

# MULHERES METALÚRGICAS: CONQUISTAS, DESAFIOS E A LEI DE IGUALDADE SALARIAL

**Anna Paula Pinheiro<sup>1</sup>**  
**Caroline Gonçalves<sup>2</sup>**  
**Renata Miranda Filgueiras<sup>3</sup>**

**RESUMO:** A presença das mulheres no setor metalúrgico vem se expandindo aos poucos, no Brasil e em São Paulo. Inserir-se nessa atividade majoritariamente masculina já é uma grande conquista das trabalhadoras. Houve avanços das trabalhadoras em temas referentes ao trabalho e que impactam diretamente no cotidiano, como licença maternidade, auxílio creche, proteção às violências etc, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido, principalmente no que diz respeito à igualdade salarial. O período escolhido para análise dos dados remuneratórios foi 2021, último dado divulgado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até a elaboração deste trabalho e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos do Ministério do Trabalho. O estudo está dividido em quatro partes: a primeira é uma introdução sobre as mulheres no mercado de trabalho brasileiro; a segunda, um panorama das diferenças salariais entre homens e mulheres no setor metalúrgico no Brasil; a terceira apresenta dados das mulheres na base da FEM/CUT-SP e as conquistas de cláusulas sociais referentes às trabalhadoras; a quarta, uma reflexão sobre a Lei de Igualdade Salarial para as metalúrgicas.

**PALAVRAS-CHAVES:** mercado de trabalho; mulheres metalúrgicas; igualdade salarial.

## **As mulheres no mercado de trabalho brasileiro: mais do mesmo?<sup>4</sup>**

A heterogeneidade e desestruturação do mercado de trabalho brasileiro aprofundam as desigualdades que as mulheres vivem antes, durante e após seu ingresso no mundo laboral. A maior desestruturação do mercado de trabalho durante a pandemia reforçou suas desigualdades estruturais, afetando

---

1 Economista (UNILA), técnica do DIEESE na Subseção do SMABC.

2 Mestre em História Social (PUC), Economista (Mackenzie), Técnica do DIEESE na Subseção FEM-CUT/SP.

3 Economista (PUC-SP), Técnica do DIEESE na Subseção CNM/CUT.

4 As mulheres na categoria metalúrgica e a crise da Covid-19. Boletim Especial Mulheres. Subseção DIEESE CNM/CUT, março de 2021.

fortemente as mulheres.<sup>5</sup>

Segundo estudo do DIEESE<sup>6</sup>, no 4º trimestre de 2023, 66,2 milhões de pessoas estavam fora da força de trabalho, sendo 42,8 milhões eram mulheres, o que correspondeu a 64,6% do total. A pandemia também afetou mais as mulheres. Enquanto a participação dos homens voltou ao nível pré-pandêmico, as mulheres sentiram mais dificuldades para voltar e com maiores taxas de desemprego e, mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não voltaram ao trabalho.

A taxa de desocupação das mulheres diminuiu de 9,8% para 9,2% entre o 4º trimestre de 2022 e o de 2023 (saída de 271 mil mulheres do contingente de desocupados). No 4º trimestre de 2023, as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%), sendo que 35,5% eram negras e 18,9%, não negras. A taxa de desocupação das mulheres negras foi de 11,1% (2,8 milhões de desocupadas, contra desocupação de 1,5 milhões de mulheres não negras – taxa de 7%).<sup>7</sup>

A subutilização da força de trabalho é uma categoria que evidencia uma das formas de precariedade do mercado de trabalho, ou seja, as pessoas trabalham menos do que gostariam e precisam. A taxa de subutilização entre as mulheres cresceu: entre as negras passou de 7,0% para 7,3% e entre as não negras, de 4,5% para 4,8%.<sup>8</sup>

No 4º trimestre de 2023, o rendimento médio mensal das mulheres (R\$ 2.562) foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R\$ 3.323). Entre trabalhadores com ensino superior completo, as mulheres ganhavam, em média, R\$ 4.701, 35,5% a menos do que o rendimento masculino (R\$ 7.283). Diretoras e gerentes (R\$5.900) recebiam 29,5% a menos do que os homens (R\$ 8.363).<sup>9</sup>

Os dados refletem as inúmeras dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: a) dificuldade de conciliar as responsabilidades familiares (enquanto as mulheres ocupadas dedicavam, em média, quase 17 horas semanais com afazeres da casa e da família/cuidados, em 2022, a média dos homens foi de 11 horas); b) dificuldade das mulheres em conseguir creches; c) a necessidade de participar de cursos fora da jornada de trabalho, entre tantas outras dificuldades.<sup>10</sup>

## O ramo metalúrgico e a divisão sexual do trabalho

O ramo metalúrgico é uma atividade econômica predominantemente

5 Ibidem.

6 Para acessar o boletim: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>

7 As mulheres na categoria metalúrgica e a crise da Covid-19. Boletim Especial Mulheres. Subseção DIEESE CNM/CUT, março de 2021.

8 Ibidem.

9 Ibidem.

10 Ibidem.

masculina. Essa característica ilustra as relações de gênero estruturantes do mercado de trabalho, pois as mulheres têm maiores dificuldades de ingressar em determinadas atividades com forte valor social agregado.<sup>11</sup> Os entraves ao ingresso das mulheres no ramo metalúrgico são estruturais, assim como na maior parte dos ramos industriais.

