



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO**

TESE DE DOUTORADO

**A CLASSE UNE, O GÊNERO SEPARA:
MULHERES NO COMANDO DOS SINDICATOS DA EDUCAÇÃO E AS
RELAÇÕES DE GÊNERO**

ADENILDE DE SOUZA DANTAS

SÃO CRISTÓVÃO (SE)

2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO**

TESE DE DOUTORADO

**A CLASSE UNE, O GÊNERO SEPARA:
MULHERES NO COMANDO DOS SINDICATOS DA EDUCAÇÃO E AS
RELAÇÕES DE GÊNERO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientadora: prof.^a Dra. Maria Helena Santana Cruz.

Aluna: Adenilde de Souza Dantas

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2023

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

D192c Dantas, Adenilde de Souza
A classe une, o gênero separa : mulheres no comando dos sindicatos da educação e as relações de gênero / Adenilde de Souza Dantas ; orientadora Maria Helena Santana Cruz – São Cristóvão, SE, 2023.
256 f. : il.

Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Sergipe, 2023.

1. Sindicatos e educação. 2. Mulheres sindicalistas. 3. Mulheres na educação. 3. Mulheres - Pesquisa. 4. Identidade de gênero na educação. 5. Educadores - Pesquisa. I. Cruz, Maria Helena Santana, orient. II. Título.

CDU 37:305-055.2



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



ADENILDE DE SOUZA DANTAS

A CLASSE UNE, O GÊNERO SEPARA: MULHERES NO COMANDO SINDICAL DA
EDUCAÇÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação da Universidade Federal de Sergipe e
aprovada pela Banca Examinadora.

Aprovada em 31.05.2023

Maria Helena S. Cruz

Prof.ª Dr.ª Maria Helena Santana Cruz (Orientadora)
Programa de Pós-Graduação em Educação / UFS

Marizete Lucini

Prof.ª Dr.ª Marizete Lucini
Programa de Pós-Graduação em Educação / UFS

Alice Maria Justa

Prof.ª Dr.ª Alice Maria Justa Ferreira Mendonça
Programa de Pós-Graduação em Educação / UFS

Márcia Ondina

Prof.ª Dr.ª Márcia Ondina Vieira Ferreira
Universidade Federal de Pelotas / UFPel

Márcia Santana Tavares

Prof.ª Dr.ª Márcia Santana Tavares
Universidade Federal da Bahia / UFBA

SÃO CRISTÓVÃO (SE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO JULGADORA DA TESE DE DOUTORADO
APRESENTADA POR ADENILDE DE SOUZA DANTAS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO
DE DOUTORA EM EDUCAÇÃO.

Aos trinta e um dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e três, às quatorze horas, na modalidade online, no Programa de Pós-graduação em Educação, reuniu-se a Comissão Julgadora da Tese em epígrafe, indicada pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe, com parecer favorável do Colegiado. A banca foi composta pelos professores doutores Maria Helena Santana Cruz (orientadora), Marizete Lucini, Alice Maria Justa Ferreira Mendonça, da Universidade Federal de Sergipe, Márcia Ondina Vieira Ferreira, da UFPel, e Márcia Santana Tavares, da UFBA, para examinar o trabalho de Adenilde de Souza Dantas, apresentado sob o título "A CLASSE UNE, O GÊNERO SEPARA: MULHERES NO COMANDO SINDICAL DA EDUCAÇÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO". A orientadora, assumindo os trabalhos na qualidade de Presidente, passou a palavra à candidata para que ela expusesse sua Tese, informando que a mesma dispunha de vinte minutos para a apresentação; cada examinador dispunha de trinta minutos e a candidata de mais trinta minutos para respostas. Terminada a exposição da doutoranda, a Presidente passou a palavra aos membros da Comissão Julgadora, que iniciaram a arguição na seguinte ordem: Prof.ª Dr.ª Márcia Santana Tavares; Prof.ª Dr.ª Márcia Ondina Vieira Ferreira; Prof.ª Dr.ª Alice Maria Justa Ferreira Mendonça; Prof.ª Dr.ª Marizete Lucini e a Prof.ª Dr.ª Maria Helena Santana Cruz. Terminada a arguição, foi dada a palavra à candidata para que ela, se desejasse, fizesse as observações finais. Os membros da Comissão Julgadora se retiraram da sala para a atribuição das notas. Voltando logo em seguida, a Presidente anunciou que a candidata foi considerada **APROVADA**. A Presidente proclamou a candidata "Doutora em Educação", devendo este resultado ser homologado pela comissão da Coordenação de Pós-Graduação. Em seguida, agradeceu aos membros da Comissão Julgadora. Nada mais havendo a tratar, a Presidente encerrou esta sessão, cujos trabalhos são objetos desta ata, lavrada por mim, Guilherme Barbosa Biriba, secretário do Programa, da qual assino juntamente com os membros da Comissão Julgadora. Cidade Universitária "Prof. José Aloísio de Campos", 31 de maio de 2023.

Maria Helena S. Cruz

Maria Helena Santana Cruz

Alice Maria Justa Ferreira Mendonça

Alice Maria Justa Ferreira Mendonça

Márcia Santana Tavares

Márcia Santana Tavares

Marizete Lucini

Marizete Lucini

Márcia Ondina Vieira Ferreira

Márcia Ondina Vieira Ferreira

Secretário

DEDICATÓRIA

A todas as mulheres, independente da identidade de gênero, orientação sexual, classe, religião, raça, etnia, escolaridade, idade, estado civil ou nacionalidade, que vieram antes de mim ou as da minha geração que lutaram ou lutam de todas as formas para que todas as mulheres tenham seus direitos reconhecidos, respeitados e que, dessa forma, consigam exercer sua cidadania e ocupar todos os espaços públicos, seja em um sindicato como dirigente, no fórum como juíza, vereadora, deputada, senadora, presidenta da república ou onde quiser estar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me permitido chegar até aqui e conseguir finalizar este trabalho de pesquisa, mesmo depois de tantas atribuições causadas pela pandemia da *Covid 19* e pelos problemas cognitivos, psicológicos e físicos.

À Prof^ª. Dra. Maria Helena Santana Cruz, por ter-me recebido como sua orientanda no Mestrado e no Doutorado e ter me apoiado e orientado sempre.

À Ciência por ter criado as vacinas contra a *Covid 19* e ter permitido que a humanidade tenha uma segunda chance e aos profissionais da área da saúde por ter combatido um bom combate ao cuidar das milhares de pessoas doentes.

Ao meu psicólogo Luiz Henrique Gomes Correia e a minha psiquiatra Márcia Menezes de Aragão que juntos me ajudaram a vencer a síndrome de *burnout* e assim terminar esta tese.

Aos cinco sindicatos que concederam anuência para esta pesquisa, bem como as participantes da pesquisa: presidentas, ex-presidentas e diretora geral pelo apoio em nos conceder as entrevistas e os materiais solicitados.

À Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE pelo apoio na concessão da anuência para a realização desta pesquisa, em especial às secretárias Berenice D’Arc Jacinto (SINPRO/DF), Secretária de Relações de Gênero da CNTE e à representante da CUT Nacional Ivonete Alves Cruz Almeida (Sintese/SE) da Secretaria de Políticas Sociais da CNTE, pelo apoio na interlocução com as participantes da pesquisa e nas informações indispensáveis a esta pesquisa.

A Juçara Dutra (ex-presidenta da CNTE e única mulher a presidir a entidade) e Isis Tavares Neves (ex-secretária de Relações de Gênero da CNTE) pelas informações fundamentais a esta pesquisa.

A Simone de Freitas Gama, diretora do Departamento de Políticas Sociais e Questões de Gênero, Etnia e Diversidade do (Sintese/SE) e representante do Sintese/SE no Coletivo de mulheres da CNTE, pelo apoio na interlocução com as participantes da pesquisa.

À professora, vereadora pelo Partido dos Trabalhadores – PT por Aracaju, e diretora da Nacional da Central Única dos Trabalhadores – CUT, Ângela Maria de Melo, pelo apoio nas interlocuções com as participantes da Pesquisa.

Às professoras que participaram das bancas de qualificação e de defesa por suas análises e contribuições importantes ao meu trabalho de pesquisa: Prof^ª. Dra. Márcia Ondina Vieira Ferreira do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas (PPGE/UFPel); Prof^ª. Dra. Márcia Santana Tavares do Programa de Pós-Graduação em

Estudos Interdisciplinares Mulheres, Gênero e Feminismo (PPGNEIM/UFBA); Prof^ª. Dr^ª. Alice Maria Justa Ferreira da Universidade da Madeira e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe (PPGED/UFS); Prof^ª. Dr^ª. Silvana Bretas do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe (PPGED/UFS); e Prof^ª. Dr^ª. Marizete Lucine do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe (PPGED/UFS), pelo apoio de todas as horas, por ter-me despertado para o Mestrado em Educação, quando fiz uma disciplina especial em que ela ministrou, e pelos ensinamentos nas disciplinas que fiz com ela já no Mestrado e no Doutorado.

A todos/as funcionários/as do Programa de Pós-graduação em Educação – PPGED da Universidade Federal de Sergipe pela atenção e presteza, bem como ao/às professores/as pela formação no Mestrado e no doutorado.

Ao grupo de Pesquisa do CNPq, *Educação Processos de Trabalho e Relações de Gênero*, pela partilha dos conhecimentos e pelas reflexões importantes aos conceitos que compõem esta pesquisa.

À professora Vera Núbia Santos, docente da Graduação e do Programa de Pós-graduação em Serviço social, pela escuta, orientações e conselhos sobre a minha pesquisa.

Às/aos colegas de turma do Doutorado em Educação, em especial a minha amiga, Telma Amélia de Souza Pereira, pelo apoio incondicional nos momentos mais difíceis, pelo carinho, pela escuta e pelos ensinamentos.

Ao Estado de Sergipe, por meio da Secretaria de Educação, e à Prefeitura de Nossa Senhora de Socorro/SE, por meio da Secretaria de Educação, por me conceder a licença para estudos de forma remunerada, conforme os Planos de carreira e os Estatutos do Magistério dessas duas redes de ensino.

Aos meus pais, José Carlos da Paixão (*in memoriam*) e Adealda de Souza Paixão, por terem me dado a vida, o amor e me propiciarem condições de estudar e ser quem sou hoje.

Ao meu esposo, José Alves Dantas Neto, ao meu irmão, Gabriel Levi de Souza Paixão e a minha sobrinha Wesliane Gabriela da Silva Souza pelo suporte, amor e apoio incondicional de todas as horas, especialmente durante a pandemia.

