V. Organização, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./ set., 1997.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007. 92 p.

**NOTA**

(1) Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes/FNH. Especialista em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG. Graduada em Biblioteconomia pela Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG. Vinculada à Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte/MG. Vice-diretora do Sistema de Bibliotecas - Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Minas Gerais

(2) Doutora em Ciências das Organizações pela Université Paris IX - Dauphine, França. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG. Especialista - Diploma de Estudos Aprofundados (DEA), pela Université Paris IX - Dauphine, França. Graduada em Comunicação Social - Jornalismo, pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG. Diretora Geral da Faculdade Novos Horizontes, Diretora de Pós-Graduação, Coordenadora do Mestrado em Administração da Faculdade Novos Horizontes e Coordenadora do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão - NURTEG.

*Enviado: 31/07/2015*

*Aceito: 26/07/2016*