Segundo Kergoat<sup>12</sup> (2002), a divisão sexual do trabalho é regida por dois princípios: o de separação, ou seja, existem trabalhos masculinos e femininos; e o hierárquico, pelo qual os trabalhos dos homens valem mais do que os das mulheres. Estes princípios são norteadores de todas as sociedades, sendo legitimados pela ideologia naturalista, que reduz as práticas sociais a papéis sexuais. No entanto, as modalidades da divisão sexual do trabalho variam no tempo e no espaço.

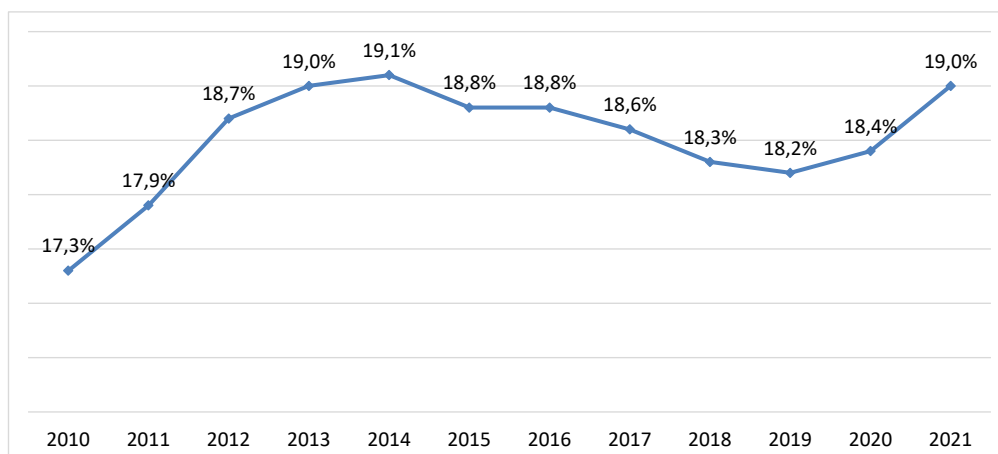
O Brasil é um país marcado pela desigualdade de gênero, que permeia as relações sociais, definindo os espaços de mulheres e homens no mercado de trabalho, em todas as atividades e ocupações. Apesar de a população feminina ser maioria no Brasil, as mulheres enfrentam mais dificuldades de inserção e promoção no mercado de trabalho formal. No setor metalúrgico brasileiro, a participação feminina cresceu ao longo dos últimos 10 anos, de acordo com os dados do Ministério da Economia – RAIS 2021, atingiu o melhor resultado em 2014 com 19,1%, participação próxima a 2021, cuja taxa ficou em 19,0%, conforme se observa no gráfico abaixo:

---

11 Impactos da precarização do trabalho recente sobre a categoria metalúrgica do Brasil em uma perspectiva de gênero. In: **XVI encontro nacional da ABET**. GT 06 – Relações de Gênero, Raciais e Geracionais no Trabalho. Salvador, 2019.

12 KERGOAT, D.; FRANCOIS, A. A relação social de sexo - da reprodução das relações sociais à sua subversão: mudanças nas relações do trabalho, relações profissionais e formação. *Pró-posições*, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2002.

## GRÁFICO 1 - Participação das mulheres no setor metalúrgico - Brasil, 2010-2021



Fonte: RAIS; MTE  
 Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

As desigualdades salariais persistem no ramo metalúrgico. As mulheres receberam, em média, 21,2% a menos que a remuneração dos homens em 2021.

## TABELA 1 - Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo - Brasil, 2021

Sexo	nº trabalhadores/as	Part (%)	Rem média (R\$)
Homens	1.699.051	81,0%	3.998,18
Mulheres	398.088	19,0%	3.151,48
<b>Total</b>	<b>2.097.139</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.837,46</b>

Fonte: RAIS; MTE  
 Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT  
 Nota: Remuneração média a preços do INPC/IBGE de dezembro de 2021

A maioria das mulheres metalúrgicas (90%) encontra-se nos estados de São Paulo (39%), Minas Gerais (12%), Rio Grande do Sul (11%), Santa Catarina (10%), Paraná (8%), Amazonas (6%) e Rio de Janeiro (4%), acompanhando a distribuição do total da categoria no país. Dentre essas localidades, as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres são observadas em primeiro lugar no Amazonas (-27,7%), devido a elevada concentração de mulheres no segmento eletroeletrônico; seguido de Minas Gerais (-26,3%), Santa Catarina (-25,4%), Rio Grande do Sul (-23,1%), São Paulo (-20,7%), Paraná (-17,7%) e Rio de Janeiro (-6,4%).

## TABELA 2 - Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo e unidade da federação - Brasil - 2021

MULHERES  
METALÚRGICAS:  
CONQUISTAS, DESAFIOS  
E A LEI DE IGUALDADE  
SALARIAL

UF	Nº de trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homem	Mulher	Total	
AM	46.896	24.992	71.888	3.613,7	2.611,6	3.265,3	-27,7
SE	3.620	1.789	5.409	1.984,8	1.435,2	1.803,0	-27,7
RO	2.680	646	3.326	2.179,2	1.582,5	2.063,3	-27,4
MG	210.388	45.869	256.257	3.993,8	2.941,7	3.805,5	-26,3
SC	149.577	40.458	190.035	3.640,6	2.716,6	3.443,9	-25,4
RS	168.359	44.411	212.770	3.812,8	2.932,3	3.629,0	-23,1
RN	3.645	497	4.142	2.519,9	1.949,2	2.451,4	-22,6
BA	28.771	6.601	35.372	3.154,1	2.498,2	3.031,7	-20,8
SP	679.360	156.789	836.149	4.570,9	3.625,3	4.393,6	-20,7
MS	8.987	1.699	10.686	2.498,2	1.995,8	2.418,3	-20,1
PR	131.130	31.251	162.381	3.846,2	3.166,4	3.715,4	-17,7
MT	11.439	1.645	13.084	2.333,2	1.933,2	2.282,9	-17,1
AC	249	59	308	1.675,4	1.396,3	1.621,9	-16,7
CE	28.290	5.558	33.848	2.502,8	2.087,6	2.434,6	-16,6
ES	30.044	4.537	34.581	3.529,7	2.974,7	3.456,9	-15,7
PE	32.043	6.293	38.336	2.894,6	2.484,9	2.827,3	-14,2
GO	28.876	4.989	33.865	2.846,2	2.465,9	2.790,2	-13,4
PA	13.633	1.840	15.473	3.556,7	3.085,0	3.500,6	-13,3
AP	138	20	158	1.739,1	1.509,9	1.710,1	-13,2
PI	2.624	435	3.059	1.817,3	1.638,1	1.791,8	-9,9
DF	3.658	685	4.343	2.592,5	2.423,7	2.565,8	-6,5
RJ	98.663	14.979	113.642	3.764,8	3.524,1	3.733,1	-6,4
TO	1.459	186	1.645	1.774,2	1.777,5	1.774,6	0,2
AL	3.045	296	3.341	2.338,5	2.376,7	2.341,9	1,6
MA	7.183	942	8.125	3.122,2	3.340,9	3.147,6	7,0
RR	159	26	185	1.591,2	1.848,0	1.627,3	16,1
PB	4.135	596	4.731	1.491,7	1.735,4	1.522,4	16,3
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

As dificuldades de inserção e permanência que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho são aprofundadas sob a análise de cor/raça. As metalúrgicas negras receberam, em média, 22,9% a menos que os homens negros; mas se analisarmos a remuneração das negras em comparação com os homens não negros, elas receberam 45,3% a menos. Na análise por cor, as mulheres pretas receberam 48,3% a menos em comparação aos homens não negros, enquanto as pardas tiveram remuneração 44,8% menor, na mesma base de comparação.

## TABELA 3 - Trabalhadores no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo e cor/raça - Brasil - 2021

Raça/cor	Homens	Remuneração média (R\$) <sup>1</sup>	Mulheres	Remuneração média (R\$) <sup>1</sup>	Total nº trabalhadores	Remuneração média (R\$) <sup>1</sup>	Diferença% entre homens e mulheres	Diferença remun. em relação ao homem não negro	
								Homens	Mulheres
Negro <sup>2</sup>	532.735	3.328,2	114.810	2.565,7	647.545	3.193,0	-22,9	-29,1%	-45,3%
pretos	100.703	3.257,2	17.498	2.425,3	118.201	3.134,1	-25,5	-30,6%	-48,3%
pardos	432.032	3.344,8	97.312	2.590,9	529.344	3.206,2	-22,5	-28,7%	-44,8%
Não negro <sup>3</sup>	909.424	4.691,8	224.622	3.617,5	1.134.046	4.479,0	-22,9	0,0%	-22,9%
Não identificado	256.892	2.932,2	58.656	2.513,5	315.548	2.854,4	-14,3	-37,5%	-46,4%
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>3.998,2</b>	<b>398.088</b>	<b>3.151,5</b>	<b>2.097.139</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>	<b>-14,8%</b>	<b>-32,8%</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Nota: (1) A preços do INPC/IBGE de dezembro de 2021

(2) Pretos e pardos

(3) Brancos, amarelos e indígenas

A análise das remunerações, considerando a jornada média das mulheres, evidencia que as desigualdades permanecem, mesmo as mulheres possuindo as mesmas jornadas que os homens. Em 2021, 85,5% das metalúrgicas trabalharam entre 41 e 44 horas semanais e a diferença salarial foi de -18,8% em relação aos homens. A variação aumenta conforme muda a jornada. A maior variação é verificada na jornada média entre 21h e 30 horas semanais, com -29,8% comparativamente à dos homens.