Aos meus três cachorros da raça *Shih Tzu*, Thor (4 anos), Zoe (3 anos) e Noah (2), pelo amor incondicional e pelo suporte emocional que têm me proporcionado todos esses anos.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as trajetórias de mulheres no comando de sindicatos da educação, que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas organizações, destacando as relações de gênero e poder e a construção de identidades. Os pressupostos teóricos do materialismo histórico-dialético em interlocução com as teorias feministas e de gênero orientam as análises do objeto, centrado nas relações de gênero presentes no contexto do sindicalismo da Educação Básica brasileira. A metodologia qualitativa mostrou-se eficaz particularmente para exploração do campo temático, mediante a consulta a várias fontes de informação como: *Revisão da literatura/levantamento bibliográfico*; documentos do Banco de Teses Dissertações da Capes, do Portal de periódicos da Capes, com a finalidade de mapear trabalhos nacionais e internacionais relevantes sobre as mulheres no comando dos sindicatos de docentes; *Observação* das atividades sindicais e das notícias coletadas de forma virtual a partir dos *sites* oficiais, das redes sociais (*Instagram, facebook e TikTok*) dos cinco sindicatos da região norte e vídeos no *Youtube* sobre as atividades desses sindicatos. *Documentos dos sindicatos* como: teses dos congressos e caderno de lutas sindicais dos últimos 05 anos, estatutos das entidades ou regimento interno, a fim de observar as concepções políticas adotadas, listas atualizadas referente à composição das diretorias executiva dos sindicatos da educação; *Fontes orais*, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com 08 mulheres divididas em dois grupos: a) 05 presidentas de sindicatos da educação na região norte do Brasil e b) 02 ex-dirigentes e 01 dirigente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE). As entrevistas realizadas presencialmente e através das plataformas virtuais, *Google meet e Zoom*, foram gravadas, transcritas e posteriormente analisadas. A análise de conteúdo por ser uma metodologia dinâmica mostrou-se relevante para nortear a análise dos dados. Os resultados da pesquisa indicaram o aumento do número de mulheres nas presidências de sindicatos da educação sobretudo na região norte do Brasil. Fato que, de acordo com os dados subjetivos, se deve a intensificação das discussões em torno da maior participação das mulheres na vida social e em espaços de tomadas de decisão e poder promovidas pelos movimentos feministas, pelas secretarias de mulheres das centrais sindicais, das confederações, sindicatos e partidos. Neste sentido, destaca-se o papel político da CNTE ao instituir uma política de gênero que visa empoderar as mulheres nos sindicatos por meio da formação e da criação de espaços de discussão sobre questões relativas à pauta das mulheres nas revistas, cursos, oficinas, encontros, conferências, congressos, a recomendação que seus sindicatos filiados criem secretarias/departamentos/diretorias de gênero ou da mulher, incentivo à criação de coletivos de mulheres, de políticas raciais, LGBTQIAPN+, etc. Apesar disso, na maioria dos sindicatos da educação no Brasil, as mulheres continuam sub-representadas em cargos de poder, quando se compara o número de mulheres presentes na Educação Básica. Os resultados da pesquisa apontaram que isso se deve ao machismo dos homens e a reprodução deste pelas mulheres dentro e fora dos sindicatos, a desconfiança em relação à capacidade das mulheres no desenvolvimento das atividades; o assédio moral, as dificuldades de conciliar o trabalho produtivo e reprodutivo, especialmente no cuidado de crianças pequenas. Isso repercute, por exemplo, na ausência de mulheres com filhos pequenos no topo do poder sindical. Além disso, ficou evidenciado que o contexto, a conjuntura político sindical e as relações estabelecidas entre os sujeitos interferem diretamente na escolha dos nomes dos/das presidentes/as. Neste sentido, o apoio e a união das mulheres são fundamentais para o empoderamento de outras mulheres.

Palavras-chave: Educação; mulheres presidentas dos sindicatos da educação; relações de gênero, resistência.

ABSTRACT

This research aims to examine the career paths of women who have held or currently hold the position of president in education unions, with a focus on gender and power relations and the development of identities. The theoretical framework for this analysis is based on the historical-dialectical materialism approach in conjunction with feminist and gender theories, and guides the analysis of this research object, which is centered on the Brazilian Basic Education trade unionism context's gender relation. The qualitative methodology proved to be effective, particularly for exploring the thematic field, by consulting various sources of information, such as literature review/bibliographical survey; documents from Capes (Coordination of Improvement of Higher Education Personnel) Thesis and Dissertation Database and its Portal of Journals to map relevant national and international studies on women in command of teachers' unions; observation of union activities and news collected virtually from all five Northern region unions' official websites, social networks (Instagram, Facebook and TikTok) along with YouTube videos on their activities. Trade union documents, including the last five-year conference agendas, union handbooks, bylaws, and standing rules, were reviewed to uncover their political perspectives. Updated lists of the executive boards of education unions were also consulted. The research included interviews with eight women, grouped into two categories: a) five presidents of education unions in Northern Brazil, and b) two former leaders and one current leader of the National Confederation of Education Workers (CNTE). The interviews, conducted over the Google Meet and Zoom virtual platforms, were recorded, transcribed, and then analyzed. Content analysis, as a dynamic methodology, was demonstrated to be relevant in guiding the data analysis. Research findings indicate an increase in the number of women leading educational trade unions, especially in the northern region of Brazil. This fact, according to the subjective data, is attributed to the growing discussions surrounding more female participation both in social life and within decision-making and power spaces, facilitated by feminist organizations, and by central trade union women's bureaus, associations, trade unions, and political parties. In this regard, the CNTE's political role is notable for establishing a gender policy that seeks to empower women within unions through the development and establishment of spaces for discussing issues related to the women's agenda in various forums such as magazines, courses, workshops, meetings, conferences, and congresses. Additionally, the CNTE recommends that its affiliated unions establish gender or women's secretariats/departments/directories, thus encouraging the formation of women's collectives and the implementation of policies related to race, LGBTQIAPN+, etc. Nevertheless, in the majority of education trade unions in Brazil, there is still female underrepresentation in positions of power, considering the number of women in Basic Education. The research findings indicated that this is due to male chauvinism and its perpetuation by women both within and outside the unions, disbelief regarding women's abilities in performing tasks, workplace harassment, and challenges in balancing productive and reproductive work, especially in caring for small children. This has repercussions, for example, on the absence of women with small children at the highest levels of trade union power. In addition, it became evident that the context, the political-union conjuncture and the relationships established amongst the individuals directly interfere with the choice of names for male / female presidents. In this regard, female support and unity are fundamental to empowering other women.

Keywords: Education; female presidents of education trade unions; gender relations; resistance.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las trayectorias de mujeres al frente de sindicatos de educación, que ocupen o hayan ocupado el cargo de presidentas en estas organizaciones, resaltando las relaciones de género y poder y la construcción de identidades. Los presupuestos teóricos del materialismo histórico-dialéctico en interlocución con las teorías feministas y de género guían los análisis del objeto, centrado en las relaciones de género presentes en el contexto del sindicalismo de la Educación Básica brasileña. La metodología cualitativa se mostró eficaz, especialmente para la exploración del campo temático, a través de la consulta a varias fuentes de información, tales como: Revisión de la literatura/levantamiento bibliográfico; documentos del Banco de Tesis y Disertaciones de la Capes, del Portal de Revistas Periodísticas de la Capes, con el fin de mapear trabajos nacionales e internacionales relevantes sobre mujeres a cargo de sindicatos docentes; Observación de actividades sindicales y noticias recogidas virtualmente a través de los sitios oficiales, redes sociales (Instagram, Facebook y TikTok) de los cinco sindicatos de la región norte y vídeos en YouTube sobre las actividades de estos sindicatos. Documentos de los sindicatos como: tesis de congresos y cuadernos de luchas sindicales de los últimos 05 años, estatutos de las entidades o reglamento interno, con el fin de observar las concepciones políticas adoptadas, listas actualizadas de la composición de las juntas ejecutivas de los sindicatos de educación; fuentes orales, a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a 08 mujeres divididas en dos grupos: a) 05 presidentas de sindicatos de educación en la región norte de lo Brasil y b) 02 ex-dirigentes y 01 dirigente de la Confederación Nacional de Trabajadores en Educación - CNTE. Las entrevistas realizadas presencialmente y a través de las plataformas virtuales, Google Meet y Zoom, fueron grabadas, transcritas y posteriormente analizadas. El análisis de contenido, por tratarse de una metodología dinámica, se mostró ser relevante para guiar el análisis de datos. Los resultados de la investigación indicaron un aumento en el número de mujeres en la presidencia de sindicatos de educación, especialmente en la región norte de Brasil. Hecho que, de acuerdo con datos subjetivos, esto se debe a la intensificación de las discusiones en torno a una mayor participación de las mujeres en la vida social y en espacios donde se toman decisiones y poder promovidos por los movimientos feministas, las secretarías de la mujer de las centrales sindicales, confederaciones, sindicatos y partidos. En este sentido, se destaca el papel político de la CNTE al instituir una política de género que busca empoderar a las mujeres en los sindicatos a través de la formación y de la creación de espacios de discusión sobre cuestiones relacionadas con la agenda de las mujeres en revistas, cursos, talleres, encuentros, conferencias, congresos, y la recomendación de que sus sindicatos afiliados creen secretarías/departamentos/direcciones de género o de la mujer, incentivo a la creación de colectivos de mujeres, de políticas raciales, LGBTQIAPN+, etc. A pesar de esto, en la mayoría de los sindicatos de la educación en Brasil, las mujeres siguen subrepresentadas en puestos de poder, cuando se compara el número de mujeres presentes en la Educación Básica. Los resultados de la investigación indicaron que esto se debe al machismo de los hombres y a su reproducción por parte de las mujeres dentro y fuera de los sindicatos, la desconfianza en relación a la capacidad de las mujeres para desarrollar actividades, el acoso moral, las dificultades para conciliar el trabajo productivo y reproductivo, especialmente en el cuidado de niños pequeños. Esto se refleja, por ejemplo, en la ausencia de mujeres con hijos pequeños en la cima del poder sindical. Además, quedó claro que el contexto, la coyuntura política sindical y las relaciones establecidas entre los sujetos interfieren directamente en la elección de los nombres de los/as presidentes/as. En este sentido, el apoyo y la unión de las mujeres son fundamentales para el empoderamiento de otras mujeres.

Palabras clave: Educación; mujeres presidentas de sindicatos de educación; relaciones de género; resistência.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição das pesquisas sobre sindicalismo em nível de Mestrado quanto ao sexo dos pesquisadores/as - Brasil, 2020.....	65
Tabela 2 - Distribuição das pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Doutorado quanto ao sexo dos pesquisadores/as.....	65
Tabela 3 - Distribuição das pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Mestrado por região do Brasil.....	66
Tabela 4 - Pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Doutorado quanto à região do Brasil.....	67
Tabela 5 - Distribuição dos sindicatos da educação por região do Brasil e por confederação afiliada.....	94
Tabela 6 - Distribuições dos dirigentes sindicais da CNTE por sexo na gestão (2017 - 2022).....	95
Tabela 7 - Distribuições dos dirigentes sindicais da CNTE por sexo na gestão (2022 - 2026).....	95
Tabela 8 - Distribuição dos dirigentes sindicais por sexo nas confederações da educação.....	96
Tabela 9 - Dirigentes sindicais por sexo nas federações nacionais da educação.....	96
Tabela 10 - Dirigentes sindicais por sexo nas federações internacionais da educação.....	98
Tabela 11 - Dirigentes sindicais da educação por sexo distribuídos por região no Brasil.....	99
Tabela 12 - Vitimização por assédio sexual, por faixa etária, de acordo com a Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023.....	144
Tabela 13 - Vitimização por assédio sexual, por raça/cor de acordo com a Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023.....	144
Tabela 14 - Vitimização por assédio sexual, por escolaridade, de acordo com a Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023.....	145

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Teses e Dissertações sobre sindicatos encontrados no Portal da Capes, na plataforma BDTD e no Google Scholar - Brasil, 2020.....	68
Quadro 2 - Distribuição dos procedimentos metodológicos mais utilizados nas pesquisas.....	75
Quadro 3 - Distribuição das pesquisas encontradas sobre sindicatos da educação na plataforma Sucupira e nos sites dos periódicos selecionados.....	78
Quadro 4 - Distribuição das pesquisas internacionais localizadas no portal de periódicos da Capes sobre sindicatos.....	79
Quadro 5 - Informações sobre a busca nos sites dos sindicatos da educação	93
Quadro 6 - Dirigentes sindicais por sexo, por região e por confederação de filiação dos sindicatos da educação.....	99
Quadro 7 - Distribuição dos cargos de presidente/a nos sindicatos da educação por sexo e por região do Brasil.....	101
Quadro 8 - Distribuição por central sindical, base de filiados/as que representa, cargos da diretoria executiva e instâncias/órgãos deliberativos, por sindicato analisado	152
Quadro 9 - Distribuição das competências e/ou atribuições dos departamentos voltados para gênero nos sindicatos da educação da região Norte	156
Quadro 10 - Distribuição dos departamentos da diretoria executiva do "Sindicato 1", por sexo, gestão 2020 - 2023.....	159
Quadro 11 - Distribuição dos departamentos da diretoria executiva do "Sindicato 1", por sexo, gestão 2023 - 2027.....	160
Quadro 12 - Distribuição das secretarias da diretoria executiva do "Sindicato 3", por sexo, gestão 2021 - 2023.....	162
Quadro 13 - Distribuição das secretarias da diretoria executiva do "Sindicato 4", por sexo, gestão 2019 - 2023.....	163
Quadro 14 - Distribuição das diretorias que compõem a diretoria executiva do "Sindicato S", por sexo, gestão 2021-2025	166
Quadro 15 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida pessoal	173
Quadro 16 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à vida pessoal	173
Quadro 17 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à escolaridade e profissão dos pais.....	179

Quadro 18 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à escolaridade e profissão dos pais.....	179
Quadro 19 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida profissional.....	186
Quadro 20 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à vida profissional	186
Quadro 21 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à renda	187
Quadro 22 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à renda	188
Quadro 23 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida político-sindical	190
Quadro 24 - Perfil das ex-dirigentes e dirigentes da CNTE quanto à vida político-sindical.....	190
Quadro 25 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à militância em outros movimentos sindicais antes de atuar no sindicalismo	192
Quadro 26 - Perfil das ex-dirigentes e dirigentes da CNTE quanto à militância em outros movimentos sindicais antes de atuar no sindicalismo	193
Quadro 27 - Distribuição dos partidos em que as dirigentes dos sindicatos analisados atuam.....	210
Quadro 28 - Distribuição dos partidos e correntes/forças políticas em que as dirigentes dos sindicatos analisados atuam.....	211

LISTA DE SIGLAS

AI5 – Ato Institucional nº 5

ART-SIND – Articulação Sindical

BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

CACS-FUNDEB – Conselho do Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica

CAFe – Comunidade Acadêmica Federada

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEA – Confederación de Educadores Americanos

CEBs – Comunidade Eclesiástica de Base

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CES – Confederação Europeia de Sindicatos

CNB – Construindo um Novo Brasil

CNMT – Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CNTEEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura

COMESO – Conselho Municipal de Educação de Nossa Senhora do Socorro

CONCUT – Congresso Nacional da CUT

CONFENEM – Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino

CONTEE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado

CPE/POR – Corrente Proletária na Educação ligada ao Partido Operário Revolucionário

CPERS/RS – Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul

CSD – CUT Socialista Democrática

CSC – Corrente Sindical Classista

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

CWU – Sindicato dos Trabalhadores da Comunicação (Reino Unido)

FASUBRA – Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

FEPESP – Federação dos Professores do Estado de São Paulo

FEMESP – Federação das Entidades Mantenedoras de Ensino do Estado de São Paulo

FENEM/ALAGOAS - Federação das Escolas particulares do Estado de Alagoas

FENEM/BAIXADA FLUMINENSE RJ - Federação das Escolas particulares do Estado da Baixada Fluminense

FENEM/MG - Federação das Escolas particulares do Estado de Minas Gerais

FENEM/SE - Federação das Escolas particulares do Estado de Sergipe

FESAAEMG – Federação Sindical dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado de Minas Gerais

FETEERJ – Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no Estado do Rio de Janeiro

FETEESUL – Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Rio Grande do Sul

FETEMS/MS – Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul

FETRAEE ES – Federação Estadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos Privados de Ensino do Estado Espírito Santo

FETRAEEP CENTRO-NORTE – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado nos Estados de Goiás, Minas Gerais, Pará, Rondônia e no Distrito Federal

FIEPE/CENTRO-OESTE - Federação Interestadual dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Centro- Oeste

FITEE – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino

FITRAE MT/MS – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino dos Estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul

FITRAE-BC – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino dos Estados de Goiás e Tocantins e do Distrito Federal

FITRAENE NE – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado do Nordeste

GPMU – Sindicato da Mídia Impressa (Reino Unido)

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IE – Internacional de la Educación

IEAL –Internacional da Educação na América Latina

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INCRA – Instituto Nacional de colonização e Reforma Agrária

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
ITUC – Confederação Sindical Internacional
MS – Militância Socialista
NASUWT – Sindicato dos Professores do Reino Unido
NSW – Nova Gales do Sul (Austrália)
NSWTF – Federação dos Professores de Nova Gales do Sul
OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS – Organização Mundial de Saúde
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PC do B – Partido Comunista do Brasil
PRONERA – Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária
POR – Partido Operário Revolucionário
PPS – Partido popular Socialista
PSB – Partido Socialista Brasileiro
PSD – Partido Social Democrático
SADTU – Sindicato de Professores Democráticos da África do Sul
SC – Socialismo em Construção
SINASEFE – Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica Profissional e Tecnológica
SINEPE/PA – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino Privado de Belém
SINSEPEAP/AP – Sindicato dos Servidores Públicos em Educação no Amapá
SINPRO/DF – Sindicato dos Professores no Distrito Federal
SINTEAM/AM – Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Amazonas
SINTER/RR – Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Roraima
SINTERO/RO – Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia
SINTESE – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe
SINTUFS – Sindical e o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Sergipe
SNMT – Secretária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora
UBM – União Brasileira de Mulheres
UESA – União dos Estudantes Secundaristas do Amazonas
UFPEL – Universidade Federal de Pelotas
UNISON – Sindicato do Serviço Público (Reino Unido)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	20
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	37
3 PESQUISAR EM TEMPOS DE PANDEMIA: BARREIRAS E DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DAS PESQUISAS DA PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL.....	51
3.1 DIFICULDADES NO ACESSO AO CAMPO E AS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	56
3.2 DIFICULDADES NO ACESSO AOS DADOS DA PESQUISA.....	58
3.3 DIFICULDADES QUANTO AO COMITÊ DE ÉTICA.....	59
4 O QUE DIZEM OS BANCOS DE DADOS SOBRE A PRODUÇÃO CIENTÍFICA REFERENTE ÀS MULHERES NO COMANDO SINDICAL.....	62
4.1 A BUSCA POR TESES E DISSERTAÇÕES.....	63
4.2 PESQUISAS REALIZADAS NOS PERIÓDICOS DA CAPES.....	76
4.3 OUTRAS FONTES DE PESQUISA.....	90
5 DADOS QUANTITATIVOS E APORTES TEÓRICOS QUE CONFIGURAM A PESQUISA.....	92
5.1 MAPEANDO AS ENTIDADES SINDICAIS NO BRASIL E NO MUNDO.....	92
5.2 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS PARA REFLETIR SOBRE A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA EM CARGOS DE PODER NAS INSTITUIÇÕES SINDICAIS DA EDUCAÇÃO.....	102
5.2.1 Cultura, Gênero e Poder.....	102
5.2.2 Feminismo e Consciência de Gênero.....	110
5.2.3 Patriarcado e a Divisão Sexual do Trabalho.....	121
5.2.4 Gênero, Categoria Útil para Pensar as Relações Sociais.....	127
5.2.5 As Relações de Poder e o empoderamento feminino.....	129
6 CONCEPÇÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS DA EDUCAÇÃO:.....	133
6.1 CONCEPÇÃO SINDICAL.....	133
6.2 O QUE APONTAM OS DOCUMENTOS SINDICAIS E A <i>INTERNET</i> SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO NAS ENTIDADES.....	137
6.2.1 O que nos diz os cadernos de teses e planos de lutas.....	137
6.2.1.1 “Sindicato 1”.....	139

6.2.1.2 “Sindicato 2”.....	140
6.2.1.3 “Sindicato 3”.....	145
6.2.1.4 “Sindicato 4”.....	149
6.2.1.5 “Sindicato 5”.....	150
6.2.2 O que diz os estatutos sociais das cinco entidades sindicais.....	151
6.2.2.1 “Sindicato 1”.....	159
6.2.2.2 “Sindicato 2”.....	160
6.2.2.3 “Sindicato 3”.....	161
6.2.2.4 “Sindicato 4”.....	162
6.2.1.5 “Sindicato 5”.....	164
6.3 CONCLUSÕES ENCONTRADAS A PARTIR DOS DOCUMENTOS SINDICAIS E DOS DADOS DA INTERNET.....	166
7 ANÁLISES DAS TRAJETÓRIAS E EXPERIÊNCIAS DE VIDA DAS MULHERES SINDICALISTAS.....	171
7.1 TRAJETÓRIAS PRODUTIVAS E REPRODUTIVAS.....	171
7.1.1 Trajetórias da vida pessoal.....	172
7.1.2 Trajetórias da vida profissional.....	181
7.1.3 Trajetórias de inserção no sindicato.....	188
7.2 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS PRESIDÊNCIAS DE SINDICATOS DA EDUCAÇÃO: CONTEXTO, CONDIÇÕES E POSSIBILIDADES.....	199
7.2.1 Percepções sobre as relações de gênero no ambiente sindical.....	201
7.2.2 Percepções sobre o papel das forças políticas.....	209
7.2.3 Percepções sobre os requisitos para o cargo de presidente do sindicato.....	217
7.2.4 Percepções sobre a questão da paridade de gênero nas entidades sindicais.....	218
7.2.5 O papel da CNTE no empoderamento das mulheres.....	222
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	229
REFERÊNCIAS.....	236
APÊNDICES.....	246
APÊNDICE A.....	247
APÊNDICE B.....	250
APÊNDICE C.....	254
APÊNDICE D.....	256

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas criaram, no contexto brasileiro, um novo campo para a atuação sindical. Houve mudança na estratégia de desenvolvimento, agora assentada em políticas redistributivas que sustentaram a ampliação do mercado interno; retomada do investimento público em infraestrutura econômica, produtiva e social; mudanças no tripé macroeconômico – câmbio, juros e política fiscal – sem descuidar da questão da inflação; ampliação dos espaços institucionais de participação; impactos favoráveis para o mundo do trabalho com a redução do desemprego, aumento da formalização e sobretudo da informalização, crescimento dos salários, desemprego, ampliação das desigualdades, da miséria e da pobreza.

O movimento sindical foi protagonista nesta cena. A necessidade de *repensar* a organização sindical é decorrente, portanto, do acirramento das contradições da esfera produtiva da sociedade que traz em seu bojo uma *nova* conjuntura econômica, política e social, ancorada na ideologia neoliberal, apresentando inflexões sobre a classe trabalhadora, provocando-lhe alterações e novos perfis. Assim, considera-se relevante saber de que maneira essas transformações no mundo do trabalho são apreendidas por esta entidade de representação política da classe trabalhadora e quais as respostas que a elas vêm sendo materializadas com relação à equidade de gênero.

Se o exercício político é de fato vital para a construção e a consolidação de uma democracia plena, entende-se que desvelar como os sindicatos apreendem este movimento do real se faz *mister*, visto que a realidade atual se expressa no aviltamento de garantias e direitos sociais, políticos e civis, em que se destacam os direitos trabalhistas, tão duramente atingidos, nos idos da década de 1970 e 1980 nos países centrais, e na década de 1990, no Brasil.

Os atuais padrões de segregação sexual do mercado de trabalho são ainda, em parte, a expressão viva de práticas excludentes e segregadoras dos sindicatos desde o começo da revolução industrial. Estes padrões começaram a desenhar-se a partir da aceitação do pagamento de menores salários às mulheres. Só num segundo momento os sindicatos passaram a reivindicar a igualdade salarial entre mulheres e homens como forma de defesa do emprego masculino.

Posto isso, reflete-se acerca dos caminhos e descaminhos dos sindicatos em tempos de ofensiva neoliberal que aviltam direitos desregulamentando-os, que apregoa o individualismo exacerbado tão propalado pela ‘cultura pós-moderna’ e que desmontam propostas de cariz universalistas e coletivos na busca por edificar o reino do capital sobre o trabalho.

As desigualdades entre homens e mulheres expressam relações hierárquicas e de poder, que por sua vez são institucionalizadas operando em várias esferas sociais. Práticas hierarquizadas dentro de sistemas fechados de poder podem revelar formas de violência, interseccionadas, constituindo um fio comum que liga racismo, colonialismo, heteropatriarcado, nacionalismo e capacitismo.

As mulheres tiveram lugar determinado por relações assimétricas que por muito tempo foram resolvidas ao silêncio. Conforme Michele Perrot (2012), se hoje é evidente a história das mulheres, antes ela não existia. Escrever uma história de mulheres é romper o silêncio em que foram limitadas.

Nesse silêncio profundo, é claro que as mulheres não estão sozinhas. Ele envolve o continente perdido das vidas submersas no esquecimento no qual se anula a massa da humanidade. É sobre elas que o silêncio pesa mais e isso por várias razões (Perrot, 2012, p. 16).

Para a autora, essa invisibilidade das mulheres se deu por várias questões: a pouca atuação nos espaços públicos que por muito tempo foram eminentemente masculinos, o acesso tardio das mulheres à escrita, a dissimetria sexual de fontes em que a escrita, discursos e representações foram durante tempos de homens sobre as mulheres.

Nesse contexto, e a partir da ideia de que o discurso não é neutro, pois somos o resultado das relações sociais construídas, entendo ser necessário começar este trabalho de pesquisa apresentando um breve resumo da minha trajetória de vida, procurando evidenciar o contexto social, cultural e histórico que me constituiu enquanto mulher, profissional da educação, líder sindical docente e pesquisadora.

Nasci em um contexto político dominado pela ditadura militar. O *Ato Institucional nº 5 (AI5)* ainda era um instrumento que dava plenos poderes ao presidente da república, tirava direitos políticos de dissidentes e intervinha nos municípios e Estados como bem entendesse o chefe do Estado Maior. No interior, principalmente do Nordeste, ainda era muito forte a figura dos “Coronéis” - líderes políticos amados por uns e odiados por outros - que tinham poder sobre todos os aspectos sociais das regiões que habitavam. A cidade em que nasci, Itabaiana, localizada no menor Estado do Brasil, Sergipe, tinha seu próprio coronel, Francisco Teles de Mendonça, “o Chico de Miguel”, homem que dominou a região sozinho até a década de 80 do século passado.

O Brasil era governado por generais que brigavam entre si sobre a abertura ou não do poder aos civis. O governo militar impunha censura aos meios culturais e de comunicação.

Aqueles que desafiavam o sistema desapareciam ou eram exilados em outros países. A inflação era altíssima e o “milagre econômico”, tão enaltecido, tinha chegado ao fim. A burguesia industrial estava insatisfeita e lutava contra os rumos que o governo estava tomando. Os/as trabalhadores/as, por sua vez, estavam descontentes com o aumento do custo de vida e a contenção dos salários. Crescia o número de mulheres filiadas a sindicatos no Brasil como nos mostra Souza-Lobo (2011). Nas ruas, os/as estudantes, os movimentos de mulheres, da igreja protestavam e exigiam liberdades democráticas.

A lei do divórcio tão almejada, principalmente pelas mulheres, foi sancionada, no Brasil, no ano em que nasci. Foi um marco importante para a liberdade feminina, entretanto, muitas mulheres não ousavam solicitá-lo por vários motivos: medo de não conseguir criar e sustentar seus/suas filhos/as sem a ajuda financeira de um homem, pois muitas mulheres se casavam cedo, não concluíam os estudos ou sequer frequentavam a escola, viviam somente para o lar e não tinham uma profissão. Aliado a isso existia também, em alguns casos, a falta de apoio das famílias e o medo dos cônjuges que ameaçavam suas vidas. Sem contar o medo da opinião pública que estigmatizava as mulheres separadas, uma vez que alguns as viam como seres sem dono que a partir do divórcio ou separação viveriam em pecado.

Parece um fato distante, coisa de outros tempos, mas ainda hoje, principalmente no interior, vemos mulheres com vergonha do estigma da palavra “separada,” “divorciada”, como também vemos mulheres se afastarem das amigas separadas por receio de perderem seus maridos ou por receio do que o povo irá falar por andarem com mulheres nessa situação. Isso parece demonstrar que o comportamento de uma mulher só é considerado honesto se estiver sob a proteção de um homem e, de preferência, se for seu marido, pai ou irmão.

Minha infância e adolescência foi cercada por muitas dificuldades financeiras como a maioria das pessoas da minha classe social, a classe trabalhadora. As dificuldades eram ainda mais agravadas pela falta de estudos de meu pai e a incapacidade de ver o quanto era explorado pelo coronel ao qual devotava gratidão. Entretanto, foi o fato de ter crescido em um lar marcado pela violência contra a mulher que mais me marcou. Jurei que jamais deixaria alguém fazer comigo o que vi meu pai fazer, por diversas vezes, com a minha mãe. Vi na educação a única chance de ter um futuro diferente e não reproduzir na minha vida a dos meus pais.

A reflexão sobre a minha trajetória trouxe memórias e me fez perceber que eu sempre tive um senso de justiça apurado e não aceitava ou concordava com as injustiças sociais. Nunca aceitei a história contada pelas evangélicas, que frequentavam a minha casa, e diziam que o homem é a cabeça da mulher e que deve obediência e sujeição a ele. Também não aceitava a história em que não devíamos nos meter na política ou nas coisas desse mundo, já que para mim

era aceitar sem resistir a opressão vivida e isso me indignava. Elas pregavam que deveriam nos preparar para viver no paraíso na Terra, pois só os bons alcançariam esse paraíso utópico. Diziam também que os/as cristãos/ãs não deveriam estudar muito, uma vez que se perderiam nas falsas verdades mundanas propagadas pelas universidades e sairiam do caminho da salvação.

Isso me faz lembrar da educação feminina pensada por Comenius (2001) que, apesar de ter uma visão espacial de paraíso diferente das evangélicas que frequentavam a minha casa, defendia uma educação que preparasse as mulheres para salvação eterna delas e de suas famílias, ou seja, para que executasse melhor os chamados ofícios elevados e para viver uma vida voltada para fé, para a maternidade e para os cuidados com a família: exercendo o papel de esposa e mãe. Esse comportamento determina qual mulher é respeitável ou não socialmente, quais papéis ela pode ou não desenvolver na sociedade, determinados por um discurso essencialista que aponta o sexo biológico como demarcador das ações e espaços que a mulher pode ocupar dentro do grupo social.

Meu interesse pelos sindicatos da educação começou ainda na adolescência, momento em que eu cursava a oitava série do antigo primeiro grau. Um dia, o professor de história¹ resolveu levar a turma para assistir a uma assembleia de professores/as. Saí da assembleia extasiada com as discussões que presenciei e com a postura segura e destemida da presidenta² do sindicato, que na época era a professora Ana Lúcia Vieira Meneses, primeira mulher a dirigir um sindicato docente em Sergipe e que, anos depois, viria a ser minha professora no curso normal, antigo pedagógico.

Nunca tinha visto uma mulher como aquela: inteligente, usava com muita destreza o poder e, através do discurso, exercia o comando da reunião, dizendo a que veio, sem medo de desagradar aos homens que a interpelavam. Muito diferente das mulheres que eu conhecia e com as quais convivía. Cresci em um espaço normatizado por relações patriarcais que delimitavam o lugar subalterno da mulher em relação ao homem, considerado superior ou o seu cabeça, conforme prega o cristianismo. Nos cultos que eu frequentava, as mulheres nunca

¹ O professor trabalhava a disciplina de maneira dinâmica sempre levando as/os alunas/os a escreverem e analisarem os principais acontecimentos locais e até nacionais e internacionais em um jornalzinho feito na sala de aula que depois era exposto no mural da escola.

² Optou-se em usar essa terminologia porque esta pesquisa trata de mulheres presidentas de sindicatos da educação, uma área ainda muito masculinizada em termos de participação. São cargos de poder e prestígio na maioria das vezes ocupados por homens. Nominá-las de presidentas em vez de presidente confirma que o sindicato tem dois gêneros na sua composição. Além disso, entendemos que a palavra presidenta está correta como sendo o feminino da palavra presidente, pois de acordo com o *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa* (2010, p. 1704), “presidenta é mulher que preside”.

usavam a tribuna para discursar ou pregar a palavra de Deus, isto era resguardado somente aos homens. Além disso, quando as mulheres participavam de reuniões em que os homens estavam presentes, elas precisavam cobrir a cabeça em sinal de respeito, pois o homem é considerado o cabeça da mulher. Identifiquei-me de imediato com as lutas do magistério e com a concepção política de cunho socialista. Vi no sindicato um lugar para lutar por melhores condições de vida e por um projeto de sociedade pautado na emancipação humana. A partir desse episódio, decidi que seria professora e lutaria por uma sociedade mais justa.

Hoje sou professora da rede Estadual de Ensino de Sergipe e da rede Municipal de Ensino de Nossa Senhora do Socorro/SE. Além disso, sou militante e faço parte da direção ampliada da Central Única dos Trabalhadores – CUT de Sergipe e do *Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (Sintese)* há quinze anos. No Sintese já atuei como delegada sindical do município em que trabalho e há quase dez anos atuo como diretora da executiva desse sindicato que agrega professores/as da rede Estadual e os professores/as de 74 municípios dos 75 que existem. Atualmente ocupo o cargo de diretora do departamento jurídico do sindicato, diretoria essa que tem quatro mulheres ocupando o cargo de advogada e seis advogados do sexo masculino, bem como participo do coletivo jurídico da *Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE*. Além disso, represento o sindicato como conselheira no *Conselho Municipal do Fundo Nacional de Manutenção da Educação Básica – CACS FUNDEB* de Nossa Senhora do Socorro/SE e no *Conselho do FUNDEB* do Estado de Sergipe representando a CNTE. Já fui, por diversas vezes, Conselheira no *Conselho Municipal de Educação de Nossa Senhora do Socorro/SE - COMESO*, chegando ao cargo de presidenta no ano de 2013. Participo como representante da Comissão de negociação do município de Nossa Senhora do Socorro/SE e representante da Comissão de Gestão da Carreira do mesmo município. Além da minha atuação no Sintese também faço parte da direção da CUT/Sergipe, onde ocupo a Secretaria da Mulher Trabalhadora.

A ideia de pesquisar os sindicatos da educação nasceu durante um trabalho militante. No ano de 2014, eu estava junto a outras companheiras do sindicato que faço parte, trabalhando na organização de um ato de luta e, em meio a todas as atividades, parei e comecei a observar a correria, o empenho e a garra que nós mulheres colocamos nas atividades sindicais. Nesse momento, dei-me conta do quão importante nós mulheres somos para as atividades sindicais. A correria do dia a dia e a intensidade das atividades de luta, muitas vezes, nos privam de refletir sobre a condição das mulheres nos sindicatos. Isso justifica a importância e a necessidade dos debates de gênero nas entidades sindicais.

O meu processo de formação continuada, por meio do acesso ao mestrado em Educação, no ano de 2015, oportunizou a escolha de um sindicato docente como tema de dissertação e me propiciou conhecer os estudos de gênero, inicialmente, a partir da disciplina *Relações de trabalho, gênero e educação*. Essa disciplina me apresentou as contribuições teóricas de autoras como Hirata (2002), Scott (1995), Louro (2003, 2013, 2015), Souza-Lobo (1996), Saffioti (1987, 2013, 2015), entre outras. Essas leituras aprofundaram meu nível de consciência sobre a importância de estudar as relações de gênero e poder em um sindicato docente destacar as invisibilidades e visibilidades de mulheres, o que me fez refletir ainda mais sobre a importância das mulheres para essas entidades.

O interesse em desenvolver este trabalho de pesquisa se deu a partir de três motivações fundamentais: contribuir com os estudos sobre sindicatos da educação, uma área ainda pouco explorada pelos/as pesquisadores/as, sobretudo os estudos que têm um recorte de gênero, uma vez que a maioria dos estudos sobre sindicatos possuem apenas recorte de classe; a minha experiência enquanto sindicalista que enxerga e sente na pele as relações de gênero e poder na entidade, apesar de ser um sindicato ocupado majoritariamente por mulheres e nos últimos dez anos a presidência ser ocupada por mulheres na entidade a qual faço parte; e as lacunas deixadas pelos resultados de pesquisa obtidos com a dissertação *Lentes de gênero sobre o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (Síntese)* defendida em março de 2017 no departamento de Educação da Universidade Federal de Sergipe.

Os resultados exploratórios da pesquisa em 2017 apontaram, inicialmente, a falta de um banco de dados disponível ou de um estudo amplo, em todo o território nacional, que tivesse o objetivo de mapear dados quantitativos sobre sindicatos da educação com recorte de gênero. Esses dados são importantes para refletir sobre as desigualdades de gênero no sindicalismo docente no Brasil. Sem essa reflexão constante, os percentuais da predominância do poder masculino nas diretorias e presidências de sindicatos da educação permaneçam inalteráveis.

A pesquisa teve como objeto de estudo “As relações de gênero e poder no Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial de Ensino de Sergipe – Síntese”. Após a realização de um mapeamento preliminar nos *sites* das entidades e dos sindicatos da educação, os resultados da pesquisa revelaram, entre outras questões, que embora as mulheres sejam maioria na profissão docente, predomina a presença masculina nos sindicatos da educação nos cargos diretivos de poder/decisão, particularmente nas regiões Norte, Sudeste e Centro-Oeste. Na Região Sul, as mulheres são maioria comparativamente aos homens. Na região norte a pesquisa apontou que nenhuma mulher ocupava cargo de presidente de sindicato da educação.

No Nordeste, o número de homens e mulheres nas direções das entidades mostrou-se equilibrado.

Quanto à distribuição dos cargos de presidente, vice-presidente ou coordenadores gerais dos sindicatos por região do país; de acordo com a coleta de dados, ficou comprovado que, em todas as regiões do Brasil, o número de pessoas do sexo masculino ocupando sozinhos o cargo de presidente ou coordenador geral é maior em relação ao número de mulheres, isto é, os sindicatos com maior número de homens nos cargos de presidente, vice-presidente ou coordenador geral totalizam 52,5%, enquanto os sindicatos que possuem mulheres nesses cargos somam apenas 12,5%. Portanto, o sexo masculino é maioria nas presidências dos sindicatos. Sobretudo causa maior estranhamento o fato de as mulheres serem minorias em cargos de presidentas em sindicatos de docentes, visto que a área da educação básica é majoritariamente feminina de acordo com o Censo Escolar de 2021, divulgado pelo Ministério da Educação do Brasil.

Apesar de os homens predominarem nos cargos de presidente em todas as regiões do país, em quatro delas existem mulheres ocupando esse cargo. Contudo, na Região Norte, no momento da pesquisa, não foi encontrada nenhuma mulher ocupando-o sozinha. A presença feminina na presidência de sindicatos na Região Norte só existia quando ela compartilhava a presidência com um homem, geralmente ele como presidente e ela como vice-presidenta. Essa composição representava no Brasil 22,5% dos casos e na Região Norte somava somente 1,3% do total.

Em 2017, na Região Norte, os homens ocupavam sozinhos as presidências de 87,5% dos sindicatos da educação. Em 2021, esse quadro apresenta uma alteração significativa. As mulheres saíram de um percentual de 12,5%, em 2017, para 54,5% em 2021, um aumento de 42,0%. Os homens saíram de 87,5% para 45,5%, uma queda de 42,0%. Entretanto, é preciso afirmar que, apesar do aumento no número de mulheres ocupando cargos de presidentas nas entidades sindicais docentes, as mulheres ainda continuam sub-representadas.

A tendência de os homens serem maioria nas diretorias executivas dos sindicatos e nos cargos de presidente ou de coordenador geral dessas entidades repete-se nas confederações das/es trabalhadoras/es docentes: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado (CONTEE). De acordo com os dados coletados preliminarmente, publicados na dissertação já mencionada, e novos dados coletados no site das entidades apontaram que no ano de 2021, no Brasil, nenhuma pessoa do sexo feminino ocupava o cargo de presidenta nessas confederações.

A presença do sexo feminino nas diretorias das confederações³ também é inferior em relação ao sexo masculino. Em 2017, na CNTE o sexo masculino representava 52,8% do total de dirigentes, enquanto as mulheres 47,2%. Já na CONTEE os percentuais são mais gritantes: o sexo masculino representava 74,7% do total de dirigentes, enquanto o sexo feminino representava apenas 25,3%. Todavia, depreende-se que na CNTE, apesar de o número de pessoas do sexo masculino ser maior em relação ao do sexo feminino na ocupação das diretorias, percebe-se que esse percentual está mais equilibrado que o percentual da CONTEE. Isso provavelmente está relacionado ao fato de que na CNTE algumas ações políticas vêm contribuindo para que haja mais igualdade nos cargos ocupados por homens e mulheres. Uma dessas ações foi a conquista da paridade na ocupação dos cargos na diretoria executiva a partir do congresso da entidade realizado em 2014. Segundo a Revista *Mátria* (2018), a CNTE foi a primeira confederação que avançou quanto à paridade.

Outro fato que chama a atenção é a predominância do sexo masculino na presidência da CNTE ao longo dos anos. De 1983 a 2021 as mulheres só estiveram no cargo de presidenta por dois mandatos consecutivos de uma mesma mulher: 2002 – 2005 e de 2005 – 2008. Esses dados também aparecem na pesquisa de Ferreira *et al.*, 2018a e 2018b, que trabalha somente com dados da CNTE e de seus sindicatos filiados. Em janeiro de 2017, o 33º congresso da CNTE elegeu uma mulher para o cargo de vice-presidente da entidade para o mandato 2017 – 2021. Podemos concluir, diante do contexto político referente às reivindicações por paridade dentro da confederação e sua aprovação no congresso de 2014, que a chegada de uma mulher no cargo de vice-presidenta tem relação direta com as discussões realizadas dentro da entidade.

Portanto, embora as mulheres sejam maioria entre os/as docentes no Brasil, ainda representam uma parcela menor nas tomadas de decisões das confederações. Isso nos mostra que há um longo caminho a percorrer para conscientizar as mulheres sobre a importância do empoderamento feminino, particularmente na dimensão política, no sentido de que possam ocupar postos de poder, assumindo cada vez mais os espaços de participação nas diferentes esferas da sociedade.

Outro fato que merece destaque é que no Brasil os cargos ocupados nas diretorias dos sindicatos e das confederações analisadas possuem, na maioria das vezes, um sexo específico. Por exemplo, os departamentos ligados às questões de gênero, políticas sociais e étnico-raciais estão associadas à presença feminina, já os departamentos jurídicos, financeiros e intersindicais estão mais associados à presença masculina. Isso demonstra o quanto essas entidades

³ Levando em consideração toda a chapa eleita na eleição e que faz parte das seguintes instâncias: diretoria executiva, secretaria executiva, secretaria executiva adjunta, conselho fiscal titulares e suplentes.

reproduzem as construções sociais que tendem a demarcar o lugar da mulher e do homem na sociedade sempre baseadas em atributos de gênero. Como explicar essas relações assimétricas de poder em sindicatos e Confederações que por natureza deveriam ser espaços democráticos?

A demarcação do *objeto desta pesquisa* no campo da educação dimensiona as relações de gênero e os modos de subjetivação das/os dirigentes sindicais, ensejando vários questionamentos sob a perspectiva dos/as dirigentes. Este fato nos faz refletir como, a partir de que contextos e sob quais condições e possibilidades, algumas mulheres conseguem ascender a cargos de poder e comando nos sindicatos da educação, apesar das barreiras impostas a elas? Como são percebidas as relações de poder no ambiente sindical e quais identidades constrói? Será que estamos diante do surgimento de nova cultura sindical responsável pelo aumento da participação das mulheres nos cargos de presidentas? De que forma as concepções políticas sindicais refletem na divisão de poder nos sindicatos? Quais identidades são desenvolvidas nos sujeitos pela instância sindical que permite a ocupação de cargos de poder e comando nos sindicatos da educação? E, se, a partir do comando das mulheres nas presidências sindicais, as discussões de gênero e sexualidade estão sendo incorporadas como elemento de debates e análises nas pautas e nos documentos dos sindicatos da educação da educação básica?

Nessa linha de reflexão, esta pesquisa tem como *objetivo geral* analisar as trajetórias de mulheres líderes sindicais da educação que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas instituições, destacando as relações de gênero e a construção de identidades. Considerando os seguintes *objetivos específicos*:

- Compreender os fatores que interferiram para o aumento da participação das mulheres nas presidências de sindicatos da educação na região Norte do Brasil de 2017 a 2021;
- Identificar como as mulheres percebem as relações de poder no ambiente sindical e quais identidades são construídas;
- Discutir as concepções sindicais, a fim de refletir como essas concepções refletem na divisão de poder nos sindicatos;
- Investigar se a partir do comando das mulheres nas presidenciais sindicais, as discussões de gênero e sexualidade estão sendo incorporadas como elemento de debates e análises nas pautas e nos documentos dos sindicatos da educação da Educação.

A participação das mulheres em espaços de poder e comando é importante para a consolidação da democracia e para o alcance da igualdade de direitos. O tema da participação, no bojo da luta pela redemocratização do Estado brasileiro, traz consigo uma forte carga

normativa, cujo horizonte desejável esteve historicamente associado à transformação, entendida como alteração completa ou parcial das estruturas de dominação.

A cultura patriarcal negou à maioria das mulheres, ao longo da história, a inserção em cargos que detenham qualquer poder. Desse modo, é importante avaliar a configuração das relações de gênero no ambiente de trabalho e sindicatos, pois podem refletir ou mesmo reduzir muitas desigualdades sociais (gênero, classe, raça, etnia, idade, geração, nacionalidade e orientação sexual). Em particular, a discriminação de gênero contra as mulheres pode constituir um obstáculo que pode ter um impacto negativo no trabalho e na carreira.

Nos últimos anos, os movimentos sociais ligados às mulheres, aos negros, aos indígenas e aos grupos LGBTQIAPN⁴, vêm pressionando o movimento sindical por mudanças nas estruturas e culturas sindicais para que suas pautas sejam incorporadas e para que estes se sintam mais representados/as. O movimento sindical, por sua vez, na busca por novos filiados/as e para manter os/as já sindicalizados/a, vê-se pressionado a debater e refletir sobre algumas pautas propostas por esses grupos.

Observa-se que tem crescido o número de mulheres ocupando espaços que antes eram reservados apenas aos homens. Isso é fruto principalmente das lutas do movimento feminista de segunda onda que passou a questionar, entre outras coisas, a cultura sindical machista, a invisibilidade das mulheres e reivindicar maior representatividade para as mulheres por meio da participação dessas nos espaços de poder nessas instituições. Isto fica evidente nos estudos de Cappellin (1994); Castro (1995); Delgado (1998) e Costa (2014). Segundo elas, a pressão das feministas nos sindicatos levaram à criação dos departamentos femininos e depois as

⁴ Atualmente, observa-se que tem aumentado o uso da sigla LGBTQIAPN+ em lugar do LGBTQIA+ . De acordo com Menezes (2021), a sigla LGBTQIA+ é a sigla usada para identificar grupos identitários relativos à orientação sexual e a identidade de gênero. Ela está dividida em duas partes. A primeira, L, G, B e A, diz respeito à identidade sexual ou orientação sexual das pessoas, ou seja, por quem os sujeitos sentem atração sexual. A segunda parte, T, Q, e I diz respeito ao gênero, ou seja, como os sujeitos se veem. A sigla engloba pessoas: (*L: lésbica*- é toda mulher que se identifica como mulher e têm preferências sexuais por outras mulheres; *G: gays*- é todo homem que se identifica como homem e têm preferências sexuais por outros homens; *B: bissexuais* - pessoas que têm preferências sexuais pelo gênero masculino e feminino; *T: transexuais, travestis e transgêneros* - pessoas que não se identificam com os gêneros impostos pela sociedade, masculino ou feminino, atribuídos na hora do nascimento e que têm como base órgãos sexuais; *Q: queer* - pessoas que não se identificam com os padrões de heteronormatividade impostos pela sociedade e transitam entre os “gêneros”, sem também necessariamente concordar com tais rótulos; *I: intersexo* - antigamente chamadas de hermafroditas, diz respeito a uma condição biológica não-binária, são pessoas que não conseguem ser definidas de maneira distinta em masculino ou feminino, pois nascem com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas do sexo masculino e feminino; *A: assexuais* - não sentem atração sexual por ninguém, podendo ou não se interessar por envolvimento românticos; *O +* (mais) é uma estratégia para evitar que a sigla continue a crescer. Ele transita entre as identidades de gênero e identidades sexuais ou orientações sexuais, engloba todas as outras letrinhas da sigla que existem ou venham a existir como, por exemplo, o “P” de pansexualidade, que é a atração por pessoas, independentemente do gênero ou da orientação sexual delas) e “N” relativo às pessoas não-binárias, ou seja, neutras. Indica pessoas que não se identificam com o gênero masculino e nem o feminino, e entre outros.

comissões de mulheres em distintos sindicatos e Centrais Sindicais, a ampliação das pautas reivindicatórias específicas das mulheres, tais como: trabalho igual com salário igual, licença em caso de aborto, estabilidade para a trabalhadora gestante além da licença maternidade, cláusulas contra o assédio sexual e a aprovação de cotas de participação para as mulheres nas diferentes instâncias decisórias, primeiro empreendida pela Central Única dos Trabalhadores – CUT e anos depois pelas demais centrais sindicais.

A ocupação de espaços nas diretorias e presidências de sindicatos da educação tem crescido. No entanto, as mulheres ainda são sub-representadas, na maioria dos sindicatos da educação espalhados no Brasil e no mundo, quando comparados com dados oficiais da *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OECD*⁵ 2020 e do perfil do professor 2021 publicado pelo *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP*⁶ mostra que na carreira do magistério as mulheres são maioria em todas as etapas da educação básica. Elas correspondem a 96,4% da docência na educação infantil, a 88,1% nos anos iniciais e a 66,8% anos finais do fundamental, respectivamente. No ensino médio, 57,8% do corpo docente é composto por mulheres.

Isso é reflexo das construções culturais e patriarcais ainda presentes em nossa sociedade. A sub-representação feminina é evidenciada em trabalhos realizados por vários pesquisadores/as nacionais e internacionais como Humphrey (1983), Colgan, F; Avdelidou-Fischer, N. (2007), Mannah (2008), Ferreira (2004, 2008), Souza-Lobo (2011), Ledwith (2012), Lima (2012), Vanelli (2013), Conti (2016), Kirton (2014, 2017), Costa (2016), Dantas (2017), Silva (2017), Santos (2018), Ferreira *et al.*, 2018a e 2018b e entre outros.

Todas essas conquistas vêm contribuindo para que um crescente número de sindicalistas feministas reivindique a ampliação da discussão de gênero no universo sindical. Contudo, mesmo depois de décadas da crescente participação da mulher no mercado de trabalho e de sua organização no movimento sindical, observa-se que ainda persistem dificuldades para elas alcançarem postos de poder e prestígio nesses setores.

Do ponto de vista das relações sindicais, continuam a se reproduzir práticas discriminatórias e excludentes relacionadas às mulheres, já que as raízes do patriarcalismo estão presentes no capitalismo, uma vez que este se alimenta de seu modelo e promove a divisão sexual do trabalho gerando a discriminação e segregação, e não apenas limitando a participação

⁵ É uma organização econômica intergovernamental fundada 1961 presente em 38 países membros.

⁶ <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/conheca-o-perfil-dos-professores-brasileiros>.
<https://profemarli.com/perfil-dos-professores-brasileiros>.

econômica das mulheres, como também condicionando sua participação política, sindical e social com relação aos homens. Nesse sentido, emerge a necessidade de se lutar pela equidade de gênero⁷. Conforme Manuel Castells (1999), na história não há direcionamento predeterminado e a restauração fundamentalista, colocando novamente o patriarcalismo⁸ sob a proteção da lei divina, pode muito bem fragilizar o processo de democratização da sociedade.

No final da década de 1980, Saffioti (1987) deixou claro que grande parte dos sindicatos ainda colocavam obstáculos à participação das mulheres, sendo raríssimo encontrar uma mulher membro da diretoria de sua entidade de classe. Além disso, os homens se negam a lutar por bandeiras levantadas pelas trabalhadoras, como por exemplo: existência de creches, salários iguais para trabalho iguais, cumprimento da legislação trabalhista que proíbe as empresas de despedir as empregadas em razão de casamento ou gravidez, assédio sexual. Mesmo com tantas conquistas acumuladas atualmente e outras ainda por conquistar, o pensamento machista ainda está presente na sociedade. Souza-Lobo (2011), no início da década de 1990, denunciou que a noção de sindicato, na consciência dos trabalhadores de ambos os sexos é de “espaço masculino”, de um lugar de luta eminentemente de homens, e as mulheres estariam integradas nele para reforçar o interesse universal masculino.

Em linhas gerais, a justificativa da baixa participação de mulheres nos sindicatos tem por base vários aspectos, entre os quais: a dupla jornada de trabalho, a desvalorização social do trabalho que realiza e a visão de liderança dos homens que, em muitos casos, são os principais protagonistas sociais e políticos (Souza-Lobo, 2011). Tais aspectos contribuem para

⁷ De acordo com o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (2010, p. 819), a palavra equidade, “deriva do Latim *aequitate* e significa disposição de reconhecer igualmente o direito de cada um”. A equidade de gênero é um conceito que vai além disso, ele propõe o reconhecimento da igualdade dos direitos de homens e mulheres independente de raça, classe, gênero ou qualquer marcador de diferença, ou seja, defende a igualdade de direitos sociais, políticos e econômicos para todos/as reconhecendo as diferenças. O direito a igualdade deve andar ao lado do direito à diferença, à diversidade. Nancy Fraser (2010) entende que a justiça requer tanto redistribuição como reconhecimento, defendendo uma concepção bidimensional, que contemple tanto demandas defensáveis pela igualdade social quando demandas defensáveis pelo reconhecimento da diferença.

⁸ Em vez de usar o termo patriarcado, Manuel Castells (1999) propõe substituir o conceito de patriarcado por patriarcalismo, pois para ele, o patriarcado não explica tudo sozinho, por referir-se ao poder exercido pelo pai particularmente sobre a mulher, nos moldes da família no passado. Nesse sentido, o conceito de patriarcalismo seria mais adequado para os dias atuais, uma vez que se refere às relações de poder extensivas na sociedade em outras dimensões (gênero/classe, etnia/raça/ idade/geração/ orientação sexual). De acordo com ele, “O patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades contemporâneas. Caracteriza-se pela autoridade, imposta institucionalmente, do homem sobre a mulher e filhos no âmbito familiar. Para que essa autoridade possa ser exercida, é necessário que o patriarcalismo permeie toda a organização da sociedade, da produção e do consumo à política, à legislação e à cultura. Os relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente a personalidade, também são marcados pela dominação e violência que têm sua origem na cultura e instituições do patriarcalismo. É essencial, porém, tanto do ponto de vista analítico quanto político, não esquecer o enraizamento do patriarcalismo na dimensão sócio-biológica da espécie, contextualizados histórica e culturalmente” (Castells, 1999, p. 169).

secundarizar e reforçar a exclusão da mulher nos movimentos sindicais. Nesse sentido, restaria às mulheres ocupar, em vários sindicatos, quando muito, as cotas que lhes são garantidas pelas centrais sindicais sem que tenham poder efetivamente nas decisões. Elas ficariam, na maioria das vezes, realizando serviços de secretariado ou assessoria como, por exemplo, fazendo cafezinhos ou organizando agendas.

As relações sociais historicamente construídas determinam as práticas sociais entre os diferentes grupos e segmentos sociais. A noção de gênero adotada neste estudo vai ao encontro da abordagem de Scott (1995), que se apresenta especialmente relevante como categoria analítica e pressuposto teórico-metodológico, considerando-a componente estrutural de valores, práticas e opiniões que engendram relações de poder. Como o gênero é relacional, as informações sobre as mulheres são sempre informações também sobre os homens.

Nesta perspectiva, ainda que a preocupação desta pesquisa recaísse sobre as experiências desenvolvidas entre o feminino e o masculino no contexto do sindicalismo, especial destaque será atribuído ao discurso sobre o feminino, sem deixar de recorrer, quando necessário, ao discurso sobre o masculino para entender como as mulheres vivenciam no cotidiano as relações sociais de gênero no sindicalismo brasileiro. Gênero dá conta da diversidade da condição/experiência feminina em sociedades distintas, no tempo e espaço, possibilita pensar as relações entre os sexos no plano das relações sociais de gênero (entre mulheres e homens, bem como entre mulheres e mulheres e entre homens e Sardenberg (1998) que o conceito de gênero não substitui a categoria mulher, tampouco torna irrelevante pesquisas/reflexões sobre mulheres enquanto um grupo social discriminado. Ao contrário, permite que se pense essa categoria como uma construção social historicamente específica e como é legitimada a situação de discriminação, exploração e subordinação das mulheres.

Não se pode esquecer que a abordagem de gênero se constitui uma ferramenta indispensável para compreender diversos processos sociais em educação, dentre eles o trabalho docente e a militância sindical. A partir do gênero, podem-se perceber a organização concreta e simbólica da vida social e as conexões de poder nas relações sociais. É por este motivo que a temática de gênero, numa perspectiva transversal, precisa estar presente nos projetos de formação continuada dos dirigentes sindicais, especialmente nos sindicatos ligados a educação, pois as lutas empreendidas pelos sindicatos influenciam, de forma direta e/ou indireta, as políticas educacionais e os fazeres pedagógicos dos professores/as, contribuindo para a mudança das mentalidades que promovem as desigualdades sociais.

A chegada de mais mulheres nas diretorias e presidências de sindicatos da educação representa um avanço significativo nesses espaços de poder. Portanto, investigar como essas

mulheres conseguem quebrar o *teto de vidro*⁹ dos sindicatos e alcançar espaços, antes só ocupados por homens, é muito importante porque podem levar a novas descobertas e novos insights sobre questões que afetam a participação das mulheres. Além de promover a reflexão sobre as identidades construídas e aceitas nesses espaços, as experiências e as estratégias das mulheres que conseguiram chegar às presidências dos sindicatos da educação, procurando observar os contextos históricos, sociais e culturais, bem como a conjuntura política sindical e as alianças estabelecidas entre os sujeitos nessas instituições.

Nesta linha de reflexão, a *hipótese geral/preliminar* que orienta esta pesquisa ancora-se na perspectiva de que os seres humanos são seres históricos, sociais e culturais em movimento. Sendo assim, a baixa ou a alta participação das mulheres nas instâncias de poder no sindicalismo brasileiro (os problemas e as dificuldades que limitam as formas de participação em tais espaços na condição de novos atores sociais que participam, fiscalizam, deliberam sobre as formas de atuação do poder sindical), provavelmente tem raízes no contexto socio-histórico e cultural de um determinado grupo social e regional. Para alterar a cultura androcêntrica, generificada, estereotipada e sexista presente nos sindicatos da educação, é preciso alterar as relações sociais e culturais historicamente construídas nos espaços da organização.

A lógica prevalecente nas sociedades considerou equivocadamente que os homens assumiam o papel de provedor do sustento e seriam eles os únicos indicados para tornarem-se os desenvolvedores de estratégias, planos e equipamentos que viabilizam a sobrevivência da humanidade. A posição binária fixa exclui a mulher desse papel, estabelecendo a elas o papel de fragilidade, submissão e dependência da ação masculina. Conforme Moreno (1999):

O androcentrismo consiste em considerar o ser humano do sexo masculino como o centro do universo, como a medida de todas as coisas, como o único observador válido de tudo o que ocorre em nosso mundo, como o único capaz de ditar as leis, de impor a justiça, de governar o mundo (Moreno, 1999, p. 23):

Importante também levar em consideração o fato de o gênero ser construído, conforme Scott (1986; 1995), na economia, no mercado de trabalho, na organização política, na educação, na mídia e na igreja. Em nossa perspectiva, a construção da noção de raça perfaz a mesma trajetória apontada por essa autora. Partindo dos pressupostos de que linguagem é performance

⁹ O “teto de vidro” traduzido do inglês *glass ceiling*, segundo Williams (1992), é uma barreira invisível que dificulta a ascensão das mulheres na carreira onde há predominância dos homens. Geralmente são barreiras sutis aparentemente invisíveis aos olhos de todos, que influenciam nas oportunidades de carreira do gênero feminino, bem como na progressão profissional.

e de que gênero em seus diversos marcadores são invenções históricas, culturais e sociais situadas que se constroem na linguagem – cujos efeitos marcam os corpos –, pressupomos, então, que pelo processo de iterabilidade e de citacionalidade de atos de fala, normatizam-se regras de raça e gênero que informam ‘o que é’ e ‘como deve ser’ uma pessoa negra, não negra, homem, mulher e pessoa trans.

Nesta linha de reflexão, poderemos concordar que o feminismo é a ponta de lança de uma insurgência internacional. Existe um novo feminismo, que é muito poderoso porque tem uma visão anticapitalista e descolonizadora, que reconhece toda uma história de opressão. São anos e anos de insurgência contínua. Desde a primavera árabe até hoje, é uma insurgência que sempre é atingida com mais tortura, guerra, prisão. Então, percebe-se toda essa violência como uma resposta que não é nova, é a resposta usual do capitalismo que está em crise, que sente que seus fundamentos estão em perigo e se enfrenta movimentos internacionais, que sem estarem coordenados (entre eles) têm os mesmos temas, porque do Brasil ao Chile, passando pelo Equador, Líbano, Haiti, há resistências ao empobrecimento, à miséria, à violência policial e do Estado.

Vivemos um momento muito importante e muito particular do movimento feminista que se encontra com toda a sua diversidade, com as lutas populares, com os movimentos sociais, que desde os anos 80, têm crescido em resposta ao ajuste estrutural, à política extrativista, ao neoliberalismo. Esse encontro surge de uma situação concreta muito forte, a de que todas as políticas tiveram impacto nas mulheres e na reprodução da vida. As mulheres estão na linha de frente, não apenas como vítimas da espoliação, mas também como lutadoras, como protagonistas da resistência. Além de protagonizar a resistência, elas precisavam fazer um ajuste de contas com os homens dos movimentos sociais e é aqui que se dá o encontro com o feminismo: a contribuição do feminismo abarca todos os aspectos da vida. Não é um movimento que se foca no trabalho, como é tradicionalmente entendido, ou seja, vinculado à produção, mas se preocupa com o campo, o corpo, o que acontece na comunidade. É um movimento com bases muito fortes, que continua agregando mulheres de diferentes lugares, na América Latina, sem dúvida, o movimento feminista hoje tem conduzido as lutas de forma diferente, nos diferentes lugares como de organizações sindicais, economia solidária, mulheres indígenas, trabalhadoras rurais. E não é somente oposição, é um movimento que constrói e essa é sua grande força, é o que lhe permitiu crescer nesses anos, mesmo com a onda do fascismo, da direita e continua crescendo. Ela cresce porque surge uma nova infraestrutura que nunca foi vista em movimentos revolucionários dominados pelos homens: toda essa criatividade, a capacidade de recuperar saberes tradicionais, de criar vínculos afetivos.

O movimento feminista, que ganhou força no fim do século XIX, inspira-se em ideias marxistas, apesar de Marx não ter teorizado diretamente sobre a emancipação feminina e igualdade de gênero. Acontece que a primeira onda do feminismo foi sustentada principalmente por mulheres da classe trabalhadora que queriam os mesmos direitos que os homens, como jornadas de trabalho menos exaustivas e remuneração igual para desempenhar atividades iguais. A partir dessa forte massa que compunha o feminismo, filósofas como Rosa Luxemburgo e, na década de 1930, na França, a existencialista Simone de Beauvoir, além da pintora mexicana Frida Kahlo basearam-se nos ideais marxistas para pautar as suas teorias feministas. Assim como o marxismo pregava a igualdade de classes sociais, as feministas marxistas lutavam pela igualdade de gênero mediante uma espécie de luta revolucionária contra o poder patriarcal que oprime as mulheres.

Compartilho das abordagens epistemológicas de Haraway (1995) que reconhece que o conhecimento é sempre situado e busca criar metáforas, pontes e diálogos, ao invés de categorias ou descrições de objetos dado para análise. A crítica feminista à ciência, através do empirismo feminista, tem como ponto nodal de preocupação a discriminação e sub-representação das mulheres na ciência (Harding, 1996). Melhor dizendo, as feministas vêm de há muito colocando em questionamento os parâmetros científicos definidores de quem pode ou não ser sujeito do conhecimento, do que pode consistir como conhecimento, ou mesmo o que pode ser conhecido. Um deles situa-se no segmento que tem sido chamado de “a questão da mulher na ciência”, e que refere à sua participação, nas atividades científicas e tecnológicas, em particular na pesquisa, e aos problemas do acesso à carreira profissional respectiva. Desse ponto de vista, problematiza-se a questão da “igualdade”, aparentada claramente com o processo mais amplo de reivindicação dos direitos à igualdade das mulheres em todas as ordens da vida social. O caso do direito à igualdade na ciência e na tecnologia se traduz como igualdade no acesso à educação e em particular à educação superior; no ingresso à carreira científica e seu desempenho posterior; no acesso a instâncias de decisão no desenvolvimento da ciência e da tecnologia na sociedade.

Nesta direção, conforme Sardenberg (2007) as feministas da Segunda Onda se depararam com o viés androcêntrico que tem permeado as teorias tradicionais, manifesto tanto na total exclusão ou invisibilidade do “feminino”, quanto na forma (distorcida) em que as mulheres e seu universo são representados. As tentativas de incluir as mulheres e os temas relativos ao cotidiano feminino como objetos legítimos de investigação se forjavam ainda nos anos 70, com base nos mesmos conceitos, esquemas e métodos das teorias tradicionais, isto é, dentro dos próprios esquemas das problemáticas patriarcais de legitimar as mulheres como

objeto de investigação científica, a sua legitimidade enquanto sujeitos do conhecimento, a autoridade epistêmica - se batia com a questão da objetividade e “neutralidade” científicas. As teóricas feministas têm a clara compreensão de que o conhecimento do mundo é socialmente construído e, dentro do mundo em que vivemos, determinado pelo gênero, já que se este molda quem somos, também molda como pensamos e nossas concepções da ciência não podem se furtar a isso.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Em coerência com o objeto deste estudo centrado nas relações de gênero presentes no contexto do *sindicalismo docente da Educação Básica brasileira*, foi adotada uma abordagem orientada por pressupostos teóricos do materialismo histórico-dialético em interlocução com as teorias feministas e de gênero, pois entendemos a pesquisa como uma ferramenta importante de mudança nas relações sociais e, conseqüentemente, na luta pela emancipação das mulheres. Como se tratou de uma pesquisa feminista que procurou investigar as relações de gênero, optamos em trabalhar com a abordagem qualitativa centrada nos relatos de trajetórias e experiências de mulheres que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nos sindicatos da educação na região norte do Brasil.

Os *pressupostos teóricos do materialismo histórico-dialético* permitiram conhecer as leis do movimento da realidade, partindo do que está aparente para alcançar a estrutura íntima e dinâmica do objeto. De acordo com Paulo Netto (2011), essa abordagem tem como princípio nunca partir do que o/a pesquisador/a acha, pensa ou imagina, mas sim do que é extraído do objeto real. Nesse processo, o/a pesquisador/a tem um papel ativo, uma vez que precisa extrair do objeto, real e histórico, aquilo que lhe é próprio: os dados e as categorias constitutivas para conhecer seu objeto e reproduzir intelectualmente seu movimento (tensões, contradições, colisões, confrontos). É pela abstração que realizamos esse movimento e passamos a conhecer vários processos, fatos materiais, relações e características do objeto. Quanto mais determinações formos capazes de apontar sobre o objeto mais ele é concreto.

No processo de construção de uma metodologia com inspiração materialista histórico-dialética em Marx, detemo-nos à segunda fase do desenvolvimento intelectual de Marx, com valorização do que é histórico e processual. Compreendemos o mundo a partir da ideia que tudo está conectado, em constante mudança, ou seja, nada está acabado, está em processo, haja vista que a sociedade é produto das relações sociais que estabelecemos uns com os outros. Essas relações sociais estão calcadas, hoje, na produção das condições materiais da vida burguesa moderna. A vida social não se reduz às condições materiais, mas sem o conhecimento de como se produz e se distribui as riquezas fica difícil conhecer as razões de um grupo social ou um sexo explorar outro. A divisão sexual do trabalho, tão presente em nossa sociedade, dita o papel de cada sexo na produção da vida social promovendo o lucro, cada vez maior, nas mãos dos homens. Isso contribui para a permanência da opressão do homem sobre a mulher. Entender isso é chave para entender também o que ocorre nos sindicatos da educação.

As relações de trabalho também expõem com clareza os padrões hierárquicos. nas relações entre as mulheres, organizados por outras variáveis, entre as quais se destacam classe e raça. Como afirmou Heleieth Saffioti (2013, p 133), “se as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada”, o que tem expressão clara no recurso das mulheres mais ricas ao trabalho doméstico mal remunerado e preconizado das mais pobres. Para Biroli (2016), a divisão sexual do trabalho tem caráter estruturante, como também procurei mostrar. Ela não é a expressão das escolhas de mulheres e homens, mas constitui estruturas que são ativadas pela responsabilização desigual de umas e outros pelo trabalho doméstico, definindo condições favoráveis à sua reprodução. Biroli (2016) explica que essas estruturas constituem as possibilidades de ação, na medida em que constroem as alternativas, incitam julgamentos que são apresentados como baseados na natureza (em aptidões e tendências que seriam naturais a mulheres e homens) e fundamentam formas de organização da vida que, se apresentando como naturais ou necessárias, alimentam essas mesmas estruturas garantindo, assim, sua reprodução. Por isso entendo que a divisão sexual do trabalho é produtora do gênero, ainda que não o seja isoladamente.

De antemão, podemos dizer que a perspectiva do feminismo em que nos situamos encontra na teoria revolucionária marxista uma estratégia comum: a luta por liberdade substantiva, o que necessariamente demanda pensar as relações sociais e as contradições e conflitos que os conformam, bem como uma ação coletiva em torno de um projeto societário classista. Desse modo, não nos é suficiente pensar nas categorizações individuais do ser homem e do ser mulher ou mesmo nas liberdades de forma individualizada, ainda que isso também seja importante. As diversas opressões e explorações que se expressam na vida dos indivíduos são determinadas estruturalmente pelas relações sociais de gênero — incluindo sexualidade —, raça e classe, que de forma imbricada e dialética configuram as múltiplas expressões da questão social, tanto na sua dimensão de desigualdade, como na de resistência política. Afinal, entendemos como relações sociais aquelas envoltas por conflitos, exploração e lutas entre grupos e classes antagônicas.

Cisne (2018) fundamenta o marxismo não apenas como uma teoria, mas como um movimento social crítico das sociedades de classe contra o capitalismo, pois é levado em consideração o método materialista-histórico e dialético que permite desvendar o real, questionando as relações desiguais socialmente construídas, buscando romper com o conservadorismo. Consideramos que a condição de gênero, classe e raça (contudo, não nos deteremos a analisar a última) não podem ser percebidas isoladamente, mas são coextensivas e

se entrelaçam desenhando os contornos de opressão e exploração vividos pelas mulheres na sociedade capitalista.

De forma mais precisa, somamo-nos a (Cisne, 2018), para quem as relações sociais de gênero, raça e classe são antagônicas e estruturantes porque determinam materialmente a exploração do trabalho, por meio da divisão de classe e da divisão sexual e racial do trabalho. Somente intervindo coletivamente para a superação dessas relações antagônicas é que podemos nos afinar em torno de um outro projeto societário emancipatório, com o qual podem ser criadas as possibilidades de sermos radicalmente livres.

Essa abordagem buscou apreender as categorias metodológicas, sem esquecer a totalidade, contradição, historicidade, possibilidade, e a práxis como categoria fundamental desta pesquisa, uma vez que a concepção teórica precisa ter um resultado prático, isto é, precisa contribuir para mudar a realidade de opressão em que vivem muitas mulheres no contexto particular do movimento sindical da educação básica e da construção das relações de gênero.

A historicidade do fenômeno em estudo debate suas relações em um nível mais amplo, situando-o num contexto complexo e, ao mesmo tempo, tratando-o de forma específica ao estabelecer as contradições possíveis existentes entre os fenômenos que caracterizam o objeto de estudo, buscando sempre o que não está perceptível na superfície dos discursos.

Ciente da complexidade do campo de estudos no qual nos lançamos, buscamos uma aproximação das *metodologias qualitativas*. Segundo Minayo (2006), aproxima-se do reconhecimento da subjetividade e do simbólico como partes integrantes da realidade social, do indissociável imbricamento entre subjetivo e objetivo, entre atores sociais e investigadores, entre fatos e significados, entre estruturas e representações.

Nesta direção, conforme Denzin (2006), os estudos de gênero, ao examinarem os processos de construção e de diferenciação de gênero, bem como as desigualdades, proporcionaram avanços fundamentais ao desenvolvimento das questões e das metodologias da pesquisa qualitativa. Tais estudos se inserem no *âmbito das metodologias críticas*, participam, em cheio, dos processos de reelaboração dos métodos das ciências humanas, já que parece indiscutível essa necessidade nesse momento da história, ao processo de construção de teorias e, em particular, à elaboração de teorias feministas.

As fontes de informações que foram priorizadas para a construção do conhecimento sobre o objeto desta pesquisa constituem a *revisão da literatura/levantamento bibliográfico*: livros e textos diversos que abordaram conceitos sobre as categorias que emergiram com o avanço da pesquisa e sobre o campo específico do gênero que foram devidamente arrolados na bibliografia final do trabalho. Os textos lidos e fichados contribuiram para efetivação da

produção textual da Tese. *Consulta a documentos do Banco de teses da Capes, da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), do Google scholar, na plataforma Sucupira, a fim de procurar por revistas científicas bem avaliadas pela CAPES, a fim de localizar os trabalhos nacionais e internacionais sobre as mulheres no comando dos sindicatos da educação.*

Na consulta ao Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e na *Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)*, delimitou-se inicialmente o marco temporal do ‘estado do conhecimento’ de 2015 a 2020 para o mapeamento da produção do conhecimento sobre o objeto no campo da educação. Contudo, no desenvolvimento da pesquisa, encontramos poucos trabalhos e para ter acesso a um número maior que pudessem contribuir com o nosso objeto decidimos retroagir nossa pesquisa aos últimos 15 anos (2006-2020) nesses portais. Nos *periódicos da Capes* encontramos trabalhos relevantes de 2002 a 2020. A opção de fazer a pesquisa bibliográfica em mais de um repositório se justificou pelo fato de que em um único portal não conseguimos encontrar todas as pesquisas no formato de tese, dissertação e artigos. Além disso, esses portais têm outras limitações, de modo que um acaba por complementar o outro e dar ao pesquisador/ar uma gama maior de trabalhos. Também foram consultados nos *sites* dos sindicatos da educação documentos tais como: *estatuto, regimentos e listas atualizadas* referente à composição das diretorias executiva dos sindicatos da educação. Já as *Teses dos congressos*¹⁰ e os cadernos de lutas dos últimos 05 anos não foram encontrados nos *sites* e tiveram que ser solicitados oficialmente às entidades.

Com base em dados captados em visitas aos *sites* das entidades sindicais foi possível fazer o *download* de 04 *estatutos* das entidades selecionadas. O outro estatuto foi enviado pela presidenta de uma das entidades. O material foi lido e feita a análise dos dados encontrados. Isso permitiu conhecer as concepções políticas, sociais, culturais e pedagógicas que alicerçam os sindicatos, além de dar indícios se as entidades vêm incorporando as discussões de gênero. É importante ressaltar que os *estatutos* podem dar indícios se há reserva de vagas para as mulheres na composição das diretorias executivas.

¹⁰ *As teses dos congressos* são documentos produzidos pelas entidades sindicais para o Congresso, este é o fórum máximo de deliberação de um Sindicato. Dele participam delegados/as eleitos da base de filiados/as pela base de filiados/as em seus locais de trabalho que têm a prerrogativa de analisar, avaliar e deliberar. Além desse fórum, geralmente existe outros como a *assembleia Geral da categoria, Conselho de representantes e a Diretoria Executiva* que pode ser presidida ou não por um/a presidente/a, vice-presidente/a ou coordenador/a Geral, entre outros. *As teses dos Congressos trazem* em seu corpo análise da conjuntura política, econômica e social do País, do Estado, do município e do mundo. Essas *teses* propõem a linha de ação dos sindicatos, bem como as suas relações intersindicais e fixam o seu Plano de Lutas; trazem propostas de alterações dos estatutos das entidades e de seus regimentos. Em síntese, as *teses* trazem a concepção política do sindicato.

A partir dos *sites* de 180 entidades sindicais da educação (05 confederações¹¹, sendo 04 brasileiras e 01 internacional; 18 federações e 01 comitê regional¹²: 17 no Brasil, 01 federação global que representa 178 países e que possui 383 organizações membros em todo o globo, e 01 comitê regional na América Latina e 156 sindicatos brasileiros) foi possível fazer um novo levantamento dos dados quantitativos dessas entidades com recorte de gênero, procurando observar quem detém o poder nos sindicatos e se algo mudou ou retroagiu de 2017 a 2021.

O levantamento começou pelos *sites* das confederações sindicais, entidades que englobam federações e sindicatos. A partir dos *sites* das confederações fizemos o levantamento dos sindicatos e federações filiadas. Depois, elaboramos uma lista com os sindicatos por confederação e em seguida visitamos os *sites* das entidades, fizemos o *download* dos dados das diretorias, imprimimos o material, fizemos a quantificação dos dirigentes por sexo, organizamos os dados em tabelas e fizemos a análise dos dados com base nos estudos de gênero.

Como a pesquisa foi realizada em um período pandêmico, não houve condições para viajar até os locais em que estão instalados os sindicatos. Diante disso, resolveu-se observar as ações dos sindicatos pela *internet através de suas* redes sociais: *Facebook, Instagram, Tik Tok, site oficial, e vídeos no YouTube*. Para Lakatos e Marconi (2011, p. 277), “a observação é uma técnica de coleta de dados para conseguir informações utilizando os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade”. Não consiste apenas em ver e ouvir, também em examinar fatos ou fenômenos que se deseja estudar, obrigando o pesquisador a um contato mais direto com a realidade. Diante disso, a *observação não participante* pela *internet* possibilitou observar a participação das mulheres nos sindicatos presididos por mulheres, se as pautas das mulheres estão sendo defendidas, se as pautas de gênero em geral levantadas pela CNTE estão sendo incorporadas pelos sindicatos. Além disso, observar pautas de lutas, a realização de congresso, as disputas eleitorais em época de eleições e entre outras coisas. Em suma, observar é destacar de um conjunto algo específico, destacando, por exemplo, as características do objeto com o propósito de descobrir desde os aspectos aparentes até a essência numa perspectiva específica e ampla de contradições, dinamismos e relações (Triviños, 1987).

Para a escolha das entidades sindicais e das respondentes que fazem parte desta pesquisa, foi levado em consideração os dados estatísticos, coletados nos *sites* dos sindicatos em 2017 e os dados de um novo mapeamento que se justifica por conta do lapso temporal e que

¹¹ Organizações sindicais que reúnem no mínimo três federações sindicais de uma mesma categoria econômica e profissional.

¹² Associações que reúnem ao menos cinco sindicatos representativos de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Cada ramo de sindicato pode formar uma federação sindical. Federação sindical é a representação em segundo grau do trabalhador.

tem por objetivo observar as mudanças e permanências em termos quantitativos e qualitativos referentes ao gênero nos sindicatos da educação no Brasil. Os dados estatísticos de 2017 apresentava que não havia mulheres nas presidências de sindicatos da educação da região norte. Entretanto, em 2021, dos 14 sindicatos localizados na região norte, em 05 deles os homens ocupavam cargos de presidentes, em 02 sindicatos não foram encontrados os *sites* das entidades, portanto não sabemos o sexo de quem ocupa o cargo de presidente, em 06 as mulheres ocupavam os cargos de presidentas ou cargos afins. Das 06 mulheres encontradas, 05 são provenientes dos sindicatos filiados a CNTE e 01 não tem confederação declarado no site de origem. Diante disso, estabelecemos como critério que as entrevistadas pertencessem a sindicatos da CNTE, porque acreditamos haver nessa região uma especificidade que parece estar ligada a CNTE. Esses dados nos instigaram a compreender os fatores que interferiram para o aumento da participação das mulheres nas presidências de sindicatos da educação na região norte do Brasil de 2017 a 2021.

Foram priorizadas as fontes orais componentes do universo da pesquisa representado por 08 mulheres que são/foram presidentas ou ocuparam outros cargos afins nas entidades sindicais da educação: 04 presidentas e 01 diretora geral¹³ de sindicatos da Educação da região norte. É importante dizer que para manter o anonimato dessas mulheres e suas instituições optamos em não listar os nomes dos sindicatos e não trazer o perfil das informantes; 01 ex-presidenta da CNTE, única mulher a presidir a CNTE; 02 dirigentes ou ex-dirigentes do departamento de gênero da CNTE. É necessário ressaltar que dois critérios norteiam a escolha das 05 presidentas dos sindicatos da educação da região norte: o primeiro por serem sindicatos vinculados a CNTE e o segundo porque foi nesses sindicatos que as mulheres conquistaram os cargos de presidentas no período de 2017 a 2021. A presença de dirigentes da CNTE nesta pesquisa é de fundamental importância para entendermos o processo, o contexto sócio-histórico que tem propiciado a presença de mais mulheres nas diretorias e nas presidências de sindicatos da educação.

¹³ A partir do acesso aos estatutos das entidades sindicais, percebe-se que essas entidades apresentam várias instâncias de poder e deliberação. As direções executivas não têm poder absoluto para tratar de determinadas questões. As decisões mais importantes, como por exemplo, as alterações de estatutos, as aberturas de processos eleitorais, deliberações relativas as greves e paralisações, os planos de lutas anuais são decididos pelo congresso das entidades, assembleias, conselhos e entre outros. As direções executivas são responsáveis por administrar os sindicatos e fazer a luta junto as suas bases. Geralmente as direções executivas têm em suas composições a presença do cargo de presidente para responder pelas entidades. Contudo, há entidades sindicais que não possuem o cargo de presidente ou outro afim. Alguns sindicatos possuem a presença do cargo de diretor geral ou coordenador geral, ou conselho gestor. Essa forma de administrar depende da concepção político-administrativa de cada entidade.

Os relatos de suas trajetórias e das experiências das mulheres sindicalistas permite-nos compreender como elas se constroem em torno das experiências vividas no movimento sindical a partir do marcador de gênero, possibilitando articular trajetórias e representações dessas mulheres, sobre como elas veem e explicam suas vivências no movimento sindical, no partido, no trabalho e na vida pessoal, relacionando suas experiências, as respostas dadas aos acontecimentos vividos e às representações das nove mulheres sobre si mesmas, suas vidas e sobre as mulheres, focalizando valores e os sentidos que as respondentes atribuem às práticas e aos acontecimentos que os rodeiam. Isso proporciona o conhecimento de aspectos subjetivos do outro, a construção de identidades e subjetividades, resultado de múltiplas determinações, em geral contraditórias entre si, e em permanente tensão mútua.

A situação da entrevista possibilita ao sujeito da pesquisa, ao organizar as ideias para o relato escrito ou oral, reconstruir e dar sentido pessoal às suas experiências de vida de modo reflexivo colaborando, desse modo, para a compreensão de sua própria prática. Ao narrar a sua trajetória, o sujeito retoma alguns sentidos dados ao longo dessa trajetória, passando a redefini-los, reorientá-los, construindo novos sentidos para a sua história. A narrativa permite uma atitude reflexiva, identificando fatos que foram realmente construtivos na própria formação. Trata-se de uma tendência atual, mas que nos últimos anos desenvolveu teoria e epistemologia próprias, configurando-se como um método científico reconhecido no meio acadêmico.

As *entrevistas semiestruturadas* foram orientadas por objetivos precisos, partiram de um roteiro com questões pré-definidas, em relação com os objetivos da pesquisa, mantendo-se a liberdade de colocar outras questões, quando necessário, no decorrer do diálogo. As questões pré-formuladas foram uma diretriz, mas não ditaram a forma como as entrevistas ocorreram. Isto porque a interação entre entrevistadora e as respondentes foi permeada de liberdade para compreender de que forma as trajetórias de vida destes indivíduos influenciaram na escolha pela profissão, nas suas concepções acerca do ensino e no seu desenvolvimento profissional docente e na participação sindical. Esta técnica de coleta de informações está presente neste trabalho, porque é um meio de entender as pessoas através das informações passadas em seus relatos.

De acordo com Cruz (2005), a entrevista permite captar e aprofundar as formas pelas quais os/as respondentes da pesquisa dão sentido as suas *experiências* através do discurso, incluindo seus entendimentos conscientes e inconscientes, as formas culturais disponíveis, através das quais tal entendimento é reprimido ou permitido. Esclarecendo essas questões, vale

a pena ressaltar o conceito de experiência¹⁴, conforme definido por Thompson (1987 p. 9-10). Para este autor, experiência é entendida como uma problemática não exclusivamente voltada para os aspectos políticos, ou para as condições materiais de vida da classe operária inglesa, mas enfatiza a sua prática cotidiana, as suas tradições, a sua diferenciação interna, seu pensamento, a internalização subