

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MEMÓRIA: LINGUAGEM E SOCIEDADE

MICKSILANE TEIXEIRA PRADO CHAVES

**MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DO
INTERIOR DA BAHIA: MEMÓRIA, INSURGÊNCIAS E RESISTÊNCIAS**

VITÓRIA DA CONQUISTA - BA
MARÇO DE 2026

MICKSILANE TEIXEIRA PRADO CHAVES

**MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DO
INTERIOR DA BAHIA: MEMÓRIA, INSURGÊNCIAS E RESISTÊNCIAS**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade - PPGMLS, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Doutora em Memória: Linguagem e Sociedade.

Área de Concentração: Multidisciplinaridade da Memória

Linha de Pesquisa: Memória Cultura e Educação.

Projeto Temático: Memória e Formação Humana
Contra a Barbárie

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Eduardo Félix dos Santos

**VITÓRIA DA CONQUISTA - BA
MARÇO DE 2026**

C439m

Chaves, Micksilane Teixeira Prado.

Mulheres dirigentes sindicais na indústria calçadista do interior da Bahia:
memória, insurgências e resistências / Micksilane Teixeira Prado Chaves, 2026.
215 f. : il.

Orientador (a): Dr. Claudio Eduardo Félix dos Santos.

Tese (doutorado) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa
de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, Vitória da Conquista, 2026.
Inclui referência F. 197 – 209

1. Mulheres dirigentes sindicais (Memória). 2. Sindicatos calçadistas. 3. Luta
política sindical. I. Santos, Claudio Eduardo Félix dos. II. Universidade Estadual do
Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Memória. T. III.

CDD 331.40981

Catlogação na fonte: Karolyne Alcântara Profeta – CRB 5/2134

UESB – *Campus* Vitória da Conquista – BA

Título em inglês: Female labor union leaders in the footwear industry in the interior of Bahia: memory, insurgencies, and resistances

Palavras-chaves em Inglês: Memory; female labor union leaders; footwear labor unions; political union struggle.

Área de concentração: Multidisciplinaridade da Memória

Doutora em Memória: Linguagem e Sociedade

Banca Examinadora: Prof. Dr. Cláudio Eduardo Félix dos Santos (Presidente), Prof. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves (Titular), Prof. Dr. Fábio Mansano de Mello (Titular), Prof. Dra. Fabiane Santana Previtali (Titular), Prof. Dra. Maria Aparecida Ciavatta Pantoja Franco (Titular).

Data da Defesa: 18 de março de 2026

Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade

FOLHA DE APROVAÇÃO

MICKSILANE TEIXEIRA PRADO CHAVES

MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DO INTERIOR DA BAHIA: MEMÓRIA, INSURGÊNCIAS E RESISTÊNCIAS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade – PPGMLS, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Doutor em Memória: Linguagem e Sociedade

Local e Data da defesa: Vitória da Conquista/BA, 18 de março de 2026.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Cláudio Eduardo Félix dos Santos –
Presidente
Instituição: UESB

Prof. Dr. Fábio Mansano de Mello
Instituição: UESB

Profa. Dra. Ana Elisabeth Santos Alves
Instituição: UESB

Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali
Instituição: UFU

Profa. Dra. Maria Aparecida Ciavatta Pantoja Franco
Instituição: UFF

Documento assinado digitalmente
 **CLAUDIO EDUARDO FELIX DOS SANTOS**
Data: 09/04/2026 10:00:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ass.:
Documento assinado digitalmente
 **FABIO MANSANO DE MELLO**
Data: 01/04/2026 10:48:13-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ass.:
Documento assinado digitalmente
 **ANA ELIZABETH SANTOS ALVES**
Data: 31/03/2026 14:12:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ass.:
Documento assinado digitalmente
 **FABIANE SANTANA PREVITALI**
Data: 30/03/2026 17:27:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ass.:
Documento assinado digitalmente
 **MARIA APPARECIDA CIAVATTA PANTOJA FRANCO**
Data: 26/03/2026 11:12:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

DEDICATÓRIA

A todas as mulheres da classe trabalhadora que, com resistência e insurgência, lutaram e continuam lutando por seus direitos, enfrentando inúmeras opressões de uma sociedade capitalista, patriarcal, machista e desigual.

À Enilde, minha mãe, inspiração e exemplo de luta.
À Maria Valentina, minha filha, que me motiva e encoraja a lutar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade (PPGMLS), pela oportunidade de realização da minha formação em nível de doutorado e por meio dela agradeço ao povo Baiano que mantém essa instituição.

Aos professores e à coordenação do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade.

Ao grupo de estudos Museu Pedagógico: Estudos Marxistas em Memória e História da Educação e Cultura, pela partilha de conhecimentos, análises críticas e companheirismo ao longo da jornada.

Às dirigentes sindicais Arlete Silva Santos, Valmirene Viana Silva e Jeane Costa dos Santos, que se dispuseram a participar da pesquisa e a contribuir com a reconstituição das memórias e experiências da luta política sindical da classe trabalhadora do interior da Bahia, especialmente das mulheres operárias do setor calçadista baiano.

A meu orientador, Cláudio Eduardo Félix dos Santos, intelectual comprometido e militante da causa da classe trabalhadora, pelas imensuráveis contribuições, paciência, disponibilidade e, sobretudo, por me oportunizar o desenvolvimento deste estudo sobre a luta política sindical das dirigentes sindicais operárias do interior da Bahia, o qual tem sido de fundamental importância para o meu crescimento pessoal, profissional e, especialmente, como mulher pertencente à classe trabalhadora. Minha mais profunda gratidão!

À banca examinadora da qualificação, nas pessoas da Prof.^a Dra. Fabiane Santana Previtali e do Prof. Dr. Fabio Mansano de Mello, pela leitura atenta, apreciações construtivas e valiosas contribuições ao trabalho.

À banca de defesa, formada pela Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali, pelo Prof. Dr. Fabio Mansano de Mello, pela Profa. Dra. Ana Elizabeth Santos Alves e pela Profa. Dra. Maria Ciavatta.

Ao Dr. Edvaldo Oliveira, pela colaboração e disponibilidade em realizar a parte cartográfica desta pesquisa.

À minha mãe e ao meu pai, por todos os ensinamentos, amor, perseverança e base sólida que me proporcionaram na vida.

À minha filha, Maria Valentina, pelos abraços, carinhos e sorrisos sinceros que revigoram minhas forças e me inspiram a continuar a caminhada com propósito e determinação.

Ao meu companheiro Eriomar, pela paciência, incentivo e por se fazer presente em todos os momentos, apoiando-me. Muito obrigada!

Aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, pela presteza e educação com que sempre me atenderam.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Memória, em especial Priscila Santos da Glória e Cátia Brito dos Santos, pelo apoio.

Às professoras Sheila Cristina Furtado Sales e Isabel Cristina de Jesus Brandão, pelas contribuições para minha formação acadêmica em nível de mestrado e por me motivarem a dar continuidade aos estudos de doutorado. Meus sinceros agradecimentos!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), instituição da qual fui bolsista nos últimos anos do curso de doutorado.

E a todas as pessoas que contribuíram, de alguma forma, para que eu pudesse trilhar este caminho educacional e ressignificar a minha trajetória de vida. Gratidão!

Proletária, a mais pobre dos pobres, a mais injustiçada dos injustiçados, vá à luta pela libertação do gênero das mulheres e do gênero humano do horror da dominação do capital [...]. Corra para o front, para a trincheira! (Luxemburgo, 1914, p. 1).

RESUMO

Esta tese tem como objeto de estudo a memória da participação feminina na construção, organização e direção sindical do setor calçadista no interior do estado da Bahia, a partir dos anos 1990 até o ano de 2026. Essa propositura se justifica pela densidade das modificações provocadas pela reestruturação do setor calçadista e pelo consequente deslocamento dessa indústria para o interior do estado da Bahia, resultando na formação do operariado dessa região e na constituição de unidades sindicais calçadistas locais. O problema de pesquisa remete ao seguinte questionamento: o que as memórias das dirigentes sindicais do setor calçadista do interior da Bahia expressam, em termos de desafios individuais e coletivos, conquistas e recuos, sobre as lutas da classe trabalhadora e a participação feminina na construção e organização sindical? Nessa busca, o objetivo central diz respeito à apreensão dos principais eventos que compõem a memória das mulheres dirigentes sindicais da indústria calçadista do interior da Bahia, em relação às lutas da classe trabalhadora e à participação feminina na construção e organização sindical. No que tange à construção teórico-metodológica, realizamos pesquisa qualitativa com três dirigentes sindicais do interior da Bahia e apoiamos-nos no materialismo histórico-dialético para as leituras, análises dos depoimentos e escrita da tese. Defendemos a tese de que as memórias das dirigentes sindicais do interior da Bahia expressam, desde a experiência da luta cotidiana (de classe e de enfrentamento ao machismo e às opressões), uma trajetória de constantes desafios e insurgências contra as formas de exploração e opressão vivenciadas no ambiente de trabalho e de militância sindical. Nesse sentido, as memórias das sindicalistas estão marcadas por tensões e por possibilidades de rupturas com as hierarquias tradicionais sindicalistas que invisibilizam a liderança feminina.

Palavras-chave: Memória; Mulheres dirigentes sindicais; Sindicatos calçadistas; Luta política sindical.

ABSTRACT

This thesis examines the memory of female participation in the construction, organization, and leadership of labor unions within the footwear industry in the interior of the state of Bahia, spanning from the 1990s to 2026. This research is justified by the profound changes caused by the restructuring of the footwear sector and its subsequent relocation to the Bahian countryside, which led to the formation of a local working class and the establishment of regional union branches. The research problem addresses the following question: what do the memories of female union leaders in Bahia's footwear industry express regarding individual and collective challenges, achievements, and setbacks in the context of working-class struggles and female involvement in union building? Consequently, the central objective is to apprehend the primary events that comprise the collective memory of these leaders concerning labor movements and union organization. Regarding the theoretical-methodological framework, qualitative research was conducted with three union leaders from the interior of Bahia, grounded in historical-dialectical materialism for the analysis of testimonies and the final thesis writing. The study argues that the memories of these leaders reveal—through the experience of daily struggles against class exploitation, sexism, and oppression—a trajectory of constant challenges and insurgencies. In this sense, the memories of these female trade unionists are marked by tensions and the potential for rupturing traditional union hierarchies that historically render female leadership invisible.

Keywords: Memory; Female labor union leaders; Footwear labor unions; Political union struggle.

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1— Participação de Valmirene Viana da Silva em mobilização do Dia da Mulher.....	45
Fotografia 2 — Participação de Jeane Costa dos Santos em mobilização sindical: campanha salarial 2026.....	49
Fotografia 3 — Participação de Arlete Silva Santos na 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres.....	54

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Mapa do Brasil: Localização da Bahia	98
Figura 2 — Estado da Bahia: Localização dos Polos Sindicais calçadista/têxtil	102
Figura 3 — Polo de Vitória da Conquista: Municípios de abrangência	107
Figura 4 — Polo de Feira de Santana: Municípios de abrangência	109
Figura 5 — Sedes dos sindicatos calçadistas da Bahia	134
Figura 6 — Sedes do Sindicato de Verdade: Municípios de abrangência	138
Figura 7 — Sedes do SINRATEC: Municípios de abrangência	143
Figura 8 — Sedes do SINTRACAL: Municípios de abrangência	151
Figura 9 — Municípios de abrangência do SINTRACAL-BAHIA: Localização das indústrias	153

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Situação do Polo calçadista de Vitória da Conquista de 2021 até 2024	108
Gráfico 2 — Situação do Polo calçadista de Feira de Santana de 2021 até 2024	110
Gráfico 3 — Empregos em milhares na indústria calçadista brasileira por unidade de Federação.....	116
Gráfico 4 — Sindicatos da indústria calçadista no Brasil	129
Gráfico 5 — Representatividade de ocupação de cargo presidencial em sindicatos calçadistas por regiões brasileiras	177

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Remuneração média por sexo e raça (Brasil, Bahia e Rio Grande do Sul, 2023)..	84
Tabela 2 — Localização das empresas calçadistas na Bahia e o valor da isenção do ICMS..	103
Tabela 3 — Força de trabalho treinada pelo SENAI/BA e empregada na indústria calçadista de 1997 a 2000.....	104
Tabela 4 — Segmentação da produção brasileira por unidade da Federação em 2024: participação em milhões de pares.....	105
Tabela 5 — Unidades DASS na Bahia.....	111
Tabela 6 — Estabelecimentos industriais na Bahia (2021-2023).....	112
Tabela 7 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Sul e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo.....	129
Tabela 8 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Sudeste e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo.....	130
Tabela 9 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Nordeste e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo.....	131

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Sindicatos da indústria calçadista na Bahia	132
Quadro 2 — Síntese do histórico do Sindicato de Verdade	141
Quadro 3 — Síntese do histórico do SINRATEC	144
Quadro 4 — Síntese do histórico do SINTRACAL	155
Quadro 5 — Empresas do município de Ipirá abrangidas pelo SINDICAL	159
Quadro 6 — Síntese do histórico do SINDICAL	161

LISTA DE SIGLAS

ABICALÇADOS	— Associação Brasileira das Indústrias de Calçados
CAGED	— Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES	— Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CGT	— Comando Geral dos Trabalhadores
CIPA	— Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	— Consolidação das Leis do Trabalho
CMIG	— Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero
CONCUT	— Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores
CTB	— Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CTI	— Centro de Terapia Intensiva
CTRV	— Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário no Brasil
CUT	— Central Única dos Trabalhadores
DASS	— Grupo Dass
DIEESE	— Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENEM	— Exame Nacional do Ensino Médio
IBGE	— Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	— Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INPC	— Índice Nacional de Preços ao Consumidor
MIA	— Movimento Intersindical Antiarrocho
MTE	— Ministério do Trabalho e Emprego
MUT	— Movimento Unificador dos Trabalhadores
ONU	— Organização das Nações Unidas
PFL	— Partido da Frente Liberal
PLR	— Participação nos Lucros e Resultados
PMDB	— Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD	— Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNS	— Pesquisa Nacional de Saúde
PPGMLS	— Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade
PT	— Partido dos Trabalhadores
RAIS	— Relação Anual de Informações Sociais
SDE	— Secretaria de Desenvolvimento Econômico

SENAI	— Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINDICAL	— Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Beneficiamento de Couro, Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Artefatos de Couro, Calçados, Carteiras, Bolsas de Ipirá
SINERGIA	— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Energia Hidro e Termo-Elétrica do Estado da Bahia
SINTRACAL	— Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados de Jequié e Região
SINTRATEC	— Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral, Meias, Calcinhas, Sutiãs e Confeções em Geral e Produtos Têxteis em Geral
SPD	— Partido Social-Democrata Alemão
STIMMMERG	— Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos Off-Shore, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração
TSE	— Tribunal Superior Eleitoral
UESB	— Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
UNESP	— Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 DISCUSSÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA DA PESQUISA	26
2.1 O materialismo histórico-dialético e o campo da memória: algumas aproximações	26
2.2 A pesquisa qualitativa e o uso das fotografias.....	35
2.3 A técnica de entrevista utilizada para análises das informações e também dos documentos	37
2.4 Apresentação das sindicalistas	39
2.4.1 Dirigente sindical Valmirene Viana Silva	40
2.4.2 Dirigente sindical Jeane Costa dos Santos	46
2.4.3 Dirigente sindical Arlete Silva Santos	50
3 A QUESTÃO DA MULHER TRABALHADORA E A LUTA SINDICAL	56
3.1 A divisão sexual do trabalho e a condição da mulher na sociedade de classes em geral e no capitalismo	56
3.1.1 Exploração e resistência das trabalhadoras na indústria capitalista	62
3.1.2 Trabalho e resistência das mulheres operárias no capitalismo pós-fordista	71
3.2 Condição da mulher operária e resistência no tempo presente.....	76
3.3 A inserção das mulheres na luta sindical no Brasil	88
4 INDÚSTRIA CALÇADISTA E O SINDICALISMO NO INTERIOR DA BAHIA	97
4.1 Movimento de migração das indústrias do Sul e Sudeste para o interior da Bahia....	97
4.2 Formação da classe trabalhadora operária calçadista do interior da Bahia	113
4.3 Constituição dos sindicatos calçadistas	128
4.3.1 Panorama dos sindicatos calçadistas da Bahia	131
4.3.2 Histórico dos sindicatos calçadistas do interior da Bahia	135
4.3.2.1 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral dos municípios de Itapetinga, Itambé, Itororó, Potiraguá, Itarantim, Macarani, Firmino Alves, Ibicuí, Iguaí e Maiquinique-Bahia (Sindicato de Verdade)	136
4.3.2.2 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral, Meias, Calcinhas, Sutiãs e Confecções em Geral, Produtos Têxteis em Geral, Produtos do Couro em Geral, Fiação e Tecelagem em Geral, Cordoalha, Estopas, Malharias, Passamarias, Rendas, Tapetes Bolas, Capachos, Barban (SINTRATEC)	142
4.3.2.3 Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias e Empresas de fabricação, produção, montagem e acabamento de calçados de Jequié e Região (SINTRACAL).....	144
4.3.2.4 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e acabamento de artefatos de couro, calçados, carteiras, bolsas de Ipirá (SINDICAL).....	156
5 MEMÓRIAS DE LUTA DAS MULHERES SINDICALISTAS NO SETOR CALÇADISTA DA BAHIA	162
5.1 O processo de inserção das mulheres nas direções sindicais	162
5.2 Obstáculos e avanços para participação feminina nas direções sindicais	168
5.3 A luta das mulheres à frente das direções sindicais	178
5.4 Desafios para a luta política sindical	182

6 CONCLUSÃO.....	192
REFERÊNCIAS	197
ANEXO A — Folheto informativo do dia da mulher	210
ANEXO B — Boletim especial grupo DASS	211
ANEXO C — Boletim informativo do SINTRACAL	213
APÊNDICE A — Roteiro da entrevista com as dirigentes sindicais	214

1 INTRODUÇÃO

Início este estudo rememorando uma experiência vivida na porta de uma fábrica de calçados em Vitória da Conquista. O relógio marcava 15h45min, mudança de turno: ônibus chegando, operários e operárias saindo e um fluxo contínuo de pessoas. Pressa para não perder o transporte, entrega de folhetos (Anexo 1), enquanto novas pessoas chegavam para iniciar o trabalho. Tudo ocorria muito rapidamente.

Era uma quinta-feira, 08 de março de 2023. Naquele momento, em frente à fábrica, acontecia uma atividade sindical em mobilização ao Dia da Mulher¹ no município de Vitória da Conquista, Bahia. Algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores aguardavam o horário de entrada ou o transporte. Alguns paravam para conversar, comer, observar e ouvir o que estava sendo dito. Ouvi, ainda, uma mulher comentar ao sair da fábrica: “nem lembraram do nosso dia, ninguém na fábrica lembrou, não ganhamos nem uma bala”. A frase evidenciava o descaso patronal em relação a uma data histórica.

Nesse mesmo dia, fui informada de que uma operária havia passado a integrar a direção do Sindicato dos Trabalhadores em Calçados. Ela foi a primeira mulher dirigente eleita para atuar como diretora local em Vitória da Conquista. Embora o sindicato atue em várias regiões da Bahia e já conte com participação feminina em outras cidades, inclusive com registro de uma mulher na presidência, naquele município esse marco ainda não havia ocorrido.

Chamou-me a atenção o papel daquela trabalhadora como mãe, mulher e dirigente sindical, bem como a relevância da presença feminina naquele espaço. Em conversa, ela relatou a dureza do trabalho na fábrica e o assédio moral que passou a sofrer após assumir a representação sindical. Ouvi, também, algumas mulheres solicitarem o telefone do sindicato de modo discreto, para não chamarem atenção: atitude que, mesmo silenciosa, demonstrava resistência e busca de apoio.

Em determinado momento, apresentei-me também como mulher, mãe, trabalhadora e professora de escola pública do mesmo município e enfatizei a importância de lutar por espaço,

¹ Representa uma longa e sólida ligação da mulher ao movimento operário, a qual passa a se organizar e a sindicalizar-se. Uma força necessária a luta da classe trabalhadora ao se falar de temáticas, como: custo de vida, segurança da maternidade e legislação protetora dos trabalhadores. Retrata um meticuloso trabalho de elevação da autoconsciência da mulher trabalhadora a serviço da causa, não da divisão, mas da união da classe trabalhadora, pois a sua falta de direitos, dependência e indiferença, prejudicam a luta operária. No dia da mulher as mulheres organizadas manifestam-se contra a falta de direitos [...] exigimos direitos para todos os cidadãos, homens e mulheres, mas nós não somos só mulheres e trabalhadoras, também somos mães. E como mães, como mulheres que teremos filhos no futuro, exigimos uma atenção especial do governo, proteção especial do Estado e da sociedade (Kollontai, 2008).

direitos e contra toda forma de opressão e assédio. Eu participava da atividade sem a pretensão de estudar, de modo específico, as “mulheres, trabalho fabril e movimento sindical”.

Naquele momento, meu objetivo era conhecer o campo empírico para, posteriormente, desenvolver uma pesquisa sobre memória e visão de mundo de operários e operárias de uma unidade calçadista do interior da Bahia, considerando as condições de trabalho e as percepções sobre a atuação do sindicato. Todavia, a partir desse contato, mesmo sem perceber, uma materialidade concreta passou a direcionar o estudo para a mulher operária e dirigente sindical, um objeto desafiador, distante das minhas experiências profissionais e, até então, sem aprofundamento teórico.

Nas expressões das mulheres operárias e da dirigente sindical presentes naquele momento, percebi como era pertinente, necessária e atual a discussão sobre desafios e lutas das mulheres. Trata-se de um debate que envolve sujeitos historicamente invisibilizados por uma sociedade ancorada no patriarcalismo e na propriedade privada dos meios de produção, a qual se vale da divisão social e sexual do trabalho para manter as mulheres em posição subalterna, inferior e desigual em relação aos homens.

Para além dos antagonismos de classe, a questão de gênero é mobilizada pelo capitalismo na manutenção da hegemonia burguesa. Ademais, as legislações trabalhistas atuais vêm promovendo o desmonte dos sindicatos, espaços relevantes de formação política das trabalhadoras e dos trabalhadores, cuja direção ainda é composta por um número reduzido de mulheres.

Desse modo, após reunião com meu orientador e a partir das reflexões realizadas, passamos a considerar a possibilidade de investigar a temática. Tal escolha também se relaciona à minha trajetória familiar: cresci em um contexto no qual a presença da minha mãe, amiga e mulher trabalhadora, foi marcante. Sem oportunidade de estudar, em uma sociedade capitalista, machista, sexista, opressora e desigual, ela começou a trabalhar muito cedo, nos afazeres domésticos, no plantio e na colheita, para contribuir com o sustento da família.

Refleti sobre minha história de vida: sou filha de lavradores e vivi na zona rural até a idade adulta, realidade compartilhada por grande parte das mulheres que trabalham em fábricas de calçados do interior da Bahia. Como mulher da classe trabalhadora e aluna da zona rural, sempre vivenciei contradições do modo de produção capitalista para sobreviver e estudar.

As questões de classe e gênero demarcaram a minha vida: “filha de pobre não precisa estudar”, “estudar para quê?”. Ainda assim, contrariando o que ouvia, contei com o apoio incondicional da minha mãe. Mesmo diante das adversidades, ela buscava meios para que eu permanecesse na escola: trabalhava na roça, vendia produtos de porta em porta e enfrentava,

como ela própria dizia, “tempos difíceis e ainda mais sombrios”, de intensa luta pela sobrevivência.

Mulher forte e destemida, ela enfrentava todo tipo de sofrimentos e dificuldades, mas não desistia de lutar. Conseguiu abrir um pequeno comércio na comunidade rural em que morávamos; nele, eu a auxiliava para ajudar a pagar as passagens do único ônibus que seguia para a sede do município de Vitória da Conquista e para comprar os materiais necessários ao Ensino Médio profissionalizante (Magistério), cursado em 1998.

Em 2000, concluí o Magistério. Em 2002, mudei-me para o município de Presidente Jânio Quadros, Bahia, onde lecionei 40 horas semanais em uma comunidade da zona rural. Embora enfrentasse uma rotina cansativa de trabalho, procurava me atualizar e não deixava de “sonhar” com a possibilidade de cursar uma faculdade.

Em 2004, retornei à minha comunidade rural para cursar faculdade na sede do município de Vitória da Conquista. Nesse período, ajudava minha mãe em seu pequeno comércio e no serviço doméstico, ao mesmo tempo que cursava a graduação e estudava para concurso público. Em 2005, tornei-me professora efetiva da rede municipal de ensino de Vitória da Conquista, passando a atuar como docente em turmas de pessoas jovens e adultos, em escola da zona rural.

Conciliei, por três anos, a faculdade com a docência. No ano de 2007, concluí o Ensino Superior e, em janeiro de 2008, me casei e fui morar no município de Barra do Choça- BA, pois almejava dar continuidade aos estudos e o acesso para Vitória da Conquista era mais fácil. Nesse período, passei a lecionar em turmas do Ensino Fundamental I e II e do Ensino Médio; posteriormente, assumi o cargo de vice- direção escolar. Fiz especialização e, com muita luta, ingressei no Mestrado em Educação no ano de 2016, com o intuito de estudar a evasão e a permanência na Educação de Jovens e adultos do Campo. Durante a realização da pesquisa de mestrado, ficou evidente que:

A questão de gênero também vai sendo afirmada na pesquisa, fica bem definida nas falas dos sujeitos a diferença da educação de homens e mulheres e a penalização da mulher em relação à educação, ou pelo fato do pai não deixar estudar ou porque precisa cuidar dos filhos, sobrinhos, entre outros. Apesar de não ser o foco da pesquisa é uma questão bastante pertinente que poderá ser foco do estudo futuro. (Chaves, 2017, p. 97).

Atualmente, como mãe e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, percebo a importância de trazer à tona temáticas essenciais para a luta das mulheres, especialmente das operárias e das

dirigentes sindicais do interior da Bahia, que continuam invisibilizadas dentro e fora das instituições sindicais.

Ao considerar essa necessidade e a problemática das mulheres sindicalistas, realizamos, em 2023, um levantamento da produção acadêmica disponível no Banco de Teses e dissertações do Centro de Documentação e memória Sindical da Central Única dos Trabalhadores (CEDOC-CUT), no Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e no Google Acadêmico. O objetivo era investigar os estudos que vinham sendo desenvolvidos sobre esse assunto.

Nessa busca, verificamos que nenhuma pesquisa tratava, de forma específica, sobre a temática das mulheres, do trabalho fabril e da atuação das mulheres no sindicalismo calçadista do interior da Bahia; nem sobre as memórias das mulheres dirigentes baianas no tempo presente. A partir desse resultado, evidenciamos a relevância científica e social da pesquisa, assim como a pertinência e originalidade do estudo, pois a apropriação dessas memórias poderia possibilitar a compreensão de outras visões de mundo sobre a realidade e fortalecer os processos de emancipação da classe trabalhadora.

Além disso, conforme informações² disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do ano de 2024, aproximadamente 81% dos cargos de presidência das instituições sindicais do Brasil eram ocupados por homens e 19% por mulheres. Na região Nordeste, 82% dos cargos eram ocupados por homens e 18% por mulheres. Todavia, no Estado da Bahia, os percentuais sinalizavam uma maior participação das mulheres em cargos executivos de presidência sindical: 67% de homens e 33% de mulheres.

Esse quadro ganha ainda maior relevância na região Nordeste³ do Brasil, pois esta região está entre as três com maior número de indústrias calçadistas do país (Abicalçados, 2025) e, no Estado da Bahia, existem cinco⁴ sindicatos ativos, sendo um localizado na capital e os demais no interior (MTE, 2025). Entretanto, apesar da existência de várias unidades sindicais, apenas um desses sindicatos continua presidido por mulher (20%), o que reforça a persistência das disparidades de gênero no que tange à ocupação de cargos de poder.

Diante dessa realidade, o nosso objeto de estudo é a memória da participação feminina na construção, organização e direção sindical do setor calçadista no interior do Estado da Bahia a partir dos anos 1990 até o ano de 2026. Desde a década de 1990, algumas trabalhadoras

² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 28 jan. 2025.

³ Ibid. Acesso em: 18 set. 2025.

⁴ Ibid.

passaram a ocupar postos de direção sindical e a enfrentar os desafios da reestruturação produtiva, da interiorização das indústrias e até mesmo da própria formação da estrutura sindical da categoria. Elas foram as protagonistas da criação de sindicatos no final da década de 1990 e começo de 2000 e, em grande parte, continuam a exercer suas funções nas direções sindicais até os dias atuais.

Diante desse quadro, levantamos a seguinte pergunta de pesquisa: O que as memórias das dirigentes sindicais do setor calçadista do interior da Bahia expressam em termos de desafios individuais e coletivos, conquistas e recuos sobre as lutas da classe trabalhadora e a participação feminina na construção e organização sindical?

A pesquisa tem como objetivo geral apreender os principais eventos que compõem a memória das mulheres dirigentes sindicais da indústria calçadista do interior da Bahia em relação às lutas da classe trabalhadora e à participação feminina na construção e organização sindical. Buscando, mais especificamente:

- Discorrer acerca do processo histórico de inserção da mulher no trabalho fabril e na luta política sindical;
- Analisar o processo de implantação de fábricas de calçados no interior da Bahia no atual contexto histórico e como se deu a constituição dos sindicatos dessa categoria;
- Examinar o processo de inserção e atuação das mulheres operárias em direções sindicais, verificando obstáculos, avanços e perspectivas dessa atividade na dinâmica da luta de classes na atualidade;
- Caracterizar o perfil das dirigentes sindicais operárias do interior da Bahia.

Assim, realizamos a pesquisa empírica com três sindicalistas de duas instituições sindicais: duas dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados de Jequié e Região (SINTRACAL), com sede na cidade de Jequié; e uma dirigente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Beneficiamento de Couro, Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Artefatos de Couro, Calçados, Carteiras, Bolsas de Ipirá (SINDICAL), com sede em Ipirá. Ambos contam com a participação de mulheres em suas direções, inclusive como fundadoras ainda atuantes. Contudo, poucas conseguiram alcançar cargos de poder, especialmente as presidências dessas instituições sindicais.

Defendemos a tese de que as memórias das dirigentes sindicais do interior da Bahia expressam, desde a experiência da luta cotidiana (de classe e de enfrentamento ao machismo e às opressões), uma trajetória de constantes desafios e insurgências contra as formas de

exploração e opressão vivenciadas no ambiente de trabalho e de militância sindical. Nesse sentido, as memórias das sindicalistas estão marcadas por tensões e por possibilidades de rupturas com as hierarquias tradicionais sindicalistas que invisibilizam a liderança feminina.

As memórias das resistências, neste estudo, são práticas cotidianas que limitam ou tencionam as relações de dominação e as memórias das insurgências, demarcam as lutas de classe, o enfrentamento das relações de exploração e de dominação que estruturam a sociedade capitalista, representam uma recusa das dirigentes as condições impostas pela ordem vigente.

A nossa pesquisa é qualitativa e está ancorada no materialismo histórico-dialético. Fizemos uso de fotografias e da técnica da entrevista para a apreensão das informações sindicais, e também registros documentais, como documentos institucionais, publicações sindicais e registros audiovisuais. Para a análise das informações, utilizamos a análise de conteúdo fundamentada em Bardin (2011).

O referencial teórico fundamenta-se em obras de autores como Saffioti (1976; 2004), Souza-Lobo (2021), Hirata (1994; 2002; 2007; 2015), Jelin (2002), Vygotsky (1982; 2001), Leontiev (2004), Marx (1972; 1986; 2010; 2017), Halbwachs (1990; 2004), Antunes (1989; 2011; 2015; 2018) e Benjamin (1987), que fazem um diálogo com o materialismo histórico-dialético, os estudos de gênero, a sociologia do trabalho e a teoria crítica da memória.

A investigação recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, um parecer consolidado do CAAE nº 65606722.8.0000.0055 que validou a pesquisa. Com o consentimento das sindicalistas, nós usamos seus nomes verdadeiros com o intuito de preservarmos suas lembranças e fazermos o registro da potência dessas mulheres na história.

A pesquisa está dividida em quatro seções distintas. Na seção II, “Discussão teórico-metodológica da pesquisa”, expomos os pilares teórico-metodológicos que guiam a análise. Começamos realizando algumas aproximações entre o materialismo histórico-dialético, base fundamental da pesquisa, e a memória, objeto do nosso estudo. Após isso, explicitamos a abordagem qualitativa e o uso das fotografias, na pesquisa. Detalhamos logo em seguida, o uso das entrevistas e dos documentos institucionais, ferramentas essenciais para entendermos a dimensão subjetiva e estrutural, que influenciam a ação e resistência das trabalhadoras.

Na Seção III, “A questão da mulher trabalhadora e a luta sindical”, exploramos a história da divisão sexual do trabalho, entendendo a situação das mulheres nas sociedades de classes, focando no capitalismo. Desde o século XIX, consideramos a mecanização e a entrada massiva da força de trabalho feminina. Nesta seção, analisamos a exploração sofrida pelas mulheres, tanto no trabalho fabril quanto no trabalho doméstico, assim como suas vivências ao longo do

tempo e a maneira como entraram na luta sindical e nos movimentos da classe trabalhadora brasileira.

Na Seção IV, intitulada “Indústria calçadista e o sindicalismo no interior da Bahia”, analisamos a questão do deslocamento das indústrias calçadistas para o interior da Bahia, impulsionadas pela redução dos custos com força de trabalho, oferta de incentivos fiscais e localidades com baixa representação sindical, bem como o processo de formação do operariado local. Em seguida, analisamos como ocorreu a constituição dos sindicatos calçadistas como o SINTRACAL, o SINDICAL, Sindicato de Verdade e o SINTRATEC.

Na Seção V, “Memórias de lutas das mulheres sindicalistas no setor calçadista da Bahia”, analisamos o processo de inserção das mulheres nas direções sindicais, os obstáculos e avanços em relação à participação feminina nas instâncias diretivas e de poder e as lutas das mulheres à frente das direções sindicais, bem como os desafios para luta política sindical, como o enfrentamento à precarização das relações laborais, a fragmentação da classe trabalhadora, a disseminação da desinformação, a elevada rotatividade da força de trabalho e os limites das políticas de paridade de gênero.

2 DISCUSSÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA DA PESQUISA

Essa sessão apresenta as bases teórico-metodológicas que sustentam a compreensão da realidade concreta das mulheres dirigentes. Nessa perspectiva, o materialismo histórico-dialético constitui o fundamento da pesquisa, e a memória é tratada como categoria ontológica e recurso hermenêutico, capaz de revelar estratificações históricas incorporadas à práxis cotidiana.

A metodologia privilegia a entrevista, complementada pela análise de documentos institucionais e de publicações sindicais. As histórias de vida e os percursos escolar, profissional e sindical de Valmirene Viana Silva, Jeane Costa dos Santos e Arlete Silva Santos expressam experiências da classe trabalhadora no interior da Bahia, marcadas por trabalho precoce, exclusão educacional e enfrentamento ao machismo e à exploração fabril. Nesse contexto, a inserção sindical emerge das necessidades impostas pelo vivido no chão de fábrica, transformando-se em ação política sindical.

2.1 O materialismo histórico-dialético e o campo da memória: algumas aproximações

A nossa pesquisa parte do entendimento da realidade em que o objeto se insere e do pressuposto de que as operárias/dirigentes sindicais, em uma sociedade cindida em classes antagônicas e atravessada por outras relações de opressão (gênero, etnia e expropriação), protagonizam lutas diversas, com centralidade para a luta de classes, em suas mais variadas formas.

Nesse referencial, a elaboração do conhecimento implica apreender o conteúdo do fenômeno, sempre saturado de mediações históricas concretas, compreensíveis por meio das abstrações do pensamento teórico. Desse ponto de vista, a ciência se afasta tanto de visões metafísicas ou empiristas quanto de perspectivas subjetivistas de concepção e elaboração do conhecimento.

No método de Marx (1986), explicitado nos “Grundrisse”, o autor, a partir da análise do método da economia política, esclarece os equívocos das abordagens então vigentes sobre a elaboração do conhecimento e indica possibilidades de apreensão da realidade pelo pensamento. Nesse texto, institui as relações entre lógico e histórico, todo e partes, abstrato e concreto, conteúdo e forma não como opostos excludentes, mas como unidade indissolúvel de opostos.

Nas palavras de Netto (2011, p. 20-21), nesse método:

[...] o conhecimento teórico é o conhecimento do objeto – de sua estrutura e dinâmica – tal como ele é em si mesmo, na sua existência real e efetiva, independente dos desejos, das aspirações e das representações do pesquisador. A teoria é, para Marx, a reprodução ideal do movimento real do objeto pelo sujeito que pesquisa: pela teoria, o sujeito reproduz em seu pensamento a estrutura e a dinâmica do objeto que pesquisa.

Ao articular realidade concreta e realidade pensada, compreendemos o movimento contraditório das lutas da classe operária e da participação feminina na construção e organização dos sindicatos calçadistas da Bahia. Essa concepção remete ao pensamento de Karel Kosik (1976), para quem a aparência imediata dos fenômenos deve ser investigada até que o real se revele, em sua essência, como totalidade estruturada por mediações.

Além disso, a abordagem histórico-cultural fundamentada nos estudos de Leóntiev (2004) e Vigotski (2001) oferece subsídios para compreender a constituição da consciência das dirigentes como resultante de relações sociais objetivas com a realidade material concreta. Para Leóntiev (2004), a atividade humana resulta de condições materiais que norteiam a ação. Assim, a consciência das trabalhadoras deve ser tomada como expressão histórica e coletiva das condições em que vivem, trabalham e lutam, refletindo as interações e as práticas sociais.

A memória das mulheres operárias, como expressão da consciência, é marcada por experiências produzidas nas contendas cotidianas com as formas de exploração e opressão. Seus relatos e trajetórias sindicais não apenas registram a história vivida, mas também revelam formas de apreensão e entendimento do mundo que emergem da luta de classes.

Nesse sentido, as memórias das sindicalistas favorecem a compreensão das lutas da classe operária e da participação feminina na construção e organização dos sindicatos calçadistas. Ao acessar o passado, atribuem-se significados aos acontecimentos, o que permite interpretar as categorias luta de classes e gênero, bem como compreender o contexto histórico, social e econômico em que a mulher da classe trabalhadora esteve e está inserida.

Importa salientar, portanto, que as memórias das dirigentes transcendem visões idealistas e subjetivistas, pois se constituem nas relações sociais de produção. Nesse sentido, Vigotski (1982, p. 116) critica Bergson, um estudioso e defensor da teoria da memória do espírito, expondo o diferencial da pesquisa de memória de Leóntiev em relação a de Bergson: “Su deseo de basase en enfoque histórico de la memoria conduce al autor a unir métodos de investigación metafisicamente divididos hasta ahora en la psicología [...] estudiar la memoria partiendo de su evolución histórica”.

Partindo dessa premissa, a interpretação das memórias das dirigentes exigiu compreender a história e as relações sociais construídas no tempo, a partir das formas como o

ser humano produziu a própria história. Assim, a visão de mundo das sindicalistas está ligada a um contexto histórico real e a uma realidade material concreta, não apenas à subjetividade, como afirmou Bergson.

Assim, nesta pesquisa, consideramos a história humana/social das mulheres operárias/dirigentes sindicais, uma vez que as mesmas a constituíram de acordo com as circunstâncias existentes. Desse modo, torna-se necessária uma reflexão sobre condições objetivas e subjetivas, bem como sobre a natureza biológica. Pensamos sobre a mulher, a sociedade e o gênero humano, assim como sobre as interações das mulheres entre si, com a sociedade, a cultura e a sua história de vida.

Dito isto, levamos em consideração o papel do trabalho como:

[...] pressuposto incontornável da produção da vida material significa, ao mesmo tempo, colocar o trabalho no centro das condições de vida e consciência humana. O homem se diferencia dos outros animais por muitas características, mas a primeira, determinante, é a capacidade de trabalho. (Marx, Engels, 2007, p. 14).

Isto posto, evidenciamos que o processo de produção do trabalho pode interferir na memória coletiva e/ou individual das dirigentes sindicais, com efeitos na vida concreta/material e repercussões na vida humana.

Nesse sentido, Santos (2021, p. 90) acrescenta que a memória:

[...] é uma função psíquica que está muito longe de se restringir ou ser uma qualidade exclusivamente pertencente ao ser social e ao mundo dos homens. Entretanto, [...] a memória, no nível de complexidade, desenvolvimento e amplitude com o qual ela se apresenta e a função que desempenha nos mais diversificados complexos sociais só pode ser compreendida corretamente quando considerada enquanto uma particularidade do ser social. Todavia, [...] para que seja adequadamente considerada como pertencente exclusivamente ao gênero humano com toda a sua complexidade e mediações, deve ser, inevitavelmente, associada à consciência e, por conseguinte, à intencionalidade [...] as qualidades categoriais da memória, que a torna indispensável, para não dizer necessária e essencial, ao processo de produção e reprodução social, devem existir inelutavelmente em uma relação de imbricamento indissociável com a consciência e a intencionalidade.

Percebemos, assim, que a memória não é apenas uma função psíquica, mas também social, capaz de produzir consequências na vida do ser humano, nas ações, no modo de ser e no contato com outras pessoas. Ao demarcar a memória como categoria ontológica do ser social, a consciência e a intencionalidade tornam-se indispensáveis, considerando que “o objeto da consciência é, também, um objeto da memória” (Santos, 2021, p. 97).

Em outras palavras, é possível afirmar:

[...] a memória [é] a responsável por, através do processo de armazenamento das experiências vividas e do conhecimento acumulado ao longo do tempo, fornecer o instrumental para que a consciência possa operacionalizar seus conteúdos tornando o ser social cada dia mais capaz de reagir de maneira diversa em relação a uma dada situação. [...] mesmo as aventuras da consciência já relativamente autonomizada da sua base material, deve ser compreendida como estando inevitavelmente entrelaçada com as experiências transcorridas em um tempo e em um espaço determinado e, por conseguinte, com o seu potencial de operacionalização oferecidos pelos conteúdos de memória [...]. (Santos, 2021, p. 99).

A memória, como função psíquica e também como movimento histórico e social, relaciona-se com a constituição do ser social e expressa posicionamentos ético-políticos e visões de mundo, mediados por processos ideológicos e por contradições presentes na realidade concreta. Nesse sentido, Medeiros (2015, p. 10) complementa:

[...] a memória compartilhada é condicionada por bases materiais. Em outras palavras importa dizer que ela se vincula a determinada formação econômico-social. É que a atividade material dos homens, a forma como se encontra organizada a produção o tipo de relação de produção, técnicas, processos produtivos e conflitos disso tudo decorrentes moldam a memória que se compartilha na sociedade. E mesmo não há como pensar em ideias e representações sem memória fundada nas mesmas bases: a atividade material.

É a partir das experiências sociais do trabalho, da cotidianidade e das ideologias presentes na sociedade capitalista que os conteúdos ideológicos são produzidos e reproduzidos. Dessa forma, pode haver o impedimento do desenvolvimento da consciência crítica pela mulher, bem como da compreensão da realidade para além do que é exposto pelos detentores do poder, ocorrendo apenas a reprodução das memórias da burguesia em prol do capital.

Santos (2021, p. 264-265) também salienta:

[..] as memórias da sociedade que estão diretamente vinculadas ao controle do metabolismo social estão, frequentemente, sendo disputadas pelas classes que protagonizam esse conflito. A perspectiva a partir da qual o sujeito social vai se lembrar do passado pode ser determinante para a mudança ou a permanência do seu comportamento ético no presente. Por essa razão, apropriar-se efetivamente das memórias produzidas pela classe trabalhadora, realizando crítica e autocrítica das suas experiências, erros e acertos, reconhecendo, sobretudo, toda sua incomensurável, determinante e substancial contribuição para elevar o nível e a complexidade da sociabilidade humana ao longo da história, é de decisiva importância para se desenvolver uma consciência de classe que não se aflore apenas e momentos particulares e atomizados do processo histórico, mas uma que seja perene, crítica e revolucionária o suficiente para pôr fim ao processo de exploração ao qual a classe trabalhadora vem sendo historicamente submetida, ao passo que

também seja capaz de enfrentar os desafios que carecem de enfrentamento maduro para se fundar uma sociedade emancipada dos desígnios destrutivos do capital.

Nesta perspectiva, Kosik (1976) afirma que, ao falar em tomada de consciência, prepara-se o terreno para proceder à destruição da pseudoconcreticidade tanto das ideias quanto das condições. Só depois disso é possível procurar uma explicação racional para a conexão entre o tempo e a ideia. O pensamento dissolve as criações fetichizadas do mundo reificado e ideal para alcançar a sua realidade, e o mundo passa a ser explicado criticamente no terreno da “práxis” revolucionária.

É importante enfatizarmos, portanto, que:

[...] desta relação do homem com o mundo, das vivências e experiências práticas, dos vínculos multidirecionais que estabelecem uns com os outros durante o processo de desenvolvimento histórico que constitui, em última instância, do ponto de vista primevo, a fonte de todos os conteúdos socialmente construídos e significados dos quais os homens lançam mão no seu processo de tornar-se-social e que, por conseguinte, estão dispostos na memória.

Por hora, é suficiente dizer que o surgimento da consciência no homem é condição *sine qua non* para o avanço sobre as barreiras naturais que é mediado pelo trabalho e, por conseguinte, para a criação e recriação do mundo dos homens. (Santos, 2021, p. 99-100, grifos do autor).

A partir dessa ideia, percebemos que a memória não se reduz a uma capacidade individual; ela constitui um espaço de imbricamento entre história e sociedade, intimamente ligado ao desenvolvimento da consciência humana. O trabalho, como mediação entre o ser humano e a natureza, não apenas transforma o mundo, mas também produz uma história que se fixa na memória coletiva. Desse modo, é relevante refletirmos sobre a inter-relação entre memória, lutas de classe, consciência e visões de mundo, bem como sobre a situação de classe das trabalhadoras e suas formas de organização. Isto posto, destacamos:

[...] a *propriedade privada* é apenas a expressão sensível de que o homem se torna simultaneamente *objetivo* para si e simultaneamente se torna antes um objeto estranho e não humano (*unmenschlich*), que sua exteriorização de vida é a sua exteriorização de vida, sua efetivação a negação da efetivação (*Entwirklichung*), uma efetividade *estranha*, assim a suprassunção positiva da propriedade privada, ou seja, a *apropriação sensível* da essência e da vida humanas, do ser humano objetivo, da obra humana para e pelo homem, não pode ser apreendida apenas no sentido da *fruição imediata*, unilateral, não somente no sentido da posse, no sentido do ter. O homem se apropria da sua essência omnilateral de uma maneira omnilateral, portanto, como um ser total. Cada uma dessas relações *humanas* com o mundo, ver, ouvir, cheirar, degustar, sentir, pensar, intuir, perceber, querer, ser ativo, amar, enfim todos os órgãos da sua individualidade, assim como os órgãos que são

imediatamente em sua forma como órgãos comunitários [...]. (Marx, 2010, p. 108, grifos do autor).

Podemos inferir, nesse sentido, que o domínio do passado se encontra no modo como o ser social, ser de classe, em determinado tempo histórico, materializa seu comportamento ético no presente. Assim, torna-se necessário o debate em torno da memória, não apenas teórico-conceitual, mas também prático, crítico e revolucionário para a luta de classes, pois a forma como as classes se apropriam dessas representações do passado também condiciona sua postura ética no presente (Santos, 2021).

Dessa forma, nos referenciamos na tese XII de Walter Benjamin, que apresenta a classe operária como sujeito do conhecimento histórico. Para Benjamin (1987, p. 228-229):

[...] o sujeito do conhecimento histórico é a própria classe combatente e oprimida. Em Marx, ela aparece como a última classe escravizada, como a classe vingadora que consome a tarefa da libertação em nome de gerações de derrotados. Essa consciência, reativada durante algum tempo no movimento espatarquista, foi sempre inaceitável para a social-democracia. Em três decênios, ela quase conseguiu extinguir o nome de Blanqui, cujo eco abalara o século passado. Preferiu atribuir à classe operária o papel de salvar gerações futuras. Com isso, ela a privou das suas melhores forças. A classe operária desaprendeu nessa escola tanto o ódio como o espírito de sacrifício. Porque um e outro se alimenta da imagem dos antepassados escravizados, e não dos descendentes liberados.

No entendimento de Lôwy (2005), a tese XII de Benjamin retoma, em sua frase inicial, uma ideia que atravessa os principais escritos de Rosa Luxemburgo sobre a consciência de classe. Mesmo sem indícios de que Benjamin tenha lido os textos da referida autora, ressalta que o conhecimento “resulta, antes de mais nada, da prática da luta e da experiência ativa da classe operária” (Lôwy, 2005, p. 108-109).

Para Benjamin, o proletariado não pode realizar a luta contra a opressão ao desconsiderar seus ancestrais martirizados, pois “não há luta pelo futuro sem a memória do passado” (Lôwy, 2005, p. 109). Desse modo, torna-se necessária a rememoração dos ancestrais vencidos, a fim de que se consiga a redenção. Contudo, a redenção só será alcançada com a reparação das injustiças sofridas: para mudar o presente, é necessário superar o passado por meio da luta de classe. É necessário que haja a emancipação das classes oprimidas, mas também a das mulheres, para que se tenha condições de interromper com o ciclo de opressão.

A história precisa ter um compromisso ético com a memória dos que foram derrotados, rejeitando a lógica do progresso que acaba por naturalizar o esquecimento (Benjamin, 1987).

Ao trazer à tona as experiências esquecidas do passado, conseguimos transformar o presente em um espaço de tensões e oportunidades de resistência (Jelin, 2002).

Assim, as lembranças das sindicalistas revelam mecanismos de opressão e, simultaneamente, afirmam possibilidades de mudança, ao destacar conquistas concretas e ao criar espaços de resistência, reafirmando a liderança feminina historicamente silenciada nos sindicatos. Como nos lembra Benjamin (1987, p. 224) em sua tese VI, o passado só pode ser compreendido como uma imagem que “relampeja no momento de um perigo”; as memórias das sindicalistas não são meros vestígios passivos, mas sim lampejos de luta que iluminam caminhos para a transformação.

Ao tomarmos como base os escritos de Benjamin (1987), evidenciamos que o conhecimento da mulher operária/dirigente sindical é resultante da experiência concreta e da luta cotidiana. Consideramos, também, que a sua “memória é um reflexo ideológico da realidade social, compreendemos que deva ser estudada em conexão com outras determinações dessa realidade, mediadas pelas totalidades construídas historicamente” (Mello, 2022, p. 231).

Além disso, verificamos que, ao longo da história e em variados contextos, as mulheres que participaram de lutas e levantaram bandeiras nem sempre tiveram suas memórias reveladas, e suas histórias foram silenciadas (Maia, 2017). Dessa forma, torna-se de fundamental importância a rememoração dessas memórias, em especial a das operárias dirigentes sindicais, pois, nas palavras de Alves (2013, p. 286):

O avanço das relações capitalistas dissemina uma ideologia a fim de justificar e reforçar a ordem burguesa, pautada na valorização do trabalho disciplinado, moralizado, que em certa medida, em face das resistências dos trabalhadores, extrapola o chão da fábrica e invade a vida privada das famílias - definindo padrões de conduta em todos os ciclos sociais, construindo especialmente um discurso científico para as mulheres, articulado com o novo modo de vida capitalista, promovendo a criação de uma força de trabalho feminina apta a exercer determinados tipos de ofícios.

A questão da mulher e do trabalho operário vem sendo demarcada por construções históricas desiguais de exploração e opressão, que reverberam na forma como a mulher operária se vê e atua sobre o mundo. Uma memória de um passado de luta por libertação e reconhecimento social pode carregar “cicatrizes” e “feridas” que precisam ser “curadas” e “reparadas” para superação do passado, na luta pelo futuro. A memória da mulher operária/dirigente sindical vai ser a expressão desta luta individual e coletiva/social contra as formas de exploração e opressões. Trata-se de uma memória de resistência e insurgência, permeada por

sentimentos, emoções, dores, angústias, vitórias e/ou derrotas, que precisa ser rememorada a fim de que se consiga a emancipação política e social da mulher operária no presente.

Nesse sentido, nos importa salientar os estudos de Halbwachs (1990, p. 25) sobre a memória coletiva, pois “fazemos apelo aos testemunhos para fortalecer ou debilitar, mas também para completar, o que sabemos de um evento do qual já estamos informados de alguma forma, embora muitas circunstâncias nos permaneçam obscuras”.

À vista disso, há um princípio unificador da recordação: a presença conjunta e a conjugação das experiências que se passaram em determinado momento. Assim, por mais que a memória seja individual, ela está ancorada por laços; o eu e o outro têm uma relação necessária dentro da memória. Dessa forma, as dirigentes sindicais fazem uma releitura do que ocorreu, mas carregada de novas relações, porque houve o acúmulo de vivências e de experiências.

[...] nossas lembranças permanecem coletivas, e elas nos são lembradas pelos outros, mesmo que se trate de acontecimentos nos quais só nós estivemos envolvidos, e com objetos que só nós vimos. É porque, em realidade, nunca estivemos sós. Não é necessário que outros homens estejam lá, que se distingam materialmente de nós: porque temos sempre conosco e em nós uma quantidade de pessoas que não se confundem. (Halbwachs, 1990, p. 26).

Quando se realiza a reconstrução da memória, procura-se conjugar entendimentos; e, mesmo quando isso não é intencional, as sindicalistas voltam trazendo todo o conjunto. Não voltam sozinhas: recuperam a presença imaterial daqueles que estavam com elas.

No mais, se a memória coletiva tira sua força e sua duração do fato de ter por suporte um conjunto de homens, não obstante eles são indivíduos que se lembram, enquanto membros do grupo. Dessa massa de lembranças comuns, e que se apoiam uma sobre a outra, não são as mesmas que aparecerão com mais intensidade para cada um deles. Diríamos voluntariamente que cada memória individual, é um ponto de vista sobre a memória coletiva, que este ponto de vista muda conforme o lugar que ali eu ocupo, e que este lugar mesmo muda segundo as relações que mantenho com outros meios. Não é de admirar que, do instrumento comum, nem todos aproveitam do mesmo modo. Todavia quando tentamos explicar essa diversidade, voltamos sempre uma combinação de influências que são, todas, de natureza social. (Halbwachs, 1990, p. 51).

Por esse ângulo, as memórias das dirigentes sustentam a recordação a tal ponto que ela pode se tornar duradoura. Isso ocorre porque suas memórias se relacionam aos companheiros e companheiras, aos lugares que ocuparam e estão ocupando, às relações e às condições objetivas; ao haver a recuperação, recupera-se também a processualidade. Os marcos para as dirigentes são o conjunto de coisas que vem conjugadas, pois dificilmente as suas memórias se produziram

sozinhas, no vazio, só no estado inconsciente, mas se ancoraram em marcos. Assim, para refletirmos sobre essas memórias, é necessário pensarmos nas relações sociais estabelecidas pelos grupos e em como tudo isto se conjuga.

Contudo, para compreensão da conjuntura atual em que as dirigentes sindicais estão inseridas, observamos ser importante a ampliação das discussões, pois alguns autores questionam as noções construídas por Halbwachs (2004), principalmente quando se fala sobre classe social. Bloch (1925) afirma que Halbwachs (2004) apreende a discussão sobre classe a partir do passado, dificultando o entendimento do presente recente; mas que, na verdade, falta a historicização do processo de construção da noção de classe.

Assim, para compreendermos as memórias das dirigentes, precisamos considerar as relações sociais estabelecidas pelos grupos e as maneiras pelas quais elas se articularam no decorrer da história. Entendemos, dessa forma, a necessidade de reconstruirmos suas memórias, pois são “reminiscências materializadas no campo de luta entre forças contraditórias, mas advindas [...] na práxis cotidiana. Busca-se, portanto, o que se viu, ouviu e viveu. O que está além da percepção imediata, mas que deixa marcas objetivas” (Oliveira, 2018, p. 26), bem como memórias do conhecimento da prática da luta e da experiência concreta da classe trabalhadora (Benjamin, 1987).

Importa ainda destacar que “as memórias das mulheres são ouvidas pelo viés das conotações de classe e de gênero. São memórias sociais, pois desdobram as experiências individuais em uma trama de relações com o grupo social em que o sujeito que lembra está ou esteve inserido” (Oliveira, 2018, p. 29). Nesse sentido, as memórias não podem ser compreendidas de maneira isolada ou não contextualizadas, por serem repletas de marcas estruturais da desigualdade que elas vivenciam. São precisamente essas histórias que, ao serem compartilhadas, reafirmam a memória como ferramenta de resistência e de reconstrução da história. Isso contribui para a valorização das biografias das mulheres da classe trabalhadora e para o fortalecimento da sua consciência coletiva.

As dirigentes sindicais operárias, ao recuperarem suas lutas e seus caminhos de resistência na própria classe trabalhadora, ativam aqui o que Walter Benjamin (1987) denomina de redenção do passado. Suas memórias não são simples testemunhos individuais, mas atos de resistência que se inscrevem no campo de disputas, como sugere Elizabeth Jelin (2002), onde compete por reconhecimento, validação e inserção na memória coletiva. Dessa forma, as dirigentes se passam como intercessoras entre gerações, articulando memórias silenciadas de mulheres que enfrentaram a exploração, mas sobre as quais a história oficial fez calar as vozes.

Apropriar-se aqui dessas experiências não é somente exercício de memória, é ato político que desafia a ideia de tempo.

Pois, para Tompson (1987, p.10), “a classe acontece quando uns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhas), sentem e articulam identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus”. Assim, a consciência e a atuação das sindicalistas decorrem das experiências vividas e compartilhadas. Experiências diversas e de luta por reconhecimento e direitos.

Segundo acrescenta Benjamin (1987, p.115), “nunca houve experiências mais radicalmente desmoralizadas que a experiência estratégica pela guerra de trincheiras, a experiência do corpo pela fome, a experiência moral pelos governantes”. No modo de produção capitalista, há uma desestruturação das condições de elaboração da experiência pela classe trabalhadora. No caso das operárias/dirigentes sindicais, a precarização laboral, a exploração e as desigualdades de gênero tendem a fragmentar as vivências dessas mulheres, dificultando a elaboração da experiência coletiva. Assim, ao rememorarem as experiências, compartilhando-as, essas mulheres contribuem para construção da memória coletiva.

Por isso, Elizabeth Jelin (2002) explica que a memória social se constrói por meio das interações, conflitos e disputas pelo significado do passado. Sob esse aspecto, a sua concepção se aproxima da crítica de Benjamin (1987) à história tradicional que ignora os vencidos. Da mesma forma que Benjamin (1987) rejeita a história que ignora os que sofreram, Jelin (2002) denuncia o apagamento das experiências historicamente subalternizadas, principalmente das mulheres, nos processos de construção da memória coletiva.

2.2 A pesquisa qualitativa e o uso das fotografias

No nosso estudo, a abordagem qualitativa foi primordial para compreender as memórias da participação feminina na construção, organização e direção sindical do setor calçadista no interior da Bahia. Assim, Gerhardt e Silveira (2009, p.) explica:

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.

Assim, ao invés de quantificarmos o número da amostra de mulheres entrevistadas, tivemos como foco o entendimento do porquê de as mulheres vivenciarem o machismo e as

opressões dentro e fora das instituições sindicais, bem como os desafios e as lutas à frente das direções sindicais.

Nesse sentido, os registros fotográficos constituem-se instrumentos de verificabilidade dos sujeitos aqui entrevistados:

Ao integrarem o conjunto de fontes analisadas pelo pesquisador, a iconografia e a iconologia da fotografia, representam um recurso valioso para os estudos históricos, pois ampliam as possibilidades interpretativas e os enfoques analíticos sobre o fenômeno investigado. Longe de ser apenas um elemento ilustrativo, a fotografia vai além da captura momentânea do *continuum* histórico. Cada imagem contém narrativas próprias, impregnadas de simbolismos e significados que o historiador busca analisar, decifrar e compreender. (Costa, 2025, p.18, grifos do autor).

Nesse mesmo sentido, Kossoy (2023) também se alinha ao mesmo entendimento de Costa (2025), ao defender o papel das fotografias como fonte histórica, para compreensão da realidade social, por serem carregadas de significados, intenções e contextos, pois as imagens acabam trazendo consigo simbologias dotadas de poder e comunicação. Assim, a fotografia como fonte histórica contribui para uma compreensão crítica da realidade.

Por isso, Ciavatta (2023, p. 23) assim explica a função das fotografias em pesquisa científica:

As fotografias trazem consigo o universo do conhecimento presente na aparência da representação fotográfica; mas estão ocultos os múltiplos processos sociais, as mediações que constituem o objeto real representado. São as múltiplas relações sociais (culturais, técnicas, científicas, econômicas e políticas etc) que constituem o objeto na sua totalidade. O exercício da compreensão da fotografia como fonte de pesquisa, além dos dados básicos de identificação, que permitem explicitar a história que guardam em si, o que está oculto na aparência da representação fotográfica.

Nas palavras da referida autora, a fotografia como fonte de pesquisa exige uma análise que ultrapassa a dimensão imediata e visível, como também apontam Kossoy (2023) e Costa (2025), pois não se trata de um reflexo neutro da realidade, mas cerceado por disputas de poder e condições materiais específicas. Dessa forma, a fotografia na presente pesquisa vem revelar aquilo que não se mostra: os processos sociais em sua materialidade concreta, possibilitando a compreensão do objeto em sua totalidade, ou seja, no caso das sindicalistas, implica atentarmos para as condições concretas de trabalho, as relações de exploração, a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero, classe e raça que atravessam suas experiências.

Nesse sentido, as imagens dispostas nessa pesquisa não são apenas registros de mulheres que atuam como líderes sindicais, mas vem representar a simbologia da expressão de processos

sociais mais amplos, onde essas mulheres sindicalistas estão inseridas, produzindo suas próprias formas de existência.

2.3 A técnica de entrevista utilizada para análises das informações e também dos documentos

Consideramos, na nossa pesquisa, a entrevista como o meio mais adequado para termos um contato mais próximo com as dirigentes sindicais e para que apreendêssemos ao máximo suas expressões, sentimentos, emoções e relatos de experiências. Ademais, para Neto (1994, p. 57), por meio da entrevista:

[...] o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa desprezioso e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos- objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada [...].

Desse modo, a entrevista possibilitou a obtenção de dados que não se encontravam em fontes documentais, bem como de informações mais precisas, passíveis de comprovação imediata, oportunizando a avaliação de atitudes e condutas (Marconi; Lakatos, 2003).

As informações obtidas por meio desses diálogos com as mulheres dirigentes sindicais tiveram o propósito de retratar suas experiências na indústria calçadista e na atuação sindical, compreender sua situação atual, dificuldades enfrentadas e analisar como interpretam a si mesmas e o contexto em que estão inseridas. Nesse sentido, como enfatiza Beynon (1995, p. 12), “seus nomes são verdadeiros [...], na esperança de que essas pessoas, e outras como elas, consigam identificar partes de si mesmas na história e, talvez, assim, ver com mais clareza o caminho que estão seguindo”.

Sobre esse aspecto, a entrevista não é vista apenas como método de obtenção de dados, mas como ferramenta interpretativa. Por meio do diálogo com contextos sociais mais abrangentes, torna-se possível alcançar contradições, subjetividades e trajetórias individuais e coletivas, permitindo uma análise crítica das experiências das mulheres no sindicalismo.

Portelli (2016, p. 13) amplia essa compreensão ao afirmar que a entrevista constitui um espaço de construção dialógica do conhecimento:

[...] estrutura-se sobre um solo comum que torna o diálogo possível, mas também se estrutura sobre uma diferença que a torna significativa. Seria um equívoco pressupor que só a similaridade permite que os entrevistados se expressem, que só a similaridade estabelece a ‘confiança’ na qual o diálogo se funda. Por definição, na verdade, uma troca de conhecimento só tem

significado se esse conhecimento não está previamente compartilhado- isto é, se entre os sujeitos envolvidos existe uma diferença significativa e um deles está em situação de aprendizagem.

Assim, antes de iniciarmos a entrevista, houve um momento de apresentação e explanação dos objetivos da pesquisa, para que as sindicalistas compreendessem a importância do estudo em relação à exposição e à ampliação de acesso ao discurso público, o qual poderia contribuir para o avanço da luta política sindical.

A troca dialógica ocorreu de forma tranquila e foi carregada de sentimentos e representatividade por parte das entrevistadas. Foi um momento de aprendizado e compartilhamento.

Utilizamos algumas questões norteadoras com base em quatro eixos: história de vida, experiência escolar, experiência profissional e experiência sindical. Contudo, as sindicalistas ficaram à vontade para se expressarem e, no transcorrer da entrevista, foram surgindo outras questões, as quais se mostraram significativas para a investigação.

As fontes orais possibilitaram a rememoração dos fatos e, com isso, a compreensão do presente. Entretanto, para uma maior consistência do estudo, coletamos informações documentais em *sites* da internet e em redes sociais oficiais das instituições sindicais, como *Facebook* e *Instagram*. Para Lüdke e André (1986, p.38), consideram-se documentos: leis e regulamentos, normas, pareceres, cartas, entre outros, que se constituem como fonte de evidências que fundamentam comentários e depoimentos do pesquisador. Além disso, verifica-se que “a análise documental pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema”.

Entramos em contato com as dirigentes sindicais, por telefone, para o agendamento do local, horário e dia da entrevista. O intuito foi rememorar a luta prática e a história de vida dessas mulheres operárias que vêm adentrando espaços ainda muito restritos aos homens, como os sindicatos das indústrias calçadistas. Suas memórias, permeadas por sentimentos, dores, sofrimentos, angústias, alegrias, desejos e conquistas, evidenciam trajetórias que fizeram avançar a luta pelos direitos da classe trabalhadora.

Para tanto, as entrevistas foram gravadas para que nenhuma informação fosse desconsiderada e para que, posteriormente, realizássemos as transcrições das falas. Para uma melhor interpretação das informações obtidas, decidimos realizar a análise de conteúdo, pois “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações”, que tem como objetivo a superação de certo modo da incerteza e enriquecimento da leitura (Bardin, 2011, p. 37).

Nas palavras de Bardin (2011, p. 125), as “diferentes fases da análise de conteúdo, tal como inquérito sociológico ou a experimentação organizam-se em torno de três polos cronológicos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.”

A pré-análise representa a fase de organização: um momento de intuições orientado a tornar operacionais e sistemáticas as ideias iniciais, conduzindo a um esquema para o desenvolvimento das operações sucessivas em um plano de análise. A etapa de exploração do material, por sua vez, envolve operações de codificação, decomposição ou enumeração, com base em regras previamente formuladas. Dessa forma, para que conseguíssemos alcançar os objetivos propostos, trataremos os resultados de modo a torná-los significativos e válidos. Para as informações obtidas nas entrevistas, utilizaremos a análise categorial, que opera pelo desmembramento do texto em unidades e por reagrupamentos analógicos em categorias (Bardin, 2011). No nosso trabalho utilizamos as categorias: lutas de classe e gênero.

Essa abordagem trouxe maior precisão para a interpretação das narrativas e uma organização sistemática e coerente na análise dos dados. Com essa estratégia analítica, também foi possível aprofundar a compreensão das experiências partilhadas pelas dirigentes sindicais, destacando temas importantes e aspectos centrais de suas trajetórias de luta e resistência.

2.4 Apresentação das sindicalistas

Entrevistamos três sindicalistas que fazem parte da direção de dois sindicatos calçadistas do interior da Bahia. Duas dirigentes sindicais foram eleitas para o quadriênio de 08 de dezembro de 2022 a 08 de dezembro de 2026 pelo SINTRACAL, e a outra dirigente para o quadriênio de 17 de dezembro de 2022 a 17 de dezembro de 2026 pelo SINDICAL.

As mulheres entrevistadas residem em cidades diferentes e têm trajetórias distintas; ainda assim, convergem em um ponto comum: ocupam posições na direção sindical, com diferentes pastas.

A maioria, proveniente da zona rural, tiveram que trabalhar ainda criança para contribuir com o sustento familiar. Em algum momento, separaram-se de seus cônjuges e ficaram com a responsabilidade de cuidar de filhos e/ou filhas. Também relataram experiências de exploração e assédio no ambiente de trabalho, além de enfrentar preconceito no exercício da direção sindical. Suas memórias retratam, assim, diferentes formas de resistência, insurgências e tensões, tanto no âmbito privado quanto no social.

2.4.1 Dirigente sindical Valmirene Viana da Silva

A sindicalista Valmirene Viana Silva⁵ nasceu em 20 de novembro de 1982. Desde o seu nascimento até os 14 anos de idade, morou em uma comunidade da zona rural do município de Vitória da Conquista- Bahia. Seu nome foi uma homenagem ao seu pai Valmir, pois as famílias das zonas rurais têm o hábito de combinar o nome do pai e do filho; dessa forma, seu nome ficou sendo Valmirene. Coursou até o Ensino Médio. Atualmente, está na função de direção sindical local pelo SINTRACAL, em Vitória da Conquista, Bahia, e exerce a função de multioperadora em fábrica de calçados deste município. Concilia as atividades profissionais e domésticas, os cuidados com a filha, um novo relacionamento de dois anos e o gosto de escrever textos reflexivos.

Com 7 anos eu já trabalhava, porque antigamente não tinha fiscalização. A fiscalização pegou depois. Antigamente não tinha esse negócio, a criança tem que estar na escola, não existia isso. A maioria das crianças com sete anos, seis anos, já estava na lavoura, catando café, trabalhando. Estava na carvoeira, não tinha esse negócio de fiscalização, mas hoje existe, mas antigamente não existia. E o trabalho infantil na época, a remuneração trabalhista era pouca, era um trabalho mais escravo, entendeu. Então assim, a criança deixava de ir para escola, para ir para o campo trabalhar, entendeu. Isso afetava muito também em relação ao conhecimento e a memória, porque a criança não tinha mais ânimo de ir para escola. Quando chegava na escola, não conseguia aprender por conta do sobrecarrego que tinha, você entendeu, era sobrecarregada. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04 de maio de 2024).

A referida dirigente trabalhou no campo até os 14 anos, no cultivo do café e, às vezes, no plantio do feijão e do maracujá. Começou a ir para a roça com sete anos de idade e a ajudar nas tarefas domésticas e nos cuidados com as irmãs menores. Tinha uma vida difícil, pois, no campo onde morava, não tinha água encanada, e precisava retirá-la manualmente de cisternas. Desde cedo, teve que aprender a trabalhar e não teve conforto. Relatou que, “antigamente”, a criança pobre quase não tinha infância e estudo, porque tinha que trabalhar.

Valmirene Viana Silva colocava seu caderninho na sacola plástica e ia para a escola, mas tinha muita dificuldade de aprendizagem, porque trabalhava e estudava. Segundo a entrevistada, “é um fardo para a criança”, pelo fato de realizar o trabalho do adulto e não se viver a infância. Como relata: “A mente dela não consegue dar aquela prioridade para aprender a ler e a escrever, entendeu?” (Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024)).

⁵ As informações sobre a história de vida de Valmirene Viana Silva, foram produzidas com base nos seus próprios relatos, em entrevista concedida para este estudo no dia 04/05/2024.

A sindicalista relatou que as escolas eram rígidas e que as professoras utilizavam palmatória. “Eu me lembro das palmatórias, eu tinha medo”. Quem não conseguisse aprender passava pelo castigo. “Eu não conseguia aprender Matemática, eu tomei trauma de Matemática, porque a professora me bateu” (Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024)).

A referida sindicalista lembrou-se, também, de uma fala de sua mãe:

[...] ah, você tem que aprender a lidar com a casa, tipo assim. Tinha aquele pensamento antigo. Você tem que aprender a cozinhar, lavar e passar porque isso vai servir para seu casamento. Mas, mãe eu não quero casar! Mas você tem que aprender, porque tipo assim, você tem que ter um homem para você servir. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024).

Por volta dos 14 anos, resolveu sair do campo e vir para a cidade. Inicialmente, trabalhou em Vitória da Conquista em casa de família como doméstica, mas continuou estudando; depois, foi necessário abandonar a escola. Não chegou a cursar o Ensino Superior, mas pretende retomar os estudos e sonha com a possibilidade de cursar uma faculdade. Naquele período, pensava mais em trabalhar do que em estudar, não tinha consciência de que o estudo era de fundamental importância e que possibilitava o alcance de novos horizontes e oportunidades. Pensava na sobrevivência e em ajudar na sustentabilidade da casa. “Ou casava logo cedo ou tinha que trabalhar de alguma forma”, esse era o pensamento dos seus pais; então, resolveu trabalhar em casa de família.

Valmirene Viana Silva nos relatou, ainda, que passou por diferentes processos até conhecer a política. Conheceu um casal de advogados que se relacionava com um vereador da cidade de Vitória da Conquista. Desde então, começou a se envolver com a política e foi convidada pelo casal para morar em Brasília, ficando por um período de cinco anos nesta cidade.

Depois que retornou de Brasília, Valmirene Viana Silva trabalhou no sindicato rural de Vitória da Conquista. Durante esse período, conheceu muitas pessoas, principalmente das áreas rurais. Permaneceu durante certo período neste sindicato, retornando posteriormente para Brasília com o intuito de reencontrar um ex-namorado. Ela se casou, teve uma filha e retornou para Vitória da Conquista, mas não deu certo. Resolveu, então, mudar-se para São Paulo, ficando por cinco anos.

Durante sua estadia neste estado, trabalhou em hospitais e conheceu um grupo de militantes que ocupavam prédios do governo, e se integrou a este grupo. “A gente numa cidade grande, tantos prédios abandonados, muita gente morando de aluguel, muita gente morando nas

ruas, enquanto tinha muitos prédios abandonados que eram do governo e não eram utilizados. A gente então invadia esses prédios” (Informação verbal por Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024).

A referida sindicalista nos relatou que chegou a ficar confinada dentro de um desses prédios por 30 dias, com sua filha pequena de dois anos. Nesse período, faziam manifestações e se confrontavam com a polícia. Lutavam por igualdade de direitos e por moradias, mas resolveu abandonar a militância por causa da sua filha pequena.

Essa trajetória mostra a complexa relação entre engajamento político, militância social e limites impostos pelas responsabilidades familiares. A experiência compartilhada também revela desafios específicos que as mulheres enfrentam para equilibrar participação política e cuidado com os filhos, evidenciando a tensão entre a prática militante e a exigência do cuidado familiar, especialmente em contextos de vulnerabilidade social.

Valmirene Viana Silva também trabalhou em São Paulo por mais de um ano, na limpeza dos quartos do Centro de Terapia Intensiva (CTI) de um hospital. “Meus olhos presenciavam pessoas no leito de morte” (Informação verbal por Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024). Resolveu então se demitir e retornou para Vitória da Conquista. Logo que chegou no município, foi contemplada com uma casa para a qual tinha feito a inscrição há muito tempo. Posteriormente, empregou-se em um posto de gasolina e, no ano de 2015, passou a exercer a função de operadora em uma fábrica de calçados deste município.

Olha, para mim chegar a entrar na DASS... você sabe quando você está passando por um período difícil na sua vida, você desempregada. Meu ex-marido era preguiçoso... Então assim, eu mantive mais a casa, eu que mantinha a casa... Eu fui casada com o pai da minha filha por doze anos, eu sofri muitos abusos psicológicos até o momento da separação... Foi um momento de dificuldade, que eu estava desempregada e a filha pequena. Eu trabalhei com o pessoal do Ipiranga, aí eu pedi para sair por conta da minha filha que adoeceu. Eu tive que dar o privilégio para cuidar dela, pedi para sair. Com dois meses, eu fui procurar emprego novamente. Cuidei da minha filha. Mãe é um bicho.... Aí, eu entreguei o currículo na DASS, uma semana me chamaram. Assim, pela necessidade, porque eu precisava trabalhar, se eu não mantivesse a casa, quem ia manter. Então assim, eu sofri muito abuso dentro da minha própria casa, até hoje eu tenho aqueles traumas de medo... Eu comecei trabalhando em 2015. Foi uma entrevista rápida, simples. Terminei de fazer a entrevista: – Amanhã você começa trabalhar. – Ah, então está bom [risos]. (Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024)).

Inicialmente, trabalhava de segunda a sexta-feira, das 6h às 18h; depois, decidiu ir para o turno B, de segunda a sábado, por conta de sua filha e dos afazeres domésticos. No turno B,

tinha como ficar com a filha pela manhã e mandá-la para a escola à tarde. Ademais, o pai da criança podia buscá-la após sair do trabalho.

Valmirene Viana Silva afirmou que priorizou os valores da vida, que aprendeu a gostar de poesia, de cantar e de selecionar o que vai ouvir, e que gosta muito de escrever reflexões. Escreve sobre a vida, sobre a vida espiritual e sobre diferentes temáticas; dentro do setor onde trabalha, observa o cenário ao redor e escreve a partir de suas experiências:

Eu reverencio histórias, histórias boas, histórias ruins, fatos bons, histórias de sofrimento, história de vitórias, de luta, de percas. Então assim, eu reverencio muitas falas ali dentro, então com isso eu aprendi a escrever, relatar o que o outro sente e o que o outro pensa, entendeu. (Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024).

A sindicalista ouve o que as pessoas estão sentindo e faz reflexões com o intuito de ajudá-las. Relatou que é brincalhona dentro do setor de trabalho, comunicativa e prestativa. Segundo ela, a amizade e a maneira de tratar os colegas sempre foram as mesmas, antes e depois de assumir a função sindical.

Inicialmente, Valmirene Viana Silva foi cipeira dentro da fábrica e, depois, assumiu a função de direção sindical. Entrou para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), na qual participou durante dois anos, para poder ingressar no sindicato, pois essa comissão lhe proporcionou estabilidade e a possibilidade de demonstrar aos colegas que poderia realizar um trabalho diferente dos outros cipeiros. Dessa forma, os colegas começaram a enxergá-la de outra maneira.

CIPA é tipo assim, você ganha estabilidade, você ajuda o pessoal da segurança do trabalho. Funciona dentro da fábrica. Ali você cuida, zela, da segurança do trabalhador. Eu, por exemplo, como cipeira, por lei, posso fazer uma denúncia contra qualquer um ali dentro, contra abuso moral e sexual dentro da fábrica, entendeu. Eu como cipeira, eu posso ali denunciar, eu posso confrontar, porque eu sou assegurada por lei. (Valmirene Viana Silva, entrevista realizada em 04/05/2024).

Segundo a sindicalista, por lei, cada fábrica tem que ter CIPA. A escolha das pessoas que comporão a comissão ocorre por votação entre os colegas, de acordo com a quantidade de vagas disponíveis. Relatou que, no primeiro ano, não queria vínculo com o sindicato: pagou a contribuição anual e chegou a solicitar a retirada da mesma. Entretanto, mudou de opinião e se filiou ao sindicato.

Conheceu Edmilson Santos, dirigente sindical em Vitória da Conquista, no ano de 2017, em um momento de intenso conflito: uma greve contra a reforma da Previdência, após o golpe

de 2016 contra a presidenta Dilma Rousseff (PT). Desde esse período, aproximou-se do sindicato e, pouco tempo depois, elegeu-se representante dos trabalhadores na CIPA. Dois anos após participar da CIPA, foi eleita dirigente sindical do SINTRACAL.

A trajetória de Valmirene Viana Silva diz respeito a como a adesão à CIPA pode constituir um espaço de aprendizado político e de construção de visibilidade no ambiente fabril, ao possibilitar que as mulheres construam autoridade e protagonismo no âmbito sindical.

Esta dirigente representa um exemplo de resistência diária, transformando a vivência do sofrimento em práticas de luta e convertendo a escuta atenta em ação política efetiva. Suas memórias, marcadas pela dor, mas também pela determinação e coragem, são testemunhos da força e da resistência das mulheres da classe trabalhadora.

Em atividade referente ao Dia da Mulher, Valmirene Viana da Silva atua à frente da direção sindical (Fotografia 1):

Fotografia 1 – Participação de Valmirene Viana da Silva em mobilização do Dia da Mulher



Fonte: Arquivo da pesquisadora (2023)

Na imagem observamos sua atuação em mobilização alusiva ao Dia da Mulher, na parte externa de uma fábrica de calçados em Vitória da Conquista-Bahia. Sua presença expressa não somente processos de resistência e da construção da liderança feminina, mas também uma fronteira entre o espaço produtivo e o espaço de mobilização política, inscrevendo a luta no cotidiano das trabalhadoras. Esse registro vem somar e materializar as relações sociais marcadas por gênero, classe e formas de organização coletiva.

2.4.2 Dirigente sindical Jeane Costa dos Santos

A sindicalista Jeane Costa dos Santos⁶, natural de Jequié, nasceu em 27 de janeiro de 1976. É mãe de duas filhas e avó, tem três irmãos e atualmente está casada. Coursou a faculdade de Ciências Biológicas e possui outros cursos técnicos. Foi uma das membras fundadoras do SINTRACAL. Já esteve na presidência da instituição e, atualmente, encontra-se afastada das funções fabris para a assunção do cargo de direção.

Seu pai e sua mãe se separaram antes dela nascer. Seu pai era jovem e, quando começou a ter sua renda, negligenciou o cuidado com a família. Aos cinco meses de idade, a avó paterna tornou-se sua tutora. Conviveu com sua avó durante 7 anos, ficando entre a casa das duas avós. Relatou que foi um momento muito difícil para sua mãe, pois era muito jovem: quando nasceu, sua mãe tinha 18 anos, e, naquela época, era tudo mais difícil.

Iniciou os estudos com seis anos, em Jequié. Lembrou-se de que ficava pedindo à mãe para estudar, mas, como ficava entre as casas das duas avós que a criaram, entrou na escola com seis anos e, com sete anos, estava na primeira série.

[...]. Tinha aquele ensino puxado (risos), as palmatórias (risos), aquela coisa toda. Eu, com sete anos, estava na primeira; aí, com 10 anos, eu já estava na quarta série e fui desenvolvendo. O marco que eu tenho é esse: com seis anos eu falava ‘não, eu quero ir para a escola’, e, quando eu fui, fui numa paixão, numa alegria [...]. Na hora de estudar de noite, de minha mãe dar lição, era na base do beliscão (risos). Olha para cá, aqui, é assim (risos) [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Quando estava no Ensino Fundamental, no caminho da escola, passava em frente à porta de um sindicato (o Sindicato dos Rodoviários) e via o nome CUT. “Eu acho que aquele nome pesava para mim, pesava na época. Acho que eram as memórias que eu tinha daquela época [...] de que a CUT era algo muito representativo”, pelo fato de ter iniciado o ginásio justamente na década de 1980, entre 1988 e 1989, aproximadamente. Sentia orgulho da CUT, da central que protegia os trabalhadores e, com o decorrer dos anos, passou a fazer parte dessa central (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Um dia antes de completar 20 anos, teve sua primeira filha, Natiele, e, com 20 anos, casou-se. Com a filha ainda pequena, acabou engravidando novamente de sua segunda filha, Natiara. Quando Natiara estava com quase dois anos, precisou trabalhar, pois precisava dar sua contribuição, queria as coisas do seu jeito e, na época, dependia do marido.

⁶ As informações sobre a história de vida Jeane Costa dos Santos, foram produzidas com base nos seus próprios relatos, em entrevista concedida para este estudo no dia 14/05/2024.

Seu primeiro emprego foi em uma fábrica de calçados. As indústrias calçadistas estavam chegando à Bahia; a primeira foi na cidade de Itapetinga.

Elas chegaram aqui na Bahia por volta do ano de 1997, bem no ano em que a minha filha mais nova nasceu. E, em Jequié, ela chegou em 1997. Eu comecei a trabalhar na Ramarim em 1998. Inicialmente, ela foi cooperativa — eu acho que foi um ano, um ano e pouco —, parece que não vingou, não deu certo ser cooperativa. Aí, ela se transformou em uma empresa com CNPJ, com o pessoal de carteira assinada, logo depois que eu entrei. Eu entrei em 1998; era uma correria para mim, porque eu tinha duas filhas pequenas, com diferença de um ano e quatro meses de uma para outra. Na época, eu estava casada, já tinha problemas com meu marido, porque eu sempre fui muito dinâmica, de trabalhar, estudar, construir, ter uma qualidade de vida. Eu sempre fui assim, muito dinâmica nesse aspecto, de querer sair do lugar. Aí eu falei: ‘não, eu vou trabalhar’, e consegui o emprego. No início, ele me ajudou, porque eu tive que fazer um curso durante seis meses de treinamento lá pelo SENAI, e ele era muito participativo nesse período. Ele foi, durante seis meses, participativo [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Para participar do curso de treinamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), seu esposo cuidava das filhas. Tinha que sair às 5h30min e chegava às 10h da noite. “Fazia o papel que tinha que fazer para mim poder conseguir o emprego. E foi muito importante essa ajuda dele nessa época. Embora ele já tivesse problemas de relacionamento, nesse período ele foi positivo. E aí eu fiz o curso, passei e fui trabalhar na Ramarim” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A referida sindicalista começou a trabalhar em fábrica de calçados com 22 anos; na época, morava em Jequié, na casa de sua sogra, e este foi seu primeiro emprego. Quando se separou, foi estudar, fazer cursinho e realizou o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Após o término do casamento, passou por dificuldades financeiras e precisou adiar muitos projetos, principalmente por causa das filhas, pois seu ex-marido não a ajudou; ainda assim, foi para luta. Quando teve oportunidade, cursou a faculdade de Ciências Biológicas e realizou dois cursos técnicos.

Esse percurso ilustra não apenas a determinação individual de Jeane Costa dos Santos, mas também as condições estruturais presentes na inserção feminina no mercado de trabalho, em particular nos setores em crescimento da indústria, bem como a influência da maternidade e da dependência conjugal em suas experiências laborais e em suas respostas na busca por autonomia.

Nesse período, batalhou muito, esteve sobrecarregada de atividades, mas conseguiu se formar. Possui nível superior e realiza constantemente outros cursos. Caso saia do sindicato,

tem outras atividades para exercer, pois já criou suas filhas. “Assim, minhas filhas são guerreiras também, são duas jovens batalhadoras e com sede de estudar, de trabalhar e de evoluir [...] então isso a gente vê, essa marca nas mulheres, está mais do que nos homens” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024). Nas palavras da sindicalista, há mais mulheres do que homens cursando faculdade e se aperfeiçoando.

A fala da sindicalista evidencia não apenas sua própria trajetória de esforço e dedicação, mas também sua percepção acerca da presença crescente das mulheres em espaços de formação acadêmica e de aperfeiçoamento profissional. Observa-se, assim, um movimento que reforça o protagonismo feminino na busca por educação e qualificação, corroborando a análise de que, no contexto atual, as mulheres tendem a investir mais na formação acadêmica em comparação aos homens, em consonância com estudos que indicam o aumento da participação feminina no ensino superior e na qualificação profissional.

A maternidade precoce, a sobrecarga dos cuidados com as tarefas laborais e domésticas e a ausência de apoio masculino são expressões de uma realidade comum a diversas operárias. Por outro lado, a permanência de Jeane Costa dos Santos no campo educativo, sua atuação na militância sindical e sua consciência política constituem formas concretas de resistência frente a essas determinações estruturais. Atuação essa bastante expressiva, quando observamos a participação de Jeane Costa dos Santos na imagem a seguir, em reunião com os (as) trabalhadores (as) em frente a fábrica calçadista para discussão da campanha salarial 2026.

Fotografia 2 – Participação de Jeane Costa dos Santos em mobilização sindical: campanha salarial 2026.



Fonte: SINTRACAL. Trabalhadoras e trabalhadores da Bibi de Cuz das Almas também reuniram no dia de hoje para tratarem da Campanha salarial 2016.

Em mobilização coletiva em frente a uma unidade fabril do setor calçadista do interior da Bahia, a sindicalista Jeane Costa dos Santos realiza uma mediação política exercida. Esse momento mostra uma das atuações de liderança sindical feminina no estado da Bahia frente à

ação sindical e em prol do bem dos direitos trabalhistas de todos, marcado tradicionalmente pela predominância masculina, contrariando a história oficial que invisibiliza a mulher.

2.4.3 Dirigente sindical Arlete Silva Santos

A sindicalista Arlete Silva Santos⁷ nasceu em 15 de janeiro de 1980; porém, em seus documentos consta a data de 4 de março de 1980, pois seu pai a registrou no dia de seu batizado e utilizou a mesma data. Possui dois filhos e atualmente está casada. Atuou como docente e foi uma das membras fundadoras do SINDICAL de Ipirá, no qual ocupou cargos de direção financeira, administrativa e a presidência da instituição. Atualmente, encontra-se afastada das funções fabris para se dedicar à presidência do SINDICAL.

Nasceu e cresceu na zona rural do município de Ipirá, na Bahia, e mudou-se para a zona urbana aos 22 anos. Seu pai era agricultor familiar e sua mãe era responsável pelos cuidados da casa e da família. Tinha 12 irmãos, e todos trabalhavam na lavoura do pai: os que estudavam pela manhã trabalhavam à tarde, e os que estudavam à tarde trabalhavam pela manhã, para ajudarem no sustento da família (Dirigente sindical, Arlete Silva Santos, entrevista realizada em 22/10/2024).

Arlete Silva Santos começou a estudar com sete anos de idade e lembrou-se de que seu pai sempre valorizou a educação dos filhos. Sua mãe era analfabeta, sabia apenas escrever o próprio nome, e seu pai aprendeu a ler e escrever, sendo semianalfabeto; ainda assim, o que sabia ensinava aos filhos.

Eu fui à escola poucas vezes, aprendi em casa, ele ensinava a gente. A partir de três, quatro anos, era um caderno, um lápis e uma borracha. Fazia o alfabeto, ensinava a gente o alfabeto, o nome. Então, com quatro anos [...] sabia o alfabeto, o meu nome, eu lembro até hoje. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A escola que havia na localidade era distante de sua casa, em torno de sete quilômetros. Seus irmãos mais velhos estudavam nessa escola; entretanto, por ser a mais nova, só começou a frequentá-la quando completou sete anos. Arlete Silva Santos recordou que seu pai a levou à escola e a professora comentou: “Nossa, seu Igor, ela já sabe o alfabeto, já sabe fazer o nome dela, então eu vou dar outra cartilha para ela, já sabe muitas coisas. Então eu fui para a escola

⁷ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/ 2024.

já com esse início de alfabetização” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Nessa época, a sindicalista demorava muito tempo para chegar à escola e, por volta dos sete a oito anos de idade, seu pai sofreu um acidente, o que a levou a sair da escola, pois ficava muito distante. Sua mãe conseguiu retirar os irmãos mais velhos dessa escola e matriculá-los em outra escola do município, porque passou a existir transporte escolar que levava os alunos para estudarem na cidade; entretanto, ela ficou sozinha, por ser a mais nova. Nesse período, surgiu uma escola mais próxima de sua casa, que funcionava na garagem de uma vizinha; contudo, a mesma não possuía registro. Assim, começou a estudar nessa escola para não ficar em casa. Relatou que foram mais de dois anos de atraso escolar em sua vida, pois estudou por um período em uma escola sem registro.

Quando seu pai se recuperou do acidente, voltou a estudar em escola na sede do município e afirmou que:

[...] eu não tenho uma lembrança muito bacana, porque eu me formei muito tarde, com 22 anos de idade, porque o atraso escolar na minha vida me levou a isso, a faculdade atrasada, o atraso curricular como estudante, por conta do início do período escolar, que foi bem conturbado na situação ali, melhor falando [...]. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A referida sindicalista recordou que começou a trabalhar como professora aos 17 anos de idade, pois em sua região não havia nenhuma escola próxima, apenas uma, que era bem distante. Contudo, surgiu uma escola próxima à sua casa, sem registro, que foi legalizada posteriormente, e a professora da turma mudou-se para São Paulo, deixando as crianças sem docente. Naquela época, cursava a sexta série, na sede do município, e foi até a casa do prefeito para pedir autorização para lecionar aos alunos da localidade, o que foi aceito. “A gente começou a trabalhar cedo naquela época como professor leigo, professor estagiário, em 1997. Com 17 anos, fui para a sala de aula com 54 alunos; naquela época, era multisseriada (1ª, 2ª, 3ª e 4ª séries juntas na mesma sala) e eu, uma menininha ali, dando aula” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Dessa forma, passou a trabalhar como estagiária, pois não possuía o Ensino Fundamental completo, e, ao final de cada ano, ficava desempregada; mesmo assim, lecionou durante oito anos nessa função.

Com 22 anos, eu me formei; devido ao atraso da zona rural, atrasou. Então, trabalhava e estudava ao mesmo tempo. Trabalhava de manhã, meio período, e à tarde estudava. Paguei, na época, um curso de magistério com o dinheiro

que recebia da bolsa, que contava como bolsa-estágio para estudante, e dava aula ao mesmo tempo. Aí, pagava o curso de magistério; fiz o curso de magistério, me formei na educação e, depois de formada, assumi outra área: fui para a indústria. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Concluiu o curso de magistério e, quando chegou a fábrica de calçados ao município, tentou conciliar o emprego de docente com o de operária. Nas palavras da sindicalista:

[...] por experiência, tentei conciliar; fui para lá para ver como era o chão de fábrica. Foi uma experiência péssima, porque não é bom; trabalha porque precisa. Chão de fábrica, e de calçados é pior ainda, porque ganha pouco. A mão de obra é muito barata, a exploração é muito grande, as humilhações que a gente passa no chão de fábrica... Também tem o assédio moral; a gente combate até hoje, mas ainda existe, não como antes, mas existe; na minha época era bem pior. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Arlete Silva Santos começou a trabalhar na maior fábrica de calçados do município desde o início de suas atividades fabris. “No dia 27 de abril de 2003, quando abriu as portas, eu já estava lá, na primeira turma; como minha turma foi bem selecionada, bem seletiva pela empresa, eu fui uma das selecionadas” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Atualmente, está casada há doze anos. Casou-se anteriormente e se separou; desse casamento, teve um filho, e do segundo casamento, outro filho. Possui um filho de 16 anos e outro de cinco anos. “Assim, não é fácil, nunca foi fácil conciliar casamento e família com o sindicato; é bem complexo, porque a gente acaba se doando demais à luta, ao sindicato, e deixa a família um pouco para depois. Isso não está certo, está errado”. Relatou que deixou de participar de muitas datas comemorativas, como aniversários dos filhos, Dia das Mães e outros eventos familiares, porque estava viajando em função da luta sindical (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Além de assumir a presidência do SINDICAL de Ipirá, a sindicalista ocupa uma pasta na Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário no Brasil (CTRV) e outra pasta de igualdade racial na federação. Sempre viajou muito e precisou se ausentar diversas vezes das comemorações em família por causa do trabalho. Procurou conciliar ambos os âmbitos, mas nem sempre foi possível dedicar à família o amor e a atenção devidos. Relatou que, atualmente, a situação está um pouco melhor, pois, após a pandemia, a tecnologia simplificou algumas demandas, evitou muitas viagens e que hoje viaja apenas quando é de extrema necessidade e não consegue resolver as demandas por videoconferência. Está mais presente na vida do filho

mais novo, pois não conseguiu acompanhar de forma mais próxima o crescimento do outro filho, em razão do trabalho e da ausência, naquele período, das possibilidades existentes atualmente.

Desde a infância, quando seu pai a incentivou a desenvolver o amor pela leitura e pelo conhecimento, até a adolescência, quando começou a atuar como professora em uma comunidade rural, sua trajetória ilustra como educação, trabalho e responsabilidade social estão profundamente conectados. Sua vida reflete as desigualdades no acesso ao conhecimento e às oportunidades que influenciam a visibilidade, o poder e a capacidade de promover mudanças. Contudo, sua resistência diária tornou-se um pilar fundamental na luta por reconhecimento e justiça social.

Podemos observar, na Fotografia 3, a participação ativa de Arlete Silva Santos em mobilizações, no caso em destaque: a 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres.

Fotografia 3 – Participação de Arlete Silva Santos na 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres



Fonte: SINDICAL. Foto da presidenta do SINDICAL na 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Disponível em: <https://www.instagram.com/sindicalipira/>. Acesso em: 30 de out. 2025.

A fotografia 03 registra um momento de mobilização coletiva, evidenciado pela participação da sindicalista Arlete Silva Santos na 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, em Brasília. A sindicalista se auto registra por meio de uma selfie, que sugere pertencimento ao evento e estratégia atual de visibilidade e construção da memória política. Ao

fundo a presença majoritária de mulheres utilizando aparelhos celulares para registrar o acontecimento, evidenciando o uso da mediação tecnológica como forma de produção das narrativas sobre a luta das mulheres. Simboliza também o desejo em registrar a presença em um espaço marcado por disputas de poder e representação. A imagem evidencia, inclusive, as mulheres como sujeitas ativas e aponta a heterogeneidade das trabalhadoras e demonstra a sindicalista como parte do processo histórico vivido pelas mulheres.

3 A QUESTÃO DA MULHER TRABALHADORA E A LUTA SINDICAL

Discutimos, nesta seção, a divisão sexual do trabalho e a condição da mulher na sociedade de classes, com ênfase no capitalismo a partir do século XIX. A análise também se estende aos séculos XX e XXI, com atenção às mulheres em condições de produção nos anos 1990 e no tempo presente. Investigamos, ainda, as variadas formas de exploração e opressão enfrentadas pelas mulheres no espaço fabril e no ambiente doméstico, bem como as resistências das trabalhadoras na indústria capitalista e sua inserção na luta político-sindical no Brasil.

3.1 A divisão sexual do trabalho e a condição da mulher na sociedade de classes em geral e no capitalismo

Nos primórdios do desenvolvimento humano, a divisão do trabalho entre os sexos derivava, sobretudo, de diferenças biológicas. Enquanto os homens se dedicavam à caça de grandes animais, as mulheres caçavam animais menores e coletavam alimentos, em especial por necessidades reprodutivas, como a amamentação. Essa divisão acontecia de maneira natural e refletia uma certa igualdade entre os gêneros. Com o tempo, contudo, consolidou-se a dominância masculina, que, embora tenha raízes biológicas, converteu-se em uma estrutura cultural produzida e reforçada historicamente (Lerner, 2019).

A referida autora apresenta informações de que, ao longo da revolução agrícola, as sociedades que inicialmente baseavam a divisão sexual do trabalho em necessidades biológicas começaram a se transformar em estruturas mais complexas. Essas novas sociedades não se apoiavam apenas em fatores biológicos, mas também na hierarquia e no poder que alguns homens exerciam sobre todas as mulheres. A partir desse ponto, as mulheres passaram a enfrentar experiências de dominação masculina, exclusão e apagamento da memória acerca do papel feminino na história. Durante esse processo, ocorreu o esquecimento da existência de sociedades em que as mulheres compartilhavam o comando com os homens em diversas áreas da vida, de sociedades nas quais as mulheres, em grupo, detinham poder para persuadir ou dominar o poder masculino e das experiências individuais de rainhas e soberanas. As sociedades matrilineares⁸ e matrilocais⁹ tornaram-se predominantemente patrilineares e patrilocais, e as mulheres passaram a ser comercializadas para o casamento, sendo a sexualidade e o potencial

⁸ “A matrilinearidade refere-se a transmissão da descendência e herança da linhagem materna”. (Lerner, 2019, p. 77).

⁹ “A matrilocidade estrutura o parentesco de modo que o homem deixa sua família de origem para morar com a esposa ou a família da esposa”. (Lerner, 2019, p. 77).

reprodutivo feminino mercadorias passíveis de comercialização ou aquisição para servir às famílias.

Dessa forma, os fatores biológicos e culturais levaram os homens a escravizarem as mulheres antes mesmo de escravizarem outros homens. A escravização das mulheres ocorria por meio do domínio físico e da coerção, manifestada através do abuso sexual. Quando engravidavam, as mulheres podiam desenvolver um apego psicológico aos seus senhores. Como consequência, surgiu o concubinato, que se tornou um instrumento de integração social das mulheres. O conhecimento sobre como escravizar as mulheres possibilitou aos homens a compreensão de que as pessoas podiam aceitar a escravidão; dessa forma, criaram métodos e técnicas de escravização que os ajudariam a converter essa dominância total em uma instituição social. O uso de mulheres escravizadas como servas e objetos sexuais foi utilizado como padrão de dominância em todos os períodos históricos (Lerner, 2019).

Nas palavras de Lerner (2009), os Estados arcaicos foram moldados em torno da família patriarcal, com a dominância por parentesco como principal meio de distribuição de posses e poder. Nesse ínterim, surgiram classes e hierarquias ligadas à propriedade, além da produção de bens para o consumo com alto grau de especialização, do comércio estruturado entre regiões distantes, do processo de urbanização, do surgimento e fortalecimento das elites militares, da realeza e do estabelecimento da escravização. Assim, desde sua formação:

o Estado arcaico foi organizado de modo que a dependência dos homens, chefes de família, em relação ao rei ou à burocracia estatal fosse compensada por sua dominância sobre a própria família. Os chefes de família distribuíam os recursos da sociedade a suas famílias da mesma maneira que o Estado distribuía os recursos da sociedade a eles. O controle dos chefes de família sobre os familiares e filhos menores de idade era tão importante para a existência do Estado quanto o controle do rei sobre seus soldados. Tal fato se reflete nas várias compilações de Leis Mesopotâmicas, especialmente na grande quantidade de leis relacionadas à regulamentação da sexualidade feminina. (Lerner, 2019, p. 265–266).

Segundo Lerner (2019), o Estado exercia o controle sexual dos indivíduos para assegurar a manutenção do controle social das sociedades estatais e da hierarquia das classes familiares, utilizando a dominação sexual como instrumento. Assim, independentemente do sistema adotado, era possível a manutenção do sistema hierárquico devido à existência da família chefiada pelo homem, que ensinava às mulheres que eram naturalmente inferiores aos homens e que o trabalho doméstico deveria ser exercido por elas, não sendo remunerado nem reconhecido como trabalho.

O patriarcado, enquanto sistema histórico e não natural, estabeleceu-se por meio da apropriação das funções sexuais e reprodutivas das mulheres pelos homens, antecedendo o surgimento da propriedade privada e das divisões de classe, e consolidou-se por meio de instituições sociais, religiosas, legais e familiares. Esse sistema foi mantido tanto pelos homens quanto pela cooperação das próprias mulheres, que muitas vezes internalizaram sua inferioridade por meio da doutrinação e da exclusão do conhecimento, uma vez que a história das mulheres foi sistematicamente apagada, desconsiderada e excluída das interpretações oficiais do passado. Essa exclusão reforçou a ideologia patriarcal e desvalorizou a experiência feminina, reproduzindo hierarquias sociais, sexuais e econômicas (Lerner, 2019).

Nesse contexto, prevaleceu a monogamia, que se consolidou na civilização como base do Estado e da herança patrimonial, fundamentada na fidelidade unilateral da mulher e na liberdade sexual do homem. O casamento monogâmico era baseado em interesses econômicos e instituído com o objetivo de controlar a sexualidade feminina, a fidelidade da mulher e a inquestionabilidade da paternidade dos filhos e filhas, para que os herdeiros naturais pudessem assumir o patrimônio paterno e fosse mantida a dominação política e econômica dos homens. Assim, “se a mulher traz à memória a antiga práxis social e quer renová-la, ela é castigada com uma severidade sem precedentes” (Engels, 2019, p. 65).

Nas palavras de Lerner (2019), a situação da mulher na sociedade e na história foi sendo moldada pelos homens, instituindo-se mudanças nas relações de parentesco, na divisão do trabalho e na posição das mulheres na sociedade. À medida que ocorreram modificações sociais, econômicas e políticas, as mulheres foram ainda mais desconsideradas e desvalorizadas como parte integrante da história, sendo humilhadas e tendo suas memórias individuais e coletivas apagadas.

Desde a concepção da escravização, a opressão de classe manifestou-se de formas distintas para mulheres e homens escravizados. Enquanto o homem era explorado como trabalhador, a mulher enfrentava uma exploração que ia além, sendo tratada como trabalhadora, prestadora de serviços sexuais e reprodutora. Para a mulher, a exploração sexual sintetizou a escravidão. Assim, desde o desenvolvimento das classes até os dias atuais, a dominação de homens mais ricos sobre mulheres mais pobres evidencia a opressão de classe vivenciada pelas mulheres (Lerner, 2019).

À vista disso, a tendência das sociedades, de modo geral, foi a submissão das mulheres aos homens. Apesar de terem existido mulheres que ocuparam cargos de liderança, as relações de opressão e dominação se consolidaram como marca das relações entre os sexos na Idade

Antiga, na Idade Média e na Idade Moderna, até o advento da Revolução Industrial, que passou a inserir a mulher em espaços de trabalho para além do lar e do mundo privado.

Nesse sentido, na vasta complexidade e diversidade de povos e sociedades, a tendência geral foi o aprofundamento do processo de submissão da mulher ao controle da família e, conseqüentemente, de seus maridos, o que contribuiu para a manutenção da estrutura patriarcal nas sociedades capitalistas e da divisão sexual do trabalho.

Saffioti (1976), Scott (1994) e Alves (2013) demonstram que a divisão sexual do trabalho atende aos interesses capitalistas, mantendo-se nas sociedades capitalistas industriais como mecanismo de extração da mais-valia sobre a força de trabalho feminina.

Nas palavras de Hirata e Kergoat (2007, p. 599), essa divisão diz respeito à

[...] forma de divisão social do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher).

A separação de funções por gênero funciona como um mecanismo econômico e ideológico que possibilita a continuidade da força de trabalho em condições de desigualdade. Como destacam Kergoat e Hirata (2007), essa divisão é simultaneamente separadora e hierarquizante, diferenciando atividades e espaços para homens e mulheres, assim como atribuindo valor cultural, econômico e social superior ao trabalho realizado pelos homens.

Assim, no modo de produção capitalista, a mulher enfrenta dupla desvantagem: no nível superestrutural, pela subvalorização das capacidades femininas e pela utilização de mitos justificadores da supremacia masculina na ordem social; e, no plano estrutural, à medida que ocorre o desenvolvimento das forças produtivas, observa-se a progressão da marginalização da mulher, situando-a na periferia do modo de produção (Saffioti, 1976).

Huws (2017, p. 23) demonstra, inclusive, que a implementação de novas tecnologias não libertou os trabalhadores e as trabalhadoras; ao contrário, teve como propósito reduzir custos e controlar a força de trabalho, especialmente a feminina. Ainda que tais tecnologias diminuam o esforço físico, elas também podem intensificar a alienação, ao privar as pessoas de autonomia e conhecimento, substituir saberes tradicionais por tarefas mecânicas e gerar dependência de especialistas. Ademais, pressões ideológicas provenientes da publicidade, da

medicina e da chamada “ciência doméstica” reforçam sentimentos de culpa, padrões de consumo e exigências morais dirigidas às mulheres.

A referida autora destaca, também, que a expansão das tecnologias de informação e comunicação deu origem ao que se convencionou chamar de “cibertariado”: uma segmentação da classe trabalhadora composta por pessoas que lidam com dados e tarefas rotineiras, interligadas em redes globais de produção. Em sua maioria, esse grupo é composto por mulheres que ocupam funções mal remuneradas e instáveis, o que mantém a persistência da desigualdade de gênero no cenário do capitalismo digital. Nesse contexto, a socialização incompleta e limitada do trabalho doméstico tampouco gerou autonomia; do mesmo modo, a digitalização das atividades informacionais não alterou a dinâmica da exploração capitalista (Huws, 2017, p.14).

“A relação diferenciada das mulheres e dos homens com a técnica e no que diz respeito à qualificação encontra-se no centro da divisão sexual do trabalho que se dá, hoje, com a maior instalação de novas tecnologias” (Hirata, 2002, p. 197). Nesse sentido, quando se trata de tecnologia e divisão do trabalho, as mulheres permanecem em posição inferior à dos homens e continuam invisibilizadas (Hirata, 2002, p. 205, grifos da autora).

Em geral, nos ramos industriais, as mulheres são empregadas somente para os trabalhos de escritório e, em um certo número de casos, nos laboratórios de controle de qualidade (por exemplo, nas aciarias japonesas). O número de trabalhadoras nesses ramos de alto desenvolvimento capitalista e forte modernização tecnológica raramente ultrapassa 5%. Quando as mulheres estão presentes na produção, o que acontece excepcionalmente, elas se encontram nas fábricas de produtos acabados e nos segmentos terminais do processo de trabalho [...]. Os ramos como a siderúrgica, a petroquímica, o vidro ou o cimento demonstram que o critério de ‘trabalho leve’ não explica a divisão sexual própria desses setores; é preciso buscar seus fundamentos na ‘apropriação masculina da tecnologia’ [...]. No entanto, parece-nos essencial relacionar essas explicações associadas ao poder masculino àquelas ligadas à qualificação.

Nas palavras da autora supracitada, os ramos industriais intervêm de forma diferenciada em relação à força de trabalho feminina e masculina. A divisão sexual do trabalho, tanto atual quanto passada, constitui um subterfúgio heurístico para a compreensão das consequências das novas tecnologias sobre as qualificações.

Desse modo, a divisão sexual do trabalho permanece como mecanismo funcional tanto ao patriarcado quanto ao capitalismo. A persistência da disparidade entre homens e mulheres, especialmente no âmbito laboral, opera como estratégia de redução de custos, flexibilização de direitos e intensificação da exploração. Mesmo quando as mulheres são excluídas dos postos

formais, elas permanecem nas funções ligadas ao trabalho doméstico e se concentram em diferentes formas de emprego precário. À medida que ocorre a expansão de trabalhos informais, em regime de tempo parcial, subcontratados e temporários, observa-se um aumento da incorporação da força de trabalho feminina ao processo produtivo, uma vez que o capital demanda força de trabalho de baixo custo e flexível (Braga, 2008).

Hirata (2015) reforça que a divisão sexual do trabalho constitui um pilar fundamental das desigualdades. Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha crescido nas últimas décadas, as hierarquias de gênero persistem: elas ainda são minoria em cargos mais qualificados e predominam em áreas vulneráveis, como o trabalho doméstico e os cuidados, evidenciando a natureza estrutural e interseccional das desigualdades de gênero, classe e raça. Com a globalização, intensificaram-se a precarização e a exploração, afetando de modo particular mulheres em situação de pobreza, negras e migrantes.

No que se refere ao trabalho operário, verificam-se ainda três modalidades de divisão sexual do trabalho:

1) flexibilização e trabalho em equipe reservados aos efetivos masculinos, enquanto linhas de montagem com cadências e ritmos impostos são reservadas às mulheres, consideradas detentoras de maior destreza; 2) formação de um ‘gueto’ feminino em salas esterilizadas, exigindo maior destreza manual, e postos masculinos com cadências impostas pelas máquinas; mas, no momento de implantação de uma organização flexível, só os homens eram beneficiados por uma política ativa de formação; 3) movimento de requalificação de homens e mulheres, ambos tendo acesso à formação, dando-se a separação entre cargos de execução (mulheres operadoras de máquinas) e cargos técnicos e de supervisão (homens chefes e engenheiros). (Hirata, 2015, p. 6).

Segundo a autora, mesmo quando se implementam mudanças na organização do trabalho, persistem a segregação de gênero e o reforço de hierarquias por funções, ao mesmo tempo que se amplia a precarização do trabalho feminino. Assim, a divisão do trabalho segue naturalizando certas habilidades e, simultaneamente, dificultando o acesso das mulheres a cargos de liderança.

Neste contexto, falar em divisão sexual do trabalho implica reconhecer que as desigualdades entre homens e mulheres são sistemáticas e se articulam à própria estrutura da realidade social. Trata-se de compreender os processos pelos quais a sociedade mobiliza essa diferenciação para hierarquizar atividades, corpos e papéis sociais, instituindo um sistema de gênero (Hirata; Kergoat, 2007).

Verifica-se, inclusive, que, no capitalismo, o trabalho doméstico desempenha um papel específico. Embora seja essencial para a manutenção da força de trabalho, é visto como uma

“atividade natural”, tratada como uma obrigação natural e invisível. Diferentemente do trabalho assalariado que, mesmo exploratório, formaliza a relação entre capital e força de trabalho por meio do pagamento, o trabalho doméstico não gera salário direto, o que oculta sua exploração e retira das mulheres a possibilidade de negociação e autonomia. Essa invisibilidade aprofunda a opressão de gênero, ocultando o valor social do trabalho reprodutivo e, por consequência, solidificar a ideia de que se trata de uma responsabilidade inerente às mulheres, agravando a subordinação estrutural que enfrentam (Federici, 2019, p. 43).

Essa hierarquização e separação mantiveram-se, inicialmente, no âmbito doméstico e, posteriormente, foram exteriorizadas e convertidas em produtos ou serviços. O trabalho remunerado passou a reproduzir as dinâmicas do lar, marcadas pela rotinização, fragmentação, baixos salários e desvalorização. Essa dialética, na qual fábrica e lar se entrelaçam, evidencia que o trabalho doméstico sempre foi fundamental para a acumulação capitalista. Ainda que eletrodomésticos, automação e serviços de autosserviço tenham alterado a natureza das tarefas, o tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho doméstico permanece elevado, quando não aumentado (Huws, 2017).

Assim, torna-se fundamental refletir sobre a socialização do trabalho doméstico. Essa perspectiva vai além da conquista de direitos formais ou da ampliação da autonomia individual, exigindo que as mulheres assumam um papel ativo na construção do futuro da sociedade e da nação. Tal proposta confronta diretamente o lugar atribuído às mulheres no capitalismo, no qual a opressão se manifesta não apenas pela sobrecarga do trabalho doméstico, mas também pela exclusão e pelo acesso desigual ao espaço público (Assunção, 2014).

3.1.1 Exploração e resistência das trabalhadoras na indústria capitalista

A introdução da maquinaria no modo de produção capitalista surgiu com o intuito de aumentar a produtividade, encurtando o tempo de trabalho necessário por mercadoria; contudo, sob a égide do capital, prolongou a jornada de trabalho para além dos limites naturais. Os capitalistas utilizaram a aparente leveza do trabalho mecanizado para incorporar de forma massiva a força de trabalho feminina e infantil, com vistas ao barateamento da força de trabalho e como justificativa para jornadas extenuantes, especialmente para mulheres e crianças, em razão da “maior ductilidade e flexibilidade do elemento feminino e infantil” (Marx, 2017, p. 476). A família inteira passou a vender sua força de trabalho para sobreviver, ocorrendo a repartição do valor da força de trabalho do homem entre os membros da família e a exploração familiar total, assim como a destruição do lar enquanto unidade produtiva e social.

A intensificação da exploração da força de trabalho, especialmente de mulheres e crianças, e a subordinação total das trabalhadoras e dos trabalhadores ao ritmo e ao controle da máquina foram utilizadas como instrumentos de dominação e opressão. Dessa forma, a divisão do trabalho foi reproduzida de maneira ainda mais brutal e promoveu a alienação total dos trabalhadores (as), reduzindo-os (as) a meros apêndices da máquina.

Nos registros de Marx (2017) acerca das manufaturas metalúrgicas de Birmingham e arredores, são retratadas as condições extremas a que estavam submetidas cerca de 30 mil crianças e adolescentes, além de mais de 10 mil mulheres, empregadas em fundições, fábricas de botões e oficinas de esmaltação e galvanização. As jornadas extenuantes, que variavam de 14 a 17 horas diárias, constituíam uma realidade comum não apenas nesses locais, mas também em gráficas, encadernações, olarias e minas. Crianças com apenas quatro anos de idade eram forçadas a realizar tarefas extremamente árduas, como carregar toneladas de argila em condições de trabalho extremamente insalubres. Entre as atividades mais degradantes encontrava-se a separação de farrapos contaminados, que expunha tanto homens quanto mulheres a doenças graves, como a varíola.

A chegada das máquinas, em vez de facilitar o trabalho físico dos operários (as), acabou aumentando significativamente o número de pessoas submetidas à exploração. Com o aumento da velocidade da produção e a extensão das jornadas de trabalho, o capital passou a se apropriar do tempo de vida da classe trabalhadora. Embora a produtividade tenha crescido, isso não trouxe benefícios para a coletividade; ao contrário, foi utilizada principalmente para intensificar a extração de mais-valia em maior escala, submetendo homens, mulheres e crianças à lógica implacável da automação (Marx, 2017). Essa transformação desmantelou a divisão tradicional do trabalho artesanal, impondo uma dinâmica fabril profundamente alienante, na qual as pessoas eram reduzidas a simples extensões das máquinas.

A grande indústria dissolveu a divisão tradicional do trabalho artesanal e difundiu o princípio da mecanização. O capital passou a utilizar trabalhadores(as) a baixo custo e vulneráveis, como mulheres e crianças, inclusive fora do espaço fabril. O trabalho em domicílio transformou-se em uma extensão da indústria, funcionando como complemento da produção das fábricas; encontrava-se subordinado ao capital por meio de encomendas e se realizava em condições extremamente degradantes, marcadas por superlotação, ambientes insalubres, longas jornadas de trabalho e pelo uso de crianças de apenas quatro a cinco anos de idade, além da propagação de doenças. Manufaturas de metalurgia, tipografia, encadernação e tijolos empregavam massivamente mulheres e crianças, submetidas a tarefas pesadas, jornadas extremas e condições propensas a mutilações e mortes (Marx, 2017).

A esse respeito, Marx (2017, p. 541) afirma que:

O barateamento da força de trabalho por meio do simples abuso de forças de trabalho femininas e imaturas, do roubo de todas as condições normais de trabalho e de vida e da brutalidade nua e crua do trabalho excessivo e do trabalho noturno acaba por se chocar contra certas barreiras naturais que já não se podem transpor, assim como ocorre com o barateamento das mercadorias e a exploração capitalista em geral, que repousam sobre esses fundamentos. Assim que esse ponto é finalmente alcançado, e isso demora bastante, soa a hora para a introdução da maquinaria e a transformação, agora rápida, da produção domiciliar dispersa (ou inclusive da manufatura) em produção fabril.

O esgotamento do modelo baseado no abuso físico e no trabalho infantil obrigou o capital a adotar a maquinaria, promovendo a transição para a indústria de grande porte. A maquinaria de costura substituiu trabalhadores manuais, especialmente em ramos como o de vestuário, calçados e chapéus. Assim, no século XIX, surgiram as Leis Fabrís como resposta social ao excesso de trabalho, regulamentando o trabalho de crianças, mulheres e adolescentes, ao mesmo tempo em que aceleraram a mecanização e a concentração do capital, ampliando a escala produtiva e intensificando o ritmo de trabalho. A velocidade das máquinas aumentou com a experiência e a adaptação das operárias e dos operários, exigindo maior esforço em menor tempo, para que o capital extraísse mais-valia por meio da intensificação do uso da força de trabalho feminina e infantil a baixo custo, aprofundando a precarização do trabalho. Ainda assim,

[...] não deixa de ser verdade que a grande indústria, ao conferir às mulheres, aos adolescentes e às crianças de ambos os sexos um papel decisivo nos processos socialmente organizados da produção situados fora da esfera doméstica, cria o novo fundamento econômico para uma forma superior da família e da relação entre os sexos. (Marx, 2017, p. 560).

A grande indústria, ao integrar mulheres e crianças à produção social, dissolveu a antiga ordem doméstica e criou as condições objetivas para uma nova forma de organização social e familiar, configurando uma possibilidade histórica de libertação, desde que fosse superado o modo de produção capitalista.

O trecho do **Manifesto Comunista** em que Marx e Engels (1999, p. 10)¹⁰ afirmam que a burguesia “calçou aos pés as relações feudais, patriarcais e idílicas” ilustra essa perspectiva. Com a nova ordem, ocorreu uma ruptura com estruturas sociais baseadas na tradição, na

¹⁰ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. [S. l.]: Ridendo Castigat Moraes, 1999. (eBooksBrasil). Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2025.

hierarquia e nas relações pessoais, dando lugar a relações fundamentadas no interesse financeiro e na lógica impessoal do mercado. Esse processo impactou profundamente a vida das mulheres, que, no contexto feudal e patriarcal, encontravam-se sob o domínio do pai ou do marido e restritas ao espaço doméstico. Todavia, a nova ordem capitalista não promoveu a libertação feminina; ao contrário, as mulheres foram incorporadas como força de trabalho barata e precária, sem que as estruturas de opressão de gênero fossem superadas. O patriarcado foi, assim, reestruturado pelo capitalismo em novas bases, utilizando o trabalho feminino como elemento funcional à acumulação de capital.

Desse modo, o próprio sentido da feminilidade e a compatibilidade da mulher com o trabalho assalariado passaram a ser debatidos em termos morais e categoriais. Como afirma Scott (1994, p. 443), “todo o discurso do século a apresenta como uma trabalhadora de segunda categoria e lhe nega a capacidade de produtora que poderia assegurar-lhe reconhecimento social e econômico”. A maioria dos sindicatos masculinos, por sua vez, atribuía menor valor produtivo ao trabalho das mulheres.

Conforme Scott (1994), mesmo em unidades sindicais mistas, a participação feminina ocorria sob uma postura de subordinação. Entretanto, nem todas as associações adotavam táticas restritivas como as observadas no norte da França. Entre 1870 e 1880, as mulheres necessitavam de permissão escrita dos maridos ou dos pais para opinar nas reuniões. Ainda assim, havia sindicatos que aceitavam mulheres como membros. Em certos casos, as próprias operárias criavam essas organizações, sobretudo em setores como o têxtil, o vestuário, o tabaco e o calçadista, nos quais as mulheres compunham parcela significativa da força de trabalho. Nessas situações, as trabalhadoras participavam ativamente de greves regionais e de ações sindicais, apesar de frequentemente serem desencorajadas ou até bloqueadas por sindicatos liderados por homens. Em algumas regiões, conseguiram, inclusive, criar organizações sindicais nacionais, impulsionando a união de outras operárias.

De acordo com a autora, apesar da dedicação e do empenho em lutas e mobilizações, persistia a impressão de que as mulheres não eram consideradas trabalhadoras completas, como os homens, cuja carreira no trabalho assalariado era vista como contínua e fundamental. Tornava-se necessário, para as mulheres, explicar constantemente seus pleitos, o que evidenciava as contradições da própria ideologia sindical, pois, ao mesmo tempo em que os sindicatos defendiam a igualdade entre os trabalhadores, reforçavam a proteção da vida familiar e doméstica, restringindo a atuação plena das mulheres.

Nesse período, observa-se que:

[...] a publicação de legislação protectora (sic) para as mulheres, desde as primeiras leis fabris até o movimento internacional do final do século XIX, assumia e, assim, assegurava a ideia de que todas as mulheres eram inevitavelmente dependentes e que as assalariadas constituíam um grupo insólito e vulnerável, necessariamente limitado a certos tipos de emprego. Nesse vasto coro de harmonia, as vozes dissidentes de algumas feministas, de dirigentes laborais e de socialistas tinham dificuldade em fazer-se ouvir. (Scott, 1994, p. 455).

As legislações vigentes serviam para reforçar a condição social de subordinação das mulheres, configurando uma forma de opressão legal que não apenas institucionalizava a desigualdade de gênero, mas também abria margem para práticas de assédio moral e sexual, além de intensificar a exploração da força de trabalho feminina.

Nesse sentido, Alves (2013, p. 284) acrescenta que:

Alguns princípios são usados para legitimar a divisão sexual do trabalho. Em relação aos baixos salários recebidos pelas mulheres, as interpretações históricas dominantes justificam o fato de os ganhos recebidos pelos homens serem calculados de modo a garantir a sua sobrevivência e a reprodução da família. Os salários das mulheres seriam definidos como ganhos suplementares ao salário do homem, suficientes para o seu próprio sustento e o da família. O trabalho doméstico não era levado em conta nas discussões a respeito da reprodução das futuras gerações; consequentemente, era difícil para elas conseguirem ganhar a vida sozinhas ou produzir algum valor econômico expressivo. Contavam também, para diminuir os salários das mulheres, os argumentos de que elas seriam menos produtivas do que os homens, pois não trabalhavam tão arduamente quanto eles; além do mais, o que produziam importava menor valor econômico.

A economia política distinguia a força de trabalho segundo o sexo e a divisão sexual do trabalho, evocando tanto as leis do mercado quanto as da biologia para explicar as diferenças entre homens e mulheres. Essas justificativas naturalizavam as desigualdades, o que, por sua vez, favorecia a legitimação das práticas dominantes e sua permanência mesmo diante das críticas existentes. Como observa Scott (1994, p. 459): “Quando um empregador tinha postos de trabalho a preencher, normalmente especificava não só a idade e a qualificação requerida, mas também o sexo (e, nos Estados Unidos, a raça e a etnia) do trabalhador”.

Na indústria calçadista de Massachusetts, na década de 1870, essas justificativas se materializaram: os produtores passaram a empregar fio em vez de tachas na fabricação de sapatos, deslocando o trabalho anteriormente masculino para as mulheres, e introduziram máquinas de corte operadas majoritariamente por elas. Em ambos os casos, os salários femininos eram inferiores aos dos homens que anteriormente exerciam essas funções. Essa arquitetura laboral, marcada por hierarquias salariais, diferentes oportunidades de ascensão e

concentração de mulheres em determinadas funções, resultou em uma força de trabalho segregada por sexo (Scott, 1994).

Saffioti (1976) revelou que, mesmo no caso das mulheres sindicalizadas, persistia a visão de que elas seriam inapropriadas para exercer cargos de chefia, como direções sindicais, em razão da associação do feminino aos afazeres domésticos e aos cuidados com os filhos (as).

Scott (1994) observa que a maior visibilidade das mulheres trabalhadoras no século XIX serviu, paradoxalmente, para ocultar a brutal exploração a que estavam submetidas. No entanto, a inserção no trabalho fabril proporcionou às mulheres maior consciência de sua condição social. Assim, essa visibilidade funcionava como mecanismo para ressaltar supostas incapacidades físicas e biológicas em relação aos homens, contribuindo para a legitimação da divisão sexual do trabalho e para a manutenção da invisibilidade política e social das mulheres, aprofundando sua exploração e submissão. Setores como o têxtil, o calçadista, o de costura e o de impressão passaram a demandar crescentemente a contratação de mulheres, estratégia impulsionada pela necessidade de redução de custos e aumento da competitividade, especialmente em um cenário de intensificação das exigências do mercado e da concorrência.

Nesse contexto, torna-se de fundamental importância a rememoração das contribuições das revolucionárias socialistas e marxistas Clara Zetkin¹¹, Rosa Luxemburgo¹² e Alexandra Kollontai¹³, defensoras da organização conjunta da classe trabalhadora como forma de fortalecimento da luta contra as diversas expressões de opressão, exploração, assédio, violência e desigualdades sociais. Militantes que atuaram de maneira decisiva nos séculos XIX e XX, promoveram reflexões centrais sobre a condição das operárias na Europa, mulheres que enfrentavam a segunda e, por vezes, a terceira jornada de trabalho (o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado), além do assédio moral e sexual de forma particularmente intensa no ambiente fabril.

¹¹ Personalidade do movimento operário alemão e internacional, líder do movimento internacional das mulheres e uma das fundadoras do Partido Comunista Alemão (Zetkin, 1986).

¹² Começou no movimento revolucionário ainda estudante. No ano de 1893 ajudou na fundação do Partido Social Democrata Polaco. Em 1898, entrou para o Partido Social Democrata Alemão. No ano de 1907, em Londres, na conferência do Partido Social Democrata Russo, apoiou os bolcheviques contra os mencheviques. Neste mesmo ano juntamente com Lenin, no Congresso de Stuttgart da II Internacional, apresentou proposta revolucionária contra a guerra, a qual foi adotada na sua essência. Após a Revolução de Novembro de 1918, na Alemanha, uniu-se a Karl Liebknecht e fundaram o Partido Comunista Alemão (Luxemburgo, 2025).

¹³ Foi a primeira mulher na história a ser nomeada embaixadora, por três anos, renunciando ao cargo por vontade própria. Foi nomeada para o trabalho de diplomacia russa em Oslo. Participou ativamente do movimento revolucionário russo e do movimento da classe trabalhadora em todo o mundo. Lutou junto das sufragistas russas, bem como para a introdução da questão feminina no movimento da classe trabalhadora. Em 1906, pertencia a fração menchevique. Aderiu o Partido Social-democrata Alemão (SPD). Em 1911, em Paris, organizou a greve das donas de casas e, em 1912, trabalhou na Bélgica preparando as bases para a greve dos mineradores em Borinage (Kollontai, 2007).

Essas intelectuais lançaram críticas sobre a opressão das operárias e o isolamento das mulheres nos sindicatos, além da falta de atenção aos seus desejos pelas organizações trabalhistas. Elas defenderam com vigor a urgência de uma organização autônoma das mulheres proletárias, sublinhando que a libertação feminina estava conectada à extinção do capitalismo.

Nas palavras de Kolontai (2011), a entrada da mulher trabalhadora na fábrica possibilitou uma vivência diferenciada da que tinha em casa, que a aprisionava e a mantinha submissa ao marido; porém, essa nova relação de produção a tornou dependente economicamente do capital e a fez defrontar-se com a problemática da adaptação às novas condições de existência e à necessidade de rever conceitos morais considerados verdadeiros.

Zetkin (2017) complementa que, nesse contexto, os problemas ocultos das mulheres foram revelados; velhos sentimentos e ideias desmoronaram, vínculos sociais se enfraqueceram e se romperam, surgindo a necessidade de uma nova orientação e de reações contra as deformações e mentiras da burguesia, haja vista que as mudanças matrimoniais e familiares, em dependência com a economia, constituíram um meio para retirar das operárias a crença na perpetuidade da sociedade burguesa.

Assim, ao mesmo tempo que o capitalismo explorou e submeteu as mulheres a todas as formas de opressão e assédio, contraditoriamente despertou nessas mulheres o espírito de luta e de protesto, educou sua vontade e fortaleceu sua individualidade; fez com que a mulher operária tomasse consciência da sua situação social e desenvolvesse a sua consciência de classe, buscando transformações sociais e igualdade de direitos (Kolontai, 2011).

Porém, para Luxemburgo (1904, p. 1):

[...] enquanto a burguesia dominar, a igualdade de direitos entre mulher e homem é uma quimera. O capitalismo introduziu faz tempo, para as mulheres proletárias, a igualdade de direitos na miséria, no trabalho, na exploração. A trabalhadora da cidade e do campo não precisa primeiro andar de bicicleta, de qualquer modo ela não pode frequentar a universidade, para alcançar alguma igualdade de direitos com o homem. No sofrimento da labuta pelo pão cotidiano para si e seus filhos, ela se equipara ao seu companheiro. A causa do proletariado lutando para melhorar sua existência tornou-se sua causa. Hoje a mulher do povo trabalhador só pode encontrar o caminho da sua emancipação no movimento sindical e no movimento socialista. E só o movimento socialista pode levar a igualdade de direitos a todo o mundo das mulheres. Assim que a classe trabalhadora vitoriosa tiver eliminado a exploração e a repressão dos seres humanos por outros seres humanos, também a longa dominação do sexo masculino sobre o da mulher chegará ao fim. A emancipação das mulheres não começa nos ‘Congressos de mulheres’, recebidos no mundo burguês com um sorriso indulgente e depreciativo, mas nos congressos de trabalhadores socialistas que os ministros, chanceleres e a imprensa burguesa olham com ódio sombrio escondido no coração.

Kolontai (2011) e Luxemburgo (1904) acreditavam que a prática e a vivência do socialismo não seriam apenas a solução para a superação da propriedade privada no modo de produção capitalista, mas um caminho para a emancipação feminina. Entendiam que a questão da mulher não podia ser pensada isoladamente, sem considerar as condições materiais e as circunstâncias que norteavam a vida de homens e mulheres, pois não bastava que as mulheres saíssem do lar e conquistassem a independência, mas que ocorressem mudanças sociais no modo de produção (Maia, 2017).

Ademais, para Luxemburgo (1914), a mulher proletária necessitava de direitos políticos, porque exercia a mesma função econômica do proletariado masculino na sociedade e se sacrificava igualmente pelo capital; da mesma forma, mantinha o Estado e era igualmente sugada e subjugada por ele.

Kolontai (2011) defendia que a classe operária necessitava de mulheres ativas e com personalidade, capazes de protestar contra formas de exploração e opressão, exercer seus direitos e servir ao coletivo e à sua classe. Nesse sentido, Zetkin (1984) reforça que a mulher proletária precisava ser livre, ativa e consciente de sua condição social para exercer direitos políticos e contribuir para o fortalecimento da classe operária. No entanto, a sindicalização das mulheres era extremamente difícil: muitas vezes, as trabalhadoras eram impedidas de se organizar com os homens e precisavam enfrentar o poder policial e estratégias jurídicas. Ainda assim, tais enfrentamentos não as desencorajavam e contribuíam para o desenvolvimento de sua consciência de classe.

Kolontai (2011, p. 61) argumenta:

[...] A experiência da história ensina que a ideologia de um grupo social e, conseqüentemente, a moral sexual se elaboram durante o próprio processo da luta contra as forças sociais que lhe opõem.

A classe revolucionária só pode fortalecer suas posições sociais com a ajuda de novos valores espirituais tirados de seu próprio seio e que correspondem totalmente às suas tarefas de força em ascensão. Só mediante novas normas e ideias pode esta classe arrebatá-lo o poder dos grupos sociais opostos.

A tarefa que corresponde, portanto, aos ideólogos da classe operária é buscar o critério moral fundamental, produto dos interesses específicos da classe operária, e harmonizar com este critério as nascentes normas sexuais.

Na mesma direção, Zetkin (1984) afirma que a obtenção de uma organização poderosa de mulheres só seria possível com um movimento feminino livre, que lutasse contra a indústria caseira, por jornadas de trabalho menores e contra a organização da classe dominante. Além disso, seria por meio da organização conjunta do proletariado, sem distinção de sexo, e da

incorporação das trabalhadoras à luta pela libertação do proletariado que se viabilizaria a construção de uma sociedade socialista.

Para Alexandra Kollontai, a plena emancipação feminina exigia muito mais do que leis: era necessária a socialização das atividades domésticas, por meio de creches, lavanderias e refeitórios, que libertassem as mulheres do cativeiro do espaço privado. A Revolução Russa de 1917 mostrou avanços possíveis, mas também grandes obstáculos. Apesar de mudanças legais e institucionais, como o novo Código da Família de 1918, a permanência de estruturas patriarcais e da burocracia soviética impediu a igualdade de gênero em termos plenos (Goldman, 2014).

Segundo Goldman (2014), ao reconhecer as tensões entre o trabalho remunerado e as tarefas domésticas, quase sempre atribuídas às mulheres, o Código da Família propôs socializar atividades do lar, como cozinhar, cuidar das crianças e administrar a casa, por meio da coletivização desses serviços. O objetivo era permitir que as mulheres participassem plenamente da política, da economia e da vida social. Havia, entretanto, discordâncias no interior do Partido Bolchevique no que tange às reflexões sobre a família, o papel do Estado e as relações afetivas. Kollontai defendia o rompimento com o modelo de família tradicional e o fortalecimento da coletividade na criação das crianças; outros, por sua vez, temiam o enfraquecimento dos laços afetivos e da autoridade parental.

Para Lenin e seus seguidores, o trabalho doméstico era considerado humilhante e improdutivo e, portanto, deveria ser substituído por empregos assalariados que garantissem às mulheres a independência financeira. A maternidade e o cuidado com as crianças não deveriam impedi-las de atuar fora de casa, já que esses cuidados precisariam ser responsabilidades compartilhadas coletivamente. Embora esse plano político não tenha sido plenamente concretizado, ele indicava ruptura com bases da velha ordem patriarcal (Goldman, 2014).

Rosa Luxemburgo (1904) afirmava que a igualdade entre os sexos só poderia ser conquistada com a destruição do sistema capitalista e que a libertação das trabalhadoras não viria por meio de reformas liberais ou de movimentos feministas desvinculados da luta de classes. Para essa autora, assim como para Kollontai (2011) e Zetkin (1984), a liberdade feminina dependia da união entre mulheres e homens trabalhadores, em ação revolucionária capaz de confrontar não apenas a exploração econômica, mas também formas estruturais de opressão.

Ao enfatizarem a articulação entre classe e gênero, essas pensadoras criticaram o papel do capitalismo na sustentação da dominação patriarcal e apontaram caminhos para uma mudança social efetiva. Contudo, as mulheres enfrentavam a repressão do Estado burguês, o

machismo e a exclusão dentro do próprio movimento operário. Ainda assim, suas ações foram decisivas para demonstrar que a articulação entre gênero e classe é central e viável na construção de uma sociedade genuinamente justa e igualitária (Andrade, 2011).

3.1.2 Trabalho e resistência das mulheres operárias no capitalismo pós-fordista

A crise capitalista de 1973 assinalou o fim do modelo fordista-keynesiano e deu início a um novo regime de acumulação: a acumulação flexível (Harvey, 2004). Esse modelo se caracteriza pela maior mobilidade do capital, pela flexibilização nas relações laborais, no emprego e no consumo e, ainda, pela aceleração de mudanças tecnológicas, organizacionais e geoespaciais. Nesse contexto, David Harvey (2005, p. 121-126) observa a “acumulação por espoliação”¹⁴, por meio da qual o capital invade áreas antes protegidas, como os serviços estatais e o trabalho doméstico não remunerado.

Na metade da década de 1970, ocorreram importantes reconfigurações das políticas capitalistas e os primeiros passos rumo à reestruturação neoliberal da economia mundial. Nesse ínterim, muitas feministas identificaram que a crise do capital não se explicava apenas como resposta às lutas operárias nas fábricas: ela também refletia a resistência das mulheres em aceitar o trabalho doméstico, bem como as resistências de novas gerações africanas, asiáticas, latino-americanas e caribenhas ao legado colonial (Federici, 2019). Esse contexto apontava para a intersecção das contradições de classe, gênero e raça e indicava que a reprodução social, historicamente atribuída às mulheres, estava no núcleo dos conflitos políticos e econômicos.

O novo sistema de acumulação, estimulado por tecnologias inovadoras e pela redução do tempo e do espaço, intensificou fluxos globais de dados e produtos e expandiu setores como o de serviços, dando origem a novas áreas de fabricação. Contudo, esses avanços produziram efeitos regressivos no mercado de trabalho: aumento do desemprego, piora nas condições de serviço, precarização das relações laborais, obsolescência acelerada das qualificações profissionais e enfraquecimento dos sindicatos. Nessa conjuntura, cresceram também a instabilidade e a vulnerabilidade da classe trabalhadora, reforçando o poder do capital sobre o trabalho (Harvey, 2004).

Um exemplo é o filme **Revolução em Dagenham**¹⁵ (2010), que retrata a greve das funcionárias da Ford em 1968, em ambiente marcado por opressões e exploração de classe e

¹⁴ “[...] O que a acumulação por espoliação faz é liberar um conjunto de ativos (incluindo força de trabalho) a custo muito baixo (e, em alguns casos, zero). O capital sobreacumulado pode apossar-se desses ativos e dar-lhes imediatamente um uso lucrativo [...]” (Harvey, 2005, p. 124).

¹⁵ REVOLUÇÃO EM DAGENHAM. Direção: Nigel Cole. [S. l.]: BBC Films, 2010. 1 filme (113 min), son., cor.

gênero. As trabalhadoras são compelidas a exercer funções precárias e recebem salários inferiores aos dos homens; o filme também evidencia a predominância masculina nas lideranças sindicais, que resistem às demandas femininas, e a importância da mobilização das trabalhadoras para tensionar mudanças nessas instituições. Nesse cenário, a equiparação salarial, além de conquista econômica, representa contestação à estrutura patriarcal apropriada pelo capital para a extração de mais-valia.

De maneira semelhante, o filme **Norma Rae**¹⁶ (1979), dirigido por Martin Ritt, retrata a opressão capitalista que subjuga trabalhadoras e trabalhadores ao impor condições desumanas. Nesse ínterim, emerge uma liderança que, ao vivenciar continuamente exploração, opressão e precariedade, se conscientiza e passa a lutar por melhores condições de trabalho. Norma, além de enfrentar papéis tradicionais de gênero, assume a organização coletiva. O filme inclui a cena emblemática em que ela exibe o cartaz com a palavra “UNION”, simbolizando a passagem da alienação para a ação transformadora; nesse contexto, o sindicato assume papel importante na emancipação da classe trabalhadora e na afirmação da força das mulheres como agentes políticas.

Souza-Lobo (2021) ressalta quatro pontos cruciais sobre o trabalho das mulheres nas fábricas paulistas, nos anos 1970. Primeiro, os salários femininos eram inferiores aos masculinos, e essa diferença aumentava com a idade. Segundo, muitas trabalhadoras ocupavam postos com pouca ou nenhuma qualificação, o que limitava seu progresso profissional. Terceiro, elas executavam tarefas repetitivas e de curta duração, associadas a características historicamente vistas como “femininas”, como precisão e destreza manual, habilidades frequentemente desvalorizadas. Por fim, as regras e a fiscalização aplicadas às mulheres eram mais rígidas, evidenciando uma disciplina que extrapolava a fábrica: ao contratar força de trabalho feminina, as empresas reforçavam sua suposta posição inferior na sociedade, ampliando desigualdades de gênero.

Em 1975, observou-se crescimento do debate sobre as mulheres, especialmente no interior do feminismo. A discussão chegou também aos sindicatos, pois as operárias denunciavam condições exploradoras, como desvalorização salarial, segregação profissional e ausência de políticas de apoio às grávidas, e apontavam obstáculos internos que limitavam sua ação e representação sindical (Cappellin, 1994). Nesse caso, as condições materiais de exploração articulavam-se à crítica da discriminação de gênero, evidenciando que a exclusão feminina ultrapassava o ambiente de trabalho e atingia também as estruturas sindicais.

¹⁶ NORMA RAE. Direção: Martin Ritt. Produção: Tamara Asseyev; Alexandra Rose. [S. l.]: 20th Century Fox, 1979. 1 filme (114 min), son., cor.

Federici (2019) evidencia que, nos anos 1980 e 1990, em virtude da ofensiva capitalista e das políticas de ajuste do FMI e do Banco Mundial, consolidou-se uma nova divisão global do trabalho que explorava as mulheres do Sul global, tanto na produção quanto na reprodução social. Ao mesmo tempo, parte do feminismo do Norte concentrou-se em direitos e mudanças legais, tecendo críticas centradas nas diferenças de gênero e deixando em segundo plano a violência do capitalismo, expressa na fome, nas guerras e em políticas de austeridade. Com isso, a globalização aprofundou a pobreza das mulheres e ampliou a crise social, evidenciando a necessidade de um feminismo mundial anticapitalista que articule classe, gênero e raça em direção à liberdade coletiva.

Conforme Antunes (2011), na década de 1980 iniciou-se uma das piores crises da classe operária no século XX. Automação, robótica e microeletrônica transformaram radicalmente os processos de produção, impulsionaram a crise do modelo fordista-taylorista e favoreceram o surgimento de novas formas de organização, como neofordismo, neotaylorismo e toyotismo. Essa reestruturação ultrapassou a esfera tecnológica e econômica e desencadeou uma crise social, estrutural e existencial, com efeitos imediatos sobre a participação e a representação sindical. Nesse cenário, proliferaram formatos provisórios de produção e avançou a precarização, com direitos trabalhistas desregulamentados e flexibilizados. O capital ajustou-se às novas exigências de acumulação e retirou conquistas históricas da classe operária.

Nesse contexto de crise, mulheres e homens foram impactados de formas diferenciadas. Diversas pesquisas desenvolvidas no Brasil analisaram os efeitos das transformações socioeconômicas sobre a militância feminina e a inserção das mulheres no movimento sindical. Em 1980, Elizabeth Souza-Lobo realizou estudos sobre a situação das operárias brasileiras, os processos de trabalho e a divisão sexual do trabalho em estabelecimentos industriais do ABC paulista, bem como sobre a participação das mulheres nas lutas sindicais. Nessas análises, identificaram-se hierarquias de gênero nas fábricas (Souza-Lobo, 2021).

Segundo Souza-Lobo (2021), a manutenção das desigualdades sociais envolvia diversas formas de controle e disciplina que articulavam a subordinação operária ao capital à subordinação sexista das mulheres. A produção organizava-se com base na divisão sexual e social do trabalho, o que impactava diretamente salários, promoções, qualificação, escala de funções e formas de controle da força de trabalho. Tratava-se de discriminação com origem tanto na esfera da reprodução (estruturas familiares) quanto na esfera social (nível ideológico), sendo o capital responsável por integrar e reforçar essas formas de subordinação. Assim, evidenciou-se a necessidade de analisar a divisão sexual do trabalho nas fábricas, na sociedade e na família, conectando condições de trabalho ao ambiente externo à fábrica.

A dissertação intitulada “Sindicatos: Espaços para atuação de mulheres? Um estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores num cenário de reestruturação produtiva (1986-1999)”, investigou a militância feminina, o debate sobre relações de gênero e a incorporação de demandas específicas relativas à condição feminina na agenda de três sindicatos do Estado de São Paulo. O estudo evidenciou diminuição do debate de gênero no movimento sindical cutista em geral. Quanto aos sindicatos analisados, constatou-se que essa redução resultou da conjugação de dois fatores: a conjuntura econômica hostil, que levou a militância a priorizar questões como salário e nível de emprego; e a cultura política do sindicalismo, marcada por atitudes e representações sexistas resistentes à inserção das mulheres na militância e nas instâncias decisórias (Ferreira, 2005).

Na mesma direção, a tese **Gênero e sindicalismo: um estudo das trajetórias e experiências de militantes sindicais no Sinergia, Bahia, entre 1970 e 1990**, discutiu trajetórias e experiências de militantes no campo do gênero e do sindicalismo. Articulou-se às interseções entre gênero, raça/etnia e classe social, em perspectiva feminista, analisando desdobramentos do militantismo no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Energia Hidro e Termo-Elétrica do Estado da Bahia (SINERGIA), em Salvador, entre os anos 1970 e 1990. No estudo, buscou-se traçar o perfil de homens e mulheres a partir de suas trajetórias como dirigentes, delegados (as) sindicais e militantes de base (Reina, 2019).

A pesquisa identificou concepção sexuada do trabalho, fundada na divisão social do trabalho e nas hierarquias de gênero, produzindo subordinação e opressão conforme gênero, raça/etnia e classe social. A autora confirmou a tese do ocultamento das experiências das mulheres no sindicato e apontou o empoderamento feminino como perspectiva de enfrentamento à opressão de gênero, raça/etnia e classe social.

No artigo **Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos**, de Bertolin e Kamada (2012), evidencia-se que o processo de redemocratização do Brasil contribuiu para aumentar o trabalho feminino; entretanto, a reestruturação produtiva atingiu de modo particular as mulheres trabalhadoras, causando fragmentação da classe operária e enfraquecimento da ação política e sindical. Assim, mesmo com o crescimento da participação das mulheres nos movimentos sociais e no “Novo Sindicalismo”, as demandas por igualdade de gênero nos sindicatos e em outras esferas do espaço público não foram contempladas, pois persistiam práticas discriminatórias. Os principais cargos de direção permaneceram com homens e, quando assumidos por mulheres, estas dificilmente tinham voz.

Rezende (2007), em seu artigo **A experiência de sapateiras no sindicato dos trabalhadores na indústria de calçados de Franca nos anos 1980**, relata que operárias mais

velhas apontavam, entre as causas do número reduzido de mulheres nos sindicatos, o fato de muitas famílias não terem o hábito de discutir política no cotidiano. Segundo essas narrativas, o voto era percebido como obrigação e não como direito conquistado por anos de luta, o que levava a escolhas por influência de amigos ou à anulação do voto; questões que poderiam repercutir na participação direta das mulheres no movimento sindical.

Nesse contexto, entre 1950 e o início da década de 1980, o Sindicato dos Sapateiros constituiu-se quase exclusivamente por homens, especialmente na direção. Entre as pioneiras que ingressaram nas unidades produtivas, predominava uma concepção de política sindical de não confrontação direta com os patrões e contrária à realização de greves. Além disso, as narrativas muitas vezes minimizavam conflitos de classe e acobertavam ações de contestação à disciplina fabril.

O autor acrescenta que algumas trabalhadoras viam nas greves a expressão de ações legítimas dos operários, porém perigosas, especialmente para as mulheres, em razão da repressão policial aos movimentos grevistas. Além disso, havia trabalhadoras que não participavam por medo de perder o emprego e de ficar marcadas negativamente dentro da fábrica. Em alguns casos, os patrões chegavam a forçar militantes sindicais a retirarem candidaturas; em outros, perseguiam-nas durante o período em que ocupavam cargos de diretoras de base e as agrediam verbalmente por fazerem parte das chapas que disputavam as eleições.

Bertolin e Kamada (2012, p. 32) afirmam:

[...] o que se verifica é, ora a exclusão, por meio de práticas que, embora banidas pelo ordenamento jurídico, ainda se fazem presentes em diversos setores da atividade econômica, ora a ‘inserção excluída’, que se traduz como a presença da mulher no ambiente de trabalho, ocupando postos específicos e em geral precários, e raramente alocada em cargos de mando. Tudo isso leva a mulher a apresentar fraco ou nenhum sentimento de pertença, ou seja, a não sentir-se incluída.

Segundo as autoras, a subordinação feminina não se relacionava à ausência de modernização, mas ao aprofundamento das desigualdades sob o capitalismo. Precarização do trabalho feminino, assédio moral e sexual, segregação ocupacional e baixa presença em cargos de liderança evidenciam um padrão de “inserção excluída” das mulheres.

Braga (2008) observa que, no capitalismo, a existência de disparidades de gênero é funcional e, por isso, também reforçada, pois cria condições propícias para conformar trabalhadoras a situações precárias de trabalho. Esse modo de produção contribui para manter

a opressão de gênero, amortecer conflitos de classe e manter à disposição um exército de força de trabalho barato, submisso e disposto a ocupar empregos periféricos e precários.

No estudo de Bertolin e Kamada (2011, p. 11), intitulado **A participação das mulheres nos sindicatos do Brasil**, avaliou-se a presença e atuação das mulheres em sindicatos brasileiros a partir da abertura política do país. Verificou-se a relação entre o “Novo Sindicalismo” e os movimentos feministas, uma vez que as mulheres passaram a integrar pautas de negociações coletivas naquele período. Constatou-se que a política de cotas possibilitou avanço paulatino no acesso a cargos eletivos, apesar de não garantir o encaminhamento das demandas de gênero. Observou-se, ainda, que, mesmo quando mulheres alcançavam posições de liderança, raramente tinham voz, devido à manutenção do poder pelos homens: indícios de uma “inserção excluída” nos espaços sindicais, associada, sobretudo, à persistente ausência masculina no espaço doméstico.

No final da década de 1990, verificou-se que o deslocamento das indústrias calçadistas do Sul e do Sudeste para o interior da Bahia levou a classe trabalhadora a vivenciar novas relações de trabalho, marcadas por exploração e assédio nas fábricas. Nesse contexto, as trabalhadoras participaram ativamente da constituição de sindicatos calçadistas na região, junto com outros trabalhadores, e passaram a integrar direções sindicais (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

3.2 Condição da mulher operária e resistência no tempo presente

O balanço¹⁷ do Ministério do Trabalho e Emprego de 2024, no primeiro relatório sobre igualdade salarial, revelou distorções históricas que afetaram a população negra, particularmente as mulheres negras, que recebiam menos do que homens negros e mulheres brancas. O segundo relatório também demonstrou que, em empresas com 100 ou mais funcionários, as mulheres, em geral, ganhavam em média 20,7% a menos do que os homens. Apesar dessas evidências e de a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 prever igualdade salarial, inúmeras empresas persistiram em ignorar essa recomendação, mantendo diferenças remuneratórias.

Nessa mesma direção, a Lei da Igualdade Salarial, promulgada em 2023 e implementada em 2024, dispôs sobre a igualdade salarial, buscando induzir as empresas a corrigir

¹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE fecha 2024 com avanços históricos no mercado de trabalho e políticas públicas**. Brasília, DF, 27 dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/mte-fecha-2024-com-avancos-historicos-no-mercado-de-trabalho-e-politicas-publicas>. Acesso em: 24 jan. 2025.

discrepâncias e promover ambiente laboral mais justo e equitativo. Ainda assim, observa-se que, na maioria das vezes, o que está legislado não é efetivamente praticado pelas organizações.

A dirigente Arlete Silva Santos corrobora essas informações ao relatar que, durante a análise de folhas de pagamento de uma empresa calçadista localizada na região de Ipirá, verificou que mulheres em cargos de chefia recebiam salários menores do que os homens que desempenhavam a mesma função na empresa (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/ 2024).

No 4º Relatório de Transparência Salarial¹⁸, divulgado em 03 de novembro de 2025, constatou-se que a discrepância salarial entre homens e mulheres foi de 21,2% nas empresas privadas com 100 ou mais funcionários. As mulheres recebiam remuneração média de R\$ 3.908,76, e os homens de R\$ 4.958,43, diferença de R\$ 1.049,67. As principais causas apontadas pelas empresas para as diferenças existentes foram: tempo de experiência, metas produtivas e plano de carreira. Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a igualdade salarial avançou a passos lentos. As discrepâncias foram ainda maiores quando se compara homens negros e mulheres negras e, sobretudo, homens não negros e mulheres negras, podendo chegar a uma diferença média de 53,3% nos rendimentos.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024, p. 3) também apresentou informações importantes para se compreender a condição da mulher no tempo presente:

A desagregação¹⁹ do indicador por classes de rendimento *per capita* reforça a importância da análise interseccional para indicar diferenças não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres. As que faziam parte dos 20% com menores rendimentos, em 2022, dedicaram 7,3 horas a mais ao trabalho doméstico não remunerado que aquelas situadas nos 20% com maiores rendimentos. Essa diferença mostra a renda é um fator que impacta no nível de desigualdade entre as mulheres, uma vez que permite, por exemplo, a contratação de trabalho doméstico remunerado e, com ele, a delegação das atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, sobretudo a outras mulheres, dado que 91,3% das pessoas ocupadas em serviços domésticos remunerados, em 2022, eram mulheres. Entre os homens as diferenças por classes de rendimento foram praticamente inexistentes. (IBGE, 2024, p. 3).

¹⁸ Id. **Mulheres ainda recebem 21% menos que homens em empresas com 100 ou mais funcionários**. Brasília, DF, 3 nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios>. Acesso em: 07 nov. 2025.

¹⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Brasília, DF: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

Essas informações indicam que as mulheres que dedicam mais horas ao trabalho doméstico tendem a receber os menores rendimentos, enquanto aquelas com rendimentos mais elevados delegam atividades de cuidado e/ou afazeres a outras mulheres, que recebem remuneração inferior pelo trabalho doméstico remunerado. Configura-se, assim, ampliação das desigualdades entre as próprias mulheres.

Nesse contexto, evidencia-se a permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo com a reconfiguração das relações sociais de sexo, o que se torna questão central na análise das relações sociais de sexo/gênero. Embora muitas mulheres tenham consciência da opressão e da desigualdade presentes na divisão do trabalho doméstico, continuam a assumir a maior parte dessas tarefas, inclusive entre militantes feministas, sindicalistas e políticas. Mesmo quando há delegação, a gestão do conjunto do trabalho delegado permanece sob a responsabilidade das mulheres que delegam, indicando limites inscritos na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar (Hirata; Kergoat, 2007).

Mesmo para as mulheres²⁰ que se encontram ocupadas no mercado de trabalho, a necessidade de conciliação da dupla jornada de trabalho as leva a tomada de decisão que impactam sua inserção ocupacional. Em 2022, 28,0% das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial (de até 30 horas semanais), quase o dobro (14,4%) do verificado para os homens (CMIG 1.14). Na desagregação espacial, observa-se que as Regiões Norte e Nordeste apresentaram as maiores proporções de mulheres ocupadas em trabalho parcial, 36,9 e 36,5%, respectivamente. Na análise por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas exerciam mais o trabalho parcial (30,9) em comparação com as brancas (24,9%). (IBGE, 2024, p. 4).

Os dados revelam que precariedades nas relações de produção são mobilizadas pelos capitalistas para ampliar lucros. Para isso, articulam-se questões de classe, gênero e raça e exploram-se vulnerabilidades de diferentes grupos sociais, impondo formas intensas de exploração. Além disso, as disparidades entre regiões brasileiras são instrumentalizadas: empresas tendem a se alocar em espaços com excedente de força de trabalho feminina em condições mais vulneráveis, recorrendo a assédio moral e sexual e a salários diferenciados para intensificar a extração de mais-valia.

Em setembro de 2025, ocorreu a 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres²¹, com participação do Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, de

²⁰ *Ibid.*

²¹ BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres reúne presidente Lula, ministra Esther Dweck e outras ministras para debater igualdade e inclusão. **GOV.BR**, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/se/5aconferencia->

ministras de diversas áreas, lideranças sindicais e representantes de comunidades rurais, indígenas e urbanas. Na conferência, ratificou-se a importância do Pacto Federativo para que as políticas alcancem mulheres em diferentes lugares e situações sociais. Evidenciou-se, ainda, que democracia, progresso e soberania somente se efetivam com a inclusão das mulheres em sua diversidade e com sua condição de protagonistas dos processos sociais. Nesse espaço de construção coletiva, a presidente do Sindical de Ipirá, Arlete Silva Santos²², representou a Bahia, reforçando o trabalho das lideranças sindicais na conexão com a força de trabalho e nos centros de poder político.

Em setembro de 2024, foi sancionada a Lei 14.986²³, que passou a vigorar a partir de 2025. Nessa lei, aprovou-se o acréscimo do art. 26B à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB- Lei 9394/96), que estabelece:

Art. 26-B. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, públicos e privados, é obrigatória a inclusão de abordagens fundamentadas nas experiências e nas perspectivas femininas nos conteúdos curriculares.

Parágrafo único. As abordagens a que se refere este artigo devem incluir diversos aspectos da história, da ciência, das artes e da cultura do Brasil e do mundo, a partir das experiências e das perspectivas femininas, de forma a resgatar as contribuições, as vivências e as conquistas femininas nas áreas científica, social, artística, cultural, econômica e política.

Essa lei representou passo importante para que experiências das mulheres não sejam invisibilizadas, mas memorizadas e registradas na história oficial, contribuindo para a conscientização acerca do papel da mulher como agente de transformação social e protagonista da história do Brasil e do mundo. Assim, estudos como o das sindicalistas do interior da Bahia podem ser utilizados na formação e conscientização de educandos do Ensino Fundamental e Médio, ampliando a visibilidade do papel da mulher na sociedade e tensionando estruturas patriarcais ainda vigentes.

A promulgação da Lei nº15.222²⁴, em 29 de setembro de 2025, representou também avanço significativo na proteção social das trabalhadoras. A nova legislação estendeu a licença-

nacional-de-políticas-para-as-mulheres-reune-presidente-lula-ministra-esther-dweck-e-outras-ministras-para-debater-igualdade-e-inclusao. Acesso em: 30 set. 2025.

²² SINDICAL IPIRÁ. Campanha salarial 2025. *Instagram*, 15 jun. 2025. Reels. Disponível em: <https://www.instagram.com/sindicalipira/reels/>. Acesso em: 02 out. 2025.

²³ BRASIL. Lei nº 14.986, de 25 de setembro de 2024. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a obrigatoriedade de inclusão de abordagens fundamentadas nas experiências e nas perspectivas femininas nos conteúdos curriculares do ensino fundamental e médio e para instituir a Semana de Valorização de Mulheres que Fizeram História. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2024-09-25;14986>. Acesso em: 03 nov. 2025.

²⁴ Id. Lei nº 15.222, de 29 de setembro de 2025. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prorrogar a licença-maternidade em até 120 (cento e vinte) dias após a alta hospitalar do recém-nascido e de sua mãe; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar o

maternidade e o salário-maternidade em situações de hospitalização prolongada, tanto da mãe quanto do recém-nascido que enfrenta complicações após o parto. A medida busca corrigir falha antiga nas leis trabalhistas e previdenciárias brasileiras, que ignorava famílias com bebês internados por longos períodos, reduzindo o tempo de contato entre mãe e filho após a alta. Ao vincular a contagem da licença ao momento em que mãe e bebê retornam para casa, a lei reforça o princípio constitucional de proteção à maternidade e à infância, favorecendo a um ambiente propício à recuperação e cuidado. Embora inovadora, a lei ainda não alcança a complexa divisão sexual do trabalho: problema esse que continua a oprimir mulheres sobrecarregadas com cuidados e com a distribuição desigual das tarefas parentais.

Apesar de avanços, as desigualdades persistem no setor calçadista brasileiro. Em 2023, pesquisa da Abicalçados, envolvendo diversas empresas do setor, indicou que apenas 33% adotaram medidas para promover igualdade. Embora 65% informassem mulheres em cargos de liderança, a presença feminina em diretorias e gerências chegou a 35%, mesmo após aumento de 3,3% nos últimos cinco anos. No mesmo ano, as mulheres preenchem 50,5% das vagas de emprego: 1,4% a mais em comparação com quatro anos antes. Esse descompasso entre presença numérica e ocupação de cargos de decisão ilustra a reprodução da hierarquia de gênero no espaço laboral e confirma a pertinência das denúncias sindicais, bem como a necessidade de políticas públicas e institucionais mais efetivas para enfrentar desigualdades de gênero.

Assim, a conexão entre vivência sindical, políticas públicas brasileiras e dados específicos do setor expõe a mesma estrutura subjacente: acordos legais e estabelecimentos formais, embora importantes, não bastam diante da persistência da diferença de gênero que sustenta a exploração capitalista. O desafio consiste em transformar avanços pontuais em mudanças estruturais, capazes de redefinir a posição da mulher trabalhadora não apenas no plano legal, mas na materialidade das relações de trabalho e de poder.

No segundo semestre de 2024, foi divulgado o Painel²⁵ de Transparência Salarial: Respostas do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios sobre política, critério remuneratório ou ação para mulheres. No que se refere às políticas de incentivo à contratação de mulheres no país, a média nacional foi de 35,3%. O Estado da Bahia ficou entre

prazo de recebimento do salário-maternidade. Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/L15222.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

²⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel do relatório de transparência salarial**: respostas do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios: 2º semestre de 2024. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>. Acesso em: 24 jan. 2025.

os treze estados acima dessa média, na nona posição, com 37,2%. O Rio Grande do Sul ficou entre os 14 estados abaixo da média nacional, na décima primeira posição, com 30,5%.

Quanto às políticas de contratação de mulheres chefe de família, a média nacional foi de 21,9%: a Bahia registrou 19,5% e o Rio Grande do Sul, 18,7%. No que se refere às políticas de promoção de mulheres em cargos de direção e gerência, a média nacional foi de 38,8%: a Bahia ficou entre os 14 estados abaixo dessa média, na oitava posição, com 36,3%, e o Rio Grande do Sul, na décima terceira posição, com 33,9%. Em relação às políticas de auxílio creche, a Bahia também ficou abaixo da média nacional (22,9%), com 20%, enquanto o Rio Grande do Sul apresentou 31,8%.

Os dados indicam que o Estado da Bahia não vem promovendo mobilizações efetivas para ampliar políticas de contratação de mulheres chefe de família, de contratação para cargos de direção e gerência, nem políticas de auxílio creche nas empresas. Nesse quadro, tende-se a concentrar mulheres em funções precárias, com salários menores e jornadas parciais, em razão do tempo dedicado ao cuidado de filhos e/ou filhas, como apontam os dados²⁶ do IBGE de 2024.

No 4º Relatório de Transparência Salarial, divulgado em novembro de 2025, foram informadas as ações que vêm sendo desenvolvidas pelas empresas, dentre estas:

- 38,9% possuem políticas de promoção de mulheres
- 29,6% têm políticas de incentivo à contratação de mulheres
- 23,1% incentivam a contratação de mulheres negras
- 19,7% mulheres com deficiência
- 18,8% pessoas LGBTQIA+
- 18,9% mulheres chefes de família
- 7,8% mulheres indígenas
- 7,3% mulheres vítimas de violência (Brasil, 2025, p. 13)²⁷

Os dados indicam que poucas empresas desenvolvem ações de integração e promoção das mulheres no ambiente de trabalho. Os índices são ainda menores quando se trata de mulheres chefe de família, indígenas e vítimas de violência.

Em 2021, o IBGE divulgou a segunda edição do estudo **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**, com dados relevantes sobre a vida das mulheres

²⁶ IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Brasília, DF: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

²⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **As mulheres ainda recebem 21% menos que os homens em empresas com 100 ou mais funcionários**. Brasília, DF, nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios>. Acesso em: 07 nov. 2025.

brasileiras. Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais no mercado de trabalho foi de 54,5%, enquanto a dos homens alcançou 73,7%. No mesmo ano, as mulheres dedicaram semanalmente quase o dobro de tempo aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos em comparação aos homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Além disso, mesmo entre as mulheres ocupadas, o envolvimento em atividades não remuneradas influenciava a forma de inserção no mercado, dada a necessidade de conciliar dupla jornada: trabalho remunerado e não remunerado.

[...] No Brasil²⁸, em 2022, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,3 horas contra 11,7 horas). Na Região Nordeste as mulheres dedicaram mais horas a essas atividades (23,5 horas), sendo também a Região com maior desigualdade em relação aos homens. O recorte por cor ou raça indica, por sua vez que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com o trabalho doméstico não remunerado que as brancas (1,6 horas a mais), enquanto os homens a cor ou raça declarada não afetou a dedicação a essas atividades. Historicamente esse padrão se repete, evidenciando a clivagem por gênero na realização das atividades de cuidados e/ou afazeres, porém a diferença entre mulheres por cor ou raça mostra a ampliação entre 2016 e 2022. (IBGE, 2024, p. 2-3).

A Região Nordeste foi aquela em que as mulheres dedicaram mais horas ao trabalho doméstico, condição que as conduziu ao exercício de trabalhos mais precários, com menores rendimentos e em tempo parcial. A conciliação de atividades de cuidado e/ou afazeres (não remunerados) com o trabalho remunerado, formal ou informal, contribuiu, inclusive, para ampliar disparidades entre as próprias mulheres, acentuadas pelo recorte por cor ou raça.

A persistência de relações desiguais entre homens e mulheres se reflete no modo de produção capitalista que acentua diferenças de gênero para manter hegemonia burguesa, produzindo, inclusive, disparidades entre as próprias mulheres como forma de intensificar a exploração. “Um indício da desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso as mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades, tanto na França quanto no Brasil” (Hirata, 2017, p. 148).

Dessa forma, as mulheres são fortemente impactadas pela terceirização e por outras formas de trabalho precarizado. “Enfrentam discriminação no acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho por serem mulheres e por serem responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados” (Silva, 2017, p. 288).

²⁸ IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Brasília, DF: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

Em 2019²⁹, as mulheres receberam 77,7% do rendimento dos homens. A desigualdade de rendimentos do trabalho foi ainda maior entre grupos ocupacionais de maiores salários, como diretores e gerentes e profissionais das ciências e intelectuais, nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento masculino.

Entretanto, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019 revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas Ensino Fundamental incompleto, proporção de 37,1% entre as mulheres. A proporção de pessoas com Nível Superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres, conforme dados do IBGE de 2021.

No que tange ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, verificou-se que:

[...] As características³⁰ de inserção no mercado de trabalho também impactaram o rendimento das mulheres que, em 2022, foi equivalente a 78,9% do rendimento dos homens. Entre pessoas com deficiência, a desigualdade foi ainda maior, com mulheres recebendo cerca de 72% dos homens. A desigualdade de rendimentos do trabalho medida pelo indicador CMIC 1.13 era maior entre os Profissionais das Ciências e intelectuais, grupo nos quais as mulheres receberam 63,3% do rendimento dos homens. Da mesma forma, entre Diretores e gerentes, grupo que possui trabalhadores entre aqueles com os maiores rendimentos médios do País, as mulheres 73, 9% do rendimento dos homens [...]. (IBGE, 2024, p. 4).

As adversidades³¹ enfrentadas pelas mulheres não podem ser atribuídas aos níveis de escolaridade; ao contrário, os dados apontam que, em média, as mulheres brasileiras são mais instruídas do que os homens. Ademais, o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG)³² e a Agenda 2030, desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), evidenciam a necessidade de participação efetiva das mulheres na vida pública, nos campos cívico, econômico e político, ocupando posições de liderança tanto no setor público quanto no privado (IBGE, 2021).

De acordo com informações disponibilizadas no site do IBGE (2021), em síntese de indicadores sociais (tabelas sobre estrutura econômica e mercado de trabalho), considerando a atividade econômica na indústria no Brasil, em 2021, 79% dos homens com 14 anos ou mais,

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² No âmbito da produção pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), contaram-se para a compreensão do CMIG: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua); a Projeção da População por Sexo e Idade; como Estatísticas do Registro Civil; a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS); e a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic) e Municipais (Munic). A essas, somaram-se fontes de dados do Ministério da Saúde (Datasus), da Presidência da República, do Congresso Nacional, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

ocupados na semana de referência, tinham trabalho formal e 21%, trabalho informal. Entre as mulheres, 63,6% tinham trabalho formal na indústria e 36,4%, trabalho informal.

Ao analisar os rendimentos do mesmo grupo nessa atividade econômica, observam-se discrepâncias salariais: homens em trabalho formal³³ na indústria recebiam, em média, R\$ 3.040,00, e, no informal, R\$ 1.820,00. As mulheres recebiam, no trabalho formal na indústria, em torno de R\$ 2.259,00 e, no informal, média de R\$ 913,00.

A proporção de pessoas³⁴ ocupadas em trabalhos informais (CMIG 1.9) mostrou que, em 2022, a informalidade também foi ligeiramente maior para as mulheres (39,6%) quando comparada aos homens (37,3%). Enquanto indicador de qualidade da ocupação, a desagregação por cor ou raça reflete desigualdades históricas no mercado de trabalho e mulheres e homens pretos ou pardos apresentam as maiores proporções de ocupados informalmente em relação à população branca. (IBGE, 2024, p. 4).

Ademais, ao verificar as tabelas do IBGE de 2021 sobre rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês por pessoas com 14 anos ou mais, por região e unidade federativa, observa-se que o rendimento médio na Região Nordeste é o menor entre as cinco regiões brasileiras: chega a R\$ 1.510,00 para as mulheres e R\$ 1.736,00 para os homens. O Estado da Bahia apresenta o terceiro menor rendimento da região, com R\$ 1.459,00 para as mulheres e R\$ 1.595,00 para os homens.

Na tabela 1, a seguir, podemos visualizar a remuneração média por sexo e raça no Brasil, de modo geral, e em estados como Bahia e Rio Grande do Sul:

Tabela 1 – Remuneração média por sexo e raça (Brasil, Bahia e Rio Grande do Sul, 2023)

Local	Mulheres (geral)	Homens (geral)	Mulheres negras	Mulheres não negras	Homens negros	Homens não negros
Brasil	R\$ 3.565,48	R\$ 4.495,39	R\$ 2.745,76	R\$ 4.249,71	R\$ 3.493,59	R\$ 5.464,29
Bahia	R\$ 2.576,67	R\$ 3.207,93	R\$ 2.460,81	R\$ 2.890,81	R\$ 3.051,69	R\$ 3.625,71
Rio Grande do Sul	R\$ 3.607,55	R\$ 4.556,93	R\$ 2.705,69	R\$ 3.774,96	R\$ 3.415,48	R\$ 4.804,13

Fonte: Elaboração da autora, com base no Painel do Relatório da Transparência salarial, 2023³⁵.

³³ Para o IBGE (2021), o trabalhador “formal”, inclui empregado com carteira assinada, militar, funcionário público estatutário, conta própria e empregador que contribuíram para a previdência social.

³⁴ IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Brasília, DF: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 01 jun. 2023.

³⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel do relatório de transparência salarial**: dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados: RAIS. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>. Acesso em: 24 jan. 2025.

As informações acima demonstram discrepâncias remuneratórias entre homens e mulheres e também no interior desses grupos, diferenças que se acentuam com o recorte por cor ou raça e variam conforme a unidade federativa. No Estado da Bahia, as remunerações de homens e mulheres ficaram abaixo da média nacional; no Rio Grande do Sul, acima. No recorte por cor ou raça, as remunerações de homens e mulheres em ambos os estados ficaram abaixo da média nacional, especialmente no caso das mulheres negras. Esses dados confirmam que desigualdades históricas permanecem como reflexo das relações sociais de produção.

Hirata e Kergoat (1994) consideram que:

[...] os atores individuais e coletivos são ao mesmo tempo produtos e produtores das relações sociais. No estudo desse duplo movimento as duas refrações sociais de sexo e de classe devem estar integradas por causa de sua indissociabilidade e complementaridade. As relações sociais formam uma teia há separação e entrelaçamento contradição e coerência entre essas relações. Ambas são transversais ao conjunto da sociedade. [...], mas a atual conjuntura de recessão e as mudanças maiores no mercado de trabalho e de emprego provocam interferências nesta abordagem já de si bastante complexa. Convém, portanto, examinar a evolução das modalidades de articulação classes sociais/gênero tanto em países semi industrializados como o Brasil quanto na França.

Assim, no sistema capitalista, a existência de disparidades de gênero é funcional e, por isso, é reforçada, pois cria condições propícias para a conformação das trabalhadoras a situações precárias de trabalho. Esse modo de produção contribui para manter a opressão de gênero, amortecer conflitos de classe e manter à disposição um exército de força de trabalho barato e submisso, disposto a ocupar empregos periféricos e precários (Braga, 2008).

Desse modo, intensificam-se antagonismos de classe e opressões, ao mesmo tempo que se dificultam formas de organização da classe trabalhadora. Tal dinâmica aparece na pesquisa de Almeida (2015), referente às primeiras décadas do século XXI no município de Rio Grande (RS), sobre a participação de trabalhadoras da construção naval e *off-shore* no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos *Off-Shore*, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração (STIMMMERG).

No estudo, observou-se que, após duas greves (fevereiro e maio de 2014) e diante de demissões recorrentes, trabalhadores e trabalhadoras temiam ser identificados e sofrer represálias, inclusive o risco de não serem readmitidos (as). O receio era ainda maior entre as trabalhadoras, que consideravam o emprego na indústria a melhor oportunidade de trabalho

remunerado e socialmente valorizado. Como resultado, muitas evitavam lutar por melhores condições, e o sindicato se configurava como reduto masculino (Almeida, 2015).

A análise de Nascimento (2016), ao explorar a trajetória das trabalhadoras da fábrica Vulcabras/Azaleia na Bahia, mostra como a industrialização transformou vidas de mulheres antes vinculadas ao trabalho rural e doméstico. A inserção no setor industrial trouxe, por um lado, benefícios em termos de renda, autonomia e reconhecimento social; por outro, instaurou novas formas de exploração e controle do trabalho. Nesse cenário contraditório, as operárias construíram estratégias de resistência, como o uso coletivo e coordenado de atestados médicos para desacelerar a produção, prática que evidencia sua capacidade de agir para além de canais tradicionais de mediação política, como sindicatos e partidos.

Em estudo realizado por Costa (2014, p. 44), sobre a participação das mulheres no Sindicato dos Metalúrgicos das regiões Norte e Nordeste e as dificuldades enfrentadas, destacou-se:

[...] a participação feminina nos sindicatos do Norte e Nordeste atinge apenas 29,7% das trabalhadoras. O maior percentual aparece em Manaus (32,7%), região onde há uma grande concentração de mão de obra feminina no setor metal-metalúrgico por conta das indústrias eletroeletrônicas, que se estruturam, basicamente, em torno do trabalho das mulheres [...]. Um fato preocupante é que este percentual corresponde exatamente à cota estabelecida pela CUT, no que se refere à participação mínima das mulheres nas esferas de decisão sindical, um percentual que deveria representar o número de mulheres na direção e não o número de mulheres filiadas. Mesmo com esse percentual de filiadas, a participação feminina nas estruturas de poder das organizações sindicais da categoria é bem inferior, a ponto de a Confederação Nacional dos Metalúrgicos não poder seguir a determinação aprovada pela CUT, da cota de 30% de mulheres nas instâncias de poder, e estabelecer, através de acordo com as organizações de mulheres metalúrgicas, um percentual de 11% a título de cotas para a participação feminina. Mesmo assim, a CNM não tem conseguido atingir este número em função da pouca participação efetiva das mulheres nos sindicatos. (Costa, 2014, p. 44).

Na pesquisa, percebeu-se que a baixa participação das metalúrgicas no sindicato não pode ser explicada apenas pela dificuldade de conciliar a dupla jornada de trabalho, nem pelo grau de instrução. Desmistificou-se o senso comum de que maior escolaridade implicaria maior participação política, bem como a crença de que o nível educacional seria determinante para a formação da consciência de classe e/ou para a participação sindical. Muitas vezes, estruturas sindicais e/ou partidárias mobilizavam esse argumento como artifício para justificar imobilismo na formulação de políticas de integração feminina.

Identificou-se, ainda, que a maior parte das filiadas trabalhava no setor de produção. A grande maioria das mulheres empregadas em funções administrativas, “de escritório”, não se

identificava como metalúrgica: considerava que o exercício dessa função lhes conferia *status* superior, mesmo quando recebiam salário inferior.

Desse modo, o sindicato tinha dificuldade em atender uma base que, muitas vezes, não se reconhecia na categoria. Além disso, entre as operárias filiadas, era pequeno o percentual das que viam o sindicato como espaço de garantia de direitos. Predominavam desinteresse, rejeição e descrença em relação ao sindicato. Somado a isso, práticas sindicais não estimulavam a participação feminina, e políticas voltadas às mulheres frequentemente enfrentavam descaso e/ou boicote de dirigentes sindicais, mesmo quando não o admitiam em seus discursos (Costa, 2014).

Nesse sentido, Bogo (2010) afirma que a crise da militância resulta da falta de alternativas políticas e da dominação do capital, que teria conduzido a sociedade a um estado de barbarização. Para o autor, isso decorre, em especial, da ausência de teoria adequada e de estratégias capazes de promover mudanças efetivas. Ele critica o oportunismo de lideranças que, ao priorizarem a conciliação, desmantelariam o potencial de conflito entre exploradores e explorados, esvaziando a esperança de transformação.

Por outro lado, Bogo (2010) retoma a militância como prática histórica e força criativa: uma articulação entre imaginação e ação coletiva contra a alienação. Constituída pela solidariedade e pela capacidade humana de criação e construção de novos horizontes, a militância se reafirma como prática partilhada entre homens e mulheres, buscando renovar caminhos e reavivar a causa da emancipação.

A reflexão de Bogo (2010) torna-se especialmente relevante ao propor um projeto popular socialista como alternativa estratégica para enfrentar o capital e as elites. Esse projeto vai além da transformação política e econômica: envolve reconstrução de identidades, superação de opressões e afirmação de uma ética revolucionária. Ao criticar o revisionismo, entendido como forma de contrarrevolução, bem como o dogmatismo e o idealismo abstrato, o autor propõe compreender a revolução como movimento contínuo de mobilização da maioria contra a minoria capitalista.

Nessa perspectiva, o socialismo buscado não se restringe à reorganização das forças produtivas ou ao controle estatal; deve consolidar valores de igualdade, justiça, dignidade e afeto, integrando também a preservação da natureza como princípio fundamental de uma nova sociedade.

3.3 A inserção das mulheres na luta sindical no Brasil

A participação das mulheres nas lutas sindicais brasileiras tem raízes históricas. Remontam ao final do século XIX e início do século XX, época em que surgiram os primeiros sindicatos operários. Vê-se, naquela época, a participação considerável de mulheres nas mobilizações pelos direitos trabalhistas. Por exemplo, em 1903, um grande número de mulheres participou da greve no setor têxtil na antiga capital federal (Batalha, 2000).

Anarquistas e socialistas organizavam trabalhadoras para assembleias sindicais ou para a discussão dos problemas femininos dentro dos sindicatos e dos comitês de que faziam parte. Desde o início da industrialização, escreviam vários artigos na imprensa operária, apresentando os problemas vivenciados pelas trabalhadoras na produção e na vida social, assim como as péssimas condições de trabalho e de higiene nas fábricas ou habitações coletivas e a inexistência de direitos sociais e políticos para as mulheres. Porém, as socialistas, comunistas e anarquistas consideravam a questão feminina secundária no que tange aos conflitos entre as classes sociais; mas, na luta cotidiana, as operárias anarquistas questionavam a discriminação sexual no meio operário e no ambiente da militância política (Rago, 2004).

Nas duas primeiras décadas do século XX, mesmo sem os sindicatos possuírem representação parlamentar e reconhecimento do Estado, pelo fato de a classe operária ser composta, em sua maioria, por mulheres, crianças, imigrantes europeus e analfabetos, as manifestações operárias se configuraram como um dos momentos de maior combatividade, riqueza, criatividade e independência das lutas sociais no Brasil, em que as mulheres foram líderes no processo. Porém, apesar de as mulheres participarem ativamente das lutas operárias da Primeira República e de algumas estarem à frente dos sindicatos, a liderança majoritária das organizações sindicais era masculina (Santos, 2015).

Nas palavras da referida autora, verificou-se que:

Nos anos 30, registra-se o declínio da ideologia anarquista junto à classe operária, como consequência da repercussão da Revolução Russa (1917) e da fundação do Partido Comunista (1922), que desempenhou um papel relevante nas organizações trabalhistas, embora caindo logo na clandestinidade. A partir de então, as operárias tiveram uma participação mais restrita, pois perderam os escassos espaços de liderança que haviam conquistado durante a influência libertária. Entretanto, desde os anos 20, já se percebia uma acentuada queda da participação das mulheres nos movimentos grevistas. Vários fatores são explicativos da militância feminina. Primeiramente, a regulamentação das condições do trabalho feminino, por meio da legislação criada entre as décadas de 1930 a 1940, esvaziou algumas de suas reivindicações, mesmo que, na prática, não fosse cumprida. (Santos, 2015).

Com a ascensão do Estado varguista em 1930, iniciou-se uma nova fase do sindicalismo brasileiro, marcada por institucionalização e controle do Estado. Como Antunes (1989) observa, medidas como a criação do Ministério do Trabalho e a publicação do Decreto nº 19.770, conhecido como “Lei de Sindicalização”, de 1931, mostraram as táticas do governo Vargas, com o objetivo de submeter os sindicatos ao poder estatal. A nova lei restringia fortemente a autonomia sindical, proibindo greves, não permitindo o uso de fundos sindicais em manifestações e excluindo atividades políticas, transformando os sindicatos em aliados do Estado.

Apesar da tentativa de submissão, segundo Antunes (1989), apenas 25% dos sindicatos dos principais estados industriais aceitaram os termos da nova legislação. As lutas operárias persistiram, garantindo conquistas importantes como férias remuneradas, jornada de oito horas, descanso semanal e regulamentações sobre o trabalho feminino e infantil, embora algumas dessas leis já existissem para categorias específicas antes de 1930.

À medida que a repressão se agravava em 1935, o Estado aumentou brutalmente o controle do movimento sindical, oficializando o “peleguismo”³⁶. O Decreto-Lei número 1.402, de 1939, introduziu a estrutura sindical, solidificando o Imposto Sindical obrigatório. Essa decisão ajudou a financiar sindicatos distanciados das bases dos trabalhadores, focados, em grande parte, na assistência social (Antunes, 1989). O modelo perdurou por todo o Estado Novo, de 1937 a 1945. A autonomia sindical foi suprimida, e a participação das mulheres em espaços de poder também sofreu restrições.

Em 1945, surgiu o Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT), tentando se opor à estrutura toda verticalizada que o Estado impôs. O movimento dos sindicatos ganhou um novo fôlego, impulsionado pelo grande crescimento da classe operária, que dobrou entre 1940 e 1953. Na década de 1960, o movimento dos trabalhadores brasileiros chegou a um ponto alto, com o III Congresso Sindical Nacional e a criação do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), que tinha como meta as lutas trabalhistas em todo o país. Contudo, esse avanço cessou de repente com o golpe civil-militar de 1964, que desarticulou as organizações mais combativas e silenciou os líderes dos sindicatos, fortalecendo o modelo corporativista com novas leis e um sistema de vigilância mais intenso. O regime queria barrar o progresso social dos trabalhadores e criar um espaço favorável para a entrada de capital internacional no Brasil (Antunes, 1989).

Nesse cenário de exclusão estrutural, as mulheres não permaneceram paradas; embora a repressão pós-1964 aumentasse, elas buscaram maneiras de resistir, ligando-se aos grandes

³⁶ “[...] o ‘peleguismo’, configurando um sindicalismo sem raízes autênticas e que permaneceu distante da classe operária durante os quinze anos da Ditadura do Estado Novo [...]”. (Antunes, 1989, p. 62).

movimentos da classe trabalhadora no final da década de 1960. O Movimento Intersindical Antiarrocho (MIA), liderado por sindicatos metalúrgicos de São Paulo, se revoltou contra o arrocho salarial imposto pelo regime. Essa mobilização foi um passo importantíssimo para a revitalização das lutas sindicais que, a partir de 1978, ganharam força com as grandes greves do ABC paulista, encabeçadas pelos metalúrgicos. Conforme Antunes (1989) observa, esse processo não apenas diminuiu a repressão estatal, mas também ajudou a classe trabalhadora a recuperar a sua autonomia, atuando de forma crucial na formação do ciclo de reorganização sindical, que impulsionou a redemocratização nacional.

A reativação das lutas operárias e a onda de greves em 1978 abriram caminho para um crescimento explosivo da sindicalização, especialmente entre as mulheres. A partir de 1976, notou-se um aumento considerável na presença das operárias nos sindicatos, que se fortaleceu ainda mais no fim daquela década. O “Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo, em 1978; das indústrias químicas de São Paulo, em 1975 e 1978; das operárias têxteis, em São Paulo, em 1979; e a construção de seções femininas nos sindicatos, como no setor bancário de São Paulo” foi algo memorável. Ocorreu também o surgimento de um “movimento social de mulheres”³⁷ e uma onda feminista nos anos 70. Nos anos seguintes, vários congressos ocorreram em São Paulo. Nesses encontros, as mulheres que trabalhavam nos setores metalúrgico, químico e têxtil debatiam problemas cruciais sobre suas condições nas fábricas, reclamando da desigualdade salarial, da escassez de creches e das muitas pressões do cotidiano (Souza-Lobo, 2021, p. 39).

Entre 1970 e 1980, houve avanços importantes na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos no tocante ao Estado; buscou-se combater a estrutura atrelada ao Estado e ao Imposto Sindical, que eram utilizados como instrumentos para controlar os sindicatos. Criou-se um quadro favorável para o “novo” sindicalismo, o qual procurava resistir às tendências regressivas dominantes no cenário europeu e norte-americano, de um sindicalismo em crise (Antunes; Silva, 2015).

A eclosão das reivindicações operárias e o aumento das taxas de sindicalização das mulheres parecem explicar-se pela radicalização das lutas da época, especialmente no setor metalúrgico, bem como pela existência de um movimento social de mulheres desde 1975. Contudo, as práticas reivindicatórias das operárias não ocorriam de forma contínua ou

³⁷ O termo engloba um enorme leque de movimentos sociais, dentre estes: primeiros grupos de mulheres organizadas com base em reivindicações democráticas, como movimento pela anistia, contra a carestia da vida, lutas por berçários e creches, grupos de mães, movimentos de bairros na periferia das grandes cidades, entre outros (Souza-Lobo, 2021).

articulada, pois encerravam-se no espaço dos congressos das trabalhadoras. Verificou-se, ainda, que, entre 1970 e 1980, aumentou o emprego das mulheres na indústria de transformação no Brasil. O número de homens era duas vezes maior, e o de mulheres triplicou. Em 1976, as mulheres somavam 25% da força de trabalho nas indústrias de transformação da cidade de São Paulo, enquanto 29% das operárias do setor industrial se concentravam na metalurgia (Souza-Lobo, 2021).

Mesmo existindo algumas barreiras, as décadas de 70 e 80 foram cruciais para a organização da luta de classes no Brasil. Houve um aumento na organização política e social dos trabalhadores e das trabalhadoras, na participação de mulheres e homens nos sindicatos, nas mobilizações por direitos trabalhistas e exigências salariais, bem como na luta contra a opressão e o assédio no trabalho, dando-se início a discussões sobre igualdade.

Nas palavras de Souza-Lobo (2021, p. 40):

[...] entre 1970 e 1978, o crescimento das taxas de sindicalização foi mais elevado do que o da população economicamente ativa. A análise das taxas de crescimento ano a ano demonstra que o movimento de sindicalização acompanha o da força de trabalho até 1977, mas que, em 1978, o número de sindicatos dá um salto, o que modifica a tendência para todo o período. É necessário, todavia, deixar claro que esse movimento é mais acelerado entre as mulheres do que entre os homens e que começa a manifestar-se, nesse caso, a partir de 1976.

O aumento proporcional de sindicalizadas, superior ao da força de trabalho, a partir da década de 1970, foi um indicativo de que tendeu a mudanças nas relações das mulheres com o sindicato a partir de então. Nessa mesma década, com a acelerada industrialização e as transformações do capitalismo brasileiro, evidenciaram-se novas práticas operárias, sobretudo em São Bernardo do Campo (São Paulo), um polo industrial recente, com forte concentração de indústrias metalúrgicas e automobilísticas. Nesse setor, no que tange à produção, os trabalhadores e o sindicato dos metalúrgicos contribuíram significativamente para que houvesse mudanças e renovação do sindicalismo brasileiro (Souza-Lobo, 2021, p. 41-42).

É a partir das lutas conduzidas em 1977 para a obtenção de aumento de salários que os metalúrgicos de São Paulo apresentam novas reivindicações, discutindo a intensidade e a natureza das formas de dominação e exploração às quais são submetidos, bem como o caráter de dependência da estrutura sindical em face do Estado. De fato, é em torno das questões ligadas à organização e às condições de trabalho que o movimento vai se estruturar. Situa-se aí o ponto de ruptura com a tradição do sindicalismo populista por um lado, baseado no controle do sindicato pelo Ministério do Trabalho desde 1930 [...]. No fim da década de 1970, marcada por um grande vazio em termos de representação política para o conjunto da sociedade, o movimento operário

reaparece e se reorganiza a partir das fábricas, reivindicando sua autonomia em relação ao Estado e às organizações políticas. Certos sindicatos, como é o caso dos metalúrgicos de São Bernardo, se reestruturam sob os impulsos da base. Fato único na história recente do sindicalismo brasileiro, o sindicato de São Bernardo convoca o primeiro Congresso das Trabalhadoras.

A “forte expansão da classe trabalhadora, ao final dos anos 1970, constituiu-se na principal base social do novo sindicalismo que começava a florescer. Forjou-se um novo movimento sindical, cuja liderança de maior destaque era Luiz Inácio Lula da Silva”. Esse movimento encontrava apoio dos trabalhadores industriais, dos metalúrgicos, assim como dos assalariados rurais, funcionários públicos e setores assalariados médios urbanos, como médicos e professores, dentre outros contingentes (Antunes; Silva, 2015, p. 513).

Em relação à sindicalização das operárias de São Bernardo (São Paulo), evidenciou-se que as sindicalizadas eram mais velhas, com maior antiguidade na empresa e mais qualificadas, haja vista que os sindicatos brasileiros determinavam que o trabalhador e/ou a trabalhadora se sindicalizassem no sindicato da categoria a que pertencessem, bem como no município onde se situava a empresa, e que tivessem certo tempo no emprego. Assim, em caso de demissões, as operárias e/ou os operários não poderiam permanecer filiados após seis meses da data da demissão. Dessa forma, como havia muita rotatividade nas metalúrgicas, isso era um obstáculo à sindicalização e um impedimento ao processo de filiação (Souza-Lobo, 2021).

Essa mesma conjuntura histórica é retratada no filme *Eles não usam black-tie*³⁸ (1981), de Leon Hirszman, que expõe as contradições enfrentadas pela classe trabalhadora brasileira. A história gira em torno de uma família operária que ilustra a luta coletiva da greve como um meio de organização política e conscientização de classe, representada por Otávio, em contraste com as pressões do individualismo, simbolizadas em Tião, que vive com medo da repressão e tem urgência pela sobrevivência. As personagens femininas trazem à tona uma crítica ao machismo e à fragmentação da solidariedade e também enfatizam a função frequentemente invisível, porém essencial, do trabalho doméstico e do cuidado na manutenção da vida operária.

As contradições apresentadas no filme se ligam ao contexto histórico da época. Bertolin e Kamada (2011, p. 4) destacam que a abertura política, juntamente com o surgimento do “novo sindicalismo”, foi fundamental para trazer à tona a discussão sobre as condições de trabalho das mulheres e a paridade de gênero. Apesar da importância desses temas, que ganharam força, práticas discriminatórias continuam acontecendo nas relações sindicais.

³⁸ ELES NÃO USAM BLACK-TIE. Direção: Leon Hirszman. [S. l.: s. n.], 2 nov. 2016. 1 vídeo. Publicado no YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BcacB7JoIVg>. Acesso em: 02 set. 2025.

Nesse período, houve também a aproximação das sindicalistas com o feminismo e a criação de um campo de luta. As greves operárias tinham o apoio dos movimentos populares e dos sindicatos combativos³⁹, que prestavam assistência às reivindicações de bairros. Militantes feministas se uniam aos sindicatos, buscavam mulheres trabalhadoras e debatiam o cotidiano das donas de casa na periferia. As trabalhadoras, influenciadas pela Igreja Católica, começaram a lutar por água, creche e outros serviços. Ademais, parcela das militantes feministas e sindicalistas se mostrou sensível às lutas das mulheres, participando de movimentos diversos, especialmente daqueles que se referiam à igualdade de direitos para as mulheres (Delgado, 1998).

Essas mobilizações femininas não aconteceram de forma isolada; elas estão inseridas em um contexto mais amplo do que se chama de novo sindicalismo brasileiro, como analisado por Boito Jr. (2005). No início, era um movimento essencialmente operário, liderado pelos metalúrgicos de São Bernardo, que foram os protagonistas da onda de greves que começou em 1978. Com o passar dos anos, essa corrente incorporou gradativamente parcelas da classe média. Isso incluiu bancários e servidores públicos, consequentemente expandindo a sua base de apoio de forma significativa. Ao contrário do sindicalismo tradicional, especialmente aquele que seguia uma orientação partidária alinhada à estrutura oficial do Estado, o novo sindicalismo não se baseava na defesa doutrinária da estrutura sindical oficial, marcada pelo modelo corporativo herdado da Era Vargas. Sua inovação estava exatamente no distanciamento em relação ao sindicalismo populista do passado; ele adotava uma postura ambígua em relação à estrutura estatal, não rompendo abertamente com ela, mas desenvolvendo práticas e estratégias, como as grandes greves e os fundos de greve, que desafiavam o modelo sindical controlado pelo Estado. Somente a partir de 1983-1984, esse movimento começou a se acomodar à estrutura oficial, inserindo-se formalmente no sindicalismo institucionalizado.

Nesse ambiente efervescente, as mulheres começaram a ganhar mais visibilidade nas lutas sindicais, especialmente com a ascensão do sindicalismo combativo nos anos 1980. Novas formas de organização surgiram, centradas nas oposições sindicais e nos movimentos populares, que incluíam pautas específicas das trabalhadoras, como a dupla jornada, a maternidade, a igualdade salarial e o combate ao assédio.

No ano de 1983, foi fundada a Central Única dos Trabalhadores (CUT), proveniente do setor do movimento sindical que ficou conhecido como “novo” sindicalismo, o qual emergiu no final dos anos 70. Era formada por sindicatos e oposições sindicais que questionavam o

³⁹ “‘Sindicato combativo’ era a expressão utilizada para referir-se aos sindicatos que se alinhavam com o novo sindicalismo” (Delgado, 1998, p. 210).

controle do Estado sobre o sindicalismo e contestavam o empresariado e a política salarial do governo militar, por meio de mobilizações de massa. O novo sindicalismo se tornou parte importante da luta social e política no Brasil pelo fim da ditadura, pela instituição da democracia e pela representação política da sociedade civil, bem como dos direitos e da cidadania. Os movimentos populares, juntamente com os novos movimentos sociais, como o das mulheres, compreenderam o que havia de mais progressista e transformador. Nesse ínterim, com a criação da CUT, houve a possibilidade de uma maior força política e de reivindicação por direitos aos trabalhadores e pela democracia. A fundação do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, também exprimiu os anseios e necessidades de organização e representação dos interesses da população alijada social e politicamente, proporcionando, inclusive, um espaço para as mulheres pressionarem suas direções e os homens ali presentes a garantirem as condições para a participação feminina no sindicato e no partido (Delgado, 1998).

Enquanto o novo sindicalismo fazia avanços, o final dos anos 1980 foi palco do aumento de tensões econômicas, políticas e ideológicas que, na prática, empurraram o sindicalismo brasileiro para um caminho regressivo. Num cenário de recessão, o progresso em novas tecnologias, como automação, robótica e microeletrônica, acelerou a desproletarização de muitos trabalhadores, com a indústria automotiva aparecendo como um dos exemplos mais simbólicos desse caso. Ao mesmo tempo, ações como a desregulamentação das relações de trabalho, a flexibilização dos contratos, a aceleração das privatizações e a desindustrialização, impulsionadas pelo projeto neoliberal do governo Collor, deram um novo impulso para a ofensiva do capital (Antunes, 2011).

De acordo com Antunes (2011), esse novo cenário sindical trouxe desafios significativos para o chamado novo sindicalismo, que se viu diante de duas frentes distintas. De um lado, tinha-se um sindicalismo que se alinhava à nova direita e à onda conservadora que vinha se espalhando pelo mundo, como ficou evidente com a criação da Força Sindical, em 1991. Essa organização representa um sindicalismo neoliberal que se adaptava às exigências do capital. Por outro lado, havia as contradições internas da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que demonstravam lacunas teóricas, políticas e ideológicas, o que tornava difícil sua transição da fase de resistência, que foi sua origem, para um momento em que pudesse formular alternativas concretas ao modelo capitalista dominante.

Além da combatividade inicial, o novo sindicalismo clamava por uma análise crítica detalhada da situação brasileira, impulsionada por uma visão anticapitalista e socialista. Só com essa base seria possível enfrentar os impactos da globalização do capital, a expansão neoliberal e a crescente influência da social-democracia, que, apesar do seu enfraquecimento nos países

centrais, buscava estreitar laços com o sindicalismo brasileiro, mostrando-se como alternativa para enfrentar o neoliberalismo (Antunes, 2011).

Nesse contexto, conforme Carvalho (2003), a CUT começou a se aproximar do sindicalismo social-democrata europeu. Embora seus estatutos ainda defendessem os interesses da classe trabalhadora, a luta por condições de trabalho e de vida mais dignas e um forte desejo de avançar em direção ao socialismo, esse processo ocorreu de forma contraditória: ao mesmo tempo em que se adotavam posturas e discursos voltados à negociação e ao acordo com o capital, observava-se um distanciamento da combatividade histórica que marcou sua fase inicial, refletindo uma contradição duradoura no movimento sindical brasileiro, entre a fidelidade aos ideais de luta e a necessidade de se adaptar a um cenário global dominado pelo neoliberalismo, com pressão por institucionalização, que acaba causando uma diluição parcial da identidade combativa da central.

A tendência hegemônica no interior da CUT, denominada Articulação Sindical, tem sido responsabilizada por alguns dos principais retrocessos da central. Um exemplo disso aconteceu em 1992 quando, mesmo com a CUT inicialmente se opondo a se filiar a qualquer central sindical internacional, alegando que isso poderia comprometer sua autonomia e independência, a Articulação conseguiu mudar essa perspectiva. Assim, a CUT juntou-se à CIOLS (Confederação Internacional de Organização Sindical Livre), uma organização social-democrata americana, que, tradicionalmente, criticava o comunismo e endossava o embargo dos EUA a Cuba (Carvalho, 2003). Essa entrada trouxe grandes transformações na política e na visão da central, provocando críticas quanto à interferência de correntes internacionais na condução da CUT e a como conciliar os interesses estratégicos com os fundamentos originais da organização.

Apesar desse contexto de tensões, as mulheres da Central mantiveram um diálogo com o feminismo, o qual possibilitou às sindicalistas uma percepção integral da mulher enquanto mulher da classe trabalhadora. A aproximação entre feminismo e sindicalismo despertou nas militantes a compreensão de que as relações de gênero, dominação e opressão das mulheres deveriam ser integradas à análise da realidade social e à definição de políticas de ação da CUT. Foi introduzido um novo discurso na Central, no qual se problematizou a ideia de unidade na cultura sindical; porém, houve o ocultamento da heterogeneidade da classe trabalhadora, ao considerar a opressão das mulheres como contradição secundária. Essa aproximação proporcionou, inclusive, a conformação de um olhar das sindicalistas para as relações de gênero internas à CUT e a proposição de uma cota mínima de participação feminina nas direções desde

1993. Outras questões vieram à tona pelas mulheres, como o assédio sexual, que colocou em xeque as relações de gênero no âmbito sindical (Delgado, 1998).

As discussões sobre cotas na CUT duraram dois anos, com alta qualidade política. A abordagem do tema das relações de poder despertou o interesse de dirigentes militantes pelas propostas das mulheres, quebrando a tradição das posições tomadas em blocos pelas correntes sindicais da Central. Evidenciou-se também que, entre a militância, havia preconceitos e resistências acerca da igualdade entre os sexos e da vontade das mulheres. Em 1991, ocorreu o 2º Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, o qual se estendeu até a 6ª Plenária Nacional da CUT, em 1993. Nesse mesmo encontro, a maioria dos delegados e delegadas presentes aprovou a adoção de um mínimo de 30% e um máximo de 70% de cada sexo nas instâncias de direção da entidade. Em 1994, no 5º Congresso Nacional da CUT, foi eleita a primeira Executiva Nacional com essa nova composição (Delgado, 1998).

No ano de 2012, foi aprovado, no 11º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), o princípio de paridade na direção da central, como forma de democratização do poder, com uma maior participação das mulheres nas instâncias de decisão da CUT. Trata-se de uma política que tinha o objetivo de possibilitar uma participação igualitária de homens e mulheres nas direções, cargos políticos e de representação, a começar pelas organizações sindicais (Foro, 2016)⁴⁰.

Porém, conforme Antunes e Silva (2015), o sindicalismo brasileiro recente, denominado de “novo sindicalismo”, também sofreu diversas transformações ao longo de mais de três décadas, as quais promoveram alterações significativas em suas práticas e concepções sindicais, especialmente no núcleo da CUT, a promotora direta do novo sindicalismo, pois sua atuação sindical distanciou-se do chamado sindicalismo combativo, de caráter classista, com a adoção de práticas sindicais predominantemente voltadas para negociações, com vistas à ampliação dos espaços de cidadania.

A situação atual, como destaca Antunes (2011), é bastante complexa. O sindicalismo da Força Sindical agora se posiciona na nova direita do cenário sindical, ajudando a manter a ordem atual e alinhando-se aos interesses do capital global. Essa abordagem contribui para que o Brasil continue a desempenhar um papel submisso na divisão mundial do trabalho, sendo visto como um país que apenas monta produtos, com pouca tecnologia própria, sem independência científica e altamente dependente de recursos e investimentos externos.

⁴⁰ FORO, Carmem. A paridade de gênero nas instâncias da CUT. **Teoria e Debate**, São Paulo, 11 mar. 2016. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2016/03/11/a-paridade-de-genero-nas-instancias-da-cut/>. Acesso em: 14 out. 2025.

4 INDÚSTRIA CALÇADISTA E O SINDICALISMO NO INTERIOR DA BAHIA

Nesta seção, explora-se o processo de deslocamento e interiorização da indústria calçadista na Bahia, que ganhou força a partir da década de 1990. Impulsionado pela busca por força de trabalho a baixo custo, por incentivos fiscais e pela instalação em regiões com baixa representatividade sindical, esse movimento visou reduzir custos, ampliar a extração de mais-valia e aumentar os lucros. Fábricas oriundas do Sul e Sudeste instalaram-se no estado, atraídas por um ambiente de menor conflito trabalhista e pelas vantagens fiscais oferecidas.

As lutas de classe se intensificaram: ocorreram mobilizações, enfrentamentos e a adesão de mulheres a cargos de direção sindical. Vozes diversas ecoaram como expressão da luta da classe trabalhadora por melhores condições de vida, respeito e dignidade. Sindicatos como o Sindicato de Verdade, SINRATEC, SINTRACAL e o SINDICAL se constituíram frente às adversidades existentes e avançaram na luta, mantendo-se em processo de consolidação.

4.1 Movimento de migração das indústrias do Sul e Sudeste para o interior da Bahia

A dinâmica tecnológica implementada em países desenvolvidos, como Estados Unidos, Inglaterra e Alemanha, contribuiu para a produção de calçados de alta qualidade e para o surgimento de grandes marcas. Na década de 1980, contudo, o setor passou por uma reestruturação, e os países em desenvolvimento ampliaram sua capacidade de inserção no mercado. Com a intensificação da divisão internacional do trabalho, os países desenvolvidos concentraram-se nas etapas de maior valor agregado, como a criação do *design* dos calçados. Como a fabricação ainda exige elevado volume de trabalho manual, a produção migrou para países com força de trabalho a baixo custo, como China, Brasil, Indonésia e Tailândia, que passaram a produzir a preços menores e se tornaram os maiores produtores mundiais (Santos; Santos; Almas, 2016).

No Brasil, adotou-se estratégia semelhante, baseada na redução de custos e na redistribuição espacial das unidades produtivas:

[...] redução de custos, os grandes grupos industriais e empresas de médio e grande porte investiram na implantação de unidades produtivas em diversos estados brasileiros, na procura de novas condições de produtividade que fortalecessem as organizações perante os desafios da globalização da economia. Configurou-se, assim, um novo mapa locacional da indústria calçadista, marcado pela redistribuição das unidades de produção, tradicionalmente concentradas nos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, em direção a outras regiões do país, sobretudo o Nordeste, onde a instalação de zonas de produção foi realizada sem, no entanto, comprometer a centralidade de gestão dos estados tradicionais, em especial os centros

paulistas de produção (Franca, Jaú e Birigui) e a região do Vale dos Sinos (RS). (Junior; Sampaio, 2020, p. 80).

Na década de 1990, as empresas brasileiras do setor calçadista promoveram a modernização da produção, a atualização do portfólio de produtos e a realocação espacial. Grandes fábricas deslocaram-se da região Sul para a região Nordeste, especialmente para a Bahia e o Ceará, com vistas a menores custos salariais, benefícios fiscais e à instalação em municípios que possibilitassem maior flexibilidade nas relações de trabalho, além da terceirização ou do fracionamento das etapas de produção e da redução da importância dos sindicatos (Santos; Santos; Almas, 2016). Em 2022, 2023 e 2024, o Nordeste foi a região brasileira com maior participação na produção de pares de calçados no país, correspondendo, respectivamente, 52,8%, 52,1% e 51,9%⁴¹.

A Figura 1 apresenta a concentração das fábricas de calçados no interior do estado da Bahia, fenômeno decorrente da reorganização da produção no setor, iniciada nos anos 1990.

Figura 1 — Mapa do Brasil: Localização da Bahia



Fonte: Elaborada a partir da base cartográfica do IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

⁴¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS. **Relatório Setorial Indústria de Calçados 2025**. Novo Hamburgo: Abicalçados, 2025. Disponível em: <https://abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 05 ago. 2025.

No mapa, observa-se que as indústrias calçadistas se deslocaram para a Bahia e formaram dois polos principais no interior do estado. Nesse contexto, Harvey (2013) argumenta que o espaço é moldado pelas dinâmicas do capital e da força de trabalho, influenciadas por infraestruturas sociais e físicas. Essa dinâmica cria instabilidade e tensão na produção, circulação e consumo, marcada pela unidade contraditória entre forças que se complementam e forças que se opõem. A tensão entre concentração e dispersão produtiva forma centros e periferias que, por inércia, podem se tornar relativamente permanentes na economia espacial do capitalismo. Com isso, a divisão do trabalho adquire nova dimensão territorial, e a circulação do capital passa a ocorrer em arranjos regionalmente definidos, ressaltando o papel do espaço na produção de desigualdades e hierarquias do modo de produção capitalista.

A análise de Santos, Santos e Almas (2016, p. 167) ilustra de forma concreta esse movimento ao apontar que:

[...] o elevado custo com mão de obra na região Sul do Brasil pode ter feito com que as forças de dispersão da concentração industrial superassem as forças de coesão. Ao mesmo tempo, o crescimento do mercado nordestino e os incentivos fiscais dos Estados que compõe essa região promoveram a atração das empresas do setor. A proximidade com o mercado consumidor reduz os custos de transporte, propiciando um movimento de concentração no Estado. Dessa forma, a Bahia deixou de ser uma periferia e caminhou para tornar-se um centro produtor de calçados. Contra a concentração espacial, pesa a política do governo estadual de descentralização da indústria no território baiano, fomentando a pulverização industrial [...].

Essa análise mostra como os movimentos de capital redefiniram o papel da Bahia no cenário produtivo nacional, deslocando o estado de uma posição periférica para um centro industrial. Localizada na região Nordeste, a Bahia possui vasta extensão territorial, diversidade geográfica e significativa heterogeneidade socioeconômica entre suas regiões. Essa configuração espacial impacta a dinâmica produtiva, a distribuição das atividades econômicas e a própria formação e organização da classe trabalhadora (Viana; Rocha, 2006).

No *site* da Agência de Notícias Ciência em CT & I - Ciência e Cultura⁴², da Universidade Federal da Bahia, na matéria intitulada **A indústria de calçados e suas implicações na organização do espaço regional**, Raimundo Santana apresenta informações sobre o polo calçadista baiano com base na pesquisa do professor Cristóvão Brito. No estudo, evidenciou-se a dimensão política das decisões relativas à localização das indústrias calçadistas no estado, as quais se sobrepõem a qualquer planejamento sistemático voltado à constituição de um distrito

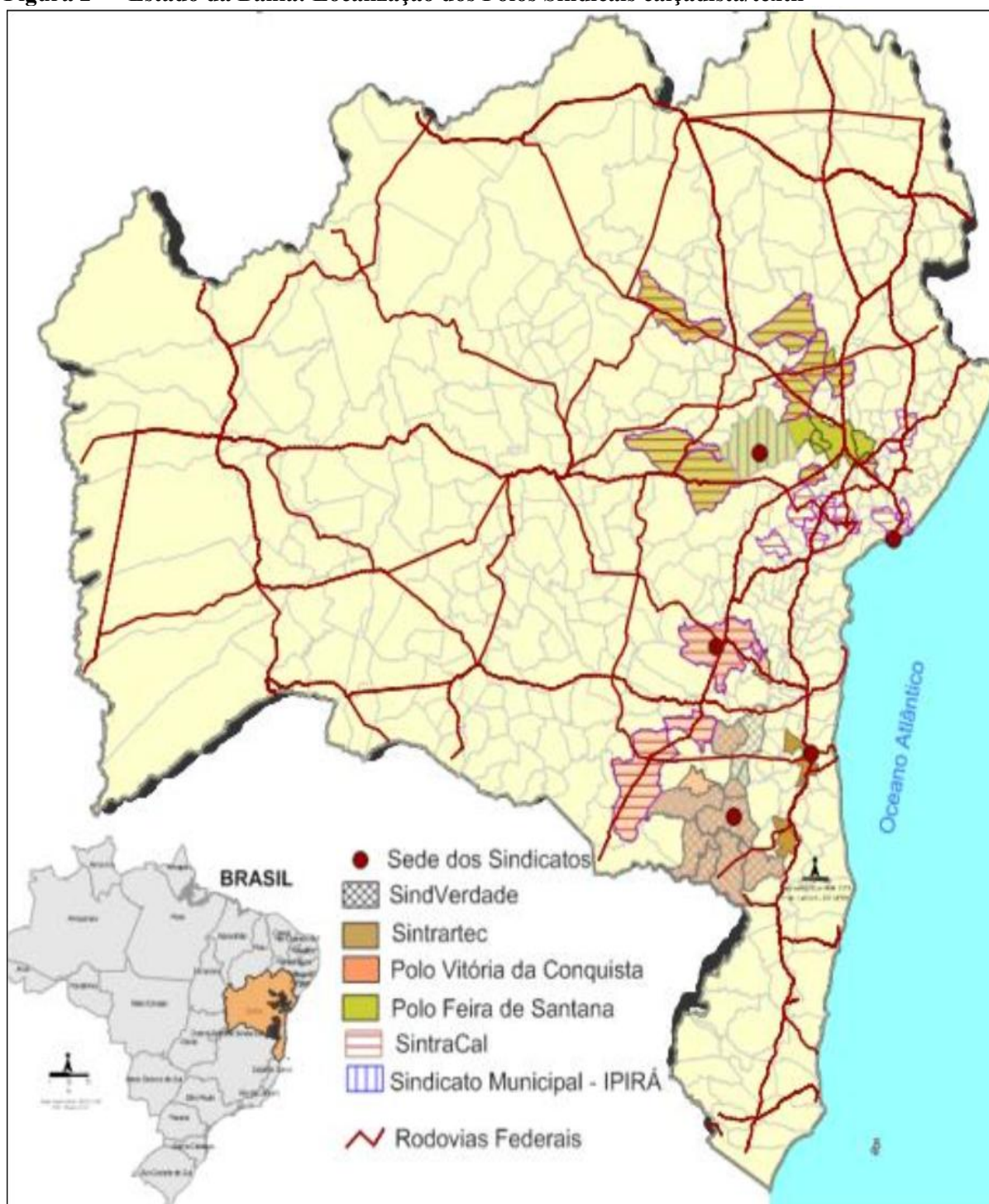
⁴² AGÊNCIA DE NOTÍCIAS CIÊNCIA E CULTURA. **Portal Ciência e Cultura** UFBA. Salvador: UFBA, 2024. Disponível em: <http://www.cienciaecultura.ufba.br/agenciadenoticias/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

industrial. As políticas de atração são condicionadas pelas exigências dos empresários do segmento, que definem o local de instalação, preferencialmente sem concorrentes, junto aos gestores estaduais e municipais. Além disso, a instalação da indústria é apropriada politicamente como conquista perante o eleitorado, sem que haja uma política consistente de planejamento por parte do estado ou dos municípios. Nesse cenário, as indústrias permanecem desarticuladas, como ilhas de produção.

Nesse contexto, a interiorização da produção, impulsionada pelos interesses empresariais e respaldada por incentivos governamentais, aproveitou-se de uma força de trabalho que, a princípio, era desorganizada, intensificando a exploração de trabalhadores e trabalhadoras. Esse processo histórico de descentralização industrial impactou diretamente a distribuição da produção de calçados no país, definindo as regiões de maior concentração de fábricas e de produção.

Na Figura 2, apresentamos o estado da Bahia e os dois principais polos calçadistas, destacando a malha viária, o movimento sindical e a localização das sedes sindicais. Trata-se de uma ferramenta fundamental para compreender o contexto geográfico baiano e, consequentemente, avaliar o processo de industrialização do setor calçadista e do movimento sindical no interior do estado.

Figura 2 — Estado da Bahia: Localização dos Polos Sindicais calçadista/têxtil



Fonte: Elaborada a partir da base cartográfica do IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

Os polos sindicais situam-se próximos a rodovias federais, o que facilita o escoamento da produção. Viana e Rocha (2006) ressaltam que, além dos incentivos fiscais do governo estadual, outros fatores contribuíram para a expansão da indústria calçadista baiana: a localização e a facilidade de distribuição de calçados para as regiões Norte e Nordeste; a

garantia de condições básicas de infraestrutura (serviços de energia, água, telefone e acesso pavimentado ao local da fábrica); a oferta de força de trabalho mais barata que no Sul e Sudeste; e o apoio de centros de pesquisa, universidades e programas de formação de trabalhadores, em parceria com a Secretaria do Trabalho (Setras), o Sistema Nacional de Emprego (Sine), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e as escolas técnicas. Além disso, o estado vem atraindo empresas fornecedoras de componentes, com vistas à diminuição dos custos de transporte e de estoques de insumos, possibilitando maior celeridade no prazo de entrega.

Lisbôa (2018) ratifica que a mudança das indústrias calçadistas para o Nordeste, especificamente para a Bahia, na década de 1990, integrou um projeto de grande investimento do governo estadual, então sob a administração do governador Paulo Souto. Naquele período, o governo brasileiro promovia ampla abertura ao mercado externo, em meio ao aumento da competitividade internacional entre países e empresas. A descentralização das indústrias do Sul e de São Paulo para o Nordeste ocorreu com o intuito de reduzir custos e aumentar a lucratividade, mantendo-se, contudo, as sedes nos locais de origem. Nesse processo, a Bahia obteve destaque na guerra fiscal, oferecendo desconto no ICMS de até 99% por um período de até 20 anos, além de terraplanagem, galpão para instalação da fábrica, desconto em despesas com água e energia e grande oferta de força de trabalho a baixo custo. Esse movimento proporcionou o primeiro emprego com carteira assinada para muitos trabalhadores, sobretudo mulheres.

Com base no crédito presumido estabelecido pelo Decreto Estadual nº 6.734, de 09 de setembro de 1997, o setor calçadista contou com uma redução de até 99% no percentual devido de ICMS. Atendendo às demandas dos empresários, a duração desse benefício podia ser prorrogada por até 20 anos. A Tabela 2 apresenta as empresas de calçados na Bahia contempladas com a concessão do crédito presumido (Nery, 2016):

Tabela 2 — Localização das empresas calçadistas na Bahia e o valor da isenção do ICMS

Empresa	Localização	Assinatura Protocolo	Duração Anos	(%) ICMS	Término Isenção	Situação
Alves e Keffer	Salvador	24/09/03	11	90	2014	Protocolo
Amélia Calçados	Amélia Rodrigues	20/12/12	15	90	2018	Operação
Andreza	Castro Alves	27/03/98	15	90	2019	Operação
Artecola (Artedur)	Dias D'Ávila	15/05/01	15	90	2012	Operação
Azaleia	Itapetinga	13/11/96	20	99	2017	Operação
Baplastil	Feira de Santana	20/03/98	15	90	2013	Operação
Bel Passo	São Francisco do Conde	05/11/02	15	90	2018	Operação
Bibi	Cruz das Almas	20/09/97	15	90	2012	Operação
Bison (Via Uno)	Valente/Coité/Serrinha	01/01/97	15	90	2012	Operação
Bottero	Alagoinhas	01/01/97	15	90	2012	Operação
Brasflex	Camaçari	14/10/04	15	90	2019	Operação
Calçados Ferracini	Milagres	23/03/05	15	90	2020	Resolução
Cambuci (Penalty)	Ilhéus	12/01/98	15	90	2013	Operação
Cia das Etiquetas	Cruz das Almas	11/02/02	15	90	2017	Operação
Cofrag (Dubahia)	Santo Antônio de Jesus	13/01/99	15	90	2014	Operação
Daiby	Amargosa	22/11/97	15	90	2012	Operação
Dakota	Poções	28/03/05	15	90	2020	Protocolo
Dal Ponte	Santo Antônio de Jesus	18/03/99	15	90	2014	Operação
Di Gregorio	Simões Filho	30/03/04	11	90	2015	Operação
Diklatex	Barra do Choça	07/06/03	15	90	2018	Protocolo
Dilly	Itaberaba	27/03/98	15	90	2012	Operação
Ditor	Amélia Rodrigues	07/08/03	15	90	2018	Operação
Emanuel Colagens	A definir	27/05/04	15	90	2019	Protocolo
Espra	Salvador	24/09/03	11	90	2018	Protocolo
FCC Fortik	Conceição do Jacuípe	29/09/97	15	90	2012	Operação
Fonthe Kappa	Vitória da Conquista	10/07/03	15	90	2018	Operação
Fipan Tonet	Jequié	28/12/99	15	90	2014	Operação
Free Way	Terra Nova/Jacobina	18/12/01	15	90	2017	Operação
Grendene	Teixeira de Freitas	09/09/04	15	90	2019	Protocolo
Henrich	Conceição do Almeida	14/11/97	15	90	2019	Operação
Incomental	Ruy Barbosa	13/01/99	15	90	2014	Protocolo
Irwin	Teixeira de Freitas	27/03/98	15	90	2012	Protocolo
Jacob	Itabuna	27/06/97	15	90	2012	Operação
Janibel	Itapé/Ruy Barbosa	13/06/01	15	90	2015	Protocolo
Kenda Farben	A definir	10/07/03	15	90	2018	Protocolo
Leve Bahia	Feira de Santana	16/01/98	15	90	2012	Protocolo
Leve Maide	Santo Antônio de	14/11/97	15	90	2012	Protocolo

Fonte: Oliveira (2006 apud Nery, 2016).

Na Tabela 2, observa-se que a maioria das empresas foi beneficiada por isenções de ICMS que chegaram a 90% e, em alguns casos, a 99%, com prazos geralmente de 15 anos. Contudo, houve concessões de 11 e de 20 anos, o que indica negociações específicas. As datas de assinatura concentram-se entre 1997 e 2005, período marcado por uma estratégia de interiorização industrial, que alcançou tanto municípios costeiros, como Salvador, Camaçari e Ilhéus, quanto cidades do interior, a exemplo de Jequié, Ipirá, Ruy Barbosa e Teixeira de Freitas.

As empresas encontravam-se em diferentes estágios (operação, protocolo, implantação e resolução) e envolviam tanto grandes marcas nacionais e internacionais (Paquetá, Pegada, Bibi, Dakota, Umbro) quanto fabricantes regionais. Em conjunto, esses elementos evidenciam a dispersão espacial e a atração de capital externo, bem como a centralidade da renúncia fiscal como pilar da estratégia estadual de desenvolvimento industrial.

A Tabela 3 apresenta os dados referentes ao número de trabalhadores treinados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial da Bahia (SENAI/Bahia) e posteriormente incorporados aos polos calçadistas do estado. Os dados abrangem diferentes cidades e tipos de contrato, além das datas de criação das empresas, permitindo relacionar os incentivos fiscais (Tabela 2) à qualificação da força de trabalho no setor. Trata-se de uma engrenagem que combina investimento privado, renúncia fiscal e formação da força de trabalho local, contribuindo para a consolidação da industrialização na Bahia.

Tabela 3 — Força de trabalho treinada pelo SENAI/BA e empregada na indústria calçadista de 1997 a 2000

EMPRESA	LOCAL	MODELO ****	ANO	PESSOAL TREINADO*	PESSOAL EMPREGADO	
					Nº Absoluto	Percentual
Azaléia	Itapetinga	CLT + Coop.	1997	5.262	5.071	96%
Calçados Bibi	Cruz das Almas	Cooperativa	1998	250	211	8,4%
Daybi	Amargosa	CLT	1998	414	346	83%
Piccadilly	Juazeiro	CLT	1998/99	1.004	942	93%
Ramarim	Jequié	CLT	1997	1.475	1.320	89%
Kilderi	Itabuna	CLT	1988	250	220	88%
Schmidt	Serrinha	-	2000	208	204	98%
Via Uno	Serrinha	-	2000	389	386	99%
Dilly**	Santo Estevão	-	2001**	680	-	-
Vinilix***	Jequié	-	2000	100	-	-
Fortk***	Feira de Santana	-	2000/2001	61	-	-
TOTAL	-	-	-	9.252	8.700	94%

Fonte: SETRAS/SENAI-BA, março de 2001 (apud Nery, 2003).

Nota: Organização de Maria Goreth e Silva Nery, março de 2001.

*Os números referem-se ao pessoal que concluíram o curso.

** Em março de 2001, o projeto de implantação já se encontrava com estrutura pronta e com pessoal treinado.

*** Fonte: SICM/SUDIC (1998, p. 28).

A Tabela 3 registra que, dos 9.252 trabalhadores qualificados pelo SENAI na Bahia entre 1997 e 2000, 8.700 conseguiram emprego, o que resultou em elevado índice de contratação

após o treinamento (94%). Esses números indicam a relevância do SENAI/BA na qualificação da força de trabalho e no fortalecimento do polo calçadista baiano.

A política de atração de indústrias calçadistas pelo governo baiano defendia a ideia de que essa iniciativa impulsionaria a modernidade em áreas mais carentes e promoveria desenvolvimento local. Todavia, como Almeida (2013) observa, o que ocorreu foi a implantação de etapas produtivas complementares às do Sul e Sudeste. Na Bahia, as fábricas realizavam corte, costura e montagem, com pouca tecnologia e baixo valor agregado. Funções estratégicas como *design*, pesquisa e desenvolvimento, *marketing*, tecnologia, gestão e comercialização permaneceram concentradas nos centros empresariais do Sul e Sudeste.

Com isso, as fábricas instaladas na Bahia assumiram um caráter quase periférico, voltadas a operações industriais simplificadas e com baixa capacidade de promover desenvolvimento socioeconômico regional. A realocação não objetivava combater desigualdades regionais, mas atender às demandas do capital, em busca de competitividade e barateamento nos mercados nacional e global (Almeida, 2013). Assim, estados como Bahia e Ceará atraíram companhias do eixo Sul-Sudeste não em função de problemas regionais históricos, mas devido às vantagens locais, como incentivos fiscais, força de trabalho a baixo custo e baixa atuação sindical, elementos que ampliam os lucros e favorecem a flexibilização trabalhista.

Em 2024, essa trajetória histórica refletiu-se na produção brasileira de calçados. O Nordeste liderou, com 51,9% do total, seguido pelo Sul (24,7%) e pelo Sudeste (22,0%). Nesse contexto, a Bahia se destacou, alcançando a quinta colocação no *ranking* nacional, com produção de 55,1 milhões de pares, conforme a tabela a seguir.

Tabela 4 — Segmentação da produção brasileira de calçados por unidade da Federação em 2024: participação e milhões de pares

	ESTADO	2022	2023	2024	MILHÕES DE PARES
	Ceará	23,9%	24,4%	24,3%	226,0
	Rio Grande do Sul	20,6%	22,0%	21,8%	202,9
	Minas Gerais	16,8%	16,5%	16,9%	156,6
	Paraíba	17,1%	15,3%	15,2%	141,5
	Bahia	5,7%	6,1%	5,9%	55,1
	Pernambuco	5,2%	5,4%	5,7%	53,2
	São Paulo	4,9%	4,6%	4,6%	42,6
	Santa Catarina	1,9%	1,5%	1,5%	13,6
	Paraná	1,2%	1,3%	1,4%	12,6
	Mato Grosso do Sul	1,1%	1,2%	1,2%	11,5
	Outros	1,8%	1,6%	1,5%	13,8
	Brasil	100%	100%	100%	929,5

Fonte: IBGE/Abicalçados (2025).

No interior dos estados produtores mais importantes, Ceará, Rio Grande do Sul e Minas Gerais se destacaram, somando 24,3%, 21,8% e 16,9% do total de pares produzidos no Brasil em 2024.

Em 2023⁴³, o Brasil ultrapassou a Indonésia e voltou a ser o quarto país com maior produção de calçados no mundo, atrás apenas de China, Índia e Vietnã, que, juntos, concentraram 72,8% da produção global. Apesar da queda observada em alguns dos dez maiores produtores, Índia e Irã mantiveram-se estáveis, enquanto Paquistão e México ampliaram sua produção, embora a produção mexicana permanecesse 13,5% inferior aos níveis de 2019. A China seguiu como principal produtora global, respondendo por 54,9% da produção em 2023, apesar da queda de 5,7% em relação ao ano anterior. O Brasil, maior produtor do Ocidente, respondeu por 4% da produção mundial em 2023 e elevou sua participação para 4,1% em 2024, alcançando o maior índice dos últimos oito anos.

Em 2024⁴⁴, a produção de calçados na Bahia se concentrou principalmente em dois polos⁴⁵ industriais: Vitória da Conquista, que ficou com 45% da produção do Estado, e Feira de Santana, que contribuiu com 38,6% e os outros municípios juntos somaram apenas 16,4%. Esses dois centros, localizados no Sudoeste e no Nordeste do estado, este último próximo à capital, Salvador, constituem os principais núcleos da indústria de calçados na Bahia. Vale ressaltar que o setor é o maior empregador da indústria de transformação no estado, representando mais de 15% dos empregos desse segmento.

O polo⁴⁶ de Vitória da Conquista abrange treze municípios: Caatiba, Iguai, Ipiaú, Itambé, Itapetinga, Itarantim, Itororó, Jequié, Macarani, Maiquinique, Poções, Potiraguá e Vitória da Conquista, como pode ser observado na Figura 3.

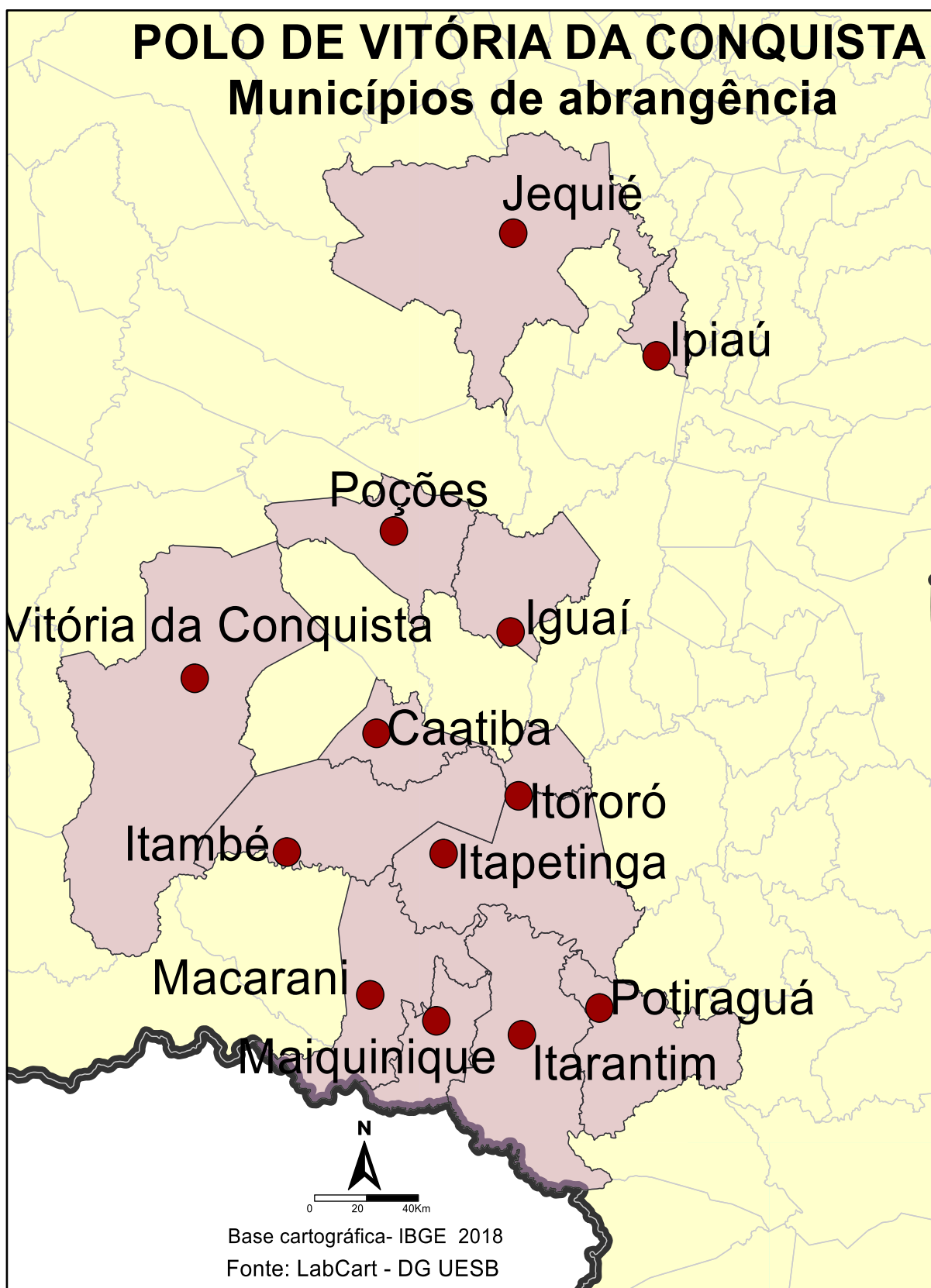
⁴³ Associação Brasileira das Indústrias de Calçados [ABICALÇADOS]. **Relatório setorial indústria de calçados 2025**. Novo Hamburgo, RS: Abicalçados, 2025. Disponível em: <https://abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 05 ago. 2025.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Os municípios que compõem cada Polo Calçadista foram delimitados com base na agregação das Regiões Geográficas Intermediárias (RGInt), do IBGE, que correspondem a uma escala intermediária entre os estados e as Regiões Geográficas Imediatas (RGIs) (Abicalçados, 2025, p. 91).

⁴⁶ *Ibid.*

Figura 3 — Polo de Vitória da Conquista: Municípios de abrangência



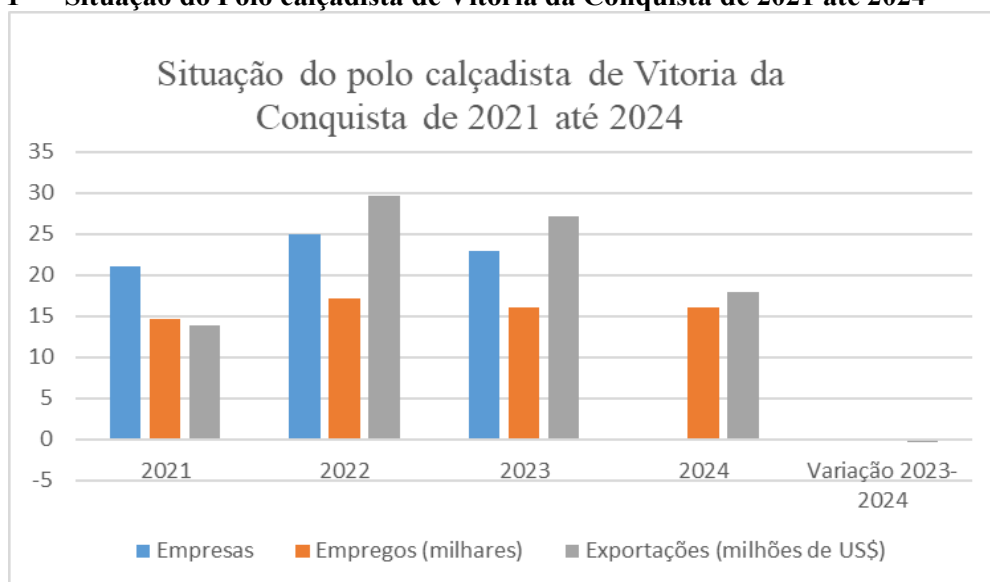
Fonte: Elaboração da Base Cartográfica a partir de IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

O polo⁴⁷ calçadista de Vitória da Conquista, em 2024, fabricou 24,8 milhões de pares de calçados, crescimento de 2% em relação ao ano anterior. A área correspondeu a 45% da produção de calçados na Bahia, e a geração de empregos alcançou aproximadamente 16,1 mil postos de trabalho. No mesmo período, as exportações desse centro fabril somaram US\$ 17,9 milhões, com maior direcionamento para a América Latina e o Caribe. A Argentina foi o principal destino, absorvendo 53% do total exportado. Os calçados sintéticos responderam por 55% das vendas, seguidos pelos calçados têxteis, com 41%.

O Gráfico 1, intitulada “Situação do polo calçadista de Vitória da Conquista de 2021 até 2024”, reúne informações sobre as empresas do setor na área. Também apresenta dados da força de trabalho empregada (em milhares) e das exportações totais entre 2021 e 2024:

Gráfico 1 — Situação do Polo calçadista de Vitória da Conquista de 2021 até 2024



Fonte: Elaboração da autora, conforme dados do MTE/Abicalçados (2025).

O Gráfico 1 indica que o número de empresas aumentou de 2021 para 2022 e recuou em 2023. Quanto aos empregos, observa-se crescimento entre 2021 e 2022, seguido de queda em 2023 e relativa estabilidade em 2024. No caso das exportações, houve aumento em 2022 e recuo em 2023 e 2024.

O polo⁴⁸ de Feira de Santana abrange dezessete municípios: Amélia Rodrigues, Anguera, Barrocas, Conceição do Coité, Conceição do Jacuípe, Coração de Maria, Feira de Santana, Ipirá, Itaberaba, Jacobina, Riachão do Jacuípe, Ruy Barbosa, Santa Luz, Santo Estêvão, Serra Preta, Serrinha e Valente, como pode ser observado na Figura 4.

⁴⁷*Ibid.*

⁴⁸*Ibid.*

Figura 4 — Polo de Feira de Santana: Municípios de abrangência



Fonte: IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

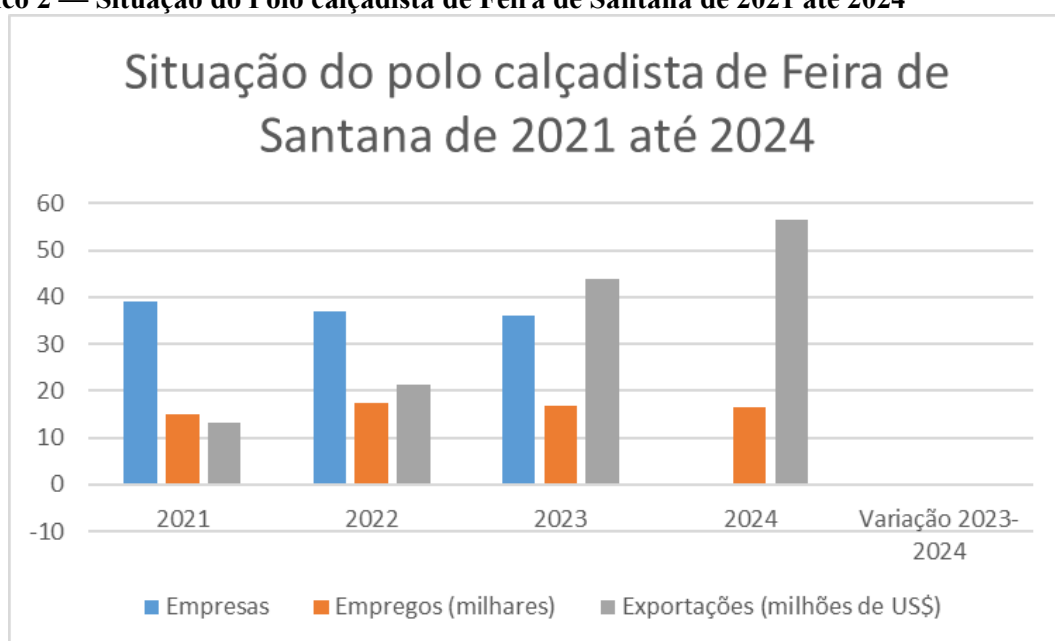
Em 2024⁴⁹, a produção de calçados no polo industrial de Feira de Santana representou 39% do total produzido na Bahia, o equivalente a 21,3 milhões de pares. O setor empregou diretamente quase 16,5 mil pessoas, o que evidencia sua importância para a economia regional, ao gerar renda e postos de trabalho. Ademais, no mesmo ano, o polo alcançou US\$ 56,5 milhões

⁴⁹*Ibid.*

em exportações de calçados, com crescimento de 29,2% em comparação a 2023. A Argentina foi o principal destino, recebendo 80% das exportações. A pauta exportadora incluiu calçados têxteis, como NCM 6404, que representaram 52% do valor total, seguidos por calçados sintéticos (plástico e borracha), com 34%, e calçados de couro, com 14%.

O Gráfico 2, intitulada “Situação do polo calçadista de Feira de Santana de 2021 até 2024”, apresenta informações sobre as indústrias calçadistas desse polo. Também reúne dados sobre a força de trabalho empregada e sobre as exportações totais entre 2021 e 2024, conforme se observa a seguir.

Gráfico 2 — Situação do Polo calçadista de Feira de Santana de 2021 até 2024



Fonte: Elaboração da autora, conforme dados do MTE/Abicalçados (2025).

O Gráfico 2 evidencia redução no número de empresas entre 2021 e 2023. Quanto à geração de empregos, observa-se aumento de 2021 para 2022, seguido de queda em 2023 e 2024. As exportações, por sua vez, apresentaram crescimento contínuo entre 2021 e 2024.

Embora o polo Calçadista baiano tenha surgido na década de 1960, consolidou-se a partir dos anos 1990 com a vinda de grandes fábricas de calçados como a da Azaleia, em 1996, da região Sul do Brasil para a Bahia. “A Azaleia foi uma das pioneiras, instalando-se na região de Itapetinga e gerando cerca de oito mil empregos” (Viana, 2006, p. 31).

No final do século XX, outras empresas gaúchas, como a Ramarim, também se instalaram no interior da Bahia. A empresa pode ter considerado, como elemento favorável, a inexistência de sindicatos específicos do setor calçadista, o que tenderia a facilitar a manutenção das relações capital-trabalho sem grandes tensões, bem como a abundância de trabalhadores

com baixa qualificação e organização, reduzindo o poder de barganha no processo de trabalho. Assim, a Ramarim introduziu suas atividades em 1997, na cidade de Jequié. Para isso, exigiu-se, para o treinamento dos trabalhadores, a montagem de uma estrutura e a dedicação quase exclusiva da agência do SENAI em Jequié, que forneceu maquinário em regime de comodato e módulos de treinamento por um período de um ano. Inicialmente, foram treinados três instrutores baianos, que desenvolviam todas as etapas do processo produtivo na fábrica-modelo junto aos demais alunos. A parte pedagógica, referente à capacitação de facilitadores, era ministrada por instrutores da unidade Dendezeiros na agência do SENAI em Jequié. Após o período inicial, as máquinas foram devolvidas e o treinamento passou a ocorrer na própria fábrica (Suerdieck, 2001).

Outro exemplo relevante é o do Grupo Dass, que migrou para a Bahia em 2003. Nesse interim, instalou unidades em cinco municípios e adotou práticas da Indústria 4.0 e do modelo *Lean Manufacturing*, conforme a Tabela 4 (Unidades DASS na Bahia).

Tabela 5 — Unidades DASS na Bahia

Município	Quantidade de unidades da DASS	Tipo de unidade
Itaberaba	01	Calçados
Vitória da Conquista	02	01 Calçados e 01 Confeccções
Iguaí	01	Confeccções
Santo Estêvão	01	Calçados
Santo Antônio de Jesus	01	Calçados

Fonte: Elaboração da autora com base em informações do *site* da Dass (2025).

No *site*⁵⁰ do Grupo DASS, informa-se que a empresa atua principalmente na gestão e no *sourcing* para marcas esportivas na América Latina, com fábricas próprias no Brasil e na Argentina. A empresa declara adotar princípios da Indústria 4.0 e do *Lean Manufacturing* em seu modelo de gestão, mantendo cultura de melhoria contínua, com o objetivo de oferecer padrão mundial de qualidade de serviço a clientes e consumidores.

Conforme informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o Grupo DASS é o segundo maior empregador do município de Vitória da Conquista (BA), ficando atrás apenas da prefeitura municipal, e também o segundo maior gerador de empregos formais no estado da Bahia⁵¹.

⁵⁰ GRUPO DASS. Conheça o Grupo Dass. **Ivoti: Grupo Dass**, 2024. Disponível em: <https://www.grupodass.com.br/conheca-o-grupo-dass/>. Acesso em: 11 mai. 2024.

⁵¹ VITÓRIA DA CONQUISTA. Prefeitura Municipal. **Em visita à Dass, Sheila destaca papel da iniciativa privada no desenvolvimento de Vitória da Conquista**. Vitória da Conquista: PMVC, 2021. Disponível em: <https://www.pmvc.ba.gov.br/em-visita-a-dass-sheila-destaca-papel-da-iniciativa-privada-no-desenvolvimento-de-vitoria-da-conquista/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

Entretanto, observam-se tensões. Em matéria publicada no jornal *O Trabalho*⁵², em 08 de abril de 2020, uma trabalhadora da unidade da DASS em Vitória da Conquista (setor calçadista) relatou clima de insegurança na fábrica, tanto pelo temor de perda do emprego quanto pela ameaça de contaminação pela COVID-19. A reportagem também mencionou a atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Calçados (SINTRACAL) nas negociações para a suspensão das atividades em unidades fabris nas regiões em que o sindicato atua.

No mesmo ano, em 04 de novembro de 2020, uma matéria do jornal *Sudoeste Digital*⁵³ registrou que gestantes da mesma unidade calçadista se manifestaram contrárias ao retorno presencial por não se sentirem seguras. O SINTRACAL posicionou-se a partir dos interesses das funcionárias; contudo, a empresa emitiu nota e acusou o sindicato de *fake news*. Após negociação, definiu-se que as trabalhadoras que optassem pelo afastamento seriam direcionadas ao Benefício Emergencial do Governo Federal, pois ainda tramitava no Congresso o Projeto de Lei das Gestantes (PL 3932/2020) e não havia legislação específica que garantisse afastamento e salários.

A Tabela 6 apresenta a evolução do número de estabelecimentos industriais no setor entre 2021 e 2024, permitindo observar as dinâmicas recentes da atividade, os movimentos de expansão e retração.

Tabela 6 — Estabelecimentos industriais na Bahia (2021-2023)

Ano	Nº de Estabelecimentos industriais
2021	86
2022	92
2023	89

Fonte: Elaboração da autora conforme dados da Abicalçados (2025).

Observa-se que, entre 2021 e 2022, houve um crescimento no número de estabelecimentos industriais da cadeia calçadista baiana, passando de 86 para 92 unidades, o que indica certa recuperação do setor no período pós-pandemia. No entanto, em 2023, esse número sofreu uma leve retração, chegando a 89 estabelecimentos.

O deslocamento espacial da indústria de calçados para o interior baiano constituiu estratégia de reestruturação produtiva que buscou alinhar interesses empresariais e políticas públicas de incentivo, ao mesmo tempo em que se apoiou em vulnerabilidades sindicais e

⁵² TRABALHADORA calçadista relata tensão em fábrica: “não queremos pôr a nossa vida em risco”. *O Trabalho*, 2020. Disponível em: <http://otrabalho.org.br/trabalhadora-calcadista-relata-tensao-em-fabrica-nao-queremos-por-a-nossa-vida-em-risco/amp/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

⁵³ CASO DASS/Sindicato e diretoria da DASS chegam a acordo sobre o trabalho das gestantes na empresa. *Sudoeste Digital*, 2020. Disponível em: <https://www.sudoestedigital.com/2020/11/caso-dass-sindicato-e-diretoria-da-dass.html>. Acesso em: 10 nov. 2020.

laborais da região. A fragmentação da produção, sem planejamento integrado, e a precarização das relações de trabalho contribuíram para um modelo industrial marcado por desigualdades regionais, que intensifica a exploração da força de trabalho e fragiliza direitos. A formação da classe operária calçadista no interior da Bahia insere-se nesse quadro, refletindo experiências, trajetórias e formas de resistência que evidenciam contradições e desafios do processo.

4.2 Formação da classe trabalhadora operária calçadista do interior da Bahia

A instalação das fábricas no interior baiano foi um marco decisivo nas dinâmicas econômicas e sociais, provocando mudanças profundas na força de trabalho e contribuindo para a formação da classe operária local, com forte presença feminina (Lisbôa, 2018). Esse novo operariado emergiu em condições laborais frágeis e voláteis, o que ampliou a vulnerabilidade de trabalhadores e trabalhadoras. A proveniência rural e as experiências anteriores em setores informais e mal remunerados facilitaram a adaptação às exigências da produção industrial; ao mesmo tempo, expuseram empregados e empregadas a formas intensificadas de exploração e precarização. Muitas mulheres, por exemplo, deixaram o trabalho temporário e a lavoura para ingressar nas fábricas de calçados, incentivadas pela expectativa de melhorar a qualidade de vida (Nascimento, 2016).

Nery (2003, p. 195) reforça:

com o processo de reorientação produtiva em Itapetinga, através da implantação da indústria de calçados, acarretam-se novas relações de produção e trabalho; nesse contexto, surge o operário oriundo de uma base produtiva em atividades primárias, dirigindo-se ao segmento de transformação calçadista.

A constituição da classe trabalhadora calçadista no interior baiano insere-se nesse movimento, pois está ligada a um processo mais amplo de realocação produtiva, associado a estratégias empresariais de redução de custos operacionais, especialmente no que se refere à força de trabalho e à infraestrutura. Embora a interiorização industrial tenha proporcionado avanços, como a geração de empregos formais em cidades antes carentes de fábricas, ela também trouxe desafios estruturais significativos, como a ausência de redes de proteção social e a reprodução de desigualdades de gênero e classe no ambiente laboral.

Nesse cenário, as declarações da líder sindical Jeane Costa dos Santos são relevantes para compreender as ambivalências dessa mudança, pois ressaltam tanto as oportunidades

geradas pela instalação das fábricas quanto os desafios enfrentados pela classe trabalhadora local, sobretudo na luta por melhores condições de trabalho e reconhecimento social.

De positivo, é fato que gerou muitos empregos, e continua gerando, porque as indústrias vieram para o interior da Bahia descentralizadas, e, na maioria das cidades onde elas chegaram, não tinha nem indústria desse porte.

O pessoal era mais da prefeitura, do campo, comércio, comércio de loja, mas indústria mesmo, como as indústrias de calçados, a maioria das cidades não tinha, e tem umas que ainda não têm.

Na maioria das vezes, a maior indústria que tem é a indústria de calçados [...]. Então, elas vieram para a Bahia descentralizadas. Foi uma política de governo na época, acho que era Paulo Souto, o governador, que trouxe isso como política para gerar emprego, descentralizando.

Foi positivo, com certeza, para as pequenas cidades.

Mas o negativo foi que as empresas vieram do Sul com a intenção de pagar salários menores, e, de fato, ainda é assim: os salários são menores que lá e com intenção de explorar. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Esta declaração evidencia a ambiguidade incrustada no processo de interiorização industrial. Por um lado, a descentralização surgiu como meio de impulsionar o desenvolvimento regional, ampliando as possibilidades de inserção no mercado formal. Por outro, explicitou o caráter exploratório do capital, que realocaliza unidades produtivas em busca de força de trabalho barata e com menor potencial de contestação sindical.

Entre 1998 e 2011, emergiu a primeira onda de mobilizações de trabalhadores no setor calçadista baiano, coincidindo com o início da organização da categoria no estado e com o surgimento de um novo grupo de trabalhadores locais. Posteriormente, inaugura-se um período de maior globalização das grandes empresas brasileiras de calçados, o que gera novos desafios para a ação sindical diante do desemprego crescente e do agravamento das relações entre empregadores e sindicatos (Ferraz, 2019).

Conforme a sindicalista Jeane Costa dos Santos, trabalhadores da Bahia se sentem explorados até hoje, pois, mesmo havendo condições favoráveis como boa localização e logística, seus salários continuam inferiores aos dos trabalhadores da região Sul. Apesar dos avanços obtidos, persistem discrepâncias salariais, em parte porque os sindicatos do Sul são mais antigos e a indústria de calçados naquela região tem mais de 100 anos de atuação. Em contrapartida, o sindicalismo entre operários do setor calçadista no interior baiano é recente e acompanha a chegada das fábricas a cidades de menor porte: o SINTRACAL, por exemplo, fundado em 04 de março de 2000, tem 25 anos.

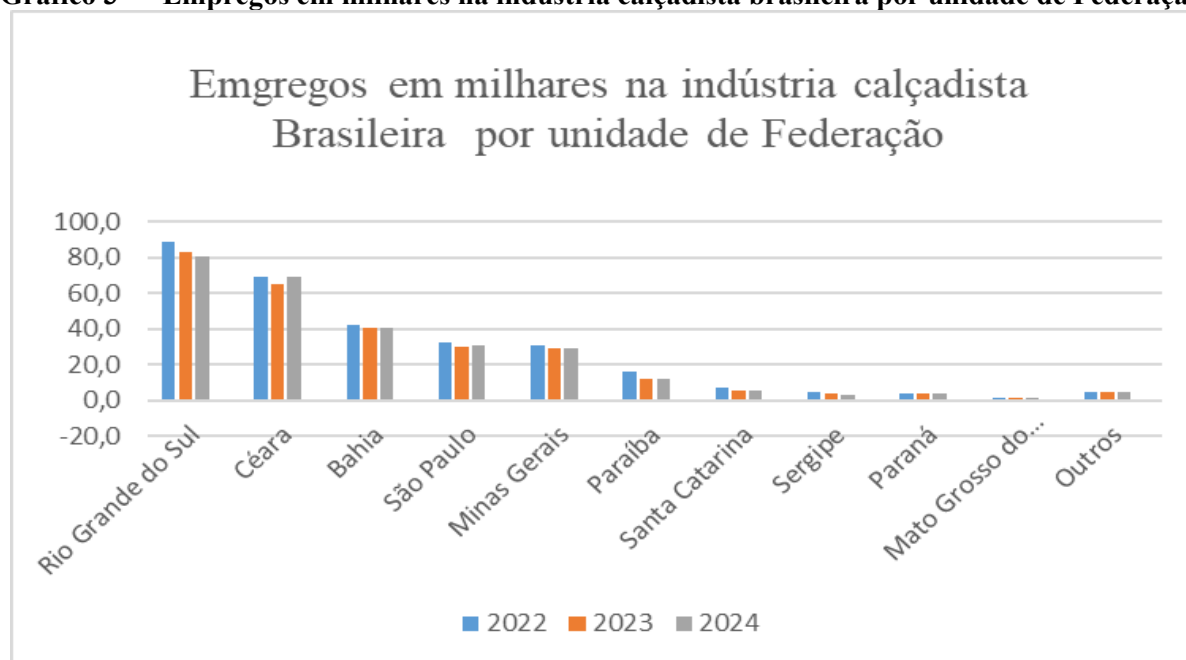
A persistência das diferenças salariais entre Sul e Nordeste no setor calçadista não se explica apenas pela inexperiência sindical na Bahia, mas também pela forma como as empresas

se valem das desigualdades regionais para reduzir custos e minar resistências. No interior baiano, sindicatos como o SINTRACAL, criado em 2000, operam em um contexto de dependência econômica local, com menor tradição sindical e com forte poder patronal. Nesse cenário, o deslocamento da produção funciona como estratégia de exploração: combina mobilidade geográfica, precarização e manutenção da subordinação histórica do Nordeste, preservando desigualdades regionais e intensificando a desigualdade social (IBGE, 2024).

A dirigente Arlete Silva Santos, em entrevista realizada em maio de 2024, reconhece também o aspecto positivo da instalação da indústria calçadista em Ipirá, sobretudo para a juventude local:

Os pontos positivos eu vejo mais em relação ao primeiro emprego, do primeiro emprego, porque muitos dos nossos jovens [...].
Na minha realidade, em Ipirá, nossos jovens geralmente chegavam aos dezoito anos, não tinham emprego suficiente na cidade.
Já havia muitas meninas se prostituindo, muitos jovens indo para o mundo das drogas.
Então, não tinham o que fazer: iam para a praça fazer coisa errada.
Depois da chegada da indústria de calçados, passaram a surgir os primeiros empregos, as primeiras oportunidades.
E muitos desses jovens que eu via na rua, eu vi trabalhando, mudando de vida, mesmo ganhando pouco.
Então, positivo foi a transformação na vida desses jovens, a dignidade com esse primeiro emprego. (Informação verbal por Arlete Silva Santos, presidente sindical. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Essa fala confirma o papel das fábricas como portas de entrada para o mercado de trabalho formal e como elementos estruturantes de uma nova identidade operária, especialmente entre jovens da classe trabalhadora. Conforme indica o Gráfico 3, a Bahia ocupou a terceira posição, entre 2022 e 2024, na geração de empregos na indústria calçadista.

Gráfico 3 — Empregos em milhares na indústria calçadista brasileira por unidade de Federação

Fonte: Elaboração da autora conforme dados da RAIS, Novo Caged/Abicalçados (2025).

No Gráfico 3, verifica-se que a Bahia gerou 42.500 empregos em 2022, 41.000 em 2023 e 40.900 em 2024, figurando entre os estados com maiores valores na amostra e mantendo relativa estabilidade ao longo dos três anos. Embora o estado tenha registrado queda de 0,4% na geração de empregos na indústria calçadista entre 2022 e 2024, manteve-se na terceira posição do *ranking* nacional.

Em 2024⁵⁴, alguns municípios baianos se destacaram no cenário nacional como geradores de empregos na indústria de calçados: Santo Estêvão ficou em 12^a, com cerca de 6 mil empregos; Vitória da Conquista, na 19^a posição, com 4 mil; Jequié, na 23^a colocação, com 3,3 mil; e Itaberaba, na 25^a, também com 3,3 mil postos de trabalho.

Apesar disso, o cenário revela contradições complexas: embora eleve a economia regional e gere ocupações em cidades de porte médio, mantém traços históricos da indústria de calçados, como baixos salários, alta rotatividade e trabalho precarizado. Ademais, acarreta uma dependência financeira de poucos grupos empresariais, o que fragiliza a região frente a crises e reestruturações produtivas. Nesse panorama, a líder sindical Arlete Silva Santos chama atenção para os entraves dessa inserção, alertando para os efeitos nocivos que o setor pode causar à saúde dos operários e das operárias:

A parte negativa, a meu ver, para o município, é na área da saúde.

⁵⁴ ABICALÇADOS, 2025.

A saúde ficou muito precarizada, porque são muitos doentes com depressão, crise de ansiedade, LER/DORT, problemas de saúde ligados ao trabalho em si.

Hoje, em Ipirá, a fábrica foi embora e entrou outra no lugar, mas deixou um legado de mulheres doentes, homens doentes, pessoas sem nenhuma condição de voltar ao mercado de trabalho, que ficaram aí nas mãos de Deus e da Previdência, lutando para sobreviver.

Então, a parte negativa tem outras, mas, para mim, na minha visão como sindicalista e enquanto trabalhadora, é a saúde do trabalhador.

É muito precarizada, porque o município não suporta dar assistência, e as fábricas, no geral, chegam na cidade, na localidade, sem cunho social nenhum. Os contratos delas são todos para obter vantagem, para obter mão de obra barata, com a maior isenção de impostos possível, explorando de todas as formas, de graça, por parte do governo local.

E elas não têm responsabilidade social nenhuma com o município.

Aí, quando vão embora, deixam o trabalhador doente, com direitos trabalhistas lesados, e o sindicato que se vire para lutar e recuperar.

A nossa realidade é essa aqui em Ipirá.

Aí a fábrica fechou, foi embora, e a gente teve que lutar.

O município ficou aí perdido, e nós é que tivemos que lutar pelo direito do trabalhador e trazer outra fábrica. (Informação verbal por Arlete Silva Santos, presidente sindical. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Arlete Silva Santos expõe um aspecto central do modo de produção capitalista no interior da fábrica ao relacionar más condições de trabalho e adoecimento. Ao mencionar o aumento de doenças ocupacionais, como LER/DORT, e de problemas de saúde mental, a sindicalista evidencia que esse sistema, além de extrair a força de trabalho, compromete a saúde física e mental de operários e operárias. Tal situação revela a lógica da acumulação capitalista, na qual o lucro se impõe e a segurança do trabalhador tende a ocupar lugar secundário, sobretudo quando se intensifica o ritmo de trabalho e se ignora o bem-estar de funcionários e funcionárias.

Ademais, ao caracterizar a saúde como um dos pontos mais críticos da jornada fabril, Arlete Silva Santos indica que as condições de trabalho se tornaram palco de conflito entre a ambição do capital e as necessidades humanas. Essa observação ressalta a urgência de medidas políticas e sindicais que assegurem ambientes mais favoráveis, supervisão social e normas eficazes de proteção à saúde de trabalhadoras e trabalhadores. Caso contrário, tende-se a agravar a vulnerabilidade social e econômica desses (as) trabalhadores (as) e a enfraquecer a capacidade de luta e de organização coletiva.

Após finalizar seu relato, Arlete Silva Santos ressalta o descaso governamental que atinge municípios como Ipirá. Com o encerramento das atividades fabris, essas localidades enfrentam problemas sociais e financeiros, visíveis na crise dos serviços de saúde, no adoecimento da população e na sobrecarga dos sindicatos. Esse cenário explicita o impacto de

estratégias de transferência industrial que maximizam o uso da força de trabalho sem considerar suas consequências sociais. Fraser (2024, p. 43) oferece sustentação para essa leitura ao apontar a separação institucional entre os âmbitos “econômico” e “político”, elemento-chave no capitalismo atual: a dissociação desloca temas econômicos para fora da esfera política. Por outro lado, tal separação facilita a atuação do capital em um espaço globalizado e com menor regulação estatal, o que fomenta a exploração e agrava o abandono social em localidades como Ipirá.

Complementando essa perspectiva, Jeane Costa dos Santos afirma que:

[...] para a indústria de calçados aqui é um paraíso. Logisticamente é bom, em todos os sentidos.

Mas o pessoal aqui também começou as mobilizações, porque eles vieram para cá e, logo assim, houve mobilização em Itapetinga, que foi em 1999, antes da gente.

Meses antes, eles se mobilizaram em Itapetinga e fundaram o sindicato lá; e o segundo foi o nosso.

Depois veio o de Itabuna, o SINTRATEC. A gente não tem relação com esse sindicato, eles são de outra central.

Ao todo, de calçados na Bahia, são cinco.

Tem o sindicato de Ipirá, que a presidente é uma mulher, em Ipirá.

Feira de Santana não tem sindicato de calçados. Feira de Santana tem o sindicato de confecção e vestuário. Calçado, não.

Também eu não conheço a indústria de calçados lá. Se tiver, é coisa muito pequena que a gente nem sabe.

Também lá não é nossa base, não é a base do SINTRACAL, não.⁵⁵ (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024). (Informação verbal por, Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A dirigente afirma que, apesar dos avanços e da constituição de cinco sindicatos do setor calçadista no estado da Bahia, trabalhadores e trabalhadoras não obtêm o reconhecimento devido. Mesmo com logística favorável para a indústria, persiste discrepância salarial em relação a estados da região Sul. Para Antunes (1989), contudo, a existência de vários sindicatos de uma mesma categoria e base territorial pode promover divisionismo e enfraquecer a luta coletiva.

No caso do setor calçadista baiano, essa fragmentação torna-se particularmente relevante, pois a existência de várias unidades sindicais não tem garantido maior representatividade nem mobilização efetiva da força de trabalho. Nesse sentido, o divisionismo pode favorecer as empresas: ao fragmentar a classe trabalhadora, amplia-se a dispersão no

⁵⁵ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Jeane Costa dos Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 04/05/ 2024.

cenário sindical e se facilita o alcance de interesses capitalistas, dificultando a formação de coesão política capaz de enfrentar a mobilidade do capital e a precarização do trabalho.

A líder Valmirene Viana Silva também enfatiza sua oposição à discrepância de salários na área:

De positivo, são as oportunidades de estar trabalhando.

O ponto negativo é a mão de obra barata, porque, no nosso ramo e em outros estados, a mão de obra é paga melhor, e aqui na Bahia, não. A mão de obra é mais barata, entendeu?

Mas, assim, da fábrica eu não posso falar: ela é pontual, paga direitinho, mas a mão de obra dela aqui é barata em relação ao Rio Grande do Sul e a São Paulo.

E não é só aqui na Bahia: ela está no Brasil, na Argentina e trabalha com exportação para os Estados Unidos, Coreia, Japão... são para todos os países. Ela importa, a gente trabalha com exportação: mandamos a borracha já pronta, o EVA já pronto, para outros países.

A gente faz uma parte e manda para Santo Estevão, para esses núcleos da Bahia, como Santo Antônio de Jesus.

Cada cidade que tem DASS é para fazer uma parte do tênis; por exemplo, a gente trabalha com EVA e borracha.

Eu trabalho com a parte da borracha, e já tem uma parte do pessoal que trabalha com EVA. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva, dirigente sindical. Entrevista realizada em 04/05/2024).

Essa fala mostra que a sindicalista reconhece as oportunidades decorrentes da instalação das indústrias no estado, como a inserção de trabalhadores no mercado formal, e, ao mesmo tempo, evidencia contradições desse modelo. Ao mencionar a presença da empresa DASS no Brasil, na Argentina e em outros mercados, bem como as exportações para países como Estados Unidos, Coreia e Japão, Valmirene Viana Silva aponta o caráter transnacional da empresa (Fraser, 2024) e sua capacidade de mobilidade produtiva, que possibilita fragmentar etapas do processo para reduzir custos e maximizar lucros.

Nesse contexto, a distribuição das atividades revela uma produção desarticulada, na qual cada unidade se concentra em apenas uma parte do processo de fabricação, sob a influência das decisões estratégicas da empresa. Além disso, as localidades permanecem dependentes do capital transnacional, como destaca a autora.

Valmirene Viana Silva ainda denuncia práticas de assédio nas fábricas:

No começo foi meio complicado, porque, assim, o assédio moral lá dentro é muito grande, o abuso deles ali dentro.

Antigamente era mais, hoje é menos, entendeu.

Então, assim, eles fazem você chorar mesmo.

Os coordenadores, líderes, eles acham que têm o direito de humilhar, de fazer você chorar.

Assim, no começo, para mim, foi difícil, porque eu trabalhei num setor onde era muita química, borracha, solvente, *prime*. [...].

Eu passava mal quase todos os dias.

Todo dia eu estava no ambulatório, porque minha pressão estava lá em cima. Pressão que chegou um dia a estar em 19, aí eu comecei a ter crise de ansiedade. [...].

Depois eu fui para borracha [...], mas eu aprendi a me defender contra os abusos morais.

Eu comecei a entender o que era abuso moral e os abusos psicológicos e a me defender contra aquilo.

(Informação verbal por Valmirene Viana Silva, dirigente sindical. Entrevista realizada em 04/05/2024).

Esse relato evidencia a dimensão subjetiva da exploração, ao mostrar como sofrimento e abusos se articulam às táticas de poder no interior da fábrica. A disciplina e a obediência são impostas não apenas pela intensificação da exploração da força de trabalho, mas também por mecanismos que buscam degradar a subjetividade, minando autoestima e resistência. A naturalização da violência e o silenciamento funcionam como formas de controle patronal; contudo, encontram limites na resistência individual e coletiva. Assim, a disputa entre capital e trabalho manifesta-se tanto na produção material quanto na consciência subjetiva.

A ideologia dominante tende a legitimar e a normalizar essas práticas, fazendo com que cenários violentos pareçam normais no ambiente de trabalho. Nesse contexto, Viana (2020, p. 95) afirma que “a dominação aliada à opressão e à exploração são responsáveis por transformar as diferenças em desigualdades e o capital se aproveita disso para estabelecer vínculos de trabalho ainda mais frágeis para as mulheres da classe trabalhadora”, sobretudo em períodos de crise.

Valmirene Viana Silva prossegue, relatando que:

As pessoas que estavam em cargos de chefia gritavam, apontavam o dedo no rosto do trabalhador e o ameaçavam, faziam com que o operário e a operária pedissem demissão, dizendo que seriam demitidos por justa causa.

Relatou ainda que isso acontece, mas não tão frequentemente como antigamente, porque está abolindo mais essa prática. [...].

Eu já fiz várias denúncias contra ele, e há uma gerente também [...]. Ela é arrogante, eu a coloquei no lugar dela direitinho, e tem um também que eu coloquei no lugar. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva, dirigente sindical. Entrevista realizada em 04/05/2024).

Nesse sentido, Bukharin e Preobrazhenski (2008) esclarecem que o domínio do capital se amplia quando operárias e operários são lançados ao desemprego, compondo uma reserva de força de trabalho. A existência desse exército de reserva, associada à escassez de empregos, cria

condições para intensificar a dependência e a opressão sobre a classe operária, ampliando a possibilidade de auferir maiores lucros.

O relato da dirigente Valmirene Viana Silva também evidencia a relevância de uma ação sindical combativa para proteger a saúde mental e os direitos dos trabalhadores. Mesmo diante de limitações impostas pelo poder patronal e por uma cultura autoritária que ainda permeia as fábricas, a atuação sindical aparece como resposta às práticas de assédio, contribuindo para criar mecanismos de defesa e construir espaços de resistência. A experiência relatada indica que a luta sindical ultrapassa questões salariais ou contratuais: envolve também a defesa da dignidade e da subjetividade dos trabalhadores diante das formas atuais de exploração.

Conforme Nascimento (2016), no setor de calçados em Itapetinga (BA), a situação das mulheres trabalhadoras assumiu contornos mais degradantes. Elas eram submetidas a longas jornadas, por vezes superiores a oito horas, recebiam apenas um salário-mínimo e não contavam com apoio médico, além de sofrerem descontos salariais relativos a transporte e alimentação. Relatos de operárias demitidas apontam quadro de abusos, como assédio moral e sexual, ameaças e chantagens de chefes, utilizados para manter funcionárias coagidas. Um caso documentado pela autora ilustra essa vulnerabilidade: entre 21 mulheres entrevistadas, uma estava grávida de um desses funcionários que, após o fechamento da fábrica, abandonou a cidade, evidenciando condição extrema de exposição e fragilidade das operárias.

O relato de Jeane Costa dos Santos, que também participou desta pesquisa, destaca como a exploração se manifesta no cotidiano fabril, especialmente por meio do tempo de trabalho não remunerado. Ela relatou que iniciou como costureira e foi notada pelas chefias em razão do bom desempenho, destacando-se pela rapidez e qualidade do trabalho, equivalentes às de colegas com mais tempo de serviço. Após cerca de oito meses, foi retirada da costura e passou a atuar como “curinga”⁵⁶, desempenhando diversas atividades no setor de costura e chegando a atuar também no corte, com menor presença na montagem. Segundo a sindicalista, conheceu praticamente todas as etapas pelas quais o calçado passa e, no corte, aprendeu parte dos processos. Ao circular pela fábrica, tornou-se conhecida e respeitada pelos colegas e, além disso, era incumbida de realizar consertos de sapatos com defeitos.

[...] Então, hoje, quem está na indústria de calçados, que chega nesse nível de ser conserteira, é um nível bom.
Infelizmente, não tem mudança de salário, porque o salário não é diferenciado na indústria.

⁵⁶ “[...] O curinga ele faz, ele aprende de tudo um pouco no setor da costura e até mais. Vai na montagem, vai no corte [...]” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Todo mundo é multioperador, e o salário é o mesmo. Mas, se fosse diferenciado, quem está nessa função de conserteiro teria um salário melhor, por conta disso.

Mas eu me virava nos trinta.

Até que eles começaram a conversar com os chefes, lá, e eles me chamaram para eu ir fazer a experiência, lá, como auxiliar de setor.

Aí, eu ia mudar de faixa, ia receber um salário melhor, e eu fiquei um período de uns oito meses, mais ou menos, nesse setor.

E lá, pelo período que eu fiquei, já era para ter mudado logo, mas eu acabei ficando.

Ali, eu circulava em todos os setores da fábrica, e o pessoal gostava de mim. Chegou um tempo que precisava fazer hora extra; aí, para não receber um não dos trabalhadores, os chefes pediam para mim pedir às pessoas, e eles não me negavam.

Eu pedía com jeitinho, o pessoal não negava.

Então, chegou nesse nível⁵⁷ (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

No relato da sindicalista, evidencia-se que, além da exploração da carga horária e da exigência de multifuncionalidade sem a devida compensação salarial, emerge um aspecto central das relações entre capital e trabalho: a negociação de horas extras por meio de mecanismos informais de barganha, nos quais a consciência de classe e a atuação de lideranças coletivas assumem papel estratégico.

Quando Jeane Costa dos Santos é encarregada de solicitar horas extras aos colegas, ela se vê em situação delicada, atuando como intermediária entre gerência e funcionários. Embora a ação possa ser lida como liderança, ela também evidencia os limites da negociação no interior da fábrica. As expressões “pedir com jeitinho” e “não negar” indicam dinâmica de poder desigual e certa naturalização da pressão cotidiana. Nesse contexto, trabalhar horas a mais não se apresenta como escolha plenamente livre, mas como consequência de fatores, como: pressão financeira, receio de represálias e fragilidade do apoio coletivo, o que dificulta a recusa. Dessa forma, amplia-se o controle do empregador sobre a rotina de trabalho.

Esse cenário evidencia fragilidade da consciência de classe organizada e da resistência coletiva, uma vez que a atuação da líder ocorre em ambiente no qual o controle capitalista tende a desmobilizar formas mais eficazes de oposição, dividindo trabalhadores e naturalizando a ampliação do tempo de trabalho não remunerado. A ausência de negociação formal e coletiva sobre horas extras agrava a deterioração das condições de trabalho, transferindo custos da produção para os próprios trabalhadores. De modo informal, esses sujeitos acabam assumindo

⁵⁷ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Jeane Costa Santos, em entrevista concedida para este estudo em 14/05/2024.

parte da gestão dessa sobrecarga, o que compromete a solidariedade de classe, característica tensionada no modelo de acumulação flexível⁵⁸ (Harvey, 2004).

A experiência relatada revela que a reprodução da mais-valia não decorre apenas da pressão direta do capital. Em determinadas situações, trabalhadores internalizam mecanismos de controle e barganha que podem atuar como instrumentos de cooptação e divisão da classe. Quando a consciência de classe e a liderança sindical estão ausentes ou enfraquecidas, abre-se espaço para que o capital maximize a exploração, reduza resistências e amplie a apropriação do trabalho não compensado.

Nesse sentido, torna-se importante examinar a multifuncionalidade do trabalhador multiskill no toyotismo e a intensificação das jornadas de trabalho por intermédio de horas extras. Além disso, considerar a dimensão política emaranhada nessas relações laborais não se trata apenas de reorganização técnico-produtiva, mas de contradições, conflitos e negociações no interior da classe operária (Harvey, 2004).

Com base no depoimento da sindicalista, percebe-se que o capital recorre a diferentes estratégias para ampliar a extração de mais-valia. Em virtude dessas peculiaridades, obtém crescimento rápido e acumulação de lucros, pois, quanto maior o lucro, maiores os ganhos do capitalista. Nesse ínterim, estabelece-se uma corrida pelo lucro, uma vez que ele se configura como motor da produção capitalista (Bukharin; Preobrazhenski, 2008).

Essa lógica torna-se evidente na indústria de calçados, em que a adoção do banco de horas converteu-se em ferramenta central de intensificação do trabalho. Nas palavras de Jeane Costa dos Santos, dirigente sindical entrevistada em 14 de maio de 2024:

[...] Na indústria calçadista, passou a existir também o banco de horas, o qual pode ser: hora positiva, hora negativa.
Quando ele está positivo? Quando o trabalhador produz. [...].
A indústria de calçados tem momentos: janeiro, fevereiro e março. A produção dela cai um pouco, porque quem tinha que gastar gastou em novembro e dezembro, no final de ano.
Nesse período, tem uma redução; depois tem um aumento, que é de abril para junho; quando chega agosto, reduz.
Então, nesses períodos que reduz, a empresa cai a produção [...].
Então, quando acontece de cair a produção, a empresa, às vezes, precisa parar, ou dar férias, ou liberar o pessoal para ficar em casa e pagar o salário normal. Quando vier a produção, vier pedidos, ela usa aquele período que a pessoa ficou em casa [...].
Então, assim, quando ela está no pico, trabalha horas a mais e vai guardar.
No nosso setor, funciona assim: quando está fraco, fica em casa e recebe normal; mas, quando precisa, tem que vir, porque recebeu e vai ter que produzir. [...].

⁵⁸A acumulação flexível “é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e padrões de consumo” (Harvey, 2004).

Então, nos momentos de pico, trabalha sábado e horas a mais para poder dar conta do que foi pedido; e, quando não tem, fica em casa.

Antes, não: quando tinha muitos pedidos, o trabalhador era contratado para trabalhar sábado e recebia hora extra, hora normal, mais 50%.

Agora, com o banco de horas, não tem mais.⁵⁹ (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Essa declaração revela como o banco de horas se configura como ferramenta que flexibiliza a jornada e transfere para trabalhadores os riscos da produção sazonal. À primeira vista, pode parecer estratégia de preservação de empregos em períodos de baixa demanda. Contudo, ao suprimir o pagamento de horas extras e substituí-lo por compensação posterior, o banco de horas tende a ampliar a exploração da força de trabalho. Nesse arranjo, a flexibilidade atende prioritariamente aos interesses empresariais, aumentando o lucro, sem necessariamente garantir segurança aos trabalhadores.

Na lógica da produção enxuta e do modelo *just-in-time*, o tempo do trabalhador passa a ser administrado de acordo com as oscilações da demanda, tornando-se mais adaptável e passível de controle (Harvey, 2004). O salário fixo, nessas situações, contribui para encobrir o esforço adicional, tornando-o menos visível e, em certa medida, naturalizado.

Esse gerenciamento do tempo mostra-se funcional à busca pela mais-valia relativa. Como afirma Marx (2017), ele eleva a produção diária, mas exige disponibilidade quase total do trabalhador, reduzindo a possibilidade de organização da vida pessoal e familiar. Bukharin e Preobrazhenski (2008) observam que esse processo reforça o poder do capital, pois se vale de demissões para formar um exército industrial de reserva, mantendo dependência e opressão, sustentáculos da superexploração.

Nesse cenário, as mulheres operárias enfrentam ainda formas específicas e estruturais de opressão de gênero, que se sobrepõem à exploração comum a todos os trabalhadores. As desigualdades salariais, os mecanismos sutis de dominação e as práticas discriminatórias são agravadas pelas relações hierárquicas desiguais que permeiam o processo produtivo. A fala da sindicalista Arlete Silva Santos denuncia com clareza essas violências, muitas vezes naturalizadas ou silenciadas no cotidiano fabril:

A mulher em chão de fábrica é muito propícia ao assédio sexual, moral, psicológico.

Ela sofre muitas violências, às vezes veladas, silenciosas.

Ela sofre muito, e no financeiro também [...].

A gente tem uma convenção coletiva.

A convenção coletiva está equiparada no salário base.

⁵⁹ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Jeane Costa dos Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 14/05/ 2024.

Porém, salário de chefia, de pessoas que assumem cargo de liderança, a gente não consegue, porque é política da empresa.

A empresa é que vai dizer o salário, mas a gente observa que, quando é uma mulher assumindo um cargo, ela ganha um salário; quando é um homem no mesmo cargo, é outro.

A gente começou a combater isso quando a gente descobriu [...].

Hoje é real, porque eu passei a ter acesso a todos os dados da folha salarial da empresa.

Realmente, as mulheres ganhavam um salário diferente dos homens. (Informação verbal por Arlete Silva Santos, presidente sindical. Entrevista realizada em 22/10/ 2024).

A experiência de Arlete Silva Santos ilustra como as desigualdades de gênero persistem nas empresas e os desafios que ainda precisam ser enfrentados. Mesmo com convenções coletivas que estabelecem igualdade no salário-base, a discriminação salarial em cargos de liderança, frequentemente justificada por uma suposta autonomia empresarial na definição de funções, contribui para a manutenção de hierarquias de gênero e evidencia limites da negociação coletiva diante de uma lógica empresarial atravessada por valores patriarcais. A denúncia também evidencia a importância do acesso à informação e da atuação sindical para expor e combater práticas discriminatórias.

Dando continuidade ao seu relato, Arlete Silva Santos aprofunda essa análise ao afirmar:

Na base, essa diferenciação salarial pode continuar existindo, pois a base é grande e não se consegue acompanhar tudo.

Além disso, muitas mulheres se conformam com o salário inferior, mesmo exercendo a mesma função do homem.

Não abrem a boca para dizer: olha, eu não estou satisfeita com o vizinho aqui, que é um homem que está fazendo o que eu faço e está ganhando melhor que eu. [...].

Existem muitas barreiras que precisam ser derrubadas pelas mulheres, como o preconceito dentro do chão de fábrica no que tange à remuneração de homem e mulher, pois ainda não há uma paridade de igualdade.

(Informação verbal por Arlete Silva Santos, presidente sindical. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A fala de Arlete Silva Santos evidencia a persistência de desigualdade enraizada e institucionalizada no mercado de trabalho, perceptível no cotidiano fabril. Ao analisar diferenças salariais entre homens e mulheres nas mesmas funções, a situação expõe discriminação e revela barreiras que dificultam mudanças. O silêncio, o medo e a conformidade com a desigualdade ainda se fazem presentes. Sua análise indica a necessidade de reforçar a ação coletiva e a mobilização para superar essa inércia e construir ambiente de trabalho mais equitativo.

O reconhecimento de que “a base é grande e não se consegue acompanhar tudo” aponta a dificuldade de fiscalizar e denunciar discrepâncias salariais, o que favorece sua manutenção. Além disso, o silêncio das mulheres diante da desigualdade, descrito como conformismo, pode ser compreendido como efeito de contexto de opressão: medo de retaliação, falta de informação ou internalização de valores patriarcais que naturalizam a desvalorização do trabalho feminino (Lerner, 2019).

Arlete também aponta que o preconceito no próprio ambiente de trabalho constitui uma barreira central. Isso evidencia que a desigualdade salarial vai além de uma questão estritamente econômica: ela se articula a dimensões culturais e sociais, ligadas à manutenção de estereótipos de gênero e à discriminação explícita ou sutil contra as mulheres.

A ausência de paridade salarial evidencia que políticas públicas e práticas institucionais ainda não são suficientes para assegurar igualdade formal e material entre homens e mulheres. Para avançar, é necessário que, além de reformas legais, se promova conscientização coletiva entre mulheres trabalhadoras e se fortaleçam sindicatos e espaços de representação, a fim de desconstruir normas e preconceitos que alimentam essa desigualdade.

A sindicalista também destaca a sub-representação feminina nos cargos de liderança:

Quando o assunto é gerente de setor, é mais homem.
Gerente geral tem uma mulher. Nunca tem uma mulher aqui em Ipirá, em nenhuma das fábricas. [...].
No RH, sim, porque é para as mulheres organizarem tudo. No RH estão as mulheres.
Agora, no cargo mais poderoso, de dar ordens, de tocar e de aparecer, é o homem que fica.
As mulheres estão dentro do RH, estão gerenciando a parte da folha, contratação, mas a decisão está com o gerente geral, ele que decide.
Dentro da produção, tem os segmentos que lideram homens e mulheres.
As mulheres estão liderando esteira e costuras.
As montagens são mais masculinas, a costura é mais feminina, mas o líder daquele setor maior é o homem. (Informação verbal por Arlete Silva Santos, presidente sindical. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A atual organização hierárquica nas fábricas solidifica o predomínio masculino nas decisões importantes, destinando às mulheres papéis secundários ou de liderança restrita. Essa hierarquia, moldada tanto pelas necessidades da produção quanto pelas convenções de gênero, reserva aos homens os lugares de destaque e poder.

A dirigente Jeane Costa dos Santos confirma essa análise:

As mulheres, até hoje, ficam mais na costura. [...].

O que a gente ouve cá fora é que as mulheres se queixam, porque a costureira acha que devia ser mais qualificada, porque o posto-chave do sapato é a costura.

É a montagem da costura ali.

E, infelizmente, não tem a diferenciação, nem da costura nem nada.

Os homens ficam mais na montagem, mais no corte, esses dois setores.

Não na costura, que tem mais detalhe.

Então, assim, até o costurar em si é mais detalhoso; por isso é que tem mais mulheres na parte da costura.

Na confecção da Dass, também.

A Dass tem uma unidade de confecção aqui; a maioria são mulheres.

(Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024). (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Essa narrativa mostra como a divisão sexual do trabalho na fábrica opera e como se naturalizam supostas “habilidades femininas”. Nesse processo, desvalorizam-se funções desempenhadas por mulheres, como a costura, mesmo sendo essenciais para a montagem do produto final.

Carlone (2007, p. 44) confirma essa afirmação ao descrever quatro etapas básicas da produção na indústria calçadista:

i) Concepção e modelagem: Nesta etapa os modelos que serão produzidos são concebidos por meio de criação própria da empresa, adaptação de modelos de concorrentes internacionais ou domésticos ou simples imitação de modelos já existentes no mercado. Em seguida, os modelos concebidos passam pela modelagem, que é responsável por conferir manufaturabilidade aos produtos. Nesta etapa de modelagem é possível encontrar no Brasil mão-de-obra de elevadas qualificações, como comprova a capacidade da indústria brasileira em produzir calçados de boa qualidade e com preços baixos.

ii) Corte: Nesta etapa os materiais definidos pela modelagem são cortados para posterior montagem. O corte dos materiais é realizado para conformação das duas partes principais do calçado: cabedal, que consiste na sua parte superior, e solado. Quando se trata de alguns materiais plásticos, o solado não passa pelo corte, pois é injetado na forma final em que vai compor o calçado.

iii) Montagem: Nesta etapa as duas diferentes partes do calçado, solado e cabedal, são montadas para compor o produto final. A etapa inclui os procedimentos de costura (também chamado de costura manual) e pesponto, que requerem grandes contingentes de mão-de-obra. Por conta, sobretudo, das etapas de costura e pesponto, a indústria de calçados é uma grande empregadora de trabalhadores (em que pesem os baixos salários), o que a confere um caráter trabalho-intensivo.

iv) Acabamento: Nesta etapa os calçados montados são acabados e recebem os últimos materiais, como fivelas, enfeites, cadarços e outros materiais voltados ao adorno do produto. Por fim, são embalados e expedidos aos canais de distribuição.

Com base nas etapas descritas por Carlone (2007), a montagem dos calçados envolve procedimentos de costura e pesponto, demandando grande contingente de força de trabalho a

baixo custo. Ao contrapormos essa descrição aos relatos de Jeane Costa dos Santos, observa-se que muitas mulheres no setor calçadista se concentram na costura, atividade considerada mais detalhista por ser um trabalho manual; enquanto homens se concentram mais no corte. Essa realidade também se estende às indústrias de confecção, nas quais predominam mulheres. A concentração feminina em funções manuais e repetitivas confirma que o capital tende a feminizar postos de trabalho mais baratos e subordinados, mantendo homens em funções mais valorizadas e, frequentemente, em posições de comando da produção.

Essa realidade também se confirma em dados: a indústria calçadista movimentou R\$ 37,3 bilhões em 2024, e 2,8% desse montante (R\$ 1,03 bilhão) corresponderam aos serviços de produção, como ateliês. Embora tenha havido recuo de 0,1% nessa fatia em relação a 2023 e queda de 1,4% em relação ao ano anterior, a costura manteve-se como principal serviço, respondendo por 63,4% do valor total dos serviços na produção calçadista. A diminuição foi diluída entre outros serviços, com ênfase para o pré-fabricado, que correspondeu a 17,3% do montante⁶⁰.

Neste cenário, Joan Scott (1995) defende que discursos que naturalizam disparidades sociais e econômicas constroem e legitimam relações de gênero, mascarando a lógica de poder subjacente. A suposta habilidade manual, assim, serve para justificar o menor valor atribuído ao trabalho feminino nas fábricas de calçados; nesse contexto, desigualdade salarial e assédio continuam sendo banalizados.

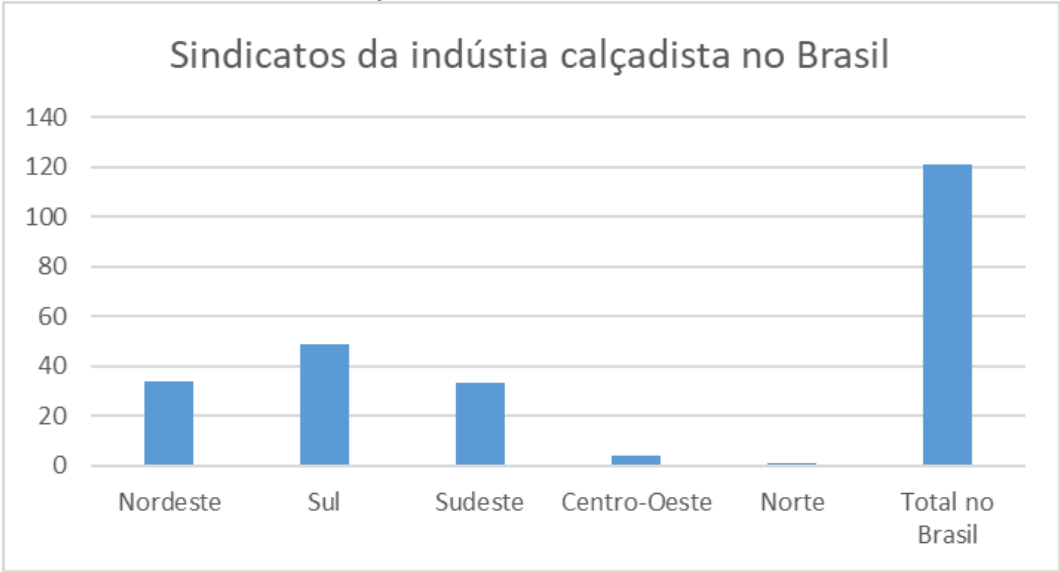
As entrevistas revelam que a formação da classe operária calçadista na Bahia foi fortemente influenciada por contradições do capitalismo contemporâneo, articuladas à exploração de gênero. A alta concentração de mulheres em funções menos valorizadas, assim como baixos salários, precarização da saúde, assédio e desigualdade de oportunidades evidenciam a urgência de medidas sindicais e políticas públicas capazes de combater, simultaneamente, exploração de classe e opressão de gênero.

4.3 Constituição dos sindicatos calçadistas

No Brasil, existem atualmente aproximadamente 18.306 sindicatos ativos, dos quais 121 pertencem à indústria calçadista (Brasil, 2024), como pode ser visualizado na Gráfico 4.

⁶⁰ABICALÇADOS, 2025.

Gráfico 4 — Sindicatos da indústria calçadista no Brasil



Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (Brasil, 2024).

Conforme o Gráfico 4, a região Sul possui o maior número de sindicatos calçadistas (49), seguida pelo Nordeste (34) e pelo Sudeste (33). Em seguida, aparecem Centro-Oeste (04) e Norte (01). Esse quadro se relaciona à reestruturação produtiva do setor calçadista e ao deslocamento de indústrias das regiões Sul e Sudeste para o Nordeste (Junior; Sampaio, 2020), o que contribuiu para a constituição de sindicatos calçadistas na região Nordeste, hoje entre as três regiões brasileiras com maior concentração dessas entidades (Brasil, 2024).

Nas Tabelas 7, 8 e 9, observa-se a distribuição desses sindicatos nas três regiões por unidade federativa, bem como o percentual de homens e mulheres na presidência dessas instituições.

Tabela 7 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Sul e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo

Unidades Federativas	Sindicatos ativos	Sindicatos da indústria calçadista	Ocupação de cargo presidencial por homens e mulheres	% ocupação de cargo presidencial por sexo
Paraná (PR)	1.398	-	-	-
Santa Catarina (SC)	1.189	13	10 homens/3 mulheres	77% masculino/ 23% feminino
Rio Grande do Sul (RS)	1.621	36	30 homens/ 6 mulheres	83%% masculino/ 17% feminino
Total na região	4.208	49	40 homens/ 9 mulheres	82% masculino/ 18% feminino

Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (Brasil, 2024).

O Rio Grande do Sul apresenta maior número de instituições sindicais (36) e o menor percentual de mulheres na presidência (17%). Em seguida, Santa Catarina registra 13 sindicatos, com 23% de mulheres ocupando o cargo presidencial. O Rio Grande do Sul está entre os três maiores produtores de calçados, ocupando a segunda posição, com participação de 23,9%; e, desde 2021, vem ampliando sua representatividade nacional (Abicalçados, 2024)⁶¹.

Tabela 8 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Sudeste e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo

Unidades Federativas	Sindicatos ativos	Sindicatos da indústria calçadista	Ocupação de cargo presidencial por homens e mulheres	% ocupação de cargo presidencial por sexo
Espírito Santo (ES)	425	01	1 mulher	100% feminino
Minas Gerais (MG)	2.033	15	12 homem/ 3 mulheres	80% masculino/ 20% feminino
Rio de Janeiro (RJ)	944	02	1 homem/ 1 mulher	50% masculino/ 50% feminino
São Paulo (SP)	2.589	15	13 homens/2 mulheres	87% masculino/ 13% feminino
Total na região	5.991	33	26 homens/ 7 mulheres	79% masculino/ 21% feminino

Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (Brasil, 2024).

Os estados de Minas Gerais e São Paulo concentram o maior número de sindicatos na Região Sudeste (15). Predominam homens nas presidências dessas instituições; apenas o estado do Rio de Janeiro apresenta paridade de gênero na ocupação do cargo presidencial.

Cintra (2011) evidenciou que fábricas calçadistas no Brasil, como as de Franca (SP), tiveram bases históricas assentadas no masculino, tanto na gestão quanto na oferta de empregos e na fabricação dos produtos. A divisão sexual do trabalho, nesse contexto, produz prejuízos significativos para as operárias.

Conforme Abicalçados (2024), o estado de Minas Gerais⁶² ocupa a quarta posição em termos de produção de pares de calçados, com participação de mercado de 14,3%. E São Paulo aparece na sétima posição, com 5,1%; perdendo duas posições no *ranking* de produção para Bahia e Pernambuco.

⁶¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS. **Relatório setorial indústria de calçados 2024**. Novo Hamburgo, RS: Abicalçados, 2023. Disponível em: <https://abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 22 jan. 2025.

⁶² ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS. **Relatório setorial indústria de calçados 2024**. Novo Hamburgo, RS: Abicalçados, 2023. Disponível em: <https://abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 22 jan. 2025.

Tabela 9 — Sindicatos calçadistas ativos na Região Nordeste e taxa de ocupação de cargo presidencial por sexo

Unidades Federativas	Sindicatos ativos	Sindicatos da indústria calçadista	Ocupação de cargo presidencial por homens e mulheres	% ocupação de cargo presidencial por sexo
Bahia (BA)	1.020	06	4 homens/ 2 mulheres	67% masculino/ 33% feminino
Alagoas (AL)	286	01	1 homem	100% masculino
Ceará (CE)	703	15	12 homens/ 3 mulheres	80% masculino/ 20% feminino
Maranhão (MA)	579	-	-	-
Pernambuco (PE)	636	02	2 homens	100% masculino
Piauí (PI)	456	02	2 homens	100% masculino
Rio Grande do Norte	394	03	3 homens	100% masculino
Sergipe (SE)	302	02	2 homens	100% masculino
Paraíba (PB)	538	03	2 homens/1 mulher	67% masculino/ 33% feminino
Total na região	4.914	34	28 homens/ 6 mulheres	82% masculino/ 18% feminino

Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (2024).

O estado do Ceará⁶³ possui o maior número de sindicatos calçadistas na Região Nordeste, configurando-se no maior produtor de pares de calçados do Brasil em 2023, com participação de 26% no mercado. Nesse mesmo ano, a Paraíba ocupou a terceira posição com 15,1%, e a Bahia, a quinta com 5,7% em participação de mercado (Abicalçados, 2024).

No que diz respeito à proporção de mulheres e homens na presidência das entidades sindicais, constata-se que ainda há desigualdades: homens predominam no cargo. A Bahia, porém, ocupou a segunda posição em número de sindicatos na região e ficou entre os estados com maior percentual de mulheres presidindo essas instituições.

4.3.1 Panorama dos sindicatos calçadistas da Bahia

Com base nos dados do MTE⁶⁴, em 2024 a Bahia abrigava seis sindicatos do setor calçadista: um na capital e cinco em cidades do interior. A sindicalista Jeane Costa dos Santos afirmou que, em 2024, apenas quatro sindicatos do interior continuavam ativos. Essa

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 28 jan. 2025.

informação foi confirmada posteriormente, pois a atualização cadastral do MTE⁶⁵ em 2025 registrou apenas cinco sindicatos ativos: quatro no interior e um na capital.

O Quadro 1, apresentado a seguir, reúne informações sobre os cinco sindicatos que atuam atualmente na Bahia. Nele constam a designação da entidade, o nome do (a) presidente, a central sindical à qual está vinculada, bem como o número de dirigentes registrados.

Quadro 1 — Sindicatos da indústria calçadistas na Bahia

Nomenclatura	Presidente	Central sindical	Nº de dirigentes	Forma de eleição	Localidade da sede
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados de Jequié e Região (SINTRACAL)	André dos Santos	Central Única dos Trabalhadores (CUT)	17 diretores	Por decisão de Assembleia	Jequié
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Beneficiamento de Couro, Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Artefatos de Couro, Calçados, Carteiras, Bolsas de Ipirá (SINDICAL)	Arlete Silva Santos	Central Única dos Trabalhadores (CUT)	13 diretores	Direta	Ipirá
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral dos municípios de Itapetinga, Itambê, Itororó, Potiraguá, Itarantim, Macarani, Firmino Alves, Ibicuí, Iguai e Maiquinique-Bahia (Sindicato de Verdade)	James Santos Alves	Central Única dos Trabalhadores (CUT)	20 diretores	Por decisão de Assembleia	Itapetinga
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral, Meias, Calcinhas, Sutiãs e Confecções em Geral, Produtos Têxteis em	Jeser Cardoso dos Santos	Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB)	20 diretores	Direta	Itabuna

⁶⁵ Id. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 18 set. 2025.

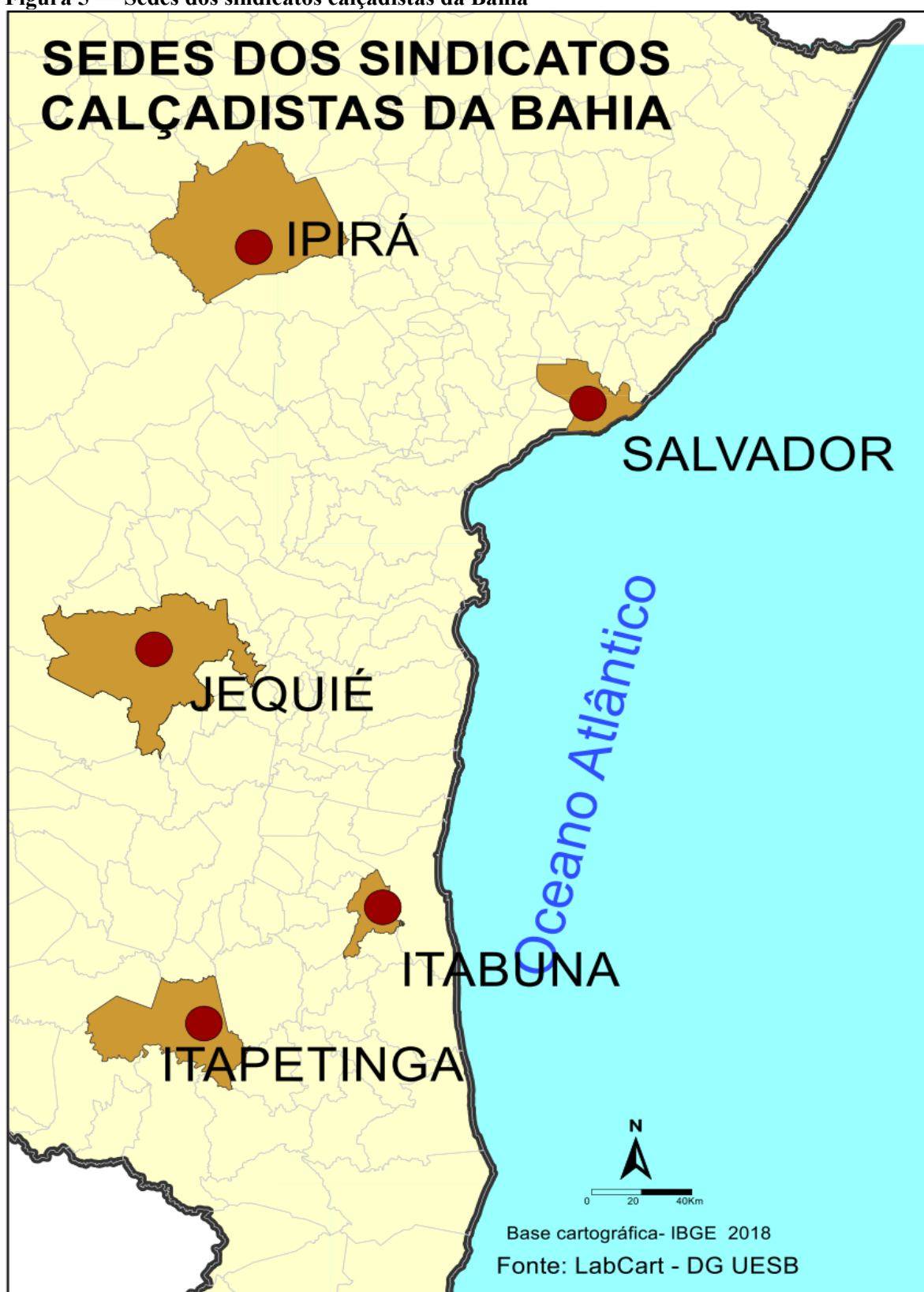
Geral, Produtos do Couro em Geral, Fiação e Tecelagem em Geral, Cordoalha, Estopas, Malharias, Passamarias, Rendas, Tapetes Bolas, Capachos, Barban (SINTRATEC)					
Sindicato da Indústria de Calçados, seus componentes e artefatos no Estado Bahia	Paulo Vicente Bender	-	11 diretores	Por decisão de Assembleia	Salvador

Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (Brasil, 2025).⁶⁶

Os dados evidenciam a diversidade organizativa da categoria, composta por entidades de caráter intermunicipal e municipal, com diferentes filiações sindicais e variados níveis de representatividade. A Figura 5, a seguir, apresenta a localização das sedes desses sindicatos.

⁶⁶ BRASIL. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 18 set. 2025.

Figura 5 — Sedes dos sindicatos calçadistas da Bahia



Fonte: IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/ UESB) e organização de Micksilane Chaves.

A existência de quatro sindicatos calçadistas no interior da Bahia, no caso o Sindicato de Verdade (Itapetinga), SINRATEC (Itabuna), SINTRACAL (Jequié) e SINDICAL (Ipirá), evidencia a diversidade organizativa da categoria no contexto regional.

De acordo com Lisboa (2018), o Sindicato de Verdade, fundado em 1999, marcou o início da organização sindical dos trabalhadores do setor no interior do estado e abriu caminho para a criação de outras entidades intermunicipais de atuação ampliada, como o SINTRACAL. O SINRATEC constitui-se em a única instituição sindical filiada à CTB e o SINDICAL, em o único sindicato municipal do setor calçadista, além de ser o único a constituir em sua presidência a presença feminina (Brasil, 2025)⁶⁷.

Essas instituições sindicais expressam singularidades do território e estratégias de organização coletiva voltadas a enfrentar desafios presentes na indústria calçadista, como precarização das relações laborais, exploração e assédios. Assim, os sindicatos assumiram a representação de trabalhadoras e trabalhadores e contribuíram para a construção de formas específicas de resistência sindical no interior da Bahia.

Segundo Lisboa (2018), os embates entre setores do movimento sindical se intensificaram, especialmente em 2008, em virtude da legislação que possibilitou o recolhimento de 10% do imposto sindical distribuído conforme o número de sindicatos filiados. Com isso, houve mobilização para registrar novas entidades e vinculá-las a centrais que disputavam a lealdade da base, incentivando a disputa por uma espécie de mercado sindical associado ao imposto.

4.3.2 Histórico dos sindicatos calçadistas do interior da Bahia

Na Bahia, os sindicatos da indústria calçadista exercem papel importante como meios de organização e mobilização da classe trabalhadora em um setor de considerável peso econômico e social. A formação dessas organizações expressa não apenas a luta por melhores condições de trabalho e pela ampliação de direitos de trabalhadores (as), mas também características específicas da própria dinâmica da indústria calçadista baiana, marcada por interiorização e reestruturação produtiva. Examinar a trajetória histórica dessas instituições permite compreender dificuldades enfrentadas, estratégias de resistência e conquistas

⁶⁷ BRASIL. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 18 set. 2025.

acumuladas ao longo do tempo, destacando a relevância da ação sindical na valorização e consolidação da classe trabalhadora em níveis local e regional.

4.3.2.1 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral dos municípios de Itapetinga, Itambé, Itororó, Potiraguá, Itarantim, Macarani, Firmino Alves, Ibicuí, Iguai e Maiquinique-Bahia (Sindicato de Verdade)

A formação do Sindicato de Verdade ocorreu em um contexto complexo, marcado por instabilidade nas relações de emprego, baixos salários e fragilidade do movimento sindical local. As primeiras organizações coletivas refletiram conflitos entre demandas de trabalhadores(as) e objetivos empresariais, agravados por disputas sindicais (Nery, 2003).

Em 1997, a representação sindical dos operários da Azaleia em Itapetinga (BA) vivia situação indefinida. Formalmente, a base era vinculada ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Tecelagem e Fiação do Estado da Bahia (Sinditêxtil). Ainda assim, o Sindborracha também reivindicava legitimidade, argumentando que o uso de materiais de borracha na produção de calçados respaldava sua intervenção (Ferraz, 2019).

A organização sindical na Azaleia começou a se fortalecer em 1998. A partir daí, pequenos grupos de trabalhadores passaram a realizar reuniões secretas, com o objetivo de debater condições laborais e elaborar estratégias de enfrentamento à exploração patronal (Ferraz, 2019). A insatisfação com o Sinditêxtil, percebido como distante das necessidades específicas da categoria calçadista, levou parte da base, com apoio de sindicalistas de Salvador, a planejar a criação de nova entidade representativa. Instalou-se, então, situação de dualidade, pois ambos os sindicatos passaram a disputar a base, inclusive na porta da fábrica. O impasse seria resolvido posteriormente, por via judicial, quando o Sindicato de Verdade obteve reconhecimento oficial (Santos, 2007).

De acordo com Nery (2003), o Sinditêxtil obteve registro formal no Ministério do Trabalho em 1999, utilizando a sigla Sindicalçados. Apesar disso, entre 1999 e 2002, a organização atuou sem eleger comissão representativa; as negociações eram conduzidas por lideranças indicadas pela própria empresa, o que comprometia a independência da classe e intensificava críticas à entidade. Nesse contexto, a disputa sindical se ampliou com a atuação do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química da Bahia (Sindiquímica), que buscou estabelecer base local, convocando assembleias para definir sua representação e solicitando ao Ministério do Trabalho a anulação do registro do Sinditêxtil/Sindicalçados. Paralelamente, foi formalizado o pedido de registro do Sindicato de Verdade, denominação que expressava a

intenção de enfrentar práticas de manipulação político-partidária e a falta de legitimidade atribuídas ao Sinditêxtil/Sindicalçados (Nery, 2003).

A escolha do nome “Sindicato de Verdade”, de caráter provocativo, tornou-se símbolo da intenção de aproximação com a base trabalhadora. A medida respondia a críticas relacionadas à negociação salarial e a métodos considerados antidemocráticos do Sinditêxtil (Santos, 2007). Desde 1999, consolidaram-se articulações para fundar organização própria, inicialmente influenciada pelo PCdoB e, posteriormente, pelo PT, dando origem ao Sindicato de Verdade, vinculado à CUT e reconhecido como representante legítimo dos trabalhadores do setor na região (Ferraz, 2019).

O Sindicato de Verdade organiza-se por ramo de atividade/profissão e não se limita a uma única empresa. Assim, não se deve compreendê-lo apenas como sindicato de trabalhadores da Azaleia, pois sua base abrange trabalhadores do setor calçadista de toda a microrregião de Itapetinga. Fundado em 1999, representa trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Santos, 2007).

Na Figura 6, a seguir, é possível visualizar a área de abrangência deste sindicato atualmente:

Figura 6 — Sedes do Sindicato de Verdade: Municípios de abrangência



Fonte: Elaborado com base no IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

O Sindicato de Verdade abrange atualmente os municípios de Itapetinga, Itambé, Itororó, Potiraguá, Itarantim, Macarani, Firmino Alves, Ibicuí, Iguaí e Maiquinique (Brasil, 2025)⁶⁸. Desde sua fundação, o sindicato enfrentou repressão e tentativas de cooptação por parte

⁶⁸ BRASIL. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 18 set. 2025.

da direção patronal. Reuniões sigilosas, ofertas de vantagens pessoais e até a promessa de uma sede sindical financiada pela própria empresa, a exemplo do sindicato “modelo” de Parobé (RS), ligado à Força Sindical, foram táticas utilizadas para fragilizar a entidade. As lideranças, contudo, recusaram essas ofertas, reiterando a defesa de autonomia política e financeira, sustentada pelas contribuições dos filiados (Ferraz, 2019).

Conforme Nery (2003), três dirigentes foram demitidos logo após a mobilização para fundar o sindicato, e apenas um conseguiu retornar em 2001. Com a aprovação do registro sindical, em março de 2002, outro líder também voltou à fábrica, evidenciando o conflito permanente entre organização sindical e interesses patronais. Entre 1999 e 2002, o movimento sindical local enfrentou conflitos políticos e partidários, mas também obteve avanços na mobilização da classe trabalhadora.

Nessa trajetória, a primeira greve de ampla repercussão em Itapetinga ocorreu em 2000, protagonizada por trabalhadores da Azaleia. A paralisação durou uma semana e impactou todo o polo calçadista. Embora parte da comunidade a tenha caracterizado como uma “arruaça”, a greve resultou em melhorias, como a redução da participação dos empregados nos custos de transporte e alimentação. Segundo Santos (2007), o motivo central foi a insatisfação com salários baixos, então equivalentes ao salário-mínimo. A mobilização consolidou o Sindicato de Verdade como alternativa ao Sinditêxtil.

Com a impugnação do registro do Sinditêxtil/Sindicalçados, o Sindicato de Verdade assumiu formalmente a representação e, em 2003, firmou seu primeiro Acordo Coletivo de Trabalho com a Azaleia. Entre os benefícios conquistados, destacou-se o auxílio-educação para filhos de trabalhadores. Ainda assim, a taxa de sindicalização permaneceu baixa, indicando fragilidade da consciência de classe e contradições do sindicalismo local (Nery, 2003).

Em 2004, deflagrou-se nova greve, com duração de doze dias. Melhoria salarial, condições de trabalho e enfrentamento de práticas abusivas de chefias figuravam entre as pautas centrais (Ferraz, 2019). Todavia, o estopim foi a assinatura, de forma “escondida”, de um acordo salarial por um dirigente do próprio Sindicato de Verdade, sem consulta à base. A divulgação do acordo gerou forte insatisfação, levando à renúncia do dirigente e à convocação da greve, em busca de restabelecer a legitimidade da organização (Santos, 2007).

Nesse processo, a pressão das empresas somou-se à hostilidade da comunidade local, articulada por prefeitos, vereadores e empresários contrários às paralisações. Rádios e comerciantes acusavam o sindicato de buscar o encerramento de postos de trabalho.

Em manifestação de 2004, trabalhadores sofreram agressões na rua, líderes receberam ameaças de morte, e alguns tiveram de deixar a cidade (Ferraz, 2019). O poder público também

se posicionou contra os trabalhadores: a Polícia Militar reprimiu manifestações na entrada da fábrica, enquanto a mídia local permaneceu em silêncio. À época, o governo estadual era comandado por Paulo Souto (Partido da Frente Liberal (PFL) e a prefeitura de Itapetinga por Miguel Hage (Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) (Santos, 2007).

Apesar dos desafios, o Sindicato de Verdade se firmou como símbolo da luta de trabalhadores e trabalhadoras calçadistas do interior da Bahia. Sua trajetória evidencia a força do enfrentamento à exploração capitalista e a superação de isolamento político e aversão social (Ferraz, 2019).

Como aponta Nery (2003), o caso de Itapetinga evidencia a relevância da organização sindical em centros industriais de produção dispersa, nos quais a categoria possui menor poder de pressão. O exemplo do Sindicato de Verdade demonstra que, apesar de desafios históricos e da influência de interesses políticos e econômicos, construir entidade independente e representativa é essencial para proteger direitos e contribuir para a formação política da classe trabalhadora. Ao comparar com outros polos, como Franca (SP), onde a luta sindical já possuía raízes profundas, percebe-se que construir base organizada exige tempo, persistência e estratégias de conscientização e mobilização.

Em Itapetinga, a experiência sindical mostrou que a constituição de entidade independente e representativa exigiu enfrentamento contínuo: disputas por poder, pressões patronais e conflitos internos. As greves de 2000 e 2004, a criação do sindicato e a validação de acordos coletivos evidenciaram a relação entre mobilização da base e dinâmicas políticas externas, revelando tanto a fragilidade inicial da representação quanto a persistência da classe trabalhadora na busca por legitimidade e autonomia.

No quadro síntese do Sindicato de Verdade, observa-se que, embora a entidade tenha surgido em meio a disputas e barreiras, consolidou-se por meio de mobilizações e resistências, acumulando conquistas e disputas que impactaram diretamente as condições de trabalho e a organização coletiva:

Quadro 2 — Síntese do histórico do Sindicato de Verdade

Aspecto	Síntese
Contexto de origem	O Sindicato de Verdade surgiu na década de 1990 na cidade de Itapetinga, um lugar impactado pela precariedade no trabalho, salários baixos e fragilidade sindical decorrente da instalação das indústrias calçadistas na região.
Situação sindical prévia	A representação era indefinida entre Sinditêxtil e Sindborracha, com uma interferência patronal bem forte, ademais, carente de legitimidade e autonomia sindical.
Início da mobilização	As primeiras reuniões ocorreram discretamente com trabalhadores da Azaleia em 1998. As reuniões contaram com o apoio de sindicalistas de Salvador, na busca por uma entidade autônoma e representativa.
Fundação	O sindicato foi fundado em 1999. A articulação inicial se deu sob a influência do PCdoB e, depois, do PT. A denominação “Sindicato de Verdade” foi uma crítica ao Sinditêxtil, que não se vinculava a base.
Primeiras lutas	No ano 2000, aconteceu uma greve de uma semana contra os baixos salários (equivalentes a 1 salário-mínimo). Essa mobilização avançou algumas pautas em relação a transporte e alimentação.
Primeiro Acordo Coletivo	Em 2003, foi assinado o primeiro acordo coletivo com a Azaleia, no qual houve a conquista do auxílio-educação para filhos de trabalhadores, porém a sindicalização manteve-se baixa.
Conflitos internos e externos	Em 2004, houve uma greve de 12 dias após acordo salarial feito sem consulta à base. Aconteceu a queda do dirigente, repressão policial e hostilidade da comunidade.
Estratégias patronais	Aconteceram tentativas de cooptação (benefícios, sede financiada pela empresa), demissão de dirigentes sindicais, violência e criminalização das greves.
Consolidação	O Sindicato de Verdade firmou-se como um símbolo forte da resistência dos trabalhadores e tornou-se uma referência no sindicalismo do interior da Bahia, defendendo autonomia política e financeira.
Abrangência atual	O sindicato de categoria, que não é exclusivo da Azaleia, defende os trabalhadores da indústria de calçados da microrregião de Itapetinga, sujeitos à CLT.
Significado histórico	O Sindicato de Verdade, exemplo histórico das dificuldades e oportunidades na criação de um sindicalismo autônomo em polos industriais interiorizados, evidencia a importância da consciência de classe e da persistência organizativa nesse processo.

Fonte: Elaboração da autora com base em (Ferraz, 2019; Santos, 2007, Nery, 2003).

Mesmo em ambiente marcado por desafios, como precariedade do trabalho e hostilidade patronal, o Sindicato de Verdade destacou-se como referência na organização sindical do polo calçadista de Itapetinga. A manutenção de independência política e financeira, a conexão com a base e a resistência a tentativas de cooptação evidenciam elementos centrais para a construção de memória coletiva de luta e resistência de trabalhadores e trabalhadoras.

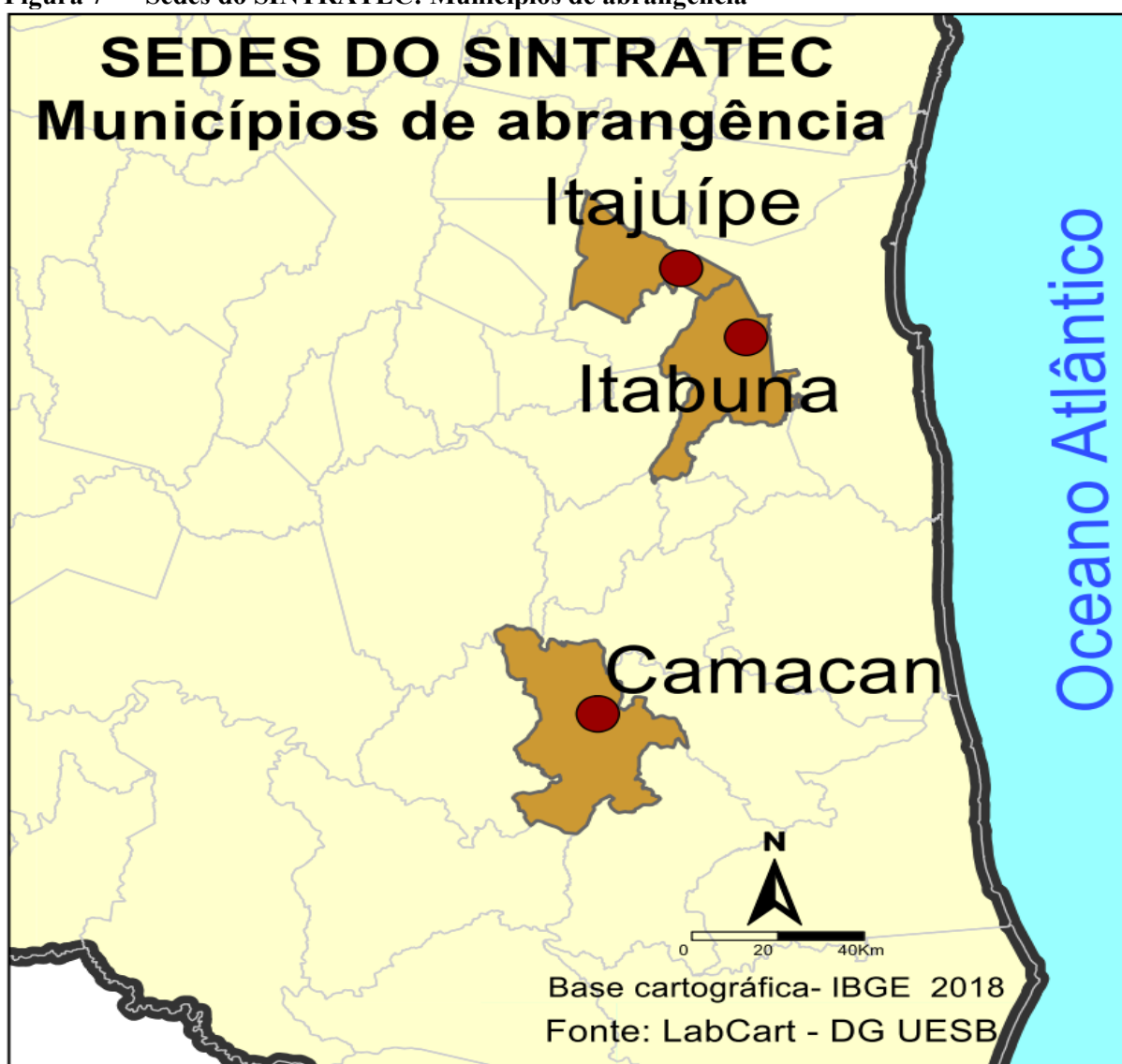
4.3.2.2 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral, Meias, Calcinhas, Sutiãs e Confecções em Geral, Produtos Têxteis em Geral, Produtos do Couro em Geral, Fiação e Tecelagem em Geral, Cordoalha, Estopas, Malharias, Passamarias, Rendas, Tapetes Bolas, Capachos, Barban (SINTRATEC)

Em dezembro de 1999, foi fundado o SINTRATEC, fruto da iniciativa de operários e operárias, com apoio da Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). A ideia surgiu em reação aos desafios enfrentados nas fábricas têxteis e de calçados locais entre 1998 e 1999. Essas empresas recém-chegadas revelaram problemas sérios, como assédio moral, exploração, baixos salários e falta de direitos (Souza, 2021; Sintratec, 2023). A criação do sindicato foi muito importante, unindo os trabalhadores e fortalecendo a luta contra os chefes, que, em atitude extrema, mandaram embora os fundadores, demonstrando aversão à organização sindical (Souza, 2021).

O SINTRATEC obteve vitórias importantes para trabalhadores da região, como vale-transporte, ticket-alimentação, ticket de Natal e auxílio-creche. Além disso, contribuiu para o fim das revistas íntimas na Trifil, para a redução de jornadas que chegavam a 12–14 horas, para a reintegração de mulheres grávidas demitidas e para indenizações relativas às revistas íntimas. Conquistou, ainda, direitos como intervalo intrajornada, adicionais de insalubridade e periculosidade, além de benefícios não previstos em lei, como piso salarial e piso de ingresso (Souza, 2021; Sintratec, 2023).

Atualmente, o Sintratec (2024) defende os trabalhadores e trabalhadoras têxteis e de calçadistas instalados na região, como pode ser visualizado na Figura 7 a seguir.

Figura 7 — Sedes do SINTRATEC: Municípios de abrangência



Fonte: IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

O SINTRATEC abrange empresas como Lupo Nordeste, Trifil e Penalty, em Itajuípe e Itabuna, e Sua Cia Mini, em Camacan (Sintratec, 2024)⁶⁹. Entretanto, a instituição enfrenta desafios consideráveis para manter seus membros, especialmente após a reforma trabalhista de 2017, que tornou a contribuição sindical opcional e dificultou a sustentação financeira. Ademais, organizações sindicais encontram barreiras nas negociações com empresas que, com frequência, ignoram propostas da categoria. Ainda assim, o sindicato persiste na mobilização, buscando assegurar direitos fundamentais, fortalecer a consciência política e incentivar a participação de trabalhadoras e trabalhadores na luta (Souza, 2021).

⁶⁹SINTRATEC. Perfil oficial no Instagram: @sintratec. *Instagram*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintratec/>. Acesso em: 25 set. 2025.

Na sequência, apresenta-se um quadro histórico que sintetiza os principais elementos relativos à constituição do SINTRATEC, seus objetivos, obstáculos, conquistas e repercussões sociais e políticas para trabalhadores e trabalhadoras da região.

Quadro 3 — Síntese do histórico do SINTRATEC

Aspecto	Síntese
Fundação	O SINTRATEC surgiu em dezembro de 1999, por trabalhadores contando com o suporte da CTB, depois que as fábricas de calçados se instalaram na região, numa época cheia de abusos, baixos salários e assédio moral
Objetivos iniciais	Os objetivos eram: organizar os trabalhadores e combater a oposição dos patrões, buscando garantir os direitos trabalhistas.
Desafios históricos	Houve demissões de líderes sindicais, intimidação, flexibilização e terceirização do trabalho, juntamente com restrições legais e veículos estatais.
Principais conquistas	Vale-transporte, tickets de alimentação e Natal, auxílio-creche, redução de jornadas, reintegração de mulheres grávidas, indenizações, direitos de intervalo, insalubridade e periculosidade, piso salarial e de ingresso.
Limitações atuais	Manter os associados, após a reforma trabalhista de 2017. E, a necessidade de negociar com empresas que muitas vezes relutam em atender às solicitações da categoria.
Impacto social e político	A instituição ajuda a solidificar a ação conjunta, a reconhecer o valor da força de trabalho, além de impulsionar a conscientização política.

Fonte: Elaboração da autora com base em (Souza, 2021; Sintratec, 2023).

Apesar de dificuldades históricas, de barreiras decorrentes de reformas legislativas e da resistência de algumas empresas, o SINTRATEC desempenha papel relevante na mobilização coletiva e na conscientização política da categoria. As conquistas, especialmente em benefícios sociais e direitos trabalhistas, indicam avanços na valorização da força de trabalho. Ao mesmo tempo, os desafios remanescentes reforçam a necessidade de continuidade da organização e da luta sindical.

4.3.2.3 Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias e Empresas de fabricação, produção, montagem e acabamento de calçados de Jequié e Região (SINTRACAL)

A ideia de constituir o SINTRACAL⁷⁰ surgiu em resposta a assédios e opressões vivenciados por trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, um episódio ocorrido em 1999 funcionou como estopim do movimento. Jeane Costa dos Santos relatou que, após o retorno de férias na Ramarim, houve descontos expressivos nos salários, o que gerou revolta. Muitos desconheciam que, ao gozar trinta dias de férias, receberiam um terço de férias e, ao retornar,

⁷⁰ SINDICAL IPIRÁ. **Há 20 anos lutando e defendendo os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras coureiros e calçadistas de Ipirá.** Ipirá, 13 dez. 2003. Facebook: Sindical. Disponível em: www.facebook.com. Acesso em: 04 jul. 2024.

teriam salário proporcional aos dias trabalhados no mês. Por se tratar, para muitos, do primeiro emprego, o desconhecimento das regras da CLT somava-se a outros descontentamentos, especialmente relacionados à chefia. Conforme Jeane Costa dos Santos, os gaúchos, naquela época, eram rudes e tratavam mal os funcionários, “se sentiam superiores”⁷¹, porque a maioria deles, por incrível que pareça, vinham tudo loiro, branco e dos olhos azuis[...] Hoje, tem menos gaúchos [...]. Mas antigamente vinham uns brancão de olhos azuis [...] com sobrenome europeu” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A dirigente sindical se recorda que foi uma revolução quando receberam o valor do salário extremamente reduzido:

[...] Aí, juntou uma turma lá. “Não! Está errado! Porque a gente recebeu um salário menor?”

Na verdade, não estava errado, não; estava certo. A gente é que não tinha noção de que era regra da CLT, e tudo mais.

E a gente fez aquela revolução.

Aí, como já tinha fundado o sindicato de Itapetinga, a gente resolveu fazer reunião, e eu consegui levar 80% do meu setor para essas reuniões do sindicato.

A princípio, reuniões para protestar e pelo menos uns 10, 15% do corte.

Então, assim, eu levei muita gente.

O pessoal, na minha influência, foram [sic] muita gente, quase 100%.

80% [...] e, com mais os 15 de lá [...], foram [sic] muita gente para essas reuniões.

E a gente fez a primeira reunião, e fez a segunda. E, como a gente não tinha muita noção do que estava fazendo ainda, então foi pessoas do Partido dos Trabalhadores, do Sindicato de Vestuário lá da cidade, o Sindvest, do próprio Sindicato dos Rodoviários.

Teve o pessoal também da APLB Sindicato.

Teve alguns sindicatos lá que vieram nos abraçar, e formou o sindicato daqui, porque as crises são grandes.

O pessoal se sente explorado. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Segundo Lisboa (2018), a primeira reunião para formação do sindicato ocorreu em 12 de fevereiro de 2000, no salão paroquial da Igreja Nossa senhora das Graças, no município de Jequié. O objetivo era discutir problemas relacionados a salários, segurança no trabalho e desrespeito ao trabalhador. Na reunião, foi escolhida a comissão de representação; várias pessoas se candidataram, e Carlos André dos Santos obteve maior votação. Como estava em período de experiência, seu nome foi mantido em sigilo. Lisboa (2018, p. 78) registra: “Ao estar ciente da reunião, a empresa demitiu muitos funcionários que participaram da assembleia. No

⁷¹ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Jeane Costa dos Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 14/05/ 2024.

dia 4 de março de 2000, o Sintracal foi fundado, entretanto, obteve registro no dia 7 de março de 2001”.

Jeane Costa dos Santos recorda que os diálogos estabelecidos nas reuniões amadureceram a possibilidade de criação de um sindicato do setor calçadista. Contudo, a Ramarim demitiu integrantes da direção, mantendo apenas um sem demissão, com o intuito de desmobilizar a organização sindical inicial, prática comum de empresas que buscam impedir a fundação de sindicatos. “De 16 diretores na época, *acho que era 16*, só ficou um”. Durante o aviso prévio, a sindicalista afirma ter sido perseguida dentro da fábrica: era deslocada de um setor para outro, embora mantivesse produtividade e desempenho. “Não foi porque eu estava de aviso que eu ia bagunçar. Eu fiz o meu melhor, fui referência. E ali, às vezes, eles ficavam incomodados, me tirava do lugar” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A sindicalista relatou, ainda, que, certa vez, foi colocada na parte externa da fábrica, debaixo de uma árvore, durante quase toda a manhã. Na época, sem experiência, não sabia avaliar se aquilo era correto e acabou permanecendo. Após o término do aviso prévio, muitos saíram sem receber valores. “Tinha que fazer acordo, ou acertava ou fazia acordo. A maioria a princípio não aceitou, a empresa começou então a fazer consignação de pagamento na justiça do Trabalho, porque ela tinha feito todo o tramite de demissão e o trabalhador não compareceu” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

À época das consignações de pagamento realizadas pela Ramarim, o SINTRACAL ainda não havia sido formalmente fundado; existia apenas o Sindicato de Verdade, de Itapetinga, primeiro a ser constituído. Mesmo com a consignação, trabalhadores não receberam valores devidos pela ausência de representante legal e somente após cerca de dois meses começaram a procurar a empresa para efetivar o recebimento.

Embora o sindicato tenha sido fundado em 2000, a ausência de recursos financeiros dificultou a continuidade das atividades. Nesse período, recebeu apoio do Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia e, posteriormente, do Sindicato de Verdade, que também auxiliou financeiramente e juridicamente o SINTRACAL. Em seguida, a instituição se filiou à CUT e integrou a Confederação Nacional do Ramo de Calçados, Componentes, Vestuário e Couro. Mesmo assim, o SINTRACAL permaneceu com dificuldades: a Ramarim só o reconheceu em 2002, após a emissão da carta sindical. Durante dois anos, dirigentes enfrentaram restrições financeiras, dependendo do apoio de outras instituições sindicais.

Jeane Costa dos Santos relata que, nesse período, seu casamento sofreu abalos, em razão de viagens frequentes e da participação em seminários e congressos, buscando obter mais

informações. Ainda assim, afirma que se dedicava à luta por melhores condições de vida e de trabalho, o que considerava representativo. Segundo a dirigente, esse processo também evidenciou oportunidades de aprendizado e ampliação de conhecimento.

A sindicalista falou com entusiasmo que foi a membra fundadora do sindicato e reforçou:

[...] No primeiro movimento de aglutinação desses trabalhadores, eu estava presente, com a primeira formação, e continua até hoje.
A gente tem feito o trabalho; a gente cresceu muito nesses 24 anos.
Inicialmente, o SINTRACAL começou em três cidades: era Jequié, Amargosa e Ipiaú.
Em 2002, a gente já estava em três cidades.
Quando a gente foi reconhecido pelo Ministério do Trabalho [...], a Ramarim resolveu sentar com o sindicato.
É claro, com o apoio dos outros sindicalistas mais experientes de Salvador [...].
Então, em 2002, a gente senta para conversar com a Ramarim e a Daibi.
Aí, o sindicato começou a ter vida ativa.
A gente começou a fazer acordos coletivos, assinar convenção coletiva, com essas duas empresas.
A gente começou a melhorar a relação com o trabalhador e também ter representação para o sindicato funcionar, ter uma sede.
Pode fazer um material gráfico, pode fazer assembleia.
Então, o trabalhador começou a financeiramente sustentar o sindicato.
E, quando isso aconteceu, a gente já pensou em ampliar, porque ainda tinha muito espaço na Bahia, com empresas que não tinham representação sindical.
(Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Em 2000, a direção era composta por três pessoas. Em 2002, após o reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição passou a arrecadar contribuições e promoveu ampliação da direção, recompondo o mesmo número de dirigentes existente antes das demissões realizadas pela Ramarim. Novas pessoas ingressaram e o sindicato voltou a contar com 16 dirigentes, com maioria feminina (entre 9 e 10 mulheres). A direção se distribuiu entre as cidades de Jequié e Amargosa, sendo a maioria das mulheres proveniente de Amargosa.

Em 2002, mais mulheres passaram a integrar a direção: havia duas diretoras liberadas de Amargosa e Jeane Costa dos Santos, de Jequié. Segundo a dirigente, a empresa de Amargosa as liberou porque tinham forte ligação com os trabalhadores; e os responsáveis temiam que servissem como referência. Para impedir mobilizações, a empresa optou por dispensá-las.

No ano de 2004, dirigentes do SINTRACAL refletiram sobre a ampliação da base para mais 23 cidades e, em 2006, obtiveram a definição do Ministério do Trabalho e Emprego, conseguindo a carta sindical dessa ampliação. O sindicato cresceu e passou a atuar em Vitória da Conquista, onde a DASS se tornou base do SINTRACAL, além de municípios como Ruy

Barbosa (Pegada), Cruz das Almas (Bibi) e Santo Antônio de Jesus (Dal Ponte, posteriormente falida). Havia ainda a Daiby, em Amargosa (também encerrada há cerca de cinco anos), a Malu Calçados, em Alagoinhas, e empresas menores, como em Rafael Jambeiro. Das 23 cidades, apenas quatro fábricas fecharam. A partir de 2006, intensificaram-se viagens e atividades em base ampliada. O dirigente André passou a participar de debates na câmara de vereadores, em bairros e associações, ampliando sua atuação política na cidade. Com isso, outros dirigentes se desdobravam para atender a base, realizando viagens, assembleias e mobilizações.

Em 2006, após ampliarem a base para mais 23 cidades, os dirigentes promoveram nova expansão. Houve uma terceira ampliação da base e, atualmente, o sindicato, segundo a dirigente, “representa mais de 100 cidades. Tem empresas em todas as cidades? Não. A gente tem em torno de mais ou menos umas 30 cidades; [...] vai vir mais umas três ou quatro empresas pequenas para nossa base” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Em razão da ampliação da base, houve nova expansão da direção, que atualmente conta com vinte dirigentes. Destes, cinco são dispensados, e Jeane Costa dos Santos destaca a baixa participação feminina entre os liberados: “o presidente que é liberado (tem Edmilson aqui de Conquista, tem Jurandi de Jequié, Ronaldo em Cruz das Almas). [...] São cinco, dos cinco só tem eu de mulher”. A dirigente também observa que, embora as maiores empresas tenham dirigentes, nem todas as unidades da DASS estão cobertas: na unidade mais recente, por exemplo, não há dirigente, pois a instalação ocorreu durante processo eleitoral. No quadriênio de 08 de dezembro de 2022 até 08 de dezembro de 2026, a participação de mulheres diminuiu. “Eu acho que são cinco, são quatro agora; porque uma renunciou. Ela precisou sair do sindicato porque ela não foi trabalhar na fábrica, porque teve um bebê. Eram cinco mulheres; agora são quatro. O resto tudo é homem” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Segundo Jeane Costa dos Santos, são realizadas reuniões com toda a direção, de forma presencial e virtual, pelo menos duas vezes por ano. As reuniões presenciais podem ocorrer em diferentes pontos da base: já aconteceram em Vitória da Conquista, Feira de Santana e Itaberaba. A dirigente explica a lógica de descentralização: “A gente descentraliza hoje, não vem todos para Jequié porque a maioria da nossa direção fica perto de Feira, na região ali do recôncavo. Então a gente prefere ir para lá, porque o custo é menor” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Conforme a sindicalista, na sede do SINTRACAL em Jequié há outros funcionários, como motorista e equipe administrativa. Até 2018, o sindicato mantinha várias subsedes

abertas; contudo, com a eleição do governo Bolsonaro, intensificaram-se medidas que dificultaram contribuições sindicais, por meio de medida provisória, o que afetou a sustentabilidade financeira de entidades de todo o país. Nesse contexto, entre 2018 e 2019, muitos sindicatos se viram em dificuldades e foi necessário fechar subsedes:

[...] Nós tínhamos uma subsede aqui em Vitória da Conquista, Itaberaba, Santo Antônio de Jesus, Conceição do Coité.
Acho que tinha umas cinco subsedes [...].
Nós fechamos. Fechamos, porque senão a gente ia viver em apuros.
Então, em 2018, a gente fechou e, de lá para cá, veio a pandemia.
Foi em 2018, 2019, março para abril, que ele editou essa medida provisória onde dificultava a arrecadação.
Nós fechamos em julho, agosto, quando a gente começou a fechar as subsedes em 2019.
Em 2020, veio a pandemia.
Aí é que não precisava de sede aberta mesmo.
Ficou mais dois anos sem poder circular como a gente faz.
A gente roda a base mesmo: viaja muito.
Eu viajo muito dentro da base [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Havia a pretensão de reabrir as subsedes no segundo semestre de 2024, a partir de julho ou agosto. Segundo a dirigente, foi alugada uma sede em Vitória da Conquista, em local próximo à fábrica da DASS, embora ainda não estivesse em funcionamento. Em Itaberaba, também existe um espaço ainda sem funcionamento. No momento, as subsedes estariam sendo organizadas para reabertura nas mesmas cidades em que existiam anteriormente. A sindicalista reiterou que as medidas governamentais dificultaram o trabalho de organizações de esquerda, de sindicatos e de associações.

Nas palavras da sindicalista, o sindicato é:

[...] a minha segunda casa.
E é uma casa que eu cuido, e minha função no sindicato, hoje, é cuidar do sindicato, porque eu penso tudo.
Não sei se é porque é o papel da mulher.
Mas os detalhes, todos os detalhes pequenos que os homens não pensam para o sindicato, eu estou pensando.
Então, eu tenho muito dessa função e, para mim, é a minha segunda casa, porque eu cuido como cuido da minha família; então, eu estou ali para o que der e vier.
Se precisar de mim, eu estou ali.
A gente sobe, a gente desce, a gente briga com empresa, a gente negocia.
As minhas filhas cresceram eu no sindicato.
Quando eu entrei no sindicato, a minha mais velha ia fazer 03 anos, e a minha pequena tinha pouco mais de 02; então, elas cresceram no sindicato.
Então, assim, eu, às vezes, falo que hoje eu olho os meus netos.
Eu tenho três netos e eu desacelerei mais.

Eu fui muito acelerada por um tempo e, principalmente, quando eu fui presidente.

Eu era muito acelerada.

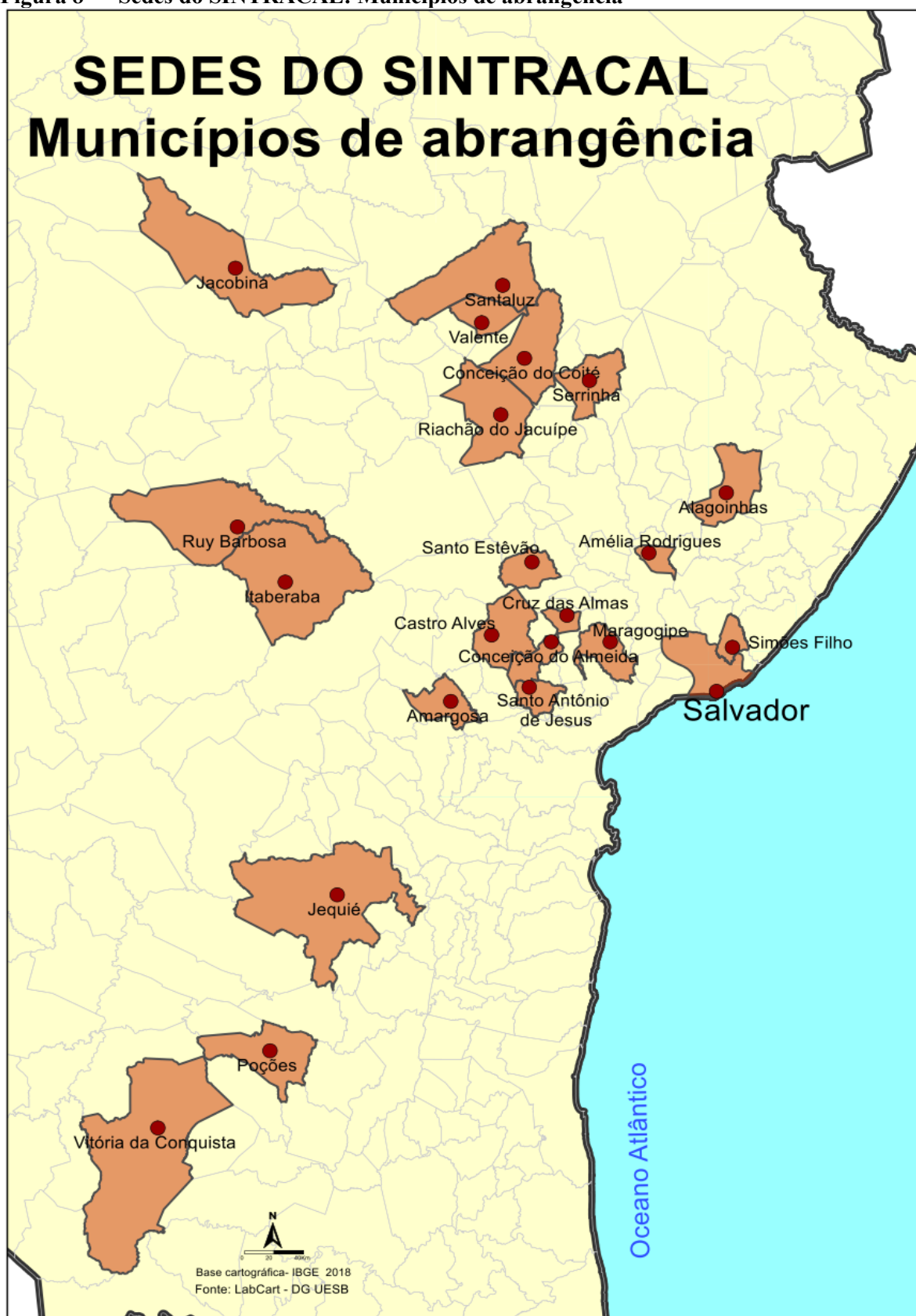
Então, depois que minhas filhas começaram a ficar adolescentes e indo para idade adulta, eu comecei a desacelerar [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A dirigente expôs que, durante seu mandato na presidência, buscou ampliar a participação de dirigentes nas reuniões, pois a direção estava centralizada e era necessário descentralizar. Ao envolver pessoas dispensadas para que aprendessem e participassem, houve redução de viagens, já que outros membros passaram a assumir atividades de representação. Atualmente, apesar de o sindicato ter base ampla e direção reduzida, a instituição consegue manter o funcionamento, justamente pela distribuição de tarefas e pela formação de novas lideranças.

Atualmente, conforme informações publicadas no Instagram⁷² da instituição, o SINTRACAL está presente nas cidades de Jequié, Amargosa, Amélia Rodrigues, Alagoinhas, Conceição do Coité, Castro Alves, Cruz das Almas, Conceição do Almeida, Jacobina, Poções, Maragogipe, Itaberaba, Rui Barbosa, Riachão do Jacuípe, Santo Antônio de Jesus, Salvador, Santa Luz, Serrinha, Simões Filho, Santo Estevão, Valente e Vitória da Conquista, como pode ser visualizado na Figura 8 a seguir.

⁷²SINTRATEC. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintracal/>. Acesso em: 02 de abr. de 2024.

Figura 8 — Sedes do SINTRACAL: Municípios de abrangência



Fonte: IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

De acordo com o boletim⁷³ (Anexo C), publicado no Facebook da entidade em 03 de agosto de 2013, o SINTRACAL informou que, em 2011, ocorreu paralisação das atividades em Vitória da Conquista, ocasião em que foi conquistada a implantação e o funcionamento de refeitórios em todas as unidades da DASS na Bahia. O boletim também destacou conquistas decorrentes da greve de 2013 no município, como cesta básica mensal, Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e melhoria nas relações entre chefias e trabalhadores. Como desdobramento da PLR, houve renovação do acordo com reajuste de 20% sobre o acordo de 2015 e, em 26 de janeiro de 2016, foi firmado dissídio coletivo com reajuste salarial de 11,5% sobre todos os pisos, além de avanços em pautas sociais, como auxílio-creche: 12 parcelas de R\$ 72,33 para mães que retornavam da licença maternidade.

No mesmo boletim⁷⁴, o SINTRACAL informou que, após reivindicações junto à prefeitura de Vitória da Conquista, conseguiu, em 2008, a implantação de três linhas de ônibus que contemplaram grande parte dos bairros da cidade. Desde então, o sindicato vem propondo ajustes de itinerário e reforço de horários para atender melhor trabalhadores e trabalhadoras. Em outro boletim informativo⁷⁵ (Anexo D), publicado em 13 de setembro de 2016, destacou-se que a instituição disponibilizava diversos benefícios a trabalhadores e dependentes, como serviços nas áreas de saúde e jurídica, com o objetivo de esclarecer dúvidas e orientar a categoria.

Em vídeo⁷⁶ disponibilizado no Instagram em 3 de fevereiro de 2022, após o fechamento da convenção coletiva com o sindicato patronal, o SINTRACAL informou novos benefícios. Entre eles, o reajuste salarial com 100% do INPC: o salário-mínimo de R\$ 1.212,00 passou a R\$ 1.288,00 para trabalhadores do setor calçadista, além do auxílio-creche garantido em 12 parcelas de R\$ 103,23 no ano de 2022. O vídeo também mencionou regras para o banco de horas: o empregador deveria comunicar com antecedência mínima de 24 horas, limitado a, no máximo, 30 horas mensais. Na ultrapassagem desse limite, estabeleceu-se o recebimento do acumulado ao final do ano. Em fevereiro de 2023, o salário passou a R\$ 1.384,00. Em março de 2023, a instituição se posicionou de forma contrária aos 4% propostos pelos sindicatos patronais, argumentando que a inflação foi de 3,71% e que a entidade sempre lutou por valores acima da inflação.

⁷³ SINTRACAL. **Boletim informativo**: Especial Grupo DASS. Jequié, 03 ago. 2016. Facebook: OficialSintracal. Disponível em: <https://www.facebook.com/sintracalbahia/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Id.* **Boletim informativo**, Jul/Ago 2016. Jequié, 13 set. 2016. Facebook: OficialSintracal. Disponível em: <https://www.facebook.com/sintracalbahia/>. Acesso em: 03 abr. 2024.

⁷⁶ SINTRACAL. Convenção coletiva. *Instagram*, 3 fev. 2022. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintracal/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

Observamos no Instagram do sindicato⁷⁷ que a atual diretoria promoveu no ano de 2022 vários sorteios para as trabalhadoras e os trabalhadores em comemoração ao dia do trabalhador e do sapateiro. Foram realizados sorteios nas portas das fábricas de diferentes municípios, como pode ser visualizado na Figura 9 a seguir:

Figura 9 — Municípios de abrangência do SINTRACAL-BAHIA: Localização das indústrias



Fonte: IBGE (2018).

Nota: Produção cartográfica de Edvaldo Oliveira (LabCart/UESB) e organização de Micksilane Chaves.

⁷⁷ SINTRACAL. Convenção coletiva. *Instagram*, 3 fev. 2022. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintracal/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

A instituição tem uma ampla base, abrangendo diversas empresas em diferentes municípios e buscando atender às demandas da classe trabalhadora local.

No final de abril de 2024, foi divulgado vídeo⁷⁸ no *Instagram* informando que, após negociações, o SINTRACAL fechou o dissídio de 2024 em 5% sobre o salário praticado em dezembro de 2023, enquanto a proposta das empresas era de 4%. Assim, o salário passou de R\$ 1.384,00 para R\$ 1.453,72, com efeito retroativo a janeiro de 2024. A instituição também informou avanços em pautas específicas, como o reembolso-creche, ampliado para 15 meses após o retorno da licença maternidade. Em relação à consulta médica de filho menor de dez anos, foi acordado que as horas destinadas ao acompanhamento seriam debitadas no banco de horas para posterior compensação por trabalhadores e trabalhadoras. Houve ainda redução do banco de horas, de 27 para 25 horas em 2024. Por fim, registrou-se que permaneciam negociações de acordos específicos com o Grupo DASS, Ramarim, Pegada, Bibi Calçados, Arezzo, entre outros.

Apesar dos avanços, os resultados evidenciam entraves. O aumento salarial de 5% representou avanço em relação à proposta patronal, porém superou apenas marginalmente a inflação acumulada, indicando dificuldade de assegurar ganhos reais para a categoria. De modo semelhante, medidas como o reembolso-creche e a ampliação do acompanhamento médico de filhos atendem parcialmente às demandas das trabalhadoras, mas transferem parte do ônus para o banco de horas, mecanismo que tende a favorecer mais as empresas do que os trabalhadores.

Por sua vez, a redução de duas horas no banco de horas não altera de forma substantiva a flexibilização da jornada imposta pelo setor. As negociações de 2024 revelam ganhos específicos, fruto da resistência sindical, mas também expõem limites estruturais decorrentes da disparidade de poder entre trabalhadores e empresas. As tratativas em curso com grandes grupos empresariais indicam continuidade das disputas e a necessidade de organização permanente para evitar retrocessos e ampliar direitos.

No quadro síntese a seguir, é possível visualizar os principais momentos históricos do SINTRACAL, marcos de sua formação, expansão territorial, desafios e conquistas:

⁷⁸ SINTRACAL. Convenção coletiva. *Instagram*, 3 fev. 2022. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintracal/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

Quadro 4 — Síntese do histórico do SINTRACAL

Aspecto	Síntese
Ano de fundação	Foi fundado em 04/03/2000 e obteve o registro sindical em 7 de março de 2001.
Motivo da criação	A motivação para criação proveio da reação aos assédios, opressões e desrespeito aos direitos trabalhistas, tendo como estopim um episódio que aconteceu em 1999 na fábrica Ramarim de Jequié, em que trabalhadores e trabalhadoras receberam salários com descontos inesperados.
Primeira reunião	A primeira reunião aconteceu em 12/02/2000, no salão paroquial da Igreja Nossa Senhora das Graças em Jequié.
Apoio inicial	O SINTRACAL contou com do Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia, do Sindicato de Verdade e da Confederação Nacional do Ramo de Calçados.
Composição da direção inicial	O sindicato foi composto inicialmente com 16 dirigentes, sendo a maioria mulher.
Base territorial inicial	Sua base inicial era em três cidades: Jequié, Amargosa e Ipiaú.
Primeiros desafios	Inicialmente enfrentava a dificuldade da falta de recursos financeiros, perseguição dos dirigentes por parte das empresas e a necessidade de mobilizar a base.
Participação feminina ao longo do tempo	A instituição contou com a presença feminina em cargos estratégicos, como na presidência. Atualmente tem 4 mulheres e 16 homens presidindo o sindicato.
Expansão da base	Em 2004 os membros do sindicato refletiram sobre ampliação da base para 23 cidades e houve a confirmação no ano de 2006 pelo MTE; posteriormente aconteceu a ampliação para cerca de 30 cidades.
Empresas atualmente abrangidas	Atende a trabalhadores e trabalhadoras das empresas: DASS, Ramarim, Pegada, Bibi Calçados, Daibi, Malu Calçados, Minas Calçados, Lia Line, Henrich Carrano, Ferracini, entre outras de pequeno porte do setor calçadista.
Principais conquistas	Dentre as principais conquistas têm-se: negociações coletivas com empresas, acordos salariais; implantação de benefícios sociais (refeitórios, cesta básica, PLR, auxílio-creche, linhas de transporte); criação de sede e subsedes, material informativo; aproximação com a base por meio de sorteios e eventos comemorativos.
Desafios atuais	Dentre os desafios atuais se tem a redução da participação feminina, os limites nos reajustes salariais, flexibilização da jornada de trabalho, manutenção de subsedes, necessidade de mobilização contínua.

Fonte: Elaboração da autora com base no relato da dirigente Jeane Costa dos Santos (14/05/2024) e Lisboa (2018).

No quadro, observa-se que, embora a participação das mulheres tenha sido relevante no início da constituição do sindicato, atualmente sua presença na liderança é reduzida: apenas quatro, entre vinte dirigentes. Esse decréscimo sugere que estruturas sociais e organizacionais dificultem a ocupação feminina de cargos sindicais, incluindo maternidade, divisão sexual das tarefas e obstáculos institucionais. Ainda assim, as vitórias obtidas, como negociações e benefícios, evidenciam a força da entidade diante das desigualdades entre trabalhadores e empresas.

4.3.2.4 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e acabamento de artefatos de couro, calçados, carteiras, bolsas de Ipirá (SINDICAL)

A ideia de constituir o SINDICAL⁷⁹ surgiu devido a humilhações, perseguições e assédio moral e psicológico vivenciados por trabalhadoras e trabalhadores no chão de fábrica. Além disso, havia trabalho em fins de semana e feriados sem pagamento de hora extra e um banco de horas excessivo, “desde entrar quatro da manhã e sair dez da noite, sem direito de ver o sol nascer. Foi um período bem obscuro na nossa vida. Aí, a gente foi lá organizou os colegas de trabalho, juntou as nossas lideranças e fundou o sindicato” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024)⁸⁰.

[...] Chegou um período que a gente trabalhou 30 dias sem saber o que era o dia amanhecer e nem anoitecer.

A gente chegava quatro da manhã e saía dez da noite.

Teve um dia que eu cheguei para o gerente e falei: — Amanhã não vou trabalhar; era um sábado, porque vou lavar minhas roupas, que estão sujas.

— Se não vir, vai ser demitida.

E eu não fui mesmo trabalhar, e não me demitiram.

Queria ser demitida; não me demitiram.

Um dos grandes motivos foram esses: o trabalho escravo, o trabalho precário mesmo.

Porque a gente trabalhava muito e não tinha uma remuneração justa pela mão de obra que a gente fazia durante o mês; e a gente se via numa situação que não podia mais nem falar, não podia ir ao banheiro, não podia se alimentar.

Aquela coisa bem escravista mesmo no chão de fábrica. [...].

As mulheres foram peças fundamentais, foram cruciais.

Quem tiveram [sic] coragem de lutar, na nossa realidade aqui, foram as mulheres; quem foram linha de frente no movimento do sindicato foram as mulheres... no nosso setor, na minha realidade.

Que, em outros setores, a gente sempre via homens liderando, mas, na nossa realidade, foi mais puxado para as mulheres.

Então, essa experiência, para mim, me marcou muito, me marca muito, porque eu vejo nosso sindicato como bem feminista.

Vai muito nesse sentido. (Informação verbal por Arlete Silva Santos⁸¹. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Segundo a sindicalista, a maior fábrica de calçados do município iniciou suas atividades em 27 de abril de 2003, passando a trabalhar na empresa na primeira turma. Por ser seleção inicial, as pessoas que ingressaram tinham certo grau de instrução e conhecimento, o que

⁷⁹ A reconstituição da história do SINDICAL foi produzida com base nos relatos da presidente sindical, Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/2024.

⁸⁰ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/2024.

⁸¹ *Ibid.*

favoreceu a organização e a rápida formação do sindicato, em resposta a assédios. Ainda assim, a mobilização foi difícil e continua sendo.

A empresa tinha seis meses de atuação no município quando ocorreu a organização e a formação do sindicato. Para viabilizar a participação na assembleia de fundação, houve a articulação de colegas de produção, posicionados na ponta de cada esteira, para desligá-las e, assim, liberar os trabalhadores simultaneamente. Contudo, o gerente da fábrica descobriu a estratégia e impediu a saída: trancou a empresa, e os trabalhadores ficaram em cárcere privado. À época, Luís Inácio Lula da Silva havia sido recém-eleito presidente nas eleições de 2002, e, na Bahia, havia colega que assumira cargo no Ministério do Trabalho. A partir dessa rede de apoio, que incluiu advogado e outros interlocutores, como Nelson Santos, secretário de Relações de Trabalho, iniciou-se a articulação entre a advogada do sindicato e representantes do governo. Nesse dia, vieram a Ipirá Nelson e Carlos Martins, do Ministério do Trabalho, além da promotoria pública, para tentar libertar os trabalhadores.

Nesse dia houve a assembleia de fundação. Era duas da tarde e conseguimos fazer a assembleia de fundação do sindicato das 18 às 19h.

Foi um longo processo. Todo mundo foi demitido, todo mundo que estava com a gente na empresa.

A nossa advogada conseguiu emitir um processo recorde, porque teve todo esse apoio dentro do governo, e a gente conseguiu reintegrar muitas pessoas. Muitos pediram demissão e outros foram reintegrados.

A parte boa de tudo isso é que o gerente que odiava a gente foi demitido, ele e a esposa dele, e a gente foi reintegrado.

A gente fez a história do sindicato, foi se organizando, buscando os direitos dos trabalhadores, e hoje a gente tem um sindicato bem consolidado, bem forte no município, com certo respeito da comunidade, sem esquecer o trabalho prestado que a gente tem.

Agora, a gente, enquanto mulher, não foi fácil⁸². (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O sindicato, fundado em 13 de dezembro de 2003, recebeu a carta sindical em 2004. Entretanto, o reconhecimento por parte das empresas para negociação coletiva e o respeito à atuação sindical ocorreram a partir de 2006. Inicialmente, membros da direção não foram liberados: continuavam trabalhando na empresa, entrando às quatro da manhã e saindo às duas da tarde ou às oito da noite, e, após a jornada, dirigiam-se ao sindicato para atender trabalhadores, sem retornar logo para casa. À época, a entidade funcionava em espaço alugado, pois ainda não possuía sede própria. Esse ritmo se manteve por dois anos, até as primeiras liberações. Arlete Silva Santos relata que foi uma das últimas a ser liberada. Essas liberações

⁸² As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/2024.

ocorreram de modo gradual, não eram obtidas assim tão facilmente: após cerca de seis meses da fundação, a presidenta foi liberada, e os demais dirigentes foram liberados aos poucos, chegando a quatro pessoas. Atualmente, o sindicato conta com 12 diretores, sendo 7 mulheres e 5 homens.

A história de constituição e organização do SINDICAL foi marcada por forte participação feminina. As mulheres foram maioria na fundação, na organização e na condução de reuniões. A primeira presidente foi uma mulher: Arlete Silva Santos. Ela participou da primeira diretoria, inicialmente como suplente, e depois assumiu secretaria geral, além de funções administrativas e financeiras. Posteriormente, um homem assumiu a presidência; em seguida, Arlete Silva Santos ocupou o cargo por dois mandatos; depois novamente um homem assumiu que, segundo a dirigente, a base não aceitou sua gestão, o que motivou seu retorno à presidência, atualmente em seu segundo mandato. A sindicalista afirma estar preparando outra mulher para assumir e concorrer às próximas eleições, reforçando que a história do sindicato sempre foi marcada por liderança feminina.

Os trabalhadores, em si, chegam no sindicato, por exemplo. Agora, eu não estou no sindicato, e, se eu não estiver e tiver uma mulher e um homem, eles querem ouvir a mulher, é impressionante [...].

Eu acho isso incrível [...], porque nossa história é muito feminista desde o início. Então, as mulheres estão na formação desde o início. Ficou marcado na memória do povo de Ipirá que as mulheres tinham mais coragem de encarar a situação; com as mulheres era mais fácil abrir caminhos. Então, ficou isso dentro deles.

Quando no sindicato assume homem, não dá certo. Logo, eles pedem para sair, porque a galera não vai com ele.

A primeira mulher que estava na presidência foi muito respeitada. Ela que quis sair, e aí veio o segundo, que foi um homem. A galera não quis. Aí vim eu. Eu fiquei dois períodos, saí. O homem veio, ficou um período; no segundo período, a galera não quis.

E, sempre que eu fui, tinha eu e os colegas. Eu não ia sozinha, tinha eu e os colegas disputando. Disputava com a chapa masculina.

A última eleição que não teve concorrência foi na pandemia. Ninguém quis se meter, aí foi chapa única. Mas sempre eu quis concorrer, sempre veio um homem disputando comigo o voto do trabalhador.

Agora, quero ficar nos bastidores. Não quero largar a luta. Liderança mesmo, como presidente, já falei para a galera que já contribuí demais, preciso recompor minhas energias, mas estou à disposição da luta sempre.

Mas a história do sindicato está junto com as mulheres. É muito prazerosa de falar, porque nós, mulheres, sempre liderou. O sindicato sempre teve mais mulheres.

Hoje, a gente tem uma diretoria de doze pessoas: são oito mulheres e quatro homens⁸³. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

⁸³ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/2024.

O SINDICAL de Ipirá possui trajetória marcada pela presença feminina, o que contribuiu para o reconhecimento das mulheres no processo de luta e na constituição do sindicato, assim como para a formação de um quadro de dirigentes atualmente composto majoritariamente por mulheres.

Em 19 de junho de 2024⁸⁴, o SINDICAL comemorou o retorno das operações industriais na cidade após mobilização em defesa do emprego. A Lia Line, empresa do ramo de calçados, iniciou produção nas antigas instalações da Paquetá Calçados, que encerrou atividades no final de 2023, com aproximadamente 300 funcionários. A expectativa é de criação de cerca de 1.200 vagas, diretas e indiretas, em decorrência de articulações lideradas pela presidente do SINDICAL, Arlete Silva Santos.

O Quadro 5 mostra uma visão geral das principais indústrias de calçados e couro presentes em Ipirá, fazendo parte do núcleo produtivo local e sob a supervisão do SINDICAL.

Quadro 5 — Empresas do município de Ipirá abrangidas pelo SINDICAL

Nº	Empresa	Município (BA) indicado em fonte pública
1	Classe Couro ⁸⁵	Ipirá (BA)
2	Romanni Couros ⁸⁶	Ipirá (BA)
3	Estilo Couro ⁸⁷	Ipirá (BA)
4	Areda Couro (<i>aparece como “Areda Ind e Comércio / Indústria e Comércio” em registros consultados</i>) ⁸⁸	Ipirá (BA)
5	Fason Couro ⁸⁹	Ipirá (BA)
6	Via Focco ⁹⁰	Ipirá (BA)
7	Perazzo ⁹¹	Ipirá (BA)

⁸⁴ SINDICAL-IPIRÁ celebra início das operações da Lia Line após luta histórica por empregos. CNTRV, 19 jun. 2024. Disponível em: <http://www.cntrv.org.br/imprimir/news/38362eae75317b09073fc4826be1f8f/>. Acesso em: 10 mai. 2025.

⁸⁵ CLASSE COURO. Sobre a marca. **Classe Couro**, Ipirá, [s. d.]. Disponível em: <https://classecouro.com.br/pages/quem-somos>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁸⁶ ECONODATA. **Romanni Couros – 32.254.496/0001-16 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/32254496000116-fabrica-de-artefatos-romanni-couros-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁸⁷ ECONODATA. **Estilo Couro – 45.951.352/0001-60 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/45951352000160-estilo-couro-fabrica-de-artigos-em-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁸⁸ CNPJA. **Areda Indústria e Comércio Artefatos de Couro Ltda – 01.437.693/0001-47 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://cnpj.com.br/office/01437693000147>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁸⁹ ECONODATA. **Fason Couro Ltda – 14.980.180/0001-20 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/14980180000120-fason-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹⁰ ECONODATA. **Via Focco Ltda – 03.985.780/0001-64 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/03985780000164-via-focco-ltda>. Acesso em: 09 fev. 2026.

⁹¹ SOLUTUDO. **Perazzo (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.solutudo.com.br/empresas/ba/ipira/calçados/perazzo-13537778>. Acesso em: 06 fev. 2026.

8	Frarezi Couro ⁹²	Ipirá (BA)
9	D' Castro Calçados ⁹³	Ipirá (BA)
10	Lia Line Calçados ⁹⁴	Ipirá (BA)
11	FLC Calçados ⁹⁵	Ipirá (BA)
12	RS Calçados ⁹⁶	Ipirá (BA)
13	GS Couro ⁹⁷	Ipirá (BA)

Fonte: Elaboração da autora, com base no relato da dirigente Arlete Silva Santos (15 maio 2025).

Em Ipirá, a concentração de empresas calçadistas impulsiona a criação de empregos e fomenta a economia. Ao mesmo tempo, evidencia a lógica atual de relocação produtiva em busca de custos mais baixos e maior flexibilidade da força de trabalho. Essa dinâmica pode fragilizar a região, tornando-a dependente de um setor sujeito a oscilações do mercado mundial e à deterioração das condições de trabalho.

A participação e a ação do SINDICAL tornam-se, nesse contexto, essenciais para proteger direitos e construir formas coletivas de resistência às desigualdades de gênero e à exploração no setor calçadista. A formação do sindicato constitui marco relevante no sindicalismo regional, mostrando como a união emerge em condições adversas.

A trajetória do SINDICAL evidencia, ainda, a relevância das mulheres na gênese de práticas democráticas e inclusivas, desafiando padrões de liderança predominantemente masculinos e contribuindo para uma diretoria com maior participação feminina. Contudo, a dependência econômica local nas fábricas de calçados expõe vulnerabilidades que precisam ser consideradas.

No quadro síntese a seguir, é possível visualizar os principais elementos históricos, estruturais e de gênero que marcaram a fundação, consolidação e atuação do sindicato no município.

⁹² ECONODATA. **Frarezi Couro Ltda – 12.894.554/0001-69 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/12894554000169-frarezi-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹³ ECONODATA. **D' Castro Calçados Ltda – 32.482.623/0001-34 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/32482623000134-d-castro-calcados-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹⁴ BAHIA (Estado). Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SDE). **Lia Line anuncia implantação de unidade calçadista no município de Ipirá**. Salvador, 23 maio 2024. Disponível em: <https://www.ba.gov.br/sde/2024/05/23/lia-line-anuncia-implantacao-de-unidade-calcadista-no-municipio-de-ipira>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹⁵ ECONODATA. **FLC Calçados Bahia Ltda – 42.621.959/0001-94 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/42621959000194-flc-calcados-bahia-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹⁶ ECONODATA. **RS Calçados Ltda – 52.028.449/0001-61 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/52028449000161-rs-calcados-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

⁹⁷ ECONODATA. **GS Couro – 27.375.879/0001-02 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/27375879000102-gs-dos-santos>. Acesso em: 06 fev. 2026.

Quadro 6 — Síntese do histórico do SINDICAL

Aspecto	Síntese
Fundação	O SINDICAL, fundado em 13/12/2003, obteve sua carta sindical em 2004 e foi reconhecido pelas empresas a partir de 2006.
Motivação	A motivação para a criação do sindicato decorre de condições exaustivas de trabalho, longas jornadas laborais, precarização e recorrência de assédio no ambiente de trabalho.
Contexto histórico	Quando o SINDICAL foi criado, havia forte repressão patronal. Luiz Inácio Lula da Silva estava na presidência do Brasil (eleito em 2002) e, naquele momento, o sindicato obteve apoio do Ministério do Trabalho.
Participação feminina	As mulheres participaram ativamente do processo de constituição do sindicato e estiveram na linha de frente. A primeira presidência foi exercida por uma mulher e a diretoria atual é composta por 7 mulheres e 5 homens.
Obstáculos enfrentados	As principais dificuldades enfrentadas no início da fundação foram conciliar o trabalho fabril com a militância sindical. Além disso, ocorreram demissões, o sindicato não possuía sede e as jornadas eram extensas.
Resultados e consolidação sindical	O sindicato se consolidou, houve reintegração de trabalhadores e trabalhadoras e ampliação de sua legitimidade social.
Empresas abrangidas	Entre as empresas abrangidas pelo SINDICAL, têm-se: Classe Couro; Romanni Couro; Estilo Couro; Aredda Couro; Fason Couro; Via Focco; Perazzo; Frarezi Couro; D' Castro Calçados; Lia Line Calçados; FLC Calçados; RS Calçados; GS Couro.
Relevância sociopolítica	O sindicato fortaleceu a liderança feminina, a inclusão e a representatividade sindical, tornando-se referência de mobilização social e política no município de Ipirá.

Fonte: Elaboração da autora com base no relato da dirigente Arlete Silva Santos (2024, 2025).

A trajetória do SINDICAL foi marcada por resistência à exploração e à repressão patronal, com mulheres na linha de frente oferecendo apoio e sustentação ao processo de constituição e consolidação da entidade. Atualmente, o sindicato é símbolo de resistência e de grande importância para o município, cuja economia se vincula fortemente à indústria calçadista. Essa dependência torna a força de trabalho local ainda mais vulnerável, o que reforça o papel do sindicato na defesa coletiva.

5 MEMÓRIAS DE LUTA DAS MULHERES SINDICALISTAS NO SETOR CALÇADISTA DA BAHIA

As memórias das dirigentes sindicais do interior da Bahia trazem à tona histórias de resistência e insurgências que marcaram o sindicalismo no estado. Nesta seção, analisamos o processo de inserção dessas mulheres nas direções sindicais e as tensões dele decorrentes. Destacamos avanços e obstáculos à participação feminina nas direções, mesmo diante de conquistas legais, em estruturas historicamente masculinas, atravessadas pela divisão sexual do trabalho e por oposições institucionais. Consideramos ainda entraves culturais, preconceitos de gênero e situações de assédio no cotidiano sindical, que dificultam ou impedem a participação e a permanência das mulheres em funções de maior visibilidade.

Propomos, também, compreender as lutas das mulheres à frente das direções sindicais, evidenciando táticas de organização e mobilização, importante para o fortalecimento da categoria e para a consolidação sindical. Em paralelo, discutimos desafios da luta política no presente, em um cenário marcado por disputas de poder, desmobilização sindical e fragmentação da classe trabalhadora.

5.1 O processo de inserção das mulheres nas direções sindicais

A inserção das mulheres nas direções sindicais está marcada por disputas de poder, pela divisão de papéis sociais e pela divisão sexual do trabalho, o que dificulta e, por vezes, impede o acesso a cargos de direção. Além disso, muitas entidades sindicais ainda não dimensionam o impacto do trabalho feminino para a classe trabalhadora. O movimento sindical brasileiro tem se configurado como um espaço predominantemente masculino, como “ator social que reproduz as relações de gênero desiguais e hierarquizadas presentes na sociedade” (Garcia, 2005, p. 112). Dessa forma, as mulheres enfrentam desafios culturais e ideológicos, assim como barreiras estruturais, que restringem sua legitimidade e visibilidade nas representações coletivas, inclusive nas sindicais.

Nesse contexto, a análise de Jelin (2002, p. 6, grifos da autora) sobre a memória oferece uma dimensão importante e complementar para compreender as experiências dessas dirigentes:

Hay una lucha política activa acerca del sentido de lo ocurrido, pero también acerca del sentido de la memoria misma. El espacio *de* la memoria es entonces un espacio de lucha política, y no pocas veces esta lucha es concebida en términos de la lucha ‘contra el olvido’: recordar *para no repetir*. Las consignas pueden en este punto ser algo tramposas. La ‘memoria contra el olvido’ o ‘contra el silencio’ esconde lo que en realidad es una oposición entre

distintas memorias rivales (cada una de ellas con sus propios olvidos). Es en verdad ‘memoria contra memoria’.

Tomando por base a afirmação de Jelin (2002) e mobilizando as memórias das sindicalistas do interior da Bahia, buscamos compreender a dinâmica de inserção das mulheres no sindicalismo baiano. Trata-se de um processo de contestação e reinterpretação que permite desvelar amarras estruturais presentes nas instituições sindicais e que perpetuam a dominação masculina. As recordações das dirigentes expressam experiências individuais e coletivas e, ao mesmo tempo, funcionam como contranarrativas à história oficial, que frequentemente invisibiliza a atuação feminina nos sindicatos. Ao relatarem a participação das mulheres na constituição dos sindicatos calçadistas do interior da Bahia, as sindicalistas acionam uma “memória contra memória”, reconhecendo a importância das mulheres como parte integrante dessa história sindical.

Lerner (2019) complementa essa análise ao afirmar que a História das Mulheres é atravessada por exclusões, apagamentos, sabotagens e desvalorizações. Quando se nega o protagonismo feminino, reduz-se a potência das lutas e do movimento político das mulheres, como se elas nunca tivessem participado das disputas sociais (lógica do silenciamento). Por isso, recuperar essa história vai além de um exercício de rememoração: trata-se de um ato político que desafia narrativas predominantes (Jelin, 2002).

Enquanto campo de batalha político, as memórias das dirigentes fazem colidir vivências e interpretações acerca da adesão feminina ao sindicalismo. Ao expor tensões, essas narrativas abrem fissuras na ordem vigente e oferecem instrumentos para desafiar desigualdades de gênero e impulsionar a participação das mulheres nos sindicatos. Ainda assim, persiste o patriarcado, que influencia e estrutura os ambientes de poder (Lerner, 2019).

Como ressalta a dirigente Arlete Silva Santos:

Acho que vai mais da construção histórica que a gente tem; o patriarcado faz parte dessa construção até hoje.

Desde o Brasil e de Portugal que os homens ficaram na liderança de tudo; as mulheres eram da cozinha para o fundo da casa, não era para ultrapassar a porta da sala.

Então, ficou isso na memória, até hoje.

Eu falo: o sindicato não quer político, como é a história da mulher na política hoje.

Eu sou uma mulher sindicalista e da política, então eu sofro os dois preconceitos: sofro por ser sindicalista e por ser da política, sofro por ser preta, sofro por ser mulher.

Encaro diversos preconceitos para alcançar os meus objetivos.

Então, o patriarcado cresceu com a gente; os espaços de poder ainda são difíceis para a gente alcançar, por conta da história da gente, a história de construção da gente.

Porque esses espaços simplesmente foram masculinos; sempre estavam os homens ali.

Quando a mulher chega para assumir o seu lugar, não é para a gente ter a visibilidade que a gente merece ter, porque, para ter, precisa ser muito ousada; ou você é muito ousada, ou você faz e o homem leva o nome que fez.

É desse jeito. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O depoimento de Arlete Silva Santos evidencia como patriarcado, racismo e machismo atuam conjuntamente e afetam a trajetória das mulheres sindicalistas: deslegitimam o papel social feminino e impõem formas múltiplas de opressão e exploração, para além da classe social. A experiência da dirigente sugere que mulheres negras precisam reafirmar continuamente suas competências e disputar espaços historicamente dominados por homens, mantendo postura ativa para não serem invisibilizadas.

Nas palavras de Lerner (2019, p. 261), o patriarcado como uma construção histórica, não natural ou biologicamente determinada, “levou quase 2.500 anos para ser concluído”, e foi consolidado por meio de práticas e ideologias. Seu surgimento está associado às primeiras estruturas políticas e jurídicas, no qual a família constitui-se enquanto núcleo de reprodução das relações de poder e os papéis de gênero são construídos e reiterados por meio de valores, costumes e papéis sociais.

Nesse sentido, o relato da sindicalista inscreve na memória social as marcas do patriarcado e do racismo ainda presentes, que comprometem a vida das mulheres da classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, suas experiências tornam-se ferramentas de legitimação da presença feminina no meio sindical. Ao realizar um esforço de memória (Jelin, 2002), reposiciona as mulheres negras nos espaços de poder do movimento sindical, historicamente dominado por homens e pessoas brancas. A partir dessa experiência de opressão, abrem-se brechas na ordem estabelecida e criam-se possibilidades de ação futura (Benjamin, 1987).

Em 1990, um estudo com quarenta sindicatos baianos evidenciou a dimensão da desigualdade de gênero no movimento sindical: havia quase três vezes mais homens do que mulheres em postos de direção, e cerca de 80% dos cargos de liderança eram ocupados por homens. No setor industrial, a diferença era ainda maior: 92% de homens contra 8% de mulheres (Druck; Filgueiras; Neves, 2000).

Jelin (2002, p. 17) enfatiza que os silêncios e os esquecimentos são constitutivos do trabalho da memória: “Abordar la memoria involucra referirse a recuerdos y olvidos, narrativas y actos, silencios y gestos. Hay en juego saberes, pero también hay emociones. Y hay también

huecos y fracturas”. No contexto sindical, esses silêncios operam como forma de apagamento da participação feminina nas direções e de manutenção das hierarquias de gênero. Assim, encobrem-se conquistas alcançadas pelas mulheres e naturaliza-se sua exclusão dos espaços de decisão, reforçando a presença masculina no movimento sindical.

Ao rememorarem suas experiências, as dirigentes sindicais expõem omissões da história oficial e mostram como a memória pode atuar como ferramenta política de transformação social (Jelin, 2002). Nessa direção, “escovar a história a contrapelo” significa dar voz às pessoas silenciadas, para que possam construir sua própria história (Benjamin, 1987, p. 225).

Nesse movimento, experiências individuais e coletivas das sindicalistas expõem contradições do sindicalismo brasileiro e as disparidades de gênero na ocupação de cargos, evidenciando a persistência de desigualdades estruturais. Como indicam relatos de Arlete Silva Santos, ocupar posições de poder nos sindicatos exige ousadia política, pois o trabalho das mulheres nem sempre é reconhecido oficialmente. Assim, reconhecimento e legitimidade em posições de liderança continuam atrelados ao rompimento de barreiras históricas e culturais ainda incrustadas nas estruturas sindicais.

Segundo os depoimentos de Jeane Costa dos Santos e Arlete Silva Santos, entre 1999 e 2000 ocorreu um movimento de implantação de sindicatos calçadistas no interior da Bahia, voltado à proteção da classe operária que se constituía na região. Trata-se de um processo marcado por forte presença feminina e pela participação de algumas mulheres nas direções sindicais. As entrevistadas se apresentam como pioneiras desse movimento, membros fundadores das instituições sindicais do setor calçadista baiano, e permanecem na militância até hoje, como se observa em suas falas:

[...] E começou aí, desde que a gente entrou na empresa e começou a ver aquela situação que não era correta, não estava certa, a gente começou a reivindicar mudança.

Reuniões de liderança: a gente estava brigando, está errado, não lembrando assim, e a gente comprava a briga dos colegas para a gente poder estar ali defendendo [...].

Então, eu me acordei, na verdade, dentro desse meio.

Eu deixei a aula, deixei a educação, para tocar o sindicato. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A fala de Arlete Silva Santos evidencia a importância das mulheres para o fortalecimento da luta sindical. Ela sugere que a formação de lideranças femininas no sindicalismo baiano ultrapassou a ocupação de cargos formais e exigiu engajamento político e resistência. Ao abandonar a educação e dedicar-se ao sindicato, a dirigente assume compromisso com o coletivo e enfrenta desafios pessoais e estruturais para ingressar na militância. O depoimento

rememora, ainda, o companheirismo com colegas e o empenho na defesa coletiva, aspectos centrais para romper barreiras de exclusão e consolidar a presença feminina em posições de comando. Nessa dinâmica, memória e identidade se entrelaçam: a sindicalista reafirma sua identidade sindical e feminina e torna-se referência para outras trabalhadoras (Jelin, 2002).

O depoimento de Arlete Silva Santos dialoga com Previtalli (2006, p. 144), para quem é “no local de trabalho que as relações sociais coercitivas do capital fornecem um terreno crucial na organização coletiva e na luta de classes através da organização e controle sobre o processo de trabalho”. Nesse quadro, situações de exploração e assédio foram pontos centrais para que as (os) trabalhadoras (es) da indústria calçadista de Ipirá se rebelassem e buscassem formas alternativas de enfrentamento, como a implantação de um sindicato calçadista voltado à defesa de seus direitos.

Segundo a sindicalista, entre a equipe que participou da fundação do sindicato, apenas ela permaneceu na luta. Ela ressalta, ainda, que permanecer nesse meio, sendo mulher, é particularmente difícil, em razão do preconceito e do machismo. Arlete Silva Santos relata que, após assumir a presidência do Sindical de Ipirá, duas outras mulheres se candidataram à presidência de instituições sindicais da cidade. Embora tenham vencido as eleições, enfrentaram forte resistência machista, precisaram tê-la como referência e continuam sendo perseguidas por homens do setor de que participam.

A dimensão apresentada pela dirigente inscreve-se na temporalidade complexa da memória (Jelin, 2002). Ao rememorar acontecimentos passados, Arlete Silva Santos os reatualiza no presente e aponta possibilidades de mudança futura. Sua trajetória pode inspirar novas gerações de mulheres sindicalistas, fazendo do passado um instrumento de enfrentamento político.

Dessa forma, a trajetória de Arlete Silva Santos pode servir para denunciar desafios vigentes e apontar estratégias de luta político-sindical, voltadas à construção de um sindicalismo mais inclusivo e promotor de mudanças sociais. A criação de parcerias e atos de convivência entre mulheres sindicalistas pode contribuir para a permanência de mais mulheres em espaços de liderança e para a entrada de outras nas direções sindicais, tensionando estruturas patriarcais e transformando o curso da ação sindical.

A dirigente Jeane Costa dos Santos afirma que “estava presente no primeiro movimento de aglutinação dos trabalhadores, na primeira formação e continua até hoje, a gente tem feito o trabalho e cresceu muito nesses 24 anos” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024). O engajamento e a resistência das mulheres mostram-se

fundamentais para a construção de um sindicalismo forte, com bases sólidas, capaz de representar a classe trabalhadora.

A sindicalista Valmirene Viana Silva teve trajetória distinta das dirigentes mencionadas anteriormente. Está em seu primeiro mandato como dirigente sindical local, em Vitória da Conquista. Filiou-se ao sindicato ao constatar que a entidade lutava pelos direitos de trabalhadores e trabalhadoras e que, individualmente, não conseguiria assegurar tais direitos. Em 2022, candidatou-se e foi eleita representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na fábrica de calçados onde trabalha; posteriormente, candidatou-se ao cargo sindical e foi eleita.

A experiência de Valmirene Viana Silva na CIPA permitiu-lhe conquistar apoio dos (as) trabalhadores (as) e abordar questões relevantes para as mulheres, como assédio e insegurança no trabalho. Trata-se de um indício de que esse espaço pode tornar-se estratégico para o surgimento e a valorização de lideranças femininas. Com sua entrada na CIPA, foi possível questionar hierarquias de gênero e evidenciar a relevância da participação feminina em áreas essenciais à vida cotidiana da classe trabalhadora.

Fica evidente que a inserção das mulheres nas direções sindicais permanece marcada por embates e condições adversas, nas quais ações coletivas e individuais de resistência se entrelaçam. Para ampliar e sustentar a presença feminina nesses espaços, são necessárias mudanças estruturais nas relações de trabalho, de poder e nas desigualdades de gênero que impulsionem a participação das mulheres em cargos de gestão. Isso envolve, igualmente, a transformação da cultura organizacional e das políticas sindicais, de modo a romper hierarquias de gênero e promover práticas efetivas de inclusão e valorização feminina.

Assim, é necessário lembrar experiências de exclusão, lutas e conquistas e reatualizá-las em narrativas que discutam a legitimidade da ocupação, pelas mulheres, dos espaços sindicais. A memória não se restringe à rememoração: constitui um campo de conflitos interpretativos, no qual sujeitos buscam validar relatos e construir identidades. Ao compartilharem suas experiências, as dirigentes sindicais produzem narrativas que desafiam a masculinidade como padrão de liderança sindical.

Desse modo, trazer à tona o passado significa resistir e ocupar um ambiente historicamente inacessível às mulheres, desafiando a ideologia patriarcal e estruturas de classe que perpetuam desigualdades dentro e fora das instituições sindicais. Nessa perspectiva, a memória adquire importância política fundamental (Jelin, 2002), pois possibilita romper silêncios institucionais e ampliar as chances de transformação de práticas e padrões vigentes.

Ao fazê-lo, incentiva novas formas de ação, representação e organização, tanto no movimento sindical quanto na construção da história das mulheres operárias (Benjamin, 1987).

5.2 Obstáculos e avanços para participação feminina nas direções sindicais

A participação feminina nas direções sindicais revela um campo de tensões entre progressos formais e barreiras institucionais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁹⁸ de 1993, em seu Art.373-A, propõe disposições legais para “corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas” e, em seu parágrafo único, considera “a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres”. A Constituição Federal de 1988⁹⁹, em seu artigo 5º inciso I, dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Entretanto, as desigualdades de poder persistem nas organizações sindicais, especialmente no que tange à ocupação da presidência dos sindicatos do setor calçadista brasileiro (Brasil, 2024)¹⁰⁰.

Em 1993, a 6ª Plenária Nacional da CUT aprovou a proposta de cotas de gênero: uma recomendação sem caráter vinculante, que estabeleceu a cota mínima de 30% na composição das direções para homens e mulheres. Em 2008, na 12ª Plenária, essas cotas foram incorporadas como resolução, tornando-se obrigatórias em todas as instâncias da CUT. Em 2012, no 11º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), as mulheres alcançaram a paridade de gênero na direção central (Batista, 2016¹⁰¹; Silva, 2017). Apenas em 2015 passou a haver obrigatoriedade do princípio da paridade: 50% para homens e 50% para mulheres na composição das direções e executivas estaduais e na direção nacional e executiva da CUT; as diretorias e executivas verticais (federações e ramos) permaneceram com a cota mínima de 30% (Silva, 2017).

No entanto, esses avanços não vêm se concretizando plenamente na prática. Segundo a sindicalista Arlete Silva Santos, persistem preconceitos de gênero (desvalorização da liderança

⁹⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

⁹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

¹⁰⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 28 jan. 2025.

¹⁰¹ CUT. **30 anos de política de gênero**: a história de luta das mulheres no movimento sindical. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/30-anos-de-politica-de-genero-a-historia-de-luta-das-mulheres-no-movimento-sindi-c55e>. Acesso em: 01 set. 2025.

feminina, atribuição de tarefas secundárias às mulheres, exclusão dos espaços de decisão e de articulação) e de raça, resistências culturais e institucionais no interior dos sindicatos, que dificultam a ascensão das mulheres e o reconhecimento de seu trabalho. Assim, não se pode afirmar que tenha havido pleno acesso das mulheres a cargos de poder nas entidades sindicais.

Blass, Hirata e Soares (2021, p. 16) afirmam, inclusive, que:

Pesquisas recentes sobre sindicato e indústria indicam a existência de mudanças e permanências na divisão do trabalho entre homens e mulheres num contexto de transformações na organização da produção industrial. ‘Trata-se de um mundo ainda hoje fundamentalmente masculino’, em que a hierarquia do masculino e do feminino continua ativa.

À vista disso, a sobreposição do masculino sobre o feminino persiste nas relações produtivas e sindicais, o que dificulta o rompimento das hierarquias apenas por via normativa. O aumento da presença feminina nas direções não tem sido suficiente para impedir assédio e perseguições no cotidiano sindical, como se confirma na fala de Arlete Silva Santos.

Conforme a sindicalista, nos congressos de que participou e ainda participa, ela se diz perplexa com relatos de colegas que sofrem assédio dentro dos próprios sindicatos pelo fato de serem mulheres. Ao assumir cargos, muitas são perseguidas e acabam desistindo, inclusive em razão de assédio sexual no interior das instituições sindicais. “Eu digo: **eu estou no céu porque lá não tem isso não**. Se o homem ousar, a gente já corta a asa no início porque lá a maioria é mulher” (Dirigente sindical, Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O relato da dirigente evidencia a disparidade entre a obrigatoriedade da paridade e as práticas cotidianas no interior dos sindicatos. A ocupação de cargos oficiais, por si só, não transforma o sindicalismo: o desafio central é construir uma cultura sindical que reconheça, valorize e inclua as mulheres, colocando-as como sujeitos estratégicos na luta de classes.

Ao rememorar suas experiências, Arlete Silva Santos não propõe repetir o passado, mas transformá-lo em experiência ativa, capaz de orientar novas iniciativas sociais. Por isso, a memória da exclusão e do machismo precisa converter-se em ação política, tensionando estruturas existentes e abrindo espaço para mudanças (Jelin, 2002). Alcançar igualdade demanda, além de transformações formais, estratégias coletivas e reinterpretação contínua de tradições e práticas institucionais.

Assim, a paridade numérica é apenas uma etapa. Como sustenta Silva (2017, p. 285):

A igualdade de participação de homens e mulheres nos espaços de direção é apenas uma etapa na superação das discrepâncias entre os gêneros. É preciso que, nos sindicatos, as mulheres também estejam nas mesas de negociação

coletiva, pautando temas como a igualdade salarial, licença compartilhada e creches.

As instituições sindicais devem promover ações que assegurem atendimento igualitário e reconheçam as mulheres como parte integrante do processo de construção social. Nesse sentido, é fundamental valorizar lutas e conquistas femininas, pois a efetivação da participação das mulheres no sindicalismo enfrenta obstáculos internos e externos. Entre eles, destacam-se o machismo institucional e o sexismo cotidiano, que persistem e podem ser reproduzidos, inclusive, por mulheres socializadas em uma ordem patriarcal (Lerner, 2019).

A experiência de Arlete Silva Santos ilustra esse contexto:

[...] Nesse meio, para ficar sendo mulher, tem que ser macho também, as duas coisas, porque o preconceito e o machismo são muito grandes. Quando eu assumi, teve um momento de chegarem mulheres no sindicato e falar: o presidente está? A presidente era eu; ela sabia que era eu, e ela: eu quero falar com o presidente. E eu disse: o presidente não está. E continuou dizendo: mas eu preciso falar com o presidente. Eu falei: senta aí. Ele vai chegar. E deixei ela lá esperando, porque eu vi o tamanho do preconceito dela comigo, para sentar com uma mulher, de mulher para mulher. Sem contar os atos masculinos que eu tinha que encarar e encaro até hoje. Mas a minha experiência como sindicalista é muito de derrubar o machismo e o preconceito, pelo fato de ser uma mulher na liderança, de estar na mesa de negociação coletiva liderando as negociações, de estar puxando reuniões com os empresários, de estar indo para o poder público fazer as cobranças necessárias, as reivindicações dos trabalhadores. Então, quando a gente entra nesse mundo, muitas das vezes chega nesses espaços: não, ela fica para depois. E a gente tem que ser muito ousada para poder empurrar as portas, para dizer: eu estou aqui. Tem que ser desse jeito; se não, a gente não consegue avançar os sinais, e precisa ser avançado¹⁰². (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A experiência relatada por Arlete Silva Santos sugere a persistência de uma percepção distorcida sobre a autoridade feminina e de hábitos culturais que naturalizam a masculinidade como padrão de liderança. A dimensão estrutural do machismo ultrapassa comportamentos individuais e se inscreve em práticas institucionalizadas, inclusive por meio da resistência de outras mulheres socializadas na ordem patriarcal. Nesse quadro, a recusa em dialogar com a presidente, mesmo reconhecendo formalmente sua autoridade, explicita desvalorização e invisibilização do poder feminino. Romper desigualdades de gênero no sindicalismo exige

¹⁰² As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/ 2024.

mudanças nas práticas cotidianas, reconhecimento efetivo da autoridade feminina e construção de uma cultura que legitime a presença das mulheres em todos os níveis de decisão.

Como observa Saffioti (2004, p. 34-35), “mulheres socializadas todas na ordem patriarcal de gênero que atribui qualidades positivas aos homens e negativas, embora nem sempre, às mulheres, é pequena a proporção destas que não portam ideologias dominantes de gênero”. Nesse quadro, tende a ser reduzido o número de mulheres que questiona a posição social inferior atribuída ao feminino, ao passo que muitas acabam reproduzindo ideologias machistas. Assim, o sexismo, além de doutrina, expressa uma hierarquia de poder desigual que prejudica as mulheres.

A dirigente Arlete Silva Santos relata dificuldades enfrentadas pelas mulheres para combater machismo e preconceito no meio sindical, mas também expressa orgulho por ter quebrado paradigmas: “eu quebrei esse paradigma com muita luta, mas eu quebrei e assim o sindicato tem sua importância na vida da gente, porque a gente consegue dar essa atenção ao trabalhador, lutar pelos direitos dos trabalhadores, poder enxergar a dor dele” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Silva (2017) acrescenta que as mulheres precisam construir mecanismos que possibilitem superar obstáculos que atravessam sua participação política. A militância e a dedicação ao movimento sindical podem, nesse sentido, preparar mulheres para a assunção de cargos de direção. Entretanto, a estrutura de poder do movimento sindical tende a tornar invisível a presença feminina em posições estratégicas, como presidência, secretaria geral e secretaria de finanças.

As palavras de Jeane Costa dos Santos também evidenciam essa tensão. Ela reconhece avanços na valorização das mulheres em seu sindicato, mas admite dificuldades para ampliar sua presença em posições de liderança, em razão da dupla jornada de trabalho e das viagens necessárias, sobretudo em um sindicato que atua em várias cidades.

As declarações das líderes sindicais Jeane Costa dos Santos e Valmirene Viana Silva evidenciam desafios enfrentados pelas mulheres para ingressar e permanecer em cargos de liderança sindical. Jeane Costa dos Santos indica que, embora haja respeito às mulheres por parte da direção, especialmente do presidente, o dirigente mais antigo, ainda não é possível afirmar que o sindicato possua uma direção paritária:

[...] Há um respeito por nós, mulheres, por parte dos nossos dirigentes, principalmente do presidente, que é o homem mais antigo na direção do sindicato.

Infelizmente, a gente não pode dizer assim: ah, a gente tem uma direção de meio a meio.

Por que não tem?

Porque a gente, ao longo dos anos, buscou ter pessoas com vontade de fazer o trabalho sindical, de ir para a luta; mas, por ser mulher, às vezes é complicado. Então, na maioria das vezes, a gente não vê disponibilidade de mulheres para vir para a direção.

E, sendo um sindicato intermunicipal, elas sabem que têm que deslocar, uma vez ou outra, para ter formação, para tudo mais.

Aí, a maioria não vem, porque, como são pessoas adultas, a maioria são casadas, têm filho.

Então, a gente tem dificuldade de trazer para a direção mulheres [...].

Essa dupla jornada dificulta a gente ter mais mulheres na direção.

Não é nem mais porque a direção tem a questão do machismo; não é isso, nunca foi.

A nossa dificuldade é ter mulheres com disposição de fazer o que eu fiz, de ir para a luta, de se doar como eu me doeí nesses anos todos¹⁰³. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A sindicalista atribui o número reduzido de mulheres nas direções sindicais à dupla jornada de trabalho e à pouca disponibilidade para se doar ao sindicato. Ela menciona, inclusive, o exemplo de uma das dirigentes sindicais que trabalha no chão de fábrica e consegue dedicar-se à função de dirigente, propondo-se a fazer a ação sindical acontecer. Contudo, observa menor interação de outras diretoras que também estão no chão de fábrica, o que pode estar associado, entre outros fatores, ao fato de morarem em outras cidades, à distância da sede, à condição de serem mulheres casadas, terem filhos e lidarem com a dupla jornada: “não sei se é porque moram em outras cidades e estão longe da sede, do centro. A gente não vê tanta interação delas, mas também são mulheres casadas, tem filho, dupla jornada. Eu acho que isso está muito implícito na questão da vontade de cada um, de querer estar, se doar” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A sindicalista Valmirene Viana Silva corrobora Jeane Costa dos Santos ao afirmar:

[...] Eu sou a caçula do grupo. Eu tenho pouco tempo de direção sindical, tenho um ano e meio [...].

As outras têm dez anos.

E, olha, falar a verdade para você, eu trabalho mais do que elas como dirigente sindical [...].

Ouvi da própria direção sindical [...], porque, assim, se eu estou numa função, eu tenho que mostrar trabalho.

Se eu quis aquela função, eu tenho que mostrar que eu sou capaz de fazer a diferença¹⁰⁴. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04/05/2024).

¹⁰³ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Jeane Costa dos Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 14/10/2024.

¹⁰⁴ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Valmirene Viana Silva, em entrevista concedida para este estudo no dia 04/05/2024.

As dirigentes compartilham a ideia de que o engajamento pessoal é decisivo para o desempenho da função sindical, mas reconhecem que nem todas as mulheres dispõem das mesmas condições de dedicação ao sindicato. Jeane Costa dos Santos ratifica que as mulheres estão lutando para ter o seu espaço, estudando e se qualificando, e que, na indústria de calçados, existe praticamente o mesmo número de homens e mulheres trabalhando. Ainda assim, encontra dificuldade para trazer mais mulheres para a direção sindical. “Eu incentivo (sorrisos), eu incentivo, por ser mulher, eu sou defensora, eu estou ali no cotidiano do sindicato porque eu estou na sede. Então, assim, a gente busca, mas depende muito do querer, da disponibilidade”.

Esse entendimento é ratificado por Carvalhal (2003. p. 89). A autora alerta que a participação feminina nos sindicatos é frequentemente explicada por grande parte das mulheres e por homens sindicalistas como resultado da iniciativa individual e da predisposição particular de cada trabalhadora para dedicar-se à vida sindical. Nesse cenário, observa-se uma estrutura organizacional em que mulheres ocupam cargos considerados menos relevantes e têm baixa presença nos órgãos diretivos. Soma-se a isso a ausência de debate sobre gênero, tanto no âmbito da diretoria quanto entre trabalhadores, o que produz impactos importantes: limita a percepção, pelas próprias trabalhadoras, do excesso de trabalho da dupla e da tripla jornada, da dupla subjugação ao capital e de problemas específicos relativos à condição de “mulher-mãe-trabalhadora”.

O relato de Jeane Costa dos Santos ilustra de forma concreta essa dinâmica. Ela afirma estar em seu sétimo mandato como dirigente: na presidência foram dois, um como vice e mais dois anos como presidente. Apesar das dificuldades, sobretudo nos primeiros anos de fundação do SINTRACAL, quando tinha duas filhas pequenas, lutou para que o sindicato crescesse e, segundo a dirigente, a entidade tornou-se referência nacional, entre as maiores do setor calçadista, pelo tamanho da base e pelo número de trabalhadores representados (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024). Esse percurso evidencia desafios enfrentados por lideranças femininas em cenários historicamente masculinos, onde barreiras de gênero persistem e exigem dedicação e estratégias cotidianas de resistência.

Valmirene Viana Silva concorda com Jeane Costa dos Santos e acrescenta que, se mais mulheres participassem e buscassem compreender o que é um sindicato, fariam grande diferença, alcançando objetivos e lutas que, muitas vezes, não se conseguem vencer. Ao mesmo tempo, a dirigente ressalta que a menor participação não decorre necessariamente de desinteresse, mas de sobrecarga de tarefas e da dupla jornada:

[...] A maioria fala que é o tempo, é o tempo.

Porque, assim, a maioria trabalha e, quando não trabalha em casa, está na fábrica.

É esposo, é filho; atribui muito a isso.

Elas sempre falam.

Não sei se você já ouviu a mulher falar sempre isso: ah, eu não tenho tempo para nada, não [...].

A minha vida é muito corrida; ah, eu tenho três filhos pequenos.

Então, assim, a curiosidade deixa de lado, por conta que ela não tem só aquele trabalho, mas também tem o trabalho fora dali que é o trabalho de casa, entendeu?

(Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04/05/2024).

A fala evidencia como a divisão sexual do trabalho molda a participação sindical das mulheres, limitando tempo para atividades políticas e organizacionais. Ressalta, ainda, que a sobrecarga do trabalho doméstico e do trabalho remunerado ultrapassa a dimensão individual e permanece enraizada em desigualdades históricas de gênero. Nesse contexto, a dirigente manifesta desejo de criar espaços de diálogo direto com as operárias na porta da fábrica, para promover a conscientização das trabalhadoras:

[...] Levar uma pequena cartilhinha falando do poder do sindicato para as mulheres.

Como as mulheres fazem a diferença dentro do sindicato.

Eu queria poder, mas eu não tive essa oportunidade; mas vou fazer, de poder estar no chão de fábrica uma vez, duas vezes no mês, conversando com os operários todos ali, porque é muita gente.

Sabendo a opinião deles, ficar ali conversando com eles, levando a experiência minha e trazendo as experiências deles comigo, trazendo as suas guerras, seus choros, seus lamentos, as suas denúncias.

Que nem todas as denúncias chegam ao meu ouvido; eu queria muito isso.

Isso eu almejo [...].

(Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04/05/2024).

A narrativa mostra que a participação de mulheres em posições de liderança sindical pode produzir mudanças concretas. Valmirene Viana Silva pondera como articular suas vivências sindicais às dificuldades de outras trabalhadoras, com vistas a construir espaço de discussão e de fortalecimento da representatividade feminina. Contudo, ela enfrenta percalços e falta de suporte para transpor suas ideias, o que reforça a necessidade de as entidades sindicais reverem estrutura interna e táticas de atuação.

A sindicalista relata, ainda, que uma das dificuldades do seu setor de trabalho é o machismo. “Assim, a semana passada eu estava no setor de trabalho e eles acham que pode falar da maneira que quer com você e você não pode permitir. Veio me desrespeitar, levou na

cara. Eu impus no meu ambiente, na minha calma estava, na minha calma permaneci” (Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04/05/2024).

A declaração ratifica que, mesmo em posições de liderança, mulheres precisam provar continuamente sua autoridade em ambientes marcados pelo machismo. Isso reforça a relevância da participação feminina nos sindicatos, pois pode impulsionar transformações na cultura organizacional e tensionar estruturas tradicionais de poder. Nesse contexto, Arlete Silva Santos coaduna com Valmirene Viana Silva e acrescenta que:

[...] Lá no passado, como a construção¹⁰⁵ era muito masculina, as mulheres eram impedidas de participar, porque os seus maridos não deixavam, os seus pais não deixavam.

Achavam que ali era lugar de homem; a mulher ali ia ser assediada, ia sofrer. Era um espaço, dentro da linguagem machista, das mulheres ruins que ficavam ali, que não tinham o que fazer para estar ali.

O que tem que ser feito é mostrar para essas mulheres que a gente é a parte boa dessa história; a gente não é a parte ruim.

E a parte ruim que colocam a gente é para desestimular a gente de participar, para a gente não estar ali presente nesses espaços de poder, nos diálogos de transformação, nos diálogos que decidem a vida dos trabalhadores.

Porque, nesses espaços, os homens enxergam sozinhos, não enxergam com a gente.

Então, nós, mulheres, nesses espaços de poder, temos a obrigação de empoderar outras mulheres, levar outras mulheres junto com você, empoderar essas mulheres nessa trajetória.

Mostrar a importância de elas participarem; e elas podem estar casadas, solteiras, noivas, não importa.

Aquele espaço tem que ser ocupado por ela, porque ela faz parte dessa história.

Então, quem está enquanto mulher nesse espaço precisa buscar outras mulheres para participar junto com ela, empoderar outras mulheres a participar com elas.

(Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O relato da dirigente reforça que a presença feminina nos sindicatos sempre foi limitada por obstáculos de gênero, alimentados pela socialização patriarcal (Lerner, 2019), e pelo machismo institucional, que desvaloriza e desencoraja a participação das mulheres em posições de poder. Ressalta, ainda, que a atuação feminina vai além da presença formal: inclui fortalecer e encorajar outras mulheres para que também ocupem posições estratégicas no movimento sindical.

Nas palavras de Arlete Silva Santos, cargos de decisão, como presidência e diretorias financeira e administrativa, geralmente são ocupados por homens. Mesmo quando algumas

¹⁰⁵ As informações disponíveis foram produzidas com base nos relatos da dirigente sindical Arlete Silva Santos, em entrevista concedida para este estudo no dia 22/10/2024.

mulheres conseguem assumi-los, nem sempre têm poder de decisão e acabam subordinadas a um homem que determina o que devem fazer. O relato evidencia como machismo, ideologia patriarcal e assédio permanecem no interior dos sindicatos e na condução das ações, impedindo que as mulheres efetivem sua liderança.

Entretanto, a dirigente relata viver uma realidade sindical que considera exceção: já ocupou os cargos de diretora financeira, diretora administrativa e a presidência da instituição sindical. Além disso, afirma que as direções são compostas majoritariamente por mulheres. Ela declara sentir orgulho de participar do sindicato e do processo de mudança social, inscrevendo o seu nome na história: “porque se você for para a história do Brasil, no mundo, os sindicatos transformam, o sindicato transforma, e as mulheres quando tem essa oportunidade elas marcam muito a história” (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O depoimento de Arlete Silva Santos apresenta outra face do sindicalismo brasileiro e evidencia o potencial transformador da participação feminina nas direções sindicais. Ao relatar sua atuação em posições estratégicas, como financeira, administrativa e presidência, em um sindicato predominantemente feminino, a dirigente sugere que a liderança das mulheres pode confrontar padrões historicamente masculinos de poder e de tomada de decisões. Seu relato também indica que a participação feminina pode superar obstáculos individuais e coletivos e impulsionar processos de mudança social, contribuindo para a construção da história das mulheres em espaços de poder nas instituições sindicais.

Porém, conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2017, p. 339), verifica-se que:

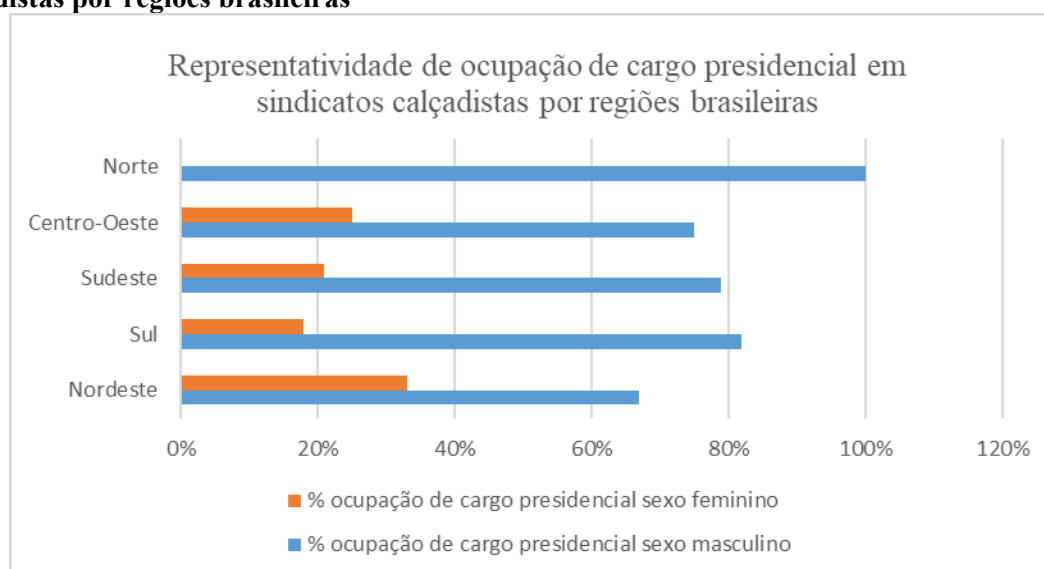
No ano¹⁰⁶ de 2015 no que se refere aos dirigentes sindicais laborais, por sexo, segundo cargo de ocupação haviam na função de Presidente (49,3% homens e 10,2% mulheres), Vice-Presidente (51,2% homens e 13,9% mulheres), Secretário Geral (43,4% homens e 21,4% mulheres), Tesoureiro (45,7% homens e 14,0% mulheres), Diretor (55,4% homens e 19,6% mulheres), Suplente de Diretoria (48,4% homens e 18,5% mulheres), Membro de conselho Fiscal (43,6% homens e 17,3% mulheres), Membro de diretoria Colegiada (61,0% homens, 23,8 mulheres), Suplente de Diretoria Colegiada (55,9% homens e 25,7% mulheres), Membro da Junta Governativa (43,3% homens e 14, 9% mulheres). Essas informações indicam que a divisão de tarefas contidas na noção de gênero continua a perpassar as relações homens/mulheres no interior dos sindicatos. (DIEESE, 2017, p. 339).

¹⁰⁶ Estas informações estão disponíveis no portal do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Referência: DIEESE. **Anuário dos Trabalhadores**: 2016. 12. ed. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/anuariodosTrabalhadores.html>. Acesso em: 23 jan. 2025.

Esses dados demonstram a persistência de barreiras estruturais que impedem a ascensão das mulheres a cargos de poder dentro das instituições sindicais. A divisão de funções entre homens e mulheres ainda é atravessada por perspectivas de gênero, sobretudo em postos estratégicos como presidência e tesouraria. Nesse contexto, a experiência de Arlete Silva Santos mostra-se notável por evidenciar que a liderança feminina é possível em espaços de decisão sindical.

Apesar de avanços pontuais, a participação das mulheres em funções de direção sindical continua discrepante, como se observa no Gráfico 5, que apresenta a representatividade de ocupação do cargo de presidência em sindicatos calçadistas por regiões brasileiras.

Gráfico 5 — Representatividade de ocupação de cargo presidencial em sindicatos calçadistas por regiões brasileiras



Fonte: Elaboração da autora, conforme informações do MTE (Brasil, 2024).

O Gráfico 5 evidencia a desigualdade de gênero na ocupação do cargo de presidência no setor calçadista brasileiro: nenhuma região alcançou a paridade. O dado expõe discrepâncias entre avanços legais e práticas efetivas e aponta desafios históricos de natureza estrutural e cultural que dificultam o acesso das mulheres à liderança. Também se observa a persistência de uma ideologia patriarcal que concentra poder nas mãos dos homens e invisibiliza as mulheres (Lerner, 2019). Nesse cenário, infere-se a necessidade de medidas estratégicas para ampliar a participação feminina em posições de liderança, especialmente na presidência sindical.

5.3 A luta das mulheres à frente das direções sindicais

A participação de mulheres operárias nas direções sindicais tensionou a composição de gênero dos sindicatos e provocou mudanças em estratégias e prioridades de luta. Com resistência e insurgência, trabalhadoras vêm ocupando cargos de poder, desafiando uma visão sindical tradicionalmente centrada nas necessidades masculinas e incorporando demandas à vida e ao trabalho das mulheres. Esse processo indica que a presença feminina em espaços decisórios está diretamente relacionada à conquista de direitos e à ampliação da agenda coletiva. Nessa perspectiva, as memórias das sindicalistas redefinem marcos de legitimidade da ação coletiva, e seus relatos operam como contramemórias às narrativas hegemônicas de um sindicalismo marcado pelo poder masculino (Jelin, 2002).

Arlete Silva Santos confirma essa perspectiva ao relatar que, no SINDICAL de Ipirá, as principais conquistas foram alcançadas pelas mulheres. Entre elas, destaca a convenção coletiva, obtida depois que uma mulher assumiu a presidência: “se não fosse a mulher, a gente não teria conseguido a convenção coletiva [...]. Não tem uma conquista no nosso meio que tenha sido feita por um presidente homem”. Dentre essas conquistas, considera que o auxílio-creche foi o mais significativo para as mulheres do setor, pois ganham pouco e esse auxílio, previsto na convenção coletiva, serve como ajuda para pagarem uma pessoa para cuidarem dos filhos/as em casa (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Arlete Silva Santos demonstrou, inclusive, que se sente muito orgulhosa da sua trajetória sindical, como pode ser observada em sua fala:

A minha trajetória eu tenho muito orgulho, muito orgulho mesmo, porque eu peguei uma categoria que não tinha sindicato, participei da fundação, todo mundo ali saiu, desistiu, e eu fiquei na luta; estou até hoje.
Então, todas as conquistas do sindicato eu estive presente, sem exceção de nenhuma até o momento.
Eu estive presente em todos os protestos, paralisações, greves; eu liderei junto. Então, eu transformei a história daquele setor da minha cidade.
Hoje, a gente tem o melhor emprego, graças à nossa luta; hoje, a gente tem o melhor salário do município, ganha até do setor público, graças à nossa luta. Por que é pouco? É.
Mas, quando a gente pega o salário-mínimo do setor público e coloca o nosso acima do mínimo, em 6% e 8%, então, para mim, já é uma grande vantagem. E vem com cesta básica, auxílio-creche, auxílio educação para os estudantes, vem com auxílio-transporte.
Então, no final, a gente tem um valor melhor. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

A declaração de Arlete Silva Santos ratifica não apenas orgulho pessoal, mas também o papel vital das mulheres em um ambiente marcado por desafios. Suas palavras evidenciam resistência diante de contratempos e mostram como a persistência foi decisiva para a consolidação do sindicato em um contexto de ausência de organização sindical. O relato destaca efeitos tangíveis da participação feminina, refletidos em ganhos salariais e conquistas sociais. Ao rememorar sua trajetória, a sindicalista preserva a história e reinscreve experiências no presente, tornando-se referência para lutas futuras e articulando jornada pessoal, conquistas coletivas e horizontes de mudança social (Jelin, 2002).

A sindicalista reforça:

Eu marquei a história da minha geração de trabalho dentro do chão de fábrica, e eu marquei a história de Ipirá. Eu transformei a vida e os sonhos dos trabalhadores, e eu fiz parte dessa trajetória [...]. Lutei junto com os meus colegas e transformei o nosso setor. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Sua fala evidencia que a participação das mulheres à frente de direções sindicais é decisiva para romper barreiras de gênero e promover mudanças sociais que beneficiam a comunidade local. Suas lutas foram vitais para a construção de uma história de liderança feminina e de conquista de direitos. Desse modo, a lembrança torna-se ação política, expandindo a luta das mulheres no movimento sindical para além das indústrias e conferindo a essa trajetória um sentido histórico e social (Jelin, 2002).

A sindicalista Jeane Costa dos Santos também participou de conquistas sindicais importantes em sua categoria e destaca algumas obtidas durante seu mandato como presidente sindical:

Em 2013, eu era presidente do sindicato. Nós fizemos uma greve de oito dias nas três unidades da Dass, uma greve histórica e com grandes benefícios. [...]. Tinha tido mobilizações antes, como, por exemplo, para instalação do refeitório, a concessão do vale-transporte, tudo dentro da mobilização antes, mas a greve de 2013 foi a maior. Foram oito dias de greve. Nós paramos a unidade de Santo Estevão, a de Itaberaba e a de Vitória da Conquista; simultaneamente, pararam as três. Foram oito dias de greve, e dessa greve saiu a cesta básica, que está até hoje; a cesta, o plano odontológico, foram três benefícios [...]. A cesta básica, o plano e a PLR. Olha, a PLR, a participação nos lucros, é tão importante. Foram esses três benefícios que vieram com essa greve, e esses benefícios deram um *plus* no salário do trabalhador. Porque a PLR é anual, mas a empresa paga, já tem aquele valor certo, e a cesta básica ajuda muito. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

Na narrativa de Jeane Costa dos Santos, revela como o poder da mobilização conjunta da classe trabalhadora ocorre enquanto uma ferramenta importante na luta por direitos econômicos e sociais. A greve de 2013 resultou em benefícios como a PLR, cesta básica e plano odontológico e, ao fortalecer a remuneração da categoria, produziu impactos concretos na vida dos (as) trabalhadores (as). Essas conquistas materializam a capacidade do movimento sindical de tensionar relações de poder no espaço produtivo, indo além do salário base e incorporando proteção e bem-estar social.

O depoimento evidencia a habilidade da sindicalista em coordenar ações em larga escala. Ela esteve à frente de uma greve que envolveu, simultaneamente, três fábricas, contestando a lógica empresarial de fragmentação e exploração da classe operária e, ao mesmo tempo, desafiando uma tradição sindical que, por muito tempo, excluiu as mulheres.

Ao rememorar a greve, Jeane Costa dos Santos reinscreve no presente a força transformadora da ação coletiva e o papel das mulheres na abertura de novos caminhos para direitos sociais. Nessa perspectiva, retoma-se Jelin (2002) sobre a temporalidade complexa das memórias: a greve de 2013 conecta-se a lutas anteriores e, simultaneamente, projeta possibilidades de novas conquistas, atualizando a memória da luta como ferramenta estratégica para o futuro.

A sindicalista relata, ainda, que, durante sua gestão como presidente do SINTRACAL, passou a envolver outros dirigentes nas reuniões, pois avaliava que a administração estava centralizada e precisava ser descentralizada, o que considera um ponto positivo do mandato. Convidou dirigentes que estavam dispensados de suas funções para participarem, aprenderem e assumirem tarefas. Com isso, reduziu as viagens excessivas que precisava realizar, já que outras pessoas passaram a representar o sindicato; atualmente, segundo a dirigente, a entidade consegue manter bom desempenho mesmo com um número reduzido de dirigentes e uma base extensa.

Essa prática sinaliza uma gestão democrática e colaborativa, voltada ao fortalecimento da organização sindical. A descentralização de decisões e o estímulo à participação de outros dirigentes contribuíram para formar novas lideranças, reduzir a sobrecarga da presidência e viabilizar ação mais eficaz diante das demandas de uma base extensa. Trata-se de uma postura que expressa preocupação com a sustentabilidade institucional do sindicato e com o aprimoramento de competências coletivas, consolidando a entidade como espaço de representação efetiva dos (as) trabalhadores (as).

Valmirene Viana Silva, dirigente local do SINTRACAL em Vitória da Conquista, menciona uma conquista importante: o retorno das cadeiras, retiradas das mulheres e utilizadas para amenizar problemas decorrentes de longas jornadas em pé, mas que conseguiu reavê-las.

[...] Eles tinham tirado as cadeiras de nós, porque as mulheres trabalhavam nove horas em pé, e foi uma mulher que tirou.
 Aquilo ali estava adoecendo muito a gente ali dentro. As mulheres estavam começando a ter problemas [...], a ter doenças trabalhistas.
 E eu me engajei em voltar as cadeiras. Eu lutei durante dois anos, mas eu trouxe de volta.
 E, assim, as conquistas, para mim, é isso [...]: o que foi tirado, trazer de volta, entendeu? O que foi tirado da gente, o que mais a gente lutava, trazer de volta. Outra conquista também foram os ônibus de Itambé para virem para cá, porque não tinha.
 Fiz um abaixo-assinado para poder ter ônibus que circulasse de todos os bairros. No bairro Vila Elisa mesmo não tinha; a gente vinha andando.
 Eu fiz o abaixo-assinado na fábrica 1 e na fábrica 2.
 Hoje, a gente tem ônibus em todos os bairros, de Itambé e de Barra do Choça [...]. (Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04/05/2024).

O relato de Valmirene Viana Silva evidencia, ao mesmo tempo, esforço individual e dimensão coletiva da luta feminina. Em condições de trabalho prejudiciais à saúde, a remoção das cadeiras simboliza como certas práticas corporativas desconsideram necessidades físicas das funcionárias e naturalizam sua vulnerabilidade. Reverter esse cenário, com ação sindical, recolocou as mulheres no centro das discussões sobre o trabalho, mostrando que as disputas ultrapassam salário e acordos e incluem, igualmente, condições adequadas de trabalho.

Nessa situação, a experiência da sindicalista dialoga com Jelin (2002) ao compreender que a memória é atravessada por silêncios, esquecimentos e disputas. A retirada das cadeiras pode ser lida como tentativa de produzir esquecimento institucional sobre privações cruciais vividas pelas operárias. Ainda assim, a ação sindical feminina reinsere essa necessidade no presente, convertendo-a em memória de luta e persistência.

Valmirene Viana Silva destaca, ainda, a luta por mais transporte público para os (as) trabalhadores (as). A vitória foi alcançada com abaixo-assinados nas fábricas, pois, antes da mobilização, não havia linhas de ônibus ligando bairros de Vitória da Conquista a cidades próximas, como Itambé e Barra do Choça. A criação de novas rotas facilitou o cotidiano e diminuiu barreiras de acesso à fábrica.

A dirigente relata, também, que, recentemente, o SINTRACAL obteve mais uma conquista para as mulheres: o auxílio-creche, que passou de doze para quinze parcelas, ampliando as condições de cuidado com os (as) filhos (as) menores de idade.

Os relatos de Valmirene Viana Silva reforçam a importância das mulheres no movimento sindical e mostram que vitórias aparentemente pequenas, como cadeiras, transporte e creche, podem produzir impacto expressivo na vida das trabalhadoras. A trajetória da sindicalista evidencia que a luta das mulheres no sindicato inclui buscar condições dignas de trabalho e recuperar direitos perdidos ao longo do tempo.

Dessa forma, a participação feminina no sindicalismo pode impulsionar a criação de ambientes laborais mais justos, capazes de atender necessidades de sujeitos historicamente marginalizados de decisões e benefícios. Como enfatiza Jelin (2002, p. 14, grifo da autora), a memória é um trabalho ativo: “Referirse entonces a que la memoria implica ‘trabajo’ es incorporarla al quehacer que genera y transforma el mundo social”. Em outras palavras, a memória não se limita a registrar o passado; ela transforma experiências em ação, permitindo às mulheres inscrever sua presença no presente e projetar futuros de resistência. Os relatos das lideranças indicam que a memória sindical feminina se forja no embate com versões hegemônicas, reavivando vivências silenciadas, reinterpretando-as e produzindo novos sentidos de união e combate.

5.4 Desafios para luta política sindical

A atuação das mulheres nas direções sindicais rompeu, em certa medida, barreiras que as distanciavam do sindicalismo. Contudo, essa vitória não extinguiu disparidades de gênero no movimento. Nesse sentido, a memória das lutas sociais revela avanços e omissões, além de tensões ainda pendentes (Jelin, 2002). No caso das mulheres, esses silêncios frequentemente se manifestam na naturalização ou aceitação de obstáculos que limitam sua liderança política.

Para compreender desafios enfrentados por lideranças sindicais, é necessário reconhecer que o sindicalismo, embora possua natureza transformadora, também pode perpetuar hierarquias de gênero que restringem a atuação feminina (Hirata; Kergoat, 2007). Assim, a participação das mulheres nas direções sindicais enfrenta obstáculos que vão além do machismo explícito: manifestam-se, igualmente, por formas sutis de resistência, como deslegitimação de suas vozes, exclusão de espaços estratégicos de decisão e entraves estruturais que dificultam sua atuação.

Ao relatar sua trajetória, Arlete Silva Santos denuncia a continuidade de um machismo velado, mesmo em sindicatos onde mulheres são maioria na direção:

[...] Eu vivo uma realidade diferente, muito feminista, onde as mulheres são maioria, mas, mesmo assim, com a minoria no meio em que a gente vive,

percebe-se que os homens escutam a gente, mas que a vontade que eles têm é de derrubar a gente.

A relação ainda é de cão e gato.

Muitos deles não aceitam aquele espaço liderado por nós. Como é que um homem... nem todos, claro.

Eu percebo, sutilmente, nas falas: como é que a gente vai ficar com esse negócio de mulher?

Eu tenho um homem ao meu lado que eu gosto muito; ele sempre me faz uma piada. *Não entendi nada, não entendi nada.*

Eu já falei com meu colega: gente, eu estou segurando a onda, eu gosto dele, eu gosto dele, mas estou para explodir e colocar ele no lugar dele, porque todo dia é uma piada machista, que eu não entendo nada, quem entende é ele.

Eu sou a presidente, ele não é o presidente.

Mesmo sendo maioria, com a minoria, a gente tem que combater aquela relação de trabalho, de preconceito, de machismo, o tempo todo. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

O testemunho evidencia como o machismo pode se manifestar, no cotidiano, por meio de piadas e comentários que deslegitimam a autoridade das mulheres. Tais atitudes funcionam como mecanismos de manutenção de hierarquias de gênero nos sindicatos, obrigando lideranças femininas a provar competência continuamente diante de colegas que resistem à sua liderança. No depoimento, a sindicalista explicita o incômodo com essas práticas e a necessidade de confrontar, quando preciso, colegas da diretoria.

O relato também expõe a pressão emocional suportada por líderes femininas: além das responsabilidades da luta sindical, elas precisam administrar disputas de poder atravessadas pelo gênero, o que torna permanência e consolidação em espaços historicamente masculinos ainda mais difíceis.

A declaração de Arlete Silva Santos reforça que a participação feminina na liderança sindical não elimina barreiras de gênero; ao contrário, evidencia a necessidade de combater mecanismos discretos e duradouros de exclusão. Esse contexto indica que a luta política das mulheres no sindicalismo requer táticas de resistência diante de práticas cotidianas de deslegitimação, o que reafirma a importância da presença feminina em posições de poder.

No que diz respeito às pautas de luta, a dirigente ressalta que a principal preocupação do SINDICAL, atualmente, é a reconstrução de empregos na cidade de Ipirá. A maior fábrica do município fechou, mas o sindicato conseguiu uma outra fábrica para empregarem os (as) trabalhadores (as) e está com um projeto para recuperação de emprego. A dirigente destaca, ainda, o elevado desemprego, especialmente entre jovens, e observa que o polo de Ipirá tem muita força de trabalho, porém, sem qualificação; por isso, estão em parceria com o SENAI para qualificar essa força de trabalho, a fim de inserirem os jovens no mercado de trabalho. Além disso, o sindicato ao longo dos anos foi sendo destruído.

Na minha realidade hoje, nossa realidade em Ipirá está bem difícil, está numa fase de reconstrução.

Hoje não é o debate por aumento de salário, mas de segurar a inflação do período, porque, se for debater aumento real de salário, os caras vêm para cima da gente para destruir a gente e falam: a empresa fechou por causa do sindicato.

Não foi a gente que fechou a empresa, mas a culpa é nossa [...].

Nossa realidade hoje está difícil. A gente não está brigando para aumentar salário real, mas para segurar a inflação.

A gente está brigando para reconstruir emprego, porque o poder público muitas vezes deixa a gente de lado; eles se preocupam com o setor deles, o da gente não, só querem o voto. (Informação verbal por Arlete Silva Santos. Entrevista realizada em 22/10/2024).

Segundo a sindicalista, o sindicato vem lutando por empregos, pela instalação de novas empresas e pela reconstrução do polo de Ipirá. Ela argumenta que as empresas atuais não conseguem absorver o contingente de desempregados, em razão do fechamento da maior fábrica do município. Além disso, a entidade reivindica que o governo aglomere pequenos empresários do setor para produzir e vender no shopping do couro, com o objetivo de gerar empregos diretos e indiretos.

As falas de Arlete Silva Santos indicam que a atuação sindical feminina enfrenta, cotidianamente, desigualdades de gênero e de poder no interior dos sindicatos, ao mesmo tempo em que assume defesa concreta das condições de sobrevivência da classe trabalhadora. Essa defesa envolve luta por emprego, renda e políticas públicas voltadas ao fortalecimento do polo produtivo local. O depoimento evidencia, assim, a complexidade da ação sindical das mulheres, marcada pela resistência às opressões de gênero e pela luta de classe em contextos de crise econômica.

A sindicalista Jeane Costa dos Santos destaca desafios relacionados às contribuições sindicais e à sindicalização no setor calçadista:

[...] Dos que não contribuem de jeito nenhum, uns 15% [...].

80%, 85% dos trabalhadores contribuem, reconhecem a nossa luta, porque o nosso sindicato conquistou muita coisa para os trabalhadores, entendeu?

Então, 80% confiam no sindicato e contribuem.

Agora, a nossa contribuição não é uma contribuição mensal. É uma contribuição, uns chamam de assistencial, outros, negocial; para mim, é a mesma coisa, porque eles contribuem por ano, é por ano.

Não é aquela contribuição mensal, porque a indústria de calçados é muito rotativa e ainda existe a perseguição da empresa com o que é filiado, ainda existe.

Então, quando a gente filia quinze, vinte hoje aqui, amanhã, depois, a empresa demite.

Ela demite. Então, para não ter...

A gente tem filiados, mas isso corresponde a 2%, 3% daqueles que estão ali e que elas não mexem.

Mas, quando a gente começa a filiar nesse sentido, a empresa começa a fazer a rotação dos trabalhadores.

Elas continuam tentando impedir a nossa atuação, mas, assim, 80% contribuem anual.

(Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

O relato expõe um dos principais dilemas do sindicalismo no setor. Embora a maioria dos trabalhadores reconheça a importância da entidade e contribua financeiramente, ainda que de forma anual, a alta rotatividade nas fábricas e práticas de perseguição patronal a sindicalizados dificultam a construção de uma base sólida de filiação. Forma-se, assim, uma contradição estrutural: o sindicato é validado pela categoria, mas encontra obstáculos concretos para converter esse reconhecimento em sindicalização efetiva e duradoura.

Nessa perspectiva, retoma-se a análise de Trotsky (2017, p. 13) sobre uma “crise histórica da direção do proletariado” no Programa de Transição de 1938, resultado do esgotamento das forças produtivas sob o capitalismo. Ele acreditava que a civilização estava fadada ao desastre sem uma revolução socialista. Apesar de sua análise se concentrar na direção revolucionária, é possível ampliar essa reflexão, em diálogo com Carvalho (2003) e com depoimentos das dirigentes entrevistadas, para compreender também a crise de identidade e de representatividade dos sindicatos. Ao não integrarem de maneira consistente as demandas específicas de mulheres, jovens e trabalhadores em situação de precarização, essas organizações tendem a se desconectar de suas bases, ainda que preservem sua legitimidade formal.

A investigação de Carvalho (2003), que examinou o sindicalismo em Presidente Prudente, aprofunda esse ponto de vista. Ela enfatiza que sindicatos tendem a focar em salários e assistência, negligenciando a formação política e o enfrentamento da desigualdade de gênero. Essa restrição pode provocar crise de representatividade e enfraquecer a ação sindical, especialmente devido à relação com o Estado, sustentada pela unicidade sindical e pela dependência das contribuições obrigatórias. Esses mecanismos, em vez de promover a autonomia, intensificam o caráter burocrático e desmotivador dessas instituições.

A crítica converge com Trotsky (1978), que associou a decadência sindical a conexões estreitas com o Estado. Para o autor, o sindicato, independentemente de sua ideologia (neutra, comunista ou socialdemocrata), frequentemente cede ao Estado capitalista e transforma-se em instrumento de colaboração e controle, em vez de instrumento de luta revolucionária.

A análise de Marx, em **O Capital** (2017), permite compreender a lógica subjacente a estas contradições. O capital se apropria do trabalho, movido por sua valorização contínua; como a força de trabalho é a única capaz de gerar mais-valia, sustenta a dinâmica permanente

de acumulação. Nessa lógica, o capitalista tende a transformar os (as) trabalhadores (as) em instrumentos de valorização. Nesse cenário, quando sindicatos se restringem ao assistencialismo e não enfrentam a lógica da exploração, acabam por adotar postura passiva, ajustando-se à continuidade das relações capitalistas, conforme aponta Carvalhal (2003).

O testemunho de Jeane Costa dos Santos, articulado às análises de Carvalhal (2003), Trotsky (1978, 2017) e Marx (2017), permite compreender fragilidades e conflitos que permeiam o sindicalismo no setor calçadista da Bahia. Nesse contexto, a validação sindical junto à categoria convive com táticas intimidatórias e com a rotatividade de funcionários praticadas por empregadores, o que mina a sindicalização efetiva. Além disso, atuações marcadas pelo assistencialismo e pela conformação ao Estado tendem a se mostrar insuficientes diante da lógica estrutural da exploração capitalista.

A dirigente acrescenta que as indústrias de calçados na Bahia buscam continuamente desmobilizar trabalhadores e disseminam discursos cotidianos para desacreditar os sindicatos:

[...] A gente fechou uma campanha salarial agora, a convenção coletiva, onde a gente vai ter a nossa arrecadação.
Então, pelo trabalho que a gente faz, dos acordos coletivos, a gente tem cesta básica.
Em diversas empresas, auxílio educação, auxílio creche, plano odontológico. Então, são benefícios que, ao longo dos anos, o sindicato trouxe nessas negociações.
Então, são benefícios que o trabalhador tem a partir desses acordos, dessas convenções coletivas.
Então, assim, em contrapartida, se a gente traz benefício, a lógica é o trabalhador fortalecer o sindicato e continuar contribuindo.
Mas, quando chega nessa época de fechar convenção coletiva [...], é uma guerra dentro das indústrias, fazendo com que o trabalhador não faça contribuição.
Então, semana passada, a gente teve um monte de trabalhadores que foram no sindicato levar cartas para não contribuírem, para não contribuírem, de diversas empresas.
Semana passada, na sexta-feira, terminou o prazo. A gente dá um prazo de 10 dias, assina a convenção coletiva, para os trabalhadores que não querem contribuir se manifestarem, e não acontece o desconto dessa contribuição anual.
Então, foi uma guerra a semana passada em diversas empresas.
E também teve uma grande mobilização a semana passada, em uma unidade da Pegada, em Castro Alves.
A fábrica de lá parou. A gente reivindicando por melhorias de condições de trabalho e salário; e um dos pontos-chave era a melhoria da cesta básica de lá.
[...].
Foi um dia só de mobilização, foi na segunda [...].
A gente deu todo o suporte necessário, e também só acontece quando o trabalhador cai a ficha para ele.

Aí é que ele se une, e são momentos esporádicos. [...].

A gente conseguiu, nessa mobilização, parar a fábrica toda; ela não funcionou nesse dia [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A fala evidencia que campanhas salariais se tornaram momentos estratégicos para a conquista de direitos e, simultaneamente, um campo de disputa direta entre sindicato e empresa pela adesão e confiança dos (as) trabalhadores (as). Acordos coletivos asseguram benefícios concretos, como cesta básica, auxílio educação, auxílio creche e plano odontológico, mas a pressão patronal atua no sentido oposto, incentivando a retirada da contribuição sindical e tentando descredibilizar o sindicato. O embate demonstra que conquistas sindicais dependem de mobilização constante, pois a manutenção de benefícios e salários está ligada ao fortalecimento da organização coletiva.

Outra questão apontada por Jeane Costa dos Santos refere-se à abrangência da convenção coletiva, pela qual empresas de pequeno e grande porte adotam o mesmo piso salarial. A dirigente observa que há discrepâncias a serem revistas, pois algumas empresas têm condições de pagar salários melhores.

Então, a convenção, ela abrange todas as indústrias.

Aí tem a Dass, que tem quase 15.000 trabalhadores, e tem a Dublagem Bahia, que tem 60.

Então, uma empresa desse porte, igual a Dass, ela fica na convenção ali, não sai.

Então, a gente está começando a criar um debate. Não sei como vai ser construído isso, mas vai buscar construir isso e fazer um debate por empresa, porque não dá mais para a gente continuar lá discutindo convenção coletiva, com o piso salarial, com empresa Dass deste tamanho, no piso que está.

E, com a volta do Lula e a valorização do salário-mínimo, o nosso piso começou a achatar, a diminuir [...].

Mas algumas empresas da nossa categoria poderiam pagar um salário melhor. Mas aí a gente tem os índices, o INPC e a inflação, esses dois índices que toda vida a gente teve como princípio para discutir a convenção coletiva.

Mas aí vem o salário, ele acabou sendo maior.

Então, com o INPC e a inflação, a gente ficou ali em 5%.

Então, os trabalhadores tinham a expectativa de chegar em 7 ou 7,5.

Poderia ser melhor para algumas indústrias [...]. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A reflexão da dirigente evidencia entraves estruturais da negociação coletiva e a tensão entre a universalidade de conquistas sindicais e a diversidade da situação financeira das empresas. Ao questionar a eficácia da padronização, ela sugere a necessidade de discutir modelos de negociação diferenciados, capazes de atender a demandas distintas. O desafio se intensifica quando reajustes baseados no INPC e na inflação são aplicados de forma uniforme,

pois podem frustrar expectativas de parte da categoria e dificultar aumentos salariais mais expressivos.

Além da questão salarial, a sindicalista enfatiza que os empresários estão muito bem organizados e que o sindicato vive uma luta constante pela melhoria das condições de trabalho e de salário. Ela cita ainda que, recentemente, uma das pautas discutidas na fábrica de calçados Pegada foi o respeito das chefias para com os trabalhadores: “aquela questão de o chefe saber chefiar, coordenar o grupo, que às vezes a gente vê palavras rudes, maltrato; não sabe reportar ao subordinado. A gente ainda busca isso: que as empresas qualifiquem as chefias” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A declaração da sindicalista demonstra visão ampliada da luta sindical, pois inclui enfrentamento de práticas autoritárias e a busca por um ambiente de trabalho mais digno e respeitoso. Suas observações evidenciam dificuldades da ação sindical diante da força organizada do empresariado e apontam a urgência de repensar táticas que articulem conquistas universais e particularidades de cada ambiente produtivo.

A dirigente sindical Jeane Costa dos Santos informa, ainda, que o setor calçadista enfrenta crise de informação e desinformação, marcada por *fake news*. Segundo a dirigente, circulam constantemente vídeos com interpretações distorcidas da legislação, que confundem os trabalhadores e dificultam o diálogo. Essas *fake news* se disseminam, sobretudo, em grupos de *whatsapp*, recurso utilizado pelo sindicato para comunicar assembleias, mas que também tem sido apropriado para espalhar notícias enganosas. Diante disso, representantes sindicais fazem vídeos explicativos e realizam assembleias nas portas das fábricas para dialogar e tirar dúvidas.

Nas palavras da sindicalista, a principal reclamação dos trabalhadores em relação à atuação do sindicato é:

[...] O trabalhador, ele quer ver a gente na porta da fábrica todos os dias, fazendo mobilização, alvoroço; eles querem ver todo dia (ê, ê), porque acham que o sindicato tem que botar para quebrar, tem que fazer greve, parar. E tem o período para fazer isso. O período é na época da campanha salarial. Se tiver de ter uma melhoria, é nos acordos coletivos e na campanha salarial. Porque, assim, é quando a gente vai fazer campanha salarial: a gente publica edital, convoca os trabalhadores para se mobilizar, constrói a pauta com eles na porta das fábricas. [...]. Encaminha a pauta para o patronal na indústria de calçados, o sindicato patronal. Quando isso acontece, a gente começa a fazer as reuniões com o patronal. A nossa proposta é essa, e eles também vêm com a deles [...]. Então, aí, vamos ver como é que está a economia do país, como é que foi para a indústria, se o ano foi bom, se o ano foi ruim, como é que está a inflação, como está o INPC.

Então, todo esse debate a gente passa por diversas reuniões com as indústrias. O sindicato e as indústrias. (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

O testemunho evidencia tensão persistente entre expectativas da base trabalhadora, que demanda ações imediatas e combativas, e táticas de negociação sindical, orientadas por campanhas salariais e acordos coletivos. Essa divergência revela limites dos métodos tradicionais de mobilização diante da realidade produtiva e da crescente disseminação de informações.

A sindicalista relata que seguem na luta, mas aponta que a manutenção de direitos passa, em grande medida, pelo Congresso e pela Câmara de Deputados, e que a legislação de 2017 retirou muitos direitos dos (as) trabalhadores (as). Ela afirma, ainda, que mudanças ocorrem através das candidaturas políticas, mas que, do lado dos trabalhadores, são poucas as pessoas dispostas a defendê-los, enquanto os patrões estão bem articulados. Soma-se a isso a dificuldade de promover formação política em razão da alta rotatividade: “tem um empecilho, a gente não consegue fazer uma formação política desses trabalhadores [...] de ir para luta reivindicar, de união. A gente não consegue fazer, porque quem está aqui, pode não estar aqui daqui a um ano” (Informação verbal por Jeane Costa dos Santos. Entrevista realizada em 14/05/2024).

A fala revela que os(as) trabalhadores(as) demandam maior participação e combatividade sindical, ao passo que a fragilidade nas relações de emprego, a proliferação de *fake news* e o ataque dos patrões e da legislação minam a capacidade de organização política da classe. Assim, a luta sindical na indústria de calçados ocorre em meio a conflitos contínuos, atravessada por desinformação, alta rotatividade, desigualdade de poder entre capital e trabalho e redução de direitos historicamente conquistados.

A sindicalista Valmirene Viana Silva acrescenta que, com a entrada do governo Bolsonaro, os sindicatos perderam bastante: muitas bases foram fechadas e muitos sindicatos perderam os seus valores e a sua identidade. “Hoje, o sindicato caminha engatinhando, [...] Os sindicatos perderam a credibilidade por conta do governo que quis tirar na realidade o sindicato de linha. Porque assim, se não tem sindicato o trabalhador perde muito” (Informação verbal por Valmirene Viana Silva. Entrevista realizada em 04 /05/ 2024). Em virtude disso, representantes sindicais encontram dificuldades para chegar às mesas de negociação; trabalhadores ficam desprotegidos, enquanto empregadores tendem a se fortalecer.

A narrativa descortina impactos de políticas sobre entidades sindicais e sugere intensificação de um processo já em curso desde a Reforma Trabalhista de 2017¹⁰⁷, especialmente quanto ao financiamento e à autonomia sindical. Nesse cenário, sindicatos passaram a enfrentar dificuldades adicionais de atuação, em meio a fragilidade institucional e negociações mais adversas, o que deixou os (as) trabalhadores (as) mais vulneráveis às pressões patronais e ao fortalecimento dos empresários.

O depoimento de Valmirene Viana Silva evidencia impactos concretos na classe trabalhadora, como sensação de desamparo, perda de direitos e enfraquecimento do trabalho coletivo. Com o enfraquecimento das leis e dos recursos sindicais, configura-se contexto em que os empregadores tiram proveito da fragilidade organizativa. Desse modo, os funcionários, sobretudo as mulheres, que sempre foram mais vulneráveis, enfrentam diretamente as consequências da precarização e da falta de uma representação combativa.

O cenário descrito demanda considerar a reestruturação produtiva, iniciada na década de 1970. Conforme Harvey (2004), esse processo promoveu flexibilização das relações de trabalho, definhamento das instituições coletivas e transferência de responsabilidades, antes atribuídas ao Estado e às empresas, para os trabalhadores (as). À luz do depoimento de Valmirene Viana Silva, essas medidas de governo não apenas acentuaram tendências preexistentes, como também fragilizaram os sindicatos como instrumentos de defesa coletiva.

No setor de calçados, especificamente, a reestruturação produtiva, as políticas de desregulamentação e o enfraquecimento sindical resultam em maior fragilidade para os trabalhadores, intensificando as desigualdades de gênero e limitando a habilidade de resistência coletiva contra as práticas patronais.

Nessa linha, Antunes (2018) salienta que o futuro do sindicalismo vai depender da habilidade em afastar-se de ações corporativas, burocráticas e hierárquicas, renovando-se como um organismo de classe apto a acolher a complexidade e a diversidade da força de trabalho no capitalismo atual. Para isso, necessita expandir sua atuação, além do trabalhador registrado, integrando os grupos mais vulneráveis, além das questões de gênero, etnia e jovens trabalhadores, e lidar com os desafios ambientais e internacionais trazidos pela globalização do capital.

Ao debater novamente o horizonte histórico da classe trabalhadora e a visão socialista, o autor indica que a revitalização sindical exige não apenas soluções urgentes para as novas

¹⁰⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

formas de exploração, mas também a recuperação de um projeto emancipatório que reorganize o significado coletivo e transformador da luta de classes neste século.

6 CONCLUSÃO

Este estudo buscou analisar as memórias e o olhar feminino diante do movimento sindical que se intensificou, no setor calçadista, a partir dos anos 1990. Tal processo relaciona-se à reestruturação produtiva do setor, que resultou na migração de indústrias calçadistas das regiões Sul e Sudeste do Brasil para o interior do país. Nesse contexto, a região Nordeste, especialmente o Estado da Bahia, ganhou maior visibilidade aos olhos dos capitalistas, que passaram a enxergá-la como “terra fértil” para a expansão dos negócios, devido à existência de força de trabalho a baixo custo, incentivos fiscais, localização acessível e à quase inexistente organização sindical.

Haja vista que os municípios do interior da Bahia, como o de Ipirá e Itapetinga, tiveram sua constituição social e econômica, marcada pela formação agrária, pela estrutura latifundiária, o patriarcado rural e a herança escravocrata., essas regiões tiveram sua formação vinculada a apropriação da terra e a institucionalização da exclusão de amplas camadas da população e a dominação dos grandes proprietários rurais. A pouca força de trabalho demandada na produção pecuária limitava a possibilidade de inserção da população no mercado de trabalho. Os trabalhadores (as) vivenciavam formas precárias de trabalho, muitas vezes não assalariadas e com baixa remuneração, intensificando-se a migração, especialmente para São Paulo.

A interiorização das indústrias representou para a maioria da população, especialmente para as mulheres, o primeiro emprego formal, com carteira assinada, como apontam as sindicalistas. Porém, a incorporação do trabalho assalariado não eliminou as contradições estruturais, as reconfigurou.

A inserção das mulheres no trabalho fabril ocorreu de forma mascarada pela divisão sexual do trabalho, baixos salários e intensificação da exploração. Assim, a valorização do emprego formal fez emergir conflitos, como evidenciado nas greves em Itapetinga. As organizações coletivas dos(as) trabalhadores(as) confrontaram o poder tradicional das elites locais e as formas de dominação capitalista.

Houve mudanças na gestão do capital e nas relações trabalhistas. O modo de produção capitalista adentra diferentes dimensões da vida social de trabalhadoras e trabalhadores, inclusive na disputa de sua subjetividade. Todavia, ao mesmo tempo em que os interesses do patronado avançam, a resposta se deu por meio da organização sindical. Esse processo contou com a participação ativa das mulheres na constituição e consolidação das instituições sindicais em cidades baianas que, até então, não tinham organizações voltadas à defesa da classe operária local.

Em meio a um universo de extrema exploração e de constantes repressões, formaram-se os sindicatos. Mesmo diante das investidas patronais, das perseguições e das desmobilizações, as contradições do modo de produção capitalista fizeram emergir a resistência e a luta por melhores condições de vida e de trabalho. A partir de então, abriu-se a possibilidade de um reexistir, isto é, de transformar a realidade por meio da organização operária.

Muitas trabalhadoras e trabalhadores se uniram e fortaleceram a luta. Entretanto, nesse campo de disputas, as direções das empresas se utilizaram de instrumentos de intimidação à organização da categoria, como demissões. Dessa forma, é importante retomarmos o problema da pesquisa:

O que as memórias das dirigentes sindicais do setor calçadista do interior da Bahia expressam, em termos de desafios individuais e coletivos, conquistas e recuos, sobre as lutas da classe trabalhadora e a participação feminina na construção e organização sindical?

A partir dos relatos das entrevistadas, é possível apreender que suas experiências e lembranças são permeadas por resistências e insurgências. Conformam, assim, uma memória coletiva que expressa uma trajetória de desafios e enfrentamentos frente às formas de exploração e opressão vivenciadas no ambiente de trabalho e na militância sindical. Nesse sentido, as memórias das sindicalistas são marcadas por tensões e por possibilidades de ruptura com hierarquias sindicais tradicionais, que invisibilizam a liderança feminina.

Os relatos de Arlete Silva Santos, Valmirene Viana Silva e Jeane Costa dos Santos apontam caminhos para a compreensão da realidade do trabalho fabril calçadista, submerso em condições adversas de exploração, precarização das relações de trabalho e disparidades de classe e de gênero. Ademais, evidenciam a persistência da divisão sexual do trabalho, do machismo e da negligência do Estado em áreas vitais como saúde e educação.

A maioria das sindicalistas retrata a infância no campo marcada pela exclusão escolar, pelo trabalho infantil e pela necessidade de sobrevivência. Ainda assim, processos de resistência e rupturas com imposições históricas possibilitam a construção da liderança feminino e a inserção nos espaços de luta coletiva e sindical.

Experiências atravessadas pelo sofrimento e pela opressão transformam-se em estratégias de resistência, por meio das quais a luta sindical abre espaço para reconfiguração social e contestação de desigualdades existentes. Como líderes de lutas e produtoras de memórias coletivas em territórios muitas vezes negligenciados pelo Estado e invisibilizados pela historiografia dominante, essas mulheres possibilitam uma ruptura no imaginário político dominado pelos homens e fortemente associado aos grandes centros urbanos.

As memórias das sindicalistas expressam experiências partilhadas de dor e indignação cotidiana diante das injustiças e um desejo persistente de transformar a realidade. Em seus relatos, evidenciamos orgulho, pertencimento e coragem na busca por horizontes de transformação. Representam corpos femininos que resistem, se organizam e lutam por direitos e por um futuro mais digno para si e para suas comunidades.

Entretanto, o machismo continua presente no ambiente de trabalho e no interior das instituições sindicais, constituindo um empecilho para que as mulheres exerçam cargos de poder. Mesmo com o aumento da participação feminina nos sindicatos, poucas mulheres conseguem ocupar cargos de decisão nessas instituições.

Os registros sindicais e grande parte da historiografia tradicional foram produzidos privilegiando os sujeitos masculinos como líderes, invisibilizando ou secundarizando a participação feminina, até quando as mulheres estavam engajadas nas mobilizações, greves e nos processos organizativos.

Mesmo no interior das organizações de esquerda, persistem práticas e culturas marcadas pelas desigualdades de gênero, que se refletem na sub-representação feminina nos cargos de direção, na dificuldade do reconhecimento de pautas específicas para as mulheres trabalhadoras e na transmissão das memórias das lutas da classe trabalhadora.

No mercado de trabalho as desigualdades também se acentuam entre as mulheres, especialmente negras e pardas, as quais recebem os menores salários e dedicam mais horas aos cuidados e/ou afazeres domésticos (não remunerados), assim como aos trabalhos remunerados de tempo parcial: reflexo de uma sociedade patriarcal e de base escravocrata.

Apesar de não ser o foco da nossa pesquisa, trata-se de uma questão que necessita de maior aprofundamento, especialmente no setor industrial calçadista.

Os relatos das sindicalistas demonstram a necessidade da criação e implementação de políticas públicas efetivas que, de fato, garantam a igualdade de direitos e a inclusão das mulheres nos espaços de decisão. Mais do que legislar, é preciso garantir, na prática, que ações sejam efetivadas e asseguradas às mulheres na sua integralidade.

Consideramos, dessa forma, a necessidade de um acompanhamento mais efetivo por parte do Estado e dos sindicatos para que as legislações sejam cumpridas na prática, como no rastreamento dos salários de homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo de chefia nas empresas. Evidenciamos também a necessidade de os sindicatos promoverem ações que possibilitem a participação das mulheres nas direções sindicais e nos cargos de poder, bem como o cumprimento das políticas de paridade nas instituições sindicais.

Valmirene Viana Silva, Jeane Costa dos Santos e Arlete Silva Santos promovem o rompimento do silêncio, reconstroem o passado por meio da memória e projetam caminhos possíveis de emancipação por meio da luta organizada, demonstrando que, mesmo diante de entraves estruturais, é possível reconstruir caminhos, articular coletivos e fomentar consciências por meio da luta. Assim, a memória, quando mobilizada pelas mulheres da classe trabalhadora, constitui-se em instrumento de resistência, análise crítica e transformação social.

Em seus relatos, as sindicalistas expõem alguns desafios que vêm sendo enfrentados pelas instituições sindicais para o fortalecimento da luta política sindical, tais como: fechamento de fábricas; desemprego; legislações que retiram direitos trabalhistas; discursos que buscam desqualificar os sindicatos; as *fake news*; e a rotatividade dos trabalhadores, que impede a criação de uma identidade de classe. Somam-se a esses elementos a disseminação da ideologia dominante e as contradições do modo de produção do capital.

Assim, a partir das memórias das sindicalistas, podemos nos aproximar da realidade e da complexidade da luta política sindical em um campo de disputas marcado pela precarização laboral e por ofensivas capitalistas de desmobilização e enfraquecimento da classe trabalhadora. Esse quadro evidencia a necessidade de um sindicalismo de base, que abranja aspectos políticos, culturais e sociais no enfrentamento da lógica do capital e na construção de relações internas democráticas, sólidas, igualitárias e inclusivas.

Dessa forma, é de extrema importância que as instituições da Educação Básica, públicas e privadas, trabalhem com as experiências e perspectivas femininas nos conteúdos curriculares, como já consta na legislação educacional (Lei 14.986, de setembro de 2024), a fim de que sejam tencionadas as bases patriarcais utilizadas pelo capitalismo que invisibilizam a liderança feminina e se construa uma sociedade mais justa e igualitária.

É importante destacarmos também que, apesar de termos abordado questões referentes à relação laboral nas indústrias calçadistas e nos sindicatos, não foi possível apreender, de forma ampliada, a memória das operárias que trabalham no chão de fábrica. Do mesmo modo, não obtivemos o depoimento de outras sindicalistas, o que restringe o aprofundamento da compreensão da realidade do trabalho feminino.

Mesmo com os avanços legais e as conquistas alcançadas, continuam presentes as disparidades de gênero e os obstáculos à ascensão das mulheres aos cargos de poder nas instituições sindicais. Muitas vezes, elas são silenciadas e desrespeitadas no exercício das suas funções.

A estrutura burocrática dos sindicatos, atrelada ao Estado, a inexistência de ações concretas e inclusivas que atendam às demandas da categoria, bem como a crise de direção e

as legislações vigentes dificultam ou impedem os avanços na luta política sindical. Entretanto, experiências de dirigentes baianas apontam caminhos possíveis para o reconhecimento da importância do trabalho feminino nos sindicatos no esforço e luta pela superação das relações de exploração e dominação em relação à mulher - e aos trabalhadores de um modo geral - com vistas à superação do modo como o capital organiza a vida.

Desse modo, pretendemos promover espaços de diálogo com as operárias e as dirigentes sindicais, a fim de fomentar reflexões coletivas sobre as condições de trabalho e as formas de exploração que atravessam suas experiências e o modo de produção capitalista na atualidade. Com esse intuito, realizaremos formações mediadas por produções audiovisuais que tratam sobre a exploração do trabalho, a divisão sexual do trabalho, o patriarcado e outras formas de opressão, como estratégia político-pedagógica. Temos a pretensão de contribuir para o desvelamento das ideologias dominantes, naturalizadas no cotidiano do trabalho e o fortalecimento da consciência crítica para tencionar as bases estruturais que mantêm as desigualdades e a exploração.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Ana Elizabeth S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 11, n. 2, mai./ago. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462013000200002. Acesso em: 16 nov. 2023.
- ALMEIDA, Andressa Cristiane Colvara. **Mulheres e sindicato: a relação entre as trabalhadoras da indústria de construção naval e off-shore e o sindicato dos metalúrgicos em Rio Grande - RS**. 2015. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Rio Grande, 2015.
- ANDRADE, Joana El-Jaick. **O Marxismo e a questão feminina: As articulações entre gênero e classe no âmbito do feminismo revolucionário**. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas de São Paulo, São Paulo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. (Coleção Primeiros Passos, v. 3).
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? **Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p.511- 528, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/HYrfJQj6S3p4FFg584KTqvt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 fev. 2024.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS. [ABICALÇADOS]. **Relatório setorial: indústria de calçados do Brasil 2024**. Novo Hamburgo, RS: Abicalçados, 2024. Disponível em: <https://www.abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS. [ABICALÇADOS]. **Relatório indústria de calçados – Brasil 2025**. Novo Hamburgo, RS: Abicalçados, 2025. Disponível em: <https://www.abicalcados.com.br/publicacoes>. Acesso em: 05 ago. 2025.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto; Augusto Pinheiro. São Paulo: 70, 2011.
- BATALHA, Claudio. **O movimento operário na Primeira República**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.
- BATISTA, Junéia. **30 anos de Política de Gênero: a história de luta das mulheres no movimento sindical**. CUT – Central Única dos Trabalhadores, 2 ago. 2016. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/30-anos-de-politica-de-genero-a-historia-de-luta-das-mulheres-no-movimento-sindi-c55e>. Acesso em: 01 set. 2025.

BENJAMIN, Walter. **Magia e técnica, arte e política**: ensaios sobre literatura e história da cultura. Obras escolhidas 1. Trad. Sérgio Paulo Rouanet. São Paulo: Brasiliense, 1987.

BENYNON, Huw. **Trabalhando para Ford**: Trabalhadores e sindicalistas na indústria calçadista. Trad. Laura Teixeira Motta. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 25, n. 1, jan./jun. 2012. Disponível em: [file:///D:/USUARIO/Downloads/admin,+03dossie%20\(4\).pdf](file:///D:/USUARIO/Downloads/admin,+03dossie%20(4).pdf). Acesso em: 15 fev. 2024.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. A participação das mulheres nos sindicatos no Brasil. In: **Anais... II Encontro Nacional de Antropologia do Direito**. São Paulo: USP, 2011. Disponível em: <https://nadir.fflch.usp.br/sites/nadir.fflch.usp.br/files/upload/paginas/gt4%20-%20patricia%20tuma.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BLASS; HIRATA; SOARES. Prefácio à 2ª edição. In: SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 3. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Expressão Popular, 2021.

BLOCH, Marc. Memória coletiva, a tradição e o costume: Acerca de um livro recente. Trad. Carla Cristiane Marson. **Revue de Synthèse**, p. 73-83, 1925.

BOGO, Ademar. **Identidade e Lutas de classe**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

BOITO JUNIOR, Amado. **O sindicalismo na política brasileira**. Campinas: UNICAMP; Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.

BRAGA, Alice Moraes. **O tempo de trabalho e os demais tempos sociais**: realidade das mães que costuram sapatos em Franca/SP. Dissertação (Mestrado). UNESP, Franca, 2008.

BUKHARIN; Nicolai, PREOBRAZHENSKI, Eugene. A ordem social capitalista. In: FELIPPE, William. (Org.). **As classes sociais no capitalismo**. 2. ed. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.986, de 25 de setembro de 2024. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para incluir a obrigatoriedade de abordagens fundamentadas nas experiências e nas perspectivas femininas nos conteúdos curriculares do ensino fundamental e médio; e institui a Semana de Valorização de Mulheres que Fizeram História no âmbito das escolas de educação básica do País. Brasília, DF, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114986.htm. Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. 5ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres reúne presidente Lula, ministra Esther Dweck e outras ministras para debater igualdade e inclusão. GOV.BR, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/se/5aconferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres-reune-presidente-lula-ministra-esther-dweck-e-outras-ministras-para-debater-igualdade-e-inclusao>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel do relatório de transparência salarial: Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (2º semestre de 2024) e dados agregados (RAIS 2023)**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE fecha 2024 com avanços históricos no mercado de trabalho e políticas públicas**. Brasília, DF, 27 dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/mte-fecha-2024-com-avancos-historicos-no-mercado-de-trabalho-e-politicas-publicas>. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.222, de 29 de setembro de 2025. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prorrogar a licença-maternidade em até 120 (cento e vinte) dias após a alta hospitalar do recém-nascido e de sua mãe; e altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar o prazo de recebimento do salário-maternidade. Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/L15222.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 28 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Entidades Sindicais Cadastradas no MTE**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 18 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres ainda recebem 21% menos que homens em empresas com 100 ou mais funcionários**. Brasília, DF, 3 nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios>. Acesso em: 07 nov. 2025.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, p. 271-290, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16110>. Acesso em: 07 fev. 2026.

CARLONI, Alessandro Ramos; COSTA, Achyles Barcelos da; GARCIA, Renato. **Setor de calçados: competitividade, mudança tecnológica e organizacional: relatório integrado para o SENAI**. Brasília: SENAI/DN, 2007. (Série Estudos Setoriais, 8).

CARVALHAL, Terezinha Brumatti. **A questão de gênero nos sindicatos de Presidente Prudente**. 2003. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Presidente Prudente, 2003.

CHAVES, Micksilane Teixeira Prado. **Evasão e permanência na educação de jovens e adultos: um estudo no distrito rural de São Sebastião, Vitória da Conquista-BA**. 2017. 124f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2017. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2017/09/MICKSILANE-TEIXEIRA-PRADO-CHAVES.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2026.

CIAVATTA, Maria. A memória do tempo presente da fotografia – Uma apresentação. In: CIAVATTA, Maria et al. (Org.). **A fotografia como fonte de pesquisa: da história da educação à história de trabalho-educação**. Uberlândia: Navegando, 2023.

CINTRA, Soraia Veloso. **Os desafios da gestão feminina no setor calçadista de Franca (SP) sob o olhar do serviço social**. 2011. 171f. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2011. Disponível em: <https://acervodigital.unesp.br/handle/11449/106127>. Acesso em: 07 fev. 2026.

CLASSE COURO. **Sobre a marca**. Ipirá, [s. d.]. Disponível em: <https://classecouro.com.br/pages/quem-somos>. Acesso em: 06 fev. 2026.

CNPJA. **Aredda Indústria e Comércio Artefatos de Couro Ltda – 01.437.693/0001-47** (Ipirá/BA). [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://cnpj.com.br/office/01437693000147>. Acesso em: 06 fev. 2026.

CNTRV. **SINDICAL-IPIRÁ celebra início das operações da Lia Line após luta histórica por empregos**. 19 jun. 2024. Disponível em: <http://www.cntrv.org.br/imprimir/news/38362eaed75317b09073fc4826be1f8f/>. Acesso em: 10 mai. 2025.

COSTA, Ana Alice Alcântara. As mulheres no sindicato. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 40-52, mai./ago. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30047>. Acesso em: 07 fev. 2026.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, n. 25/26, p. 325-344, jan./dez. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5522/552256749016.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. **A organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores**: a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora. 1996. 171 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20244>. Acesso em: 07 fev. 2026.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau. (Org.). **Mulher e política**: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998. p. 209-224. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/mulher-e-politica-genero-e-feminismo-no-pt/>. Acesso em: 07 fev. 2026.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE]. **Anuário dos Trabalhadores**: 2016. 12. ed. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/anuariodosTrabalhadores.html>. Acesso em: 23 jan. 2025.

DRUCK, Graça; FILGUEIRA, Luiz; NEVES, Laumar. Sindicatos e dirigentes sindicais na Bahia dos anos 90: diagnóstico e perspectiva. **Caderno CRH**, Salvador, n. 33, p. 143-178, 2000.

ECONODATA. **D' Castro Calçados Ltda – 32.482.623/0001-34 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/32482623000134-d-castro-calçados-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **Estilo Couro – 45.951.352/0001-60 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/45951352000160-estilo-couro-fabrica-de-artigos-em-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **Fason Couro Ltda – 14.980.180/0001-20 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/14980180000120-fason-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **FLC Calçados Bahia Ltda – 42.621.959/0001-94 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/42621959000194-flc-calçados-bahia-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **Frarezi Couro Ltda – 12.894.554/0001-69 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/12894554000169-frarezi-couro-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **GS Couro – 27.375.879/0001-02 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/27375879000102-gs-dos-santos>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **Romanni Couros – 32.254.496/0001-16 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/32254496000116-fabrica-de-artefatos-romanni-couros-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **RS Calçados Ltda – 52.028.449/0001-61 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/52028449000161-rs-calçados-ltda>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ECONODATA. **Via Focco Ltda – 03.985.780/0001-64 (Ipirá/BA)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/03985780000164-via-focco-ltda>. Acesso em: 09 fev. 2026.

ELES NÃO USAM BLACK-TIE. Direção: Leon Hirszman. [S. l.: s. n.], 2 nov. 2016. 1 vídeo. Publicado no YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BcacB7JoIVg>. Acesso em: 02 set. 2025.

ESMERALDO, Gema Galgani Silveira Leite. **O feminino na sombra: a face oculta(da) da mulher na Central Única dos Trabalhadores (CUT) no Estado do Ceará**. 1997. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1997.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado: em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan**. Trad. Nélcio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Trad. Coletivo Sycorax. Elefante, 2019.

FERRAZ, Cristiano. As experiências iniciais de organização político-sindical do novo operariado brasileiro: o caso dos operários calçadistas no estado da Bahia. **Revista RBBA, Vitória da Conquista**, v. 8, n. 2, p.57-79, 2019.

FERREIRA, Verônica Clemente. **Sindicatos: espaços para atuação de mulheres? Um estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores num cenário de reestruturação produtiva (1986-1999)**. 2005. 239 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2005. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1600220>. Acesso em: 07 fev. 2026.

FLORES, Bessy Ondina. **As mulheres dirigentes sindicais na CUT do Rio de Janeiro**. 1996. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1996.

FORO, Carmem. A paridade de gênero nas instâncias da CUT. **Teoria e Debate**, São Paulo, 11 mar. 2016. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2016/03/11/a-paridade-de-genero-nas-instancias-da-cut/>. Acesso em: 14 out. 2025.

FRASER, Nancy. **Capitalismo canibal: como nosso sistema está devorando a nossa democracia, o cuidado e o planeta e o que podemos fazer a respeito disso**. Trad. Aline Scatola. São Paulo: Autonomia Literária, 2024.

GARCIA, Ivete. **As operárias do ABC: reestruturação produtiva, relações de gênero e participação sindical feminina nos anos 1990**. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2005. Disponível em: <https://repositorio.uscs.edu.br/items/663dc309-6848-4f76-9651-c9418e51a1b6>. Acesso em: 07 fev. 2026.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GOLDMAN, Wendy Z. **Mulher, Estado e revolução**: política familiar e vida social soviéticas. Trad. Natália Angyalossy Afonso; Daniel Angyalossy Alfonso; Marie Chistine Aguirre Castañeda. 1. ed. São Paulo: Boitempo; Iskra Edições, 2014.

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SDE). **Lia Line anuncia implantação de unidade calçadista no município de Ipirá**. Salvador, 23 mai. 2024. Disponível em: <https://www.ba.gov.br/sde/2024/05/23/lia-line-anuncia-implantacao-de-unidade-calcadista-no-municipio-de-ipira>. Acesso em: 06 fev. 2026.

GRUPO DASS. Conheça o Grupo Dass. **Ivoti**, 2024. Disponível em: <https://www.grupodass.com.br/conheca-o-grupo-dass/>. Acesso em: 11 mai. 2024.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

HALBWACHS, Maurice. **Los marcos sociales de la memoria**. Trad. Manuel A. Baeza; Michel Mujica. Rubí (Barcelona): Anthropos; Concepción: Universidad de la Concepción; Caracas: Universidad Central de Venezuela, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2004.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2005.

HARVEY, David. **Os limites do capital**. Trad. Magda Lopes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Trad. Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich-Ebert-Stiftung**, n. 7, p. 4-20, 2015.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A classe operária tem dois sexos. **Revista Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, p. 93-100, 1994.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Trad. Murilo van der Laan. Campinas - SP: Unicamp, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Brasília, DF: IBGE, 2021. (Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 01 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. [IBGE]. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Brasília, DF: IBGE, 2024. (Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

JELIN, Elizabeth. **Los trabajos de la memoria**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2002.

KAWAHALA, Edelu. **Constituição social de algumas mulheres como dirigentes sindicais em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores – CUT de Florianópolis**. 2001. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/80050>. Acesso em: 07 fev. 2026.

KOLLONTAI, Alexandra. **Autobiografia de uma mulher comunista sexualmente emancipada**. Trad. Lígia Gomes. São Paulo: Sundermann, 2007.

KOLLONTAI, Alexandra. O dia da mulher. In: FELIPPE, William. (Org.). **As classes sociais no capitalismo**: coletânea de textos. 2. ed. São Paulo: Sundermann, 2008. p. 109-110.

KOLLONTAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Trad. Célia Neves; Aderico Toríbio. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KOSSOY, Boris. Prefácio- A fotografia como fonte de pesquisa. In: CIAVATTA, Maria et al. (Org.). **A fotografia como fonte de pesquisa**: da história da educação à história de trabalho- educação. Uberlândia: Navegando, 2023.

LEONTIEV, Alexei N. **O desenvolvimento do psiquismo**. São Paulo: Centauro, 2004.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Trad. Luiza Sella. São Paulo: Cultrix, 2019.

LISBÔA, Diana de Souza Santos. **Trabalhadores e sindicalismo no polo calçadista da Bahia (1990-2014)**. 2018. Dissertação (Mestrado em História). Universidade do Estado da Bahia, Alagoinhas, 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6695018. Acesso em: 07 fev. 2026.

LÖWY, Michael. **Walter Benjamin**: aviso de incêndio: uma leitura das teses “Sobre o conceito de história”. Trad. Jeanne Marie Gagnebin; Marcos Lutz Müller. São Paulo: Boitempo, 2005.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

LUXEMBURGO, Rosa. **Senhoras e mulheres**. 1904. Trad. Isabel Loureiro. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/luxemburgo/1904/06/16.htm>. Acesso em: 25 ago. 2023.

LUXEMBURGO, Rosa. **Crítica no movimento operário**. 1906. Trad. Kristina Michahelles. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/luxemburgo/1906/01/09.htm>. Acesso em: 22 ago. 2023.

LUXEMBURGO, Rosa. **A proletária**. 1914. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/luxemburgo/1914/03/05.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

LUXEMBURGO, Rosa. Arquivo Rosa Luxemburgo. **Marxists Internet Archive**, [s. d.]. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/luxemburgo/index.htm>. Acesso em: 01 set. 2025.

MAIA, Denise Santana. **Alexandra Kollontai: memória, reflexões e lutas pela libertação da mulher**. 2017. 97 f. Dissertação (Mestrado em Memória: Linguagem e Sociedade). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. A ideologia em geral. In: CARDOSO, Fernando Henrique; IANNI, Octávio. (Org.). **Homem e a sociedade: leituras básicas de sociologia geral**. 7. ed. São Paulo: Nacional, 1972.

MARX, Karl. **Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse)**. México: Siglo Veintiuno, 1986.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. 4. reimp. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. [S. l.]: Ridendo Castigat Moraes, 1999. (eBooksBrasil). Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2026.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas**. Trad. Nélio Schneider; Luciano Cavini Martorano; Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2007.

MEDEIROS, Ruy Hermann Araújo. **História compartilhada e memória: entre alienação e ideologia**. 2015. 145 f. Tese (Doutorado em Memória: Linguagem e Sociedade). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2015. Disponível em: <https://www2.uesb.br/ppg/ppgmls/wp-content/uploads/2017/06/Tese-Ruy-Medeiros.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2026.

MELLO, Fábio Mansano de. **Memórias da mercantilização do ensino superior: a consolidação da “universidade flexível”**. Vitória da Conquista: UESB, 2022.

MIRANDA, Shirley Aparecida. **Articulações do feminino em narrativas de mulheres dirigentes sindicais: saber-poder e gênero**. 2008. 230 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

NASCIMENTO, Mariângela. **Relações de trabalho e novas formas de resistência: o caso das mulheres trabalhadoras da Bahia**. 2016. 17 p. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/24083/1/Mulheres%20Trabalhadoras.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2026.

NERY, Maria Goreth e Silva. **O polo calçadista de Itapetinga (BA): um estudo das relações produtivas e dos aspectos políticos do espaço industrial**. 2003. 233 f. Dissertação (Mestrado em Geografia). Universidade Estadual Paulista, 2003.

NERY, Maria Goreth e Silva. **As implicações socioespaciais da instalação de fábricas de calçados em Itapetinga-BA, Nova Serrana-MG e São João Batista-SC**. 2016. 305 f. Tese (Doutorado em Geografia). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

NETO, Otávio Cruz. O trabalho de campo como descoberta da criação. In: DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otávio Cruz; GOMES, Romeu; MINAYO, Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis - RJ: Vozes, 1994.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2006. (Biblioteca básica de serviço social, v. 1).

NORMA RAE. Direção: Martin Ritt. Produção: Tamara Asseyev; Alexandra Rose. [S. l.]: 20th Century Fox, 1979. 1 filme (114 min), son., cor.

O TRABALHO. **Trabalhadora calçadista relata tensão em fábrica: “não queremos pôr a nossa vida em risco”**. 2020. Disponível em: <http://otrabalho.org.br/trabalhadora-calcadista-relata-tensao-em-fabrica-nao-queremos-por-a-nossa-vida-em-risco/amp/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

OLIVEIRA, Claudete Ramos de. **A invisibilidade do trabalho das mulheres: memórias das trabalhadoras rurais acerca das relações de trabalho na lavoura cacaueira**. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado em Memória). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.

PEREIRA, Ana Cristina Furtado; FAVARO, Neide de Almeida Lança Galvão; SEMZEZEM, Priscila. Mulheres, condições de trabalho no Brasil e desafios. In: **Anais... Jornada Internacional de Políticas Públicas, X**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2021. Disponível em: https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_1033_1033612d4a1535cef.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

PEREIRA JUNIOR, Edilson; SAMPAIO, José Eudázio Honório. Convergências e contradições do novo mapa da indústria de calçados no Brasil. **Revista Entre-Lugar**, v. 11, n. 21, p. 75-100, jun. 2020.

PORTELLI, Alessandro. **História oral como arte da escuta**. Trad. Ricardo Santiago. São Paulo: Letras e Vozes, 2016. (Coleção Ideias).

PREVITALLI, Fabiane Santana. Controle e resistência do trabalho na reestruturação produtiva do capital no setor automotivo. **Mediações**, Londrina, v. 11, n. 1, p. 125-146, jan./jun. 2006.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary. (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

REINA, Vandelay Santana. **Gênero e sindicalismo**: um estudo das trajetórias e experiências de militantes sindicais no Sinergia, Bahia, entre 1970 e 1990. 2019. 489 f. Tese (Doutorado em Estudos sobre Mulheres, Gênero e Feminismo). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

REZENDE, Vinicius Donizete de. A experiência das sapateiras no sindicato dos trabalhadores da indústria de calçados e Franca nos anos 1980. **Perseu: História, Memória e Política**, n. 1, 2007.

REVOLUÇÃO EM DAGENHAM. Direção: Nigel Cole. [S. l.]: BBC Films, 2010. 1 filme (113 min), son., cor.

SAFFIOTI, Helena Iara Bongiovani. **A mulher da sociedade de classe**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Helena Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. (Coleção Brasil Urgente).

SANTOS, Alexandre de Jesus. **Memória e ontologia do ser social**: contribuições para uma teoria marxista da memória. 2021. 274 f. Tese (Doutorado em Memória: Linguagem e Sociedade). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2021. Disponível em: <https://www2.uesb.br/ppg/ppgmls/wp-content/uploads/2021/06/Tese-de-Alexandre-de-Jesus-Santos.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2026.

SANTOS, Cristiano Santana dos; SANTOS, Gervásio Ferreira dos; ALMAS, Rondinaldo Silva dos. O padrão de distribuição da indústria calçadista no Estado da Bahia. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, v. 13, n. 21, p. 151-168, 2016.

SANTOS, Raquel Paz dos. “Nascem as rosas entre os espinhos”: participação da mulher no movimento operário no Brasil e na Argentina. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 28, n. 1, p. 253-271, jan./jun. 2015.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. **Mulheres e sindicatos**: presença feminina no Sindtêxtil-Bahia nos anos 50. 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/6877/1/MULHERES%20E%20SINDICATOS.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

SARTORI, Ari José. **Homens e políticas de empoderamento das mulheres**: a emergência do gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. 1999. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle. (Dir.). **História das mulheres no Ocidente: o século XIX**. Porto: Afrontamento, 1994. v. 4. p. 443-475.

SILVA, Rosane. As políticas de fortalecimento das mulheres no movimento sindical. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Teixeira. (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, 2017.

SINDICAL IPIRÁ. **Campanha salarial 2025**. Instagram, 15 jun. 2025. Reels. Disponível em: <https://www.instagram.com/sindicalipira/reels/>. Acesso em: 02 out. 2025.

SINTRACAL. **Boletim informativo: Especial Grupo DASS**. Facebook, 3 ago. 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/sintracalbahia/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

SINTRACAL. **Boletim informativo**, jul./ago. 2016. Facebook, 13 set. 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/sintracalbahia/>. Acesso em: 03 abr. 2024.

SINTRACAL. **Convenção coletiva**. Instagram, 3 fev. 2022. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintracal/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

SINTRATEC. **Perfil oficial no Instagram: @sintratec**. Instagram, [s. d.]. Disponível em: <https://www.instagram.com/sintratec/>. Acesso em: 25 set. 2025.

SOLUTUDO. **Perazzo** (Ipirá/BA). [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.solutudo.com.br/empresas/ba/ipira/calçados/perazzo-13537778>. Acesso em: 06 fev. 2026.

SOUSA, Juliana. **As mulheres trabalhadoras em luta pelos espaços de poder no sindicato dos metalúrgicos do ABC**. 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 3. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Expressão Popular, 2021.

SUERDIECK, Sidnei Silva. **O processo de implantação da Calçados Ramarim na Bahia: considerações sobre competitividade e política industrial**. 2001. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.

SUDOESTE DIGITAL. **Caso DASS/Sindicato e diretoria da DASS chegam a acordo sobre o trabalho das gestantes na empresa**. 2020. Disponível em: <https://www.sudoestedigital.com/2020/11/caso-dass-sindicato-e-diretoria-da-dass.html>. Acesso em: 10 nov. 2020.

TOMPSON, Edward P. Prefácio. In: TOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária**. Trad. Denise Bottman. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TROTSKY, Leon. **Escritos sobre sindicato**. São Paulo: Kairós, 1978.

TROTSKY, Leon. **Programa de transição para a revolução socialista: a agonia mortal do capitalismo e as tarefas da IV Internacional**. Trad. Ana Beatriz da Costa Moreira. São Paulo: Sundermann, 2017.

VIANA, Ana Kelly. **O sindicato e a organização política das trabalhadoras nas indústrias de confecção feminina e moda íntima de Fortaleza**. 2020. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.

VIANA, Fernando Emericiano; ROCHA, Roberto Ednísio Vasconcelos. **A indústria de calçados no Nordeste: características, desafios e oportunidades**. Fortaleza: BNB, 2006. (Série Documentos do Etene, n. 14).

VITÓRIA DA CONQUISTA (BA). Prefeitura Municipal. **Em visita à Dass, Sheila destaca papel da iniciativa privada no desenvolvimento de Vitória da Conquista**. Vitória da Conquista, 2021. Disponível em: <https://www.pmvc.ba.gov.br/em-visita-a-dass-sheila-destaca-papel-da-iniciativa-privada-no-desenvolvimento-de-vitoria-da-conquista/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

VYGOTSKI, L. S. Prefacio al libro de A. N. Leontiev “Desarrollo de la memoria”. In: VYGOTSKI, L. S. **Obras escogidas**. Moscou: Pedagógika, 1982.

VYGOTSKI, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

ZETKIN, Clara. Aos que preparam o Congresso de Mulheres em Munique. **Marxists Internet Archive**, 16 out. 1896. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/zetkin/1896/10/16.htm>. Acesso em: 01 set. 2025.

ZETKIN, Clara. Apenas junto com as mulheres proletárias o socialismo será vitorioso. **Marxists Internet Archive**, 16 out. 1896. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/zetkin/1896/10/16.htm>. Acesso em: 01 set. 2025.

ZETKIN, Clara. **Lênin e o movimento feminino**. 1920. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/zetkin/1920/mes/lenin.htm>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ANEXO A — Folheto informativo do dia da mulher

8 DE MARÇO DIA DE LUTA DA MULHER TRABALHADORA



**NA LUTA POR
DIREITOS**

Neste 08 de março de 2023, o Diálogo e Ação Petista convida as mulheres trabalhadoras brasileiras para lutarmos juntas nas ruas com esperanças de que, após 4 anos de desmonte das políticas de proteção e valorização da mulher, é chegada a hora de dar um basta! Basta nos alarmantes índices de feminicídio no país, nos constantes casos de assédio de diversas ordens, na violação de seus corpos e nas péssimas condições de trabalho, de desigualdade salarial, fome e desemprego.

O QUE QUEREMOS?

O Presidente Lula, no discurso em comemoração ao aniversário de 43 anos do Partido dos Trabalhadores (10/02/23) afirmou: "Esse partido veio para fazer a diferença! Esse partido veio pra dizer em alto e bom som: nós não queremos mais feminicídio! (...) mulher foi feita pra trabalhar onde ela quiser, mulher foi feita pra ser a sujeita da história e não uma pessoa subordinada!"

O Presidente Lula está correto! As mulheres trabalhadoras estiveram na linha de frente da batalha pela sua re-

eleição e agora, anseiam que as suas pautas sejam atendidas! Elas estiveram na posse em Brasília entre aqueles que gritaram: "Sem anistia!", grito esse que repercute em todo país num clamor por punição a toda destruição bolsonarista promovida nos últimos anos! Essa destruição é sentida na pele pelas mulheres trabalhadoras que hoje sofrem com a alta do custo de vida e a falta de emprego, não conseguem vacinas para suas crianças, não encontram vagas em creches públicas e já não podem contar com a merenda escolar para seus filhos. As estudantes secundaristas estão sendo privadas de aprender com o Novo Ensino Médio. É emergencial que o governo Lula revogue as reformas que retiram direitos e amplie os investimentos em educação, saúde e emprego digno!

O presidente Lula prometeu apresentar, neste dia 8 de março, um projeto de lei para garantir que "a mulher receba a o salário igual ao do homem se ela exercer a mesma função", segundo suas palavras. Essa medida vai atingir um problema central na desigualdade de gênero no país, mas será preciso

apoio e mobilização das trabalhadoras e trabalhadores para que seja aprovada.

SEM ANISTIA! PUNIÇÃO PARA OS CRIMINOSOS!

Sem anistia para todos os criminosos do governo Bolsonaro. Eles destinaram em 2022 o menor recurso dos últimos quatro anos para o combate à violência contra a mulher, a então ministra Damarens entregou as unidades da Casa da Mulher Brasileira e Centros de Atendimento às Mulheres ao sucateamento! Sem anistia para genocidas das mulheres e crianças Yanomamis que foram violentadas, estupradas e mortas pela política bolsonarista.

No Brasil as mulheres com maior risco de óbito após um aborto são as negras, indígenas, jovens e pobres. Sem anistia para quem violou, humilhou e entregou a própria sorte dezenas de mulheres, muitas vítimas de estupro, que tentaram realizar o aborto, inclusive em casos protegidos pela lei.

BASTA!

O dia de luta das mulheres trabalhadoras foi decidido pelas delegadas a 2ª Conferência de Mulheres Socialista, realizada em 1910. Num 8 de março de

1917 as trabalhadoras das tecelagens na Rússia deram início ao movimento que viria a ser a Revolução Russa.

A luta dessas trabalhadoras está viva! E mais do que nunca, as mulheres trabalhadoras estão firmes na defesa de seus direitos!

No Brasil, exigem do governo que elas elegeram: queremos viver com dignidade, igualdade e respeito!

- ★ Sem anistia! Cadeia para os golpistas!
- ★ Não à guerra!
- ★ Salário igual para trabalho igual!
- ★ Fim da violência contra mulher!
- ★ Abertura e ampliação de creches públicas!
- ★ Fim do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho!
- ★ 180 dias de licença maternidade para trabalhadoras da cidade e do campo!
- ★ Revogação das Reformas do ensino médio, trabalhista e da previdência!
- ★ Mais investimento para educação e saúde pública.
- ★ Revogação da EC 95, já!

Viva a luta das mulheres trabalhadoras! Viva o 8 de março!

**DIÁLOGO E
AÇÃO PETISTA PT**

Facebook /DapBrasil
Twitter /DapBrasil
Instagram /DapBrasil
Website petista.org.br



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS EMPRESAS DE FABRICAÇÃO,
PRODUÇÃO, MONTAGEM E ACABAMENTOS
DE CALÇADOS EM GERAL.

ESPECIAL GRUPO DASS

Participação nos Lucros e Resultados (PLR) Cesta básica

Em 2011 com a paralisação em Vitória da Conquista conseguimos a implantação e funcionamento dos refeitórios em todas as unidades da DASS na Bahia. A greve de 2013 sagrou-se vitoriosa! Todas as nossas reivindicações foram atendidas.



Conseguimos a Cesta Básica mensal, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), e a partir daí melhorou as relações entre as Chefias e trabalhadores no chão de fábrica em todas as Unidades do grupo DASS na Bahia. Ainda sobre a PLR aconteceu a renovação do acordo em 05 de maio deste ano com reajuste de 20% sobre o acordo de 2015.

Reajuste Salarial

A data base da categoria é em 1º janeiro. O Sintracal fechou o dissídio coletivo no dia 26 de janeiro de 2016, com o percentual de 11,5% de reajuste salarial. Os pisos também tiveram reajuste resultando num crescimento salarial dentro do projetado inicialmente, tendo em vista todas as dificuldades que se apresentaram durante a campanha salarial. Além do reajuste salarial de 11,5% sobre todos os pisos houve avanços nas cláusulas sociais, que muito beneficiam os trabalhadores do setor. Não fechamos com índice abaixo da inflação do período nem tivemos retrocesso nas cláusulas sociais, como por exemplo, o auxílio-creche 12 parcelas de R\$ 72,33 para as mães que retornam da licença-maternidade. Isso deve-se a união do sindicato com a categoria, que mostrou-se aguerrido e não recuou diante as investidas da patronal, que ofereciam apenas a inflação dividida e retirada de direitos.



Linhas de ônibus

O Sintracal solicitou junto à prefeitura de Vitória da Conquista linhas de ônibus para atender os trabalhadores e trabalhadoras da DASS. São 03 linhas especiais quem contemplam quase todos os bairros da cidade. Estas linhas foram implantadas em 2008. Desde então, o



sindicato vem fazendo alterações nessas linhas, tais como, mudança de itinerário e até reforços em alguns horários, no intuito de atender melhor os trabalhadores e trabalhadoras. Conseguimos este benefício porque a cidade de Vitória da Conquista tem transporte coletivo regular.

Cenário Político atual do País



O atual momento político do país é de muita apreensão para a classe trabalhadora. O Brasil encontra-se em uma situação de grave risco. Diversos projetos lei que retiram direitos dos trabalhadores e trabalhadoras estão sendo encaminhados para votação no Congresso Nacional pelo presidente Interino, golpista Michel Temer.

As medidas que vêm sendo anunciadas pela equipe de Temer mostram que eles querem tirar direitos sociais e trabalhistas, como a CLT, a carteira assinada, as férias e o 13°. Por isso **NÃO** vamos cruzar os braços: não aceitamos nenhum direito a menos. Outro agravante é o desmonte na Justiça do Trabalho. Com isso vários serviços essenciais do trabalhador e trabalhadora serão extintos, ocasionando a desvalorização dos direitos trabalhistas. Coerente com a luta que vem travando junto com os setores democrático-populares contra o golpe, o Sintracal mobilizará sua base para denunciar o golpe e **BARRAR** a retirada de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, construindo a **GREVE GERAL**. Lutaremos para derrotar o golpe e fazer a reforma do sistema político, através de uma Constituinte exclusiva e soberana.

**GREVE GERAL: NENHUM DIREITO A MENOS!
CONTRA O GOLPE! FORA TEMER!**

**EM DEFESA DOS DIREITOS, DO EMPREGO E DA DEMOCRACIA!
POR UMA CONSTITUINTE PARA FAZER A REFORMA POLÍTICA!**



ANEXO C — Boletim informativo do SINTRACAL

“Proposta da CNI escancara natureza de classe do golpe” afirma a presidenta do Sintracal



Jeanne Costa - Presidenta do Sintracal

No início do mês de agosto, o presidente da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), Robson Andrade, após reunião com o presidente ilegítimo Michel Temer, sugeriu que o Brasil aumente a jornada de trabalho de 44 para 80 semanais. “No Brasil, temos 44 horas de

trabalho semanal e as centrais sindicais tentam passar esse número para 40. A França, que tem 36, passou, para a possibilidade de até 80 horas de trabalho semanal e até 12 horas diárias de trabalho”, afirmou Andrade.

A presidenta do SINTRACAL - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras no ramo Calçadista da Bahia, Jeanne Costa, condenou as declarações do dirigente da entidade. “A proposta da CNI escancara a natureza de classe do golpe em curso no Brasil. As declarações de Robson Andrade demonstram claramente que o alvo do golpe é a classe trabalhadora”, enfatizou.

A sindicalista lembrou que ao invocar o exemplo francês, o presidente da CNI esquece que a França está “sacudida há meses por uma greve que envolve todos

os setores da classe trabalhadora, que tem por objetivo justamente derrubar propostas como as que a CNI apresenta agora”, explicou a dirigente do Sintracal. Durante a reunião, que contou com a presença de outros 100 empresários, Robson Andrade explicou que o aumento da jornada teria a função de “retornar a competitividade da indústria”. “É bom lembrar que partiu da CNI a iniciativa de editar uma cartilha com 101 formas de flexibilização dos direitos trabalhistas. Agora querem se aproveitar de um governo a serviço do capital para passar o rolo compressor nos direitos da classe trabalhadora. Exatamente por isso, o Sintracal, a CUT estão consultando suas bases para uma possível greve geral”, encerrou Jeanne Costa.

Saques do PIS 2016 estão disponíveis Confira Calendário PIS 2016

O PIS 2016 já está sendo pago ao trabalhador brasileiro. O Governo estima que 22,3 milhões de trabalhadores tenham direito ao benefício PIS 2016, que começou a ser pago a partir desta última terça-feira, 26 de julho, seguindo as novas regras definidas pela Medida Provisória 665.

O benefício já está disponível para trabalhadores que possuem conta corrente ou poupança na Caixa. Os demais beneficiários que não são correntistas, poderão sacar os abonos e rendimentos do PIS 2016 a partir da próxima quinta-feira (28) de julho, conforme calendário de pagamento (abaixo), ordenado pelo mês de nascimento do trabalhador.

Confira a Tabela do PIS 2016/2017

Consulte o calendário de pagamento do Abono Salarial e dos Rendimentos do PIS e verifique a data de recebimento pois ela varia de acordo com o mês do seu aniversário. Em qualquer situação, o recurso ficará à disposição do trabalhador até 30 de junho de 2017, prazo final para o recebimento.

NASCIDO EM	RECEBEM A PARTIR DE	CRÉDITO EM CONTA
Julho	28/07/16	25/07/16
Agosto	18/08/16	16/08/16
Setembro	15/09/16	13/09/16
Outubro	14/10/16	11/10/16
Novembro	21/11/16	17/11/16
Dezembro	15/12/16	13/12/16
Janeiro	19/01/17	17/01/17
Fevereiro		
Março	16/02/17	14/02/17
Abril		
Maio		
Junho	16/03/17	14/03/17



EXPEDIENTE

SINTRACAL
“Parceiro forte na hora da luta”
Sindicato dos Trabalhadores de Calçados da Bahia

INFORMA

SINTRACAL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados
Presidente: JEANE COSTA
End: RUA LAMARTINE JUNIOR, 571, I. RENOVA - RECIFE-BA TEL: (71) 3525-1516
E-mail: sintracal@sintracal.com.br
Direção: RUI PINHEIRO - Cel. (71) 3525-1516/3525-1517
Assessoria: TÁRIE HENRIQUE - (71) 3525-1516
Técnicos: 4.000 Contatores

SINTRACAL
“Parceiro forte na hora da luta”
Sindicato dos Trabalhadores de Calçados da Bahia

INFORMA

Boletim Informativo
Julho/Agosto 2016

Facebook: Sintracal-Bahia
www.sintracalba.com.br
3525-1516
CUT CUT PETRAV

16 anos na defesa dos trabalhadores e trabalhadoras

Em março deste ano, o Sintracal - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do ramo Calçadista da Bahia completou 16 anos de uma história em prol dos trabalhadores e trabalhadoras. Para o Sindicato, uma data histórica marcada por várias lutas e conquistas.

Ao longo desses anos, a entidade representou com êxito a classe trabalhadora lutando pela valorização e ampliação dos direitos da categoria. Através da mobilização e união de todos os companheiros trabalhadores e trabalhadoras, conseguimos conquistar diversos direitos que melhoraram suas vidas.

Além de lutar pelo bem-estar de seus associados, o Sindicato disponibiliza diversos benefícios aos trabalhadores e seus dependentes, desde a prestação de serviços na área de saúde, jurídico, com o objetivo de auxiliar e esclarecer qualquer dúvida dos trabalhadores.

Vamos continuar fortes e unidos na luta por condições dignas de trabalho, por sua emancipação e liberdade da opressão exercida pelos donos do capital e dos meios de produção. Continuaremos insistindo nas negociações com o patronal para que nossas reivindicações sejam atendidas e os trabalhadores e trabalhadoras sejam valorizados da forma que merecem.

Agradecemos aos trabalhadores e trabalhadoras pela confiança e por estarem sempre juntos com o Sindicato, aos diretores e diretoras que não medem esforços e nem fogem à luta, aos funcionários e funcionárias pela competência e dedicação ao trabalho e aos colaboradores e parceiros pelo apoio.



APÊNDICE A — Roteiro da entrevista com as dirigentes sindicais

1- Fale sobre sua história de vida:

- Família de origem, onde nasceu, quantos irmãos, morava na roça, na cidade?
- Atualmente, quantas pessoas mora com você? É casada, solteira, possui filhos ou não, quanto tempo você dedica a família e ao trabalho?

2- Fale sobre sua experiência escolar:

- Lembra com quantos anos começou a estudar, onde era a escola (campo ou cidade?).
- Quais lembranças você tem do seu período escolar? Você se lembra de alguma coisa que te marcou na sua vida escolar?

3- Fale sobre sua experiência profissional:

- Como entrou no mundo do trabalho? Com quantos anos? Onde foi?
- Como chegou a trabalhar na fábrica (lembra o ano)? O que você se lembra do seu trabalho no chão de fábrica, antes de entrar para direção do sindicato?
- Quais os pontos positivos e/ou negativos da entrada da indústria calçadista no interior da Bahia para as trabalhadoras e os trabalhadores?

4- Fale sobre sua experiência sindical:

- Se lembra quando se filiou ao sindicato? O que te motivou a filiar-se?
- Como foi a sua trajetória de luta antes de assumir cargo sindical?
- O que te motivou a ser dirigente sindical? Como foi seu processo de inserção em direção sindical?
- Para você o que é o sindicato e qual a sua importância?
- Você participou do processo de construção do sindicato calçadista ou se lembra como ocorreu? Se sim, fale sobre esse processo. Como era composto o sindicato? Havia a dispensa dos diretores e/ou diretoras de suas funções para assumirem cargo de direção sindical? Como era a adesão das mulheres ao movimento e a sua participação nas direções sindicais?
- Como foi a participação das mulheres no processo de constituição do sindicato? Havia muitas mulheres na luta mesmo que não tenham participado da direção sindical?
- Qual a composição atual do sindicato? Os diretores e/ou diretoras são dispensados (as) de suas funções para assumirem cargo de direção sindical?
- Como são escolhidos os dirigentes que são dispensados das suas funções para a assunção da direção.
- Quais as suas impressões com relação a adesão e participação das mulheres nas direções sindicais na atualidade?
- As dificuldades da luta sindical, sobretudo no setor privado, são muito grandes, concorda? Se sim, quais fatores você elencaria para explicar essas dificuldades?
- Na direção do sindicato você já participou de alguma discussão para tratar do peso ou responsabilidade das direções sindicais em geral acerca das críticas ou adesão voluntária ao sindicato?
- O sindicato, assim como outras instâncias de organização de trabalhadores ou patronal foi sempre um ambiente muito masculino. A que você atribui essa realidade?
- Quais as maiores dificuldades que você encontra sendo mulher e dirigente sindical?
- Como você avalia as relações entre homens e mulheres na direção sindical na atualidade?

- É impressão minha ou as mulheres operárias têm mais disposição para o enfrentamento na luta sindical? Falo isso porque quando visitamos as fábricas as mulheres estão mais atentas, se colocam mais. Se for verdade o que estou pensando, porque isso acontece (de uma maior disposição das mulheres para lutar ou é apenas uma impressão minha?).
- Qual a sua percepção em relação ao trabalho da mulher na fábrica? Há diferenciação em relação ao trabalho masculino? Se sim, o que você acha disso?
- Se recorda de alguma conquista associada à presença da mulher no sindicato antes de assumir cargo de direção sindical? Após assumir este cargo houve alguma? Caso sim, qual?
- Como está sendo sua trajetória de luta a frente da direção sindical?
- Como fazer para incentivar a participação das mulheres na direção sindical?
- Quais avanços e desafios são perceptíveis com relação a participação das mulheres nos sindicatos da indústria?
- Você acha que está havendo uma crise na luta sindical, sobretudo em relação a participação das operárias e dos operários? Se sim, a que você atribui essa crise?
- Na sua opinião, qual seria a responsabilidade ou o peso das direções sindicais nessa crise?
- O que as operárias e operários mas reclamam a vocês em relação a atuação do sindicato?
- Qual mesmo o papel do sindicato nesse momento de ataque e destruição de direitos?
- Quais as pautas da categoria que o sindicato vem trabalhando?