## TABELA 4 - Jornada de trabalho no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo - Brasil - 2021

Jornada média	2021										
	Nº de trabalhadores			Homem		Mulher		Remuneração média (R\$)			Diferença% entre homens e mulheres
	Homem	Mulher	Total	Part %	Part %	Homem	Mulher	Total			
Até 12 horas	33.987	5.350	39.337	2,0%	1,3%	6.839,3	6.747,6	6.826,8	-1,3		
13 a 15 horas	1.479	453	1.932	0,1%	0,1%	3.028,9	2.545,0	2.915,4	-16,0		
16 a 20 horas	9.758	7.514	17.272	0,6%	1,9%	1.049,0	924,6	994,9	-11,9		
21 a 30 horas	11.594	8.479	20.073	0,7%	2,1%	2.090,2	1.467,9	1.827,3	-29,8		
31 a 40 horas	164.440	35.964	200.404	9,7%	9,0%	6.162,3	4.684,1	5.897,0	-24,0		
41 a 44 horas	1.477.793	340.328	1.818.121	87,0%	85,5%	3.727,4	3.024,9	3.595,9	-18,8		
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>		

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Em relação ao tempo de permanência no emprego, indicador importante para a análise da rotatividade, verifica-se que a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta conforme aumenta o tempo de permanência no emprego. Entre 6 e 12 meses no emprego as mulheres percebem rendimentos 14,4% menor do que os homens. À medida que o tempo de emprego aumenta, a desigualdade também aumenta, com as mulheres recebendo -22,4% em relação aos homens, na faixa acima de 10 anos de emprego (Tabela 5).

## TABELA 5 - Tempo de permanência no emprego no ramo metalúrgico, por sexo - Brasil - 2021

MULHERES  
METALÚRGICAS:  
CONQUISTAS, DESAFIOS  
E A LEI DE IGUALDADE  
SALARIAL

Tempo Emprego	Nº trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
até 3 meses	137.318	30.897	168.215	2.425,6	2.157,9	2.376,4	-11,0
de 3 a 6 meses	135.552	36.386	171.938	2.633,4	2.272,6	2.557,0	-13,7
de 6 a 12 meses	228.969	59.700	288.669	2.748,9	2.354,0	2.667,2	-14,4
de 1 a 2 anos	225.057	58.763	283.820	3.151,4	2.674,1	3.052,6	-15,1
de 2 a 3 anos	153.507	37.213	190.720	3.603,9	3.115,3	3.508,5	-13,6
de 3 a 5 anos	200.171	46.867	247.038	3.759,1	3.213,7	3.655,6	-14,5
de 5 a 10 anos	252.919	66.485	319.404	4.582,8	3.597,6	4.377,7	-21,5
acima de 10 anos	364.358	61.642	426.000	6.309,5	4.895,6	6.104,9	-22,4
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

Seguindo a tendência do mercado de trabalho em geral, as mulheres metalúrgicas são mais escolarizadas do que os homens. Em 2021, quase 27,9% de mulheres possuíam ensino superior (completo e/ou incompleto), enquanto os homens mantiveram sua participação, com 15,5% nesse grau de escolaridade. Segundo os dados da RAIS, as mulheres com ensino médio completo passaram a concentrar 58,5% da categoria, enquanto os homens concentraram nessa faixa 63,2%.

No entanto, quanto maior a escolaridade das mulheres, maior a desigualdade da remuneração. Embora a desigualdade na remuneração entre homens e mulheres metalúrgicos seja em média de -21,2%, entre trabalhadores/as com ensino superior completo ou incompleto, a diferença é maior do que 30%, chegando a 36,0%, quando há superior completo.

**TABELA 6 - Escolaridade no ramo metalúrgico e remuneração média, por sexo - Brasil - 2021**

Escolaridade	Nº trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Part. % escolaridade		Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	
Analfabeto	2.784	419	3.203	2.346,3	1.895,6	2.287,3	0,16	0,11	-19,2
Até 5ª Incompleto	21.573	2.716	24.289	2.373,7	1.753,7	2.304,4	1,27	0,68	-26,1
5ª Completo Fundamental	23.080	2.785	25.865	2.559,3	1.688,8	2.465,5	1,36	0,70	-34,0
6ª a 9ª Fundamental	64.151	7.964	72.115	2.518,3	1.776,9	2.436,5	3,78	2,00	-29,4
Fundamental Completo	134.633	18.184	152.817	2.857,3	2.008,5	2.756,3	7,92	4,57	-29,7
Médio Incompleto	111.569	20.758	132.327	2.519,4	1.720,7	2.394,1	6,57	5,21	-31,7
Médio Completo	1.074.707	232.967	1.307.674	3.333,9	2.308,2	3.151,1	63,25	58,52	-30,8
Superior Incompleto	66.075	25.747	91.822	4.750,5	3.182,4	4.310,8	3,89	6,47	-33,0
Superior Completo	197.080	85.485	282.565	9.636,3	6.166,0	8.586,5	11,60	21,47	-36,0
Mestrado	2842	862	3.704	15.838,8	10.661,7	14.634,0	0,17	0,22	-32,7
Doutorado	557	201	758	14.427,8	9.697,5	13.173,5	0,03	0,05	-32,8
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>-21,2</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

No período entre 2002 e 2013, as mulheres ingressaram no ramo metalúrgico de forma mais intensa, principalmente no segmento eletroeletrônico, cuja participação feminina passou de 10,4% em 2002, para 36,3% em 2013. Essa dinâmica pode estar associada ao tipo de trabalho executado nesse segmento, que requer o manuseio de pequenos objetos e motricidade fina, características associadas às mulheres. Movimento contrário ocorreu no segmento de bens de capital, onde a participação feminina era de 29,6% em 2002, caindo para 18,8% em 2013.

O segmento eletroeletrônico manteve a maior presença de mulheres, com 33,9% de participação em 2021. Esse segmento, porém, é o que apresenta a maior diferença remuneratória das mulheres em relação aos homens (-28,5%), seguido do automotivo, cuja remuneração média das trabalhadoras foi 28,1% menor do que a dos homens (Tabela 7).

**TABELA 7 - Distribuição dos trabalhadores no ramo metalúrgico, por segmento, sexo e remuneração média - Brasil - 2021**

Segmento	Nº trabalhadores (2021)			Part 2021	Remuneração média (R\$) 2021			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total	
Aeroespacial e Defesa	23.740	5.966	29.706	20,1%	6.876,8	5.426,4	6.585,5	-21,1
Automotivo	342.557	82.446	425.003	19,4%	4.702,6	3.381,0	4.446,3	-28,1
<b>Eletroeletrônico</b>	<b>240.273</b>	<b>123.035</b>	<b>363.308</b>	<b>33,9%</b>	<b>4.034,3</b>	<b>2.885,4</b>	<b>3.645,2</b>	<b>-28,5</b>
Bens de capital	499.475	82.841	582.316	14,2%	3.856,9	3.263,8	3.772,5	-15,4
Naval	26.055	2.644	28.699	9,2%	3.404,8	3.397,8	3.404,2	-0,2
Outros materiais transportes	26.597	6.261	32.858	19,1%	4.255,2	3.350,1	4.082,7	-21,3
Siderurgia e metalurgia básica	540.354	94.895	635.249	14,9%	3.555,6	3.036,0	3.478,0	-14,6
<b>Total Geral</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>19,0%</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT



e homens são superiores à média. Nos empregos em áreas ligadas à produção (chão de fábrica), a diferença remuneratória foi de -29,0%, com as mulheres recebendo R\$ 2.162,8 e os homens, R\$ 3.047,0. As trabalhadoras dos serviços administrativos recebem 22,5% a menos que os homens. Em cargos técnicos de nível médio, as mulheres metalúrgicas perceberam remuneração 25,8% menor do que os homens.

## TABELA 8 - Emprego metalúrgico, por grupo ocupacional, sexo e remuneração média - Brasil - 2021

Grupos Ocupacionais	Nº de trabalhadores			Remuneração média (R\$)			Diferença % entre homens e mulheres
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
Diretores e gerentes	111.211	47.819	159.030	11.777,9	7.359,2	10.449,3	-37,5
Técnicos de nível médio	218.883	53.380	272.263	5.348,1	3.970,7	5.078,1	-25,8
Trabalhadores em serviços administrativos	186.245	120.056	306.301	3.319,2	2.572,3	3.026,5	-22,5
Trabalhadores da produção	1.058.305	171.489	1.229.794	3.047,0	2.162,8	2.923,7	-29,0
Outros serviços	124.325	5.314	129.639	3.776,9	2.055,3	3.706,3	-45,6
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>3.998,2</b>	<b>3.151,5</b>	<b>3.837,5</b>	<b>-21,2</b>

Fonte: RAIS; MTE

Elaboração: DIEESE, subseção CNM/CUT

## As mulheres na base da FEM/CUT-SP: conquistas de cláusulas sociais

A Federação Estadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de São Paulo, FEM-CUT/SP, é composta por 14 sindicatos e representa cerca de 200 mil trabalhadores distribuídos em 50 municípios. Além disso, é responsável pela negociação salarial, data base em setembro, com diversos sindicatos patronais reunidos em 11 grupos de negociação.

A participação das mulheres na base da FEM-CUT/SP também cresceu ao longo de 10 anos e, de acordo com os últimos dados do Ministério da Economia - RAIS 2021, atingiu o melhor resultado em 2014, com 17,5%, e, em 2021, apresentou taxa de 16,9%, abaixo da taxa nacional.

A diferença salarial entre homens e mulheres, considerando a média de todas as ocupações e segmentos, diminuiu ao longo dos últimos 10 anos. Enquanto em 2021 as mulheres metalúrgicas (R\$ 3.725) ganhavam em média 25,1% a menos que os homens (R\$ 4.971), em 2011 a diferença era de -33,3%.

Por sindicato da base da FEM-CUT/SP, a menor participação feminina é no sindicato de Matão (8,4%) e a maior no sindicato de Itu (26,2%); a menor diferença salarial é no sindicato de Bauru (-14,4%) e as maiores no sindicato de Gavião Peixoto (-33,4%), Matão (29,5%) e Itu (-29,1%), como mostra a tabela abaixo:

## Tabela 9 - Número de trabalhadores, remuneração média, participação feminina e diferença salarial por sindicato - FEM-CUT/SP, 2021

Sindicatos	N. Trab.			Rem. Média		Participação F %	Diferença F/M
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino		
STIM de Araraquara	5.048	640	5.688	R\$ 3.448,74	R\$ 2.855,03	11,3%	-17,2%
STIM de Bauru	4.470	625	5.095	R\$ 3.174,74	R\$ 2.717,86	12,3%	-14,4%
STIM de Cajamar	7.856	1.774	9.630	R\$ 4.557,42	R\$ 3.550,61	18,4%	-22,1%
STIM de Gavião Peixoto	1.894	252	2.146	R\$ 8.678,40	R\$ 5.777,06	11,7%	-33,4%
STIM de Itaquaquecetuba	7.070	1.211	8.281	R\$ 2.712,82	R\$ 2.280,38	14,6%	-15,9%
STIM de Ituu	13.413	4.767	18.180	R\$ 4.378,34	R\$ 3.105,14	26,2%	-29,1%
STIM de Matão	6.279	576	6.855	R\$ 5.052,13	R\$ 3.561,36	8,4%	-29,5%
STIM de Monte Alto	1.825	357	2.182	R\$ 3.422,42	R\$ 2.829,80	16,4%	-17,3%
STIM de Pindamonhangaba	6.598	962	7.560	R\$ 5.788,77	R\$ 4.648,07	12,7%	-19,7%
STIM de Salto	3.111	694	3.805	R\$ 4.022,58	R\$ 3.172,36	18,2%	-21,1%
STIM de São Carlos	10.082	2.054	12.136	R\$ 4.150,05	R\$ 3.051,00	16,9%	-26,5%
STIM de Sorocaba	34.367	8.214	42.581	R\$ 4.846,25	R\$ 3.691,64	19,3%	-23,8%
STIM de Taubaté	10.175	1.445	11.620	R\$ 5.433,59	R\$ 4.368,60	12,4%	-19,6%
STIM do ABC	57.333	10.927	68.260	R\$ 5.731,98	R\$ 4.304,90	16,0%	-24,9%
<b>Total Geral</b>	<b>169.521</b>	<b>34.498</b>	<b>204.019</b>	<b>R\$ 4.971,26</b>	<b>R\$ 3.725,46</b>	<b>16,9%</b>	<b>-25,1%</b>

Fonte: Secretaria de trabalho do Ministério da economia – RAIS 2021

Elaboração: DIEESE Subseção FEM-CUT/SP

Por ocupação, as mulheres metalúrgicas da base da FEM-CUT/SP estão concentradas na área da produção (42,3%), onde se verifica a menor taxa de participação feminina (11,3%), e a diferença salarial é -38% em relação aos homens.

De acordo com as divisões dos sindicatos patronais reunidos em grupos, e considerando os segmentos, a maior participação feminina é no Grupo 2 (máquinas e equipamentos e eletroeletrônico), (20,3%), cuja concentração feminina é maior (37,9%) e com uma das maiores diferenças salariais (-28,3%), como mostra a tabela abaixo:

## Tabela 10 - Número de trabalhadores, remuneração média, participação feminina e diferença salarial por grupo de negociação - 2021, FEM-CUT/SP

Grupos de Negociação	Masculino		Feminino		Participação F.	Diferença F/M	Concentração %
	N. trab.	Rem. Média	N. trab.	Rem. Média			
Aeroespacial e Defesa	4.060	R\$ 6.915,07	516	R\$ 4.814,19	11,3%	-30,4%	1,5%
Estamparia	2.510	R\$ 2.843,62	516	R\$ 2.304,13	17,1%	-19,0%	1,5%
Fundição	2.814	R\$ 3.709,81	294	R\$ 2.957,68	9,5%	-20,3%	0,9%
Grupo 10	19.725	R\$ 3.423,49	4.286	R\$ 2.795,37	17,9%	-18,3%	12,4%
Grupo 2	51.388	R\$ 4.878,23	13.080	R\$ 3.498,55	20,3%	-28,3%	37,9%
Grupo 3	31.450	R\$ 4.526,13	6.446	R\$ 3.458,91	17,0%	-23,6%	18,7%
Grupo 8	24.711	R\$ 3.818,92	5.003	R\$ 3.044,78	16,8%	-20,3%	14,5%
Sindical - G8	6.514	R\$ 5.395,24	1.040	R\$ 5.233,73	13,8%	-3,0%	3,0%
Montadoras	26.349	R\$ 7.856,45	3.317	R\$ 7.013,59	11,2%	-10,7%	9,6%
<b>Total</b>	<b>169.521</b>	<b>R\$ 4.971,26</b>	<b>34.498</b>	<b>R\$ 3.725,46</b>	<b>16,9%</b>	<b>-25,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Secretaria de trabalho do Ministério da economia – RAIS 2021

Elaboração: DIEESE Subseção FEM-CUT/SP

A FEM-CUT/SP tem o papel de negociar a convenção coletiva de trabalho, que abrange os 13 sindicatos compostos por mais de 200 mil trabalhadores. A convenção coletiva é formada pelas cláusulas econômicas (negociadas ano a ano) e cláusulas sociais (negociadas a cada dois anos), e, dentre as cláusulas sociais, há garantias inerentes às mulheres, como por exemplo: auxílio creche, licença maternidade, proteção em caso de violência etc. Temas conquistados através da luta das mulheres e que impactam diretamente em sua vida cotidiana.

A seguir, segue um panorama sobre as garantias inerentes às mulheres, negociadas na convenção coletiva com o Grupo 2 de 2022/2023:

## **GARANTIAS INERENTES ÀS MULHERES EMPREGADAS<sup>13</sup>**

### **I. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

**I. a)** Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam os seguintes cuidados ou benefícios no que tange ao trabalho da mulher:

**I. b)** Apoio, assistência social, orientação jurídica e afastamentos compensáveis para as empregadas que forem comprovadamente vítimas de violência doméstica ou familiar, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;

**I. c)** Proteção e incentivo à ampliação do efetivo das mulheres e à sua progressão profissional, reconhecendo a importância da participação das mulheres no mercado de trabalho, e nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

### **II. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

**II. a)** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto;

**II. b)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

**II. c)** A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

**II. d)** No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

**II. e)** A empregada que estiver **AMAMENTANDO** poderá, de comum acordo com o empregador, converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT em ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

**II. f)** Durante a gravidez, a empregada poderá solicitar a transferência de função, passando a exercer temporariamente atividades compatíveis com a sua condição física, mediante solicitação expressa sua e com amparo em recomendação escrita do médico que cuida do pré-natal da gestante.

### **III. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

**III. a)** Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do retorno do afastamento, mediante comprovação por atestado médico da rede conveniada ou do serviço público.

**Parágrafo Único:** A empregada afastada por motivo de aborto, ao retornar ao trabalho depois do prazo indicado no caput, não terá prejuízo no cargo e na função antes exercida.

### **IV. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

**IV. 1)** As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados ou empregadas da categoria em 31.08.2022 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

**IV. 1 a)** A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

**IV. 1 b)** Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito à prorrogação.

**IV. 1 c)** As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, e do Decreto. nº 7.052, de 23.12.2009.

**IV. 1 d)** As empregadas adotantes ou as que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança terão direito à licença prevista no artigo 392-A da CLT e legislação específica.

**IV. 1 e)** A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura desta Convenção poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 09.09.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

**IV. 1 f)** Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

### **V. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO**

**a)** Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

## VI. PROTEÇÃO À GESTANTE E À LACTANTE

Fica vedado o trabalho da gestante em locais comprovadamente insalubres enquanto durar a gestação.

**Parágrafo primeiro** - A presente vedação se aplica, nos mesmos termos, para a mãe lactante, pelo prazo até seis meses, contados do parto.

**Parágrafo segundo** - O empregador terá um prazo de até dez dias úteis para promover a transferência da empregada para local apropriado.

**Parágrafo terceiro** - O referido prazo de dez dias será contado a partir da entrega do respectivo atestado ou exame que comprove a gestação ou da declaração de lactação.

### CLÁUSULA 19 – AUXÍLIO CRECHE

**a)** As empresas com **o total de** pelo menos 30 (trinta) empregados(as), e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;

**a. 1)** O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no Item “a” desta cláusula, também será concedido ao pai adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho(a), ou ao pai que mantenha o filho(a) sob sua dependência econômica comprovada, e nesse caso, para fazer jus a referido benefício, deverá comprovar que a mãe trabalha e NÃO possui o benefício, bem como já retornou da licença maternidade.

**b)** O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

**c)** Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

## Lei da igualdade salarial no Brasil: conquista das mulheres

A Lei nº 14.611/2023 estabelece que empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a publicar semestralmente relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, com informações que permitam a comparação entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia, bem como dados estatísticos com informações sobre possíveis desigualdades de raça, etnia, nacionalidade e idade<sup>14</sup>.

Das trabalhadoras metalúrgicas no Brasil, 63,3% (252.240) estão em empresas com mais de 100 empregados e serão abrangidas pela lei de igualdade salarial. Porém, 36,6%, ou 145.848 delas, não serão contempladas com a lei (Tabela 11).

**TABELA 11 - Concentração dos trabalhadores metalúrgicos, por sexo e tamanho do estabelecimento - Brasil, 2021**

Tamanho do estabelecimento	Nº de trabalhadores			Concentração %	
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
De 1 a 4	75.147	14.777	89.924	4,4%	3,7%
De 5 a 9	95.861	18.452	114.313	5,6%	4,6%
De 10 a 19	147.358	29.652	177.010	8,7%	7,4%
De 20 a 49	205.486	43.854	249.340	12,1%	11,0%
De 50 a 99	172.558	39.113	211.671	10,2%	9,8%
De 100 a 249	232.038	54.460	286.498	13,7%	13,7%
De 250 a 499	201.169	48.566	249.735	11,8%	12,2%
De 500 a 999	188.168	49.338	237.506	11,1%	12,4%
1000 ou Mais	381.266	99.876	481.142	22,4%	25,1%
<b>Total</b>	<b>1.699.051</b>	<b>398.088</b>	<b>2.097.139</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Secretaria de trabalho do Ministério da economia – RAIS 2021

Elaboração: DIEESE Subseção CNM/CUT

Das trabalhadoras metalúrgicas na base da FEM/CUT-SP, 64,1% (22.103) estão em empresas com mais de 100 empregados e serão abrangidas pela lei de igualdade salarial. Porém, 35,9% ou 12.395 delas não serão contempladas com a lei.

**Tabela 12 - Concentração dos trabalhadores metalúrgicos, por sexo e tamanho do estabelecimento - FEM/CUT-SP, 2021**

Tamanho do estabelecimento	Nº de trabalhadores			Concentração %	
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
De 1 a 4	3.191	749	3.940	1,9%	2,2%
De 5 a 9	5.077	1.093	6.170	3,0%	3,2%
De 10 a 19	10.104	2.295	12.399	6,0%	6,7%
De 20 a 49	18.831	4.503	23.334	11,1%	13,1%
De 50 a 99	15.547	3.755	19.302	9,2%	10,9%
De 100 a 249	23.866	5.001	28.867	14,1%	14,5%
De 250 a 499	22.149	4.834	26.983	13,1%	14,0%
De 500 a 999	18.305	3.330	21.635	10,8%	9,7%
1000 ou Mais	52.451	8.938	61.389	30,9%	25,9%
<b>Total</b>	<b>169.521</b>	<b>34.498</b>	<b>204.019</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Secretaria de trabalho do Ministério da economia – RAIS 2021

Elaboração: DIEESE Subseção FEM/CUT-SP

### COMO ERA:

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### COMO FICA:

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (NR)

Ou seja, a lei amplia a definição de discriminação salarial e estabelece multa em patamares mais elevados. Além disso, **a lei cria mecanismos de transparência e efetividade da equiparação, no Artigo 4º**, ao definir:

- transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- fiscalização contra a discriminação salarial entre mulheres e homens;
- disponibilização de canais para denúncias;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A lei ainda determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas com 100 ou mais empregados e prevê multas para o descumprimento da publicação de relatórios, que as empresas em situação de desigualdade deverão apresentar *plano de mitigação de desigualdades*, com metas e prazos. O Governo, por seu turno,

deve criar plataforma para acesso a informações.

Os critérios remuneratórios possuem um papel crucial para eliminar as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ao estipular que o valor monetário de uma ocupação não poderá ser definido por discriminações de gênero.

A participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados nos locais de trabalho está prevista na lei, porém não garantida, já que deve ser definida em norma coletiva de trabalho. Apesar disso, a empresa pode realizar eleições internas e criar comissão de trabalhadores, eleita conforme o artigo 510-A da CLT<sup>16</sup>, em caso de não haver definição da participação das entidades sindicais em norma coletiva. A lei de igualdade salarial assume importância ímpar para colaborar na eliminação de desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e o movimento sindical desempenha papel fundamental na efetivação dessa legislação, com destaque para as mulheres sindicalistas.

Logo após a aprovação da lei de igualdade salarial, confederações patronais, notadamente a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio (CNC), entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando mecanismos de efetivação da igualdade salarial, alegando que a medida causa injusto dano à reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero. Importante registrar que ambas as entidades patronais participaram de todo o processo de construção coletiva da referida legislação, através do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) criado especificamente para essa finalidade. O STF ainda não se posicionou a favor ou contra o pleito das entidades patronais.

## Conclusão

A participação feminina no mercado de trabalho da categoria metalúrgica vem se ampliando aos poucos no Brasil e no Estado de São Paulo, e se inserir nessa atividade majoritariamente masculina já é uma grande conquista das trabalhadoras. Nos últimos anos houve avanços das trabalhadoras em temas referentes ao trabalho e que impactam diretamente no cotidiano, como licença maternidade, auxílio creche, proteção às violências etc, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido principalmente pela igualdade salarial. Como foi observado, as metalúrgicas recebem em média mais de 21% a menos que os homens, e em cargos de liderança essa diferença aumenta. A lei de igualdade salarial e critérios remuneratórios, pauta de reivindicação histórica das mu-



lheres, chega como um sopro de esperança, porém exclui parte das mulheres metalúrgicas, ao limitar sua obrigatoriedade para empresas com mais de 100 empregados/as.

O movimento sindical, com destaque para as mulheres sindicalistas, tem papel fundamental no processo de efetivação da igualdade salarial. Os conflitos de interesse estão em disputa e não será tarefa simples garantir o acompanhamento, fiscalização e efetivação da igualdade salarial nas empresas. A representação sindical deve estar formalizada em acordo ou contrato coletivo de trabalho (ACT/CCT), evidenciando a preponderância da negociação coletiva para a conquista de direitos da classe trabalhadora. Além disso, a participação das dirigentes na fiscalização da lei é uma oportunidade de ampliar sua presença nos locais de trabalho, dialogando com as trabalhadoras metalúrgicas sobre sindicalização. Ou seja, além da necessária reparação histórica das desigualdades salariais entre homens e mulheres, abre-se uma grande oportunidade para que os sindicatos ampliem sua representatividade.

## Referências bibliográficas

BRASIL. Casa Civil. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023**. Regula a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 06 maio 2024.

DIEESE. As mulheres na categoria metalúrgica e a crise da Covid-19. **Boletim especial 8 de março de 2021**. São Paulo: DIEESE CNM/CUT, 2021.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. **Boletim especial 8 de março de 2024**. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 05 maio 2024.

FEM-CUT, SINDIMAQ, SINAEEES. **Convenção coletiva de trabalho 2022/2023**. São Paulo: FEM-CUT, 2022. Disponível em: <https://fem.org.br/wp-content/uploads/SINDIMAQ-SINAEEES.pdf>. Acesso em: 06 maio 2024.

IMPACTOS da precarização do trabalho recente sobre a categoria metalúrgica do Brasil em uma perspectiva de gênero. In: **XVI encontro nacional da ABET**. GT 06 – Relações de Gênero, Raciais e Geracionais no Trabalho. Salvador, 2019.

KERGOAT, D.; FRANÇOIS, A. A relação social de sexo - da reprodução das relações sociais à sua subversão: mudanças nas relações do trabalho, relações profissionais e formação. **Pró-posições**, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2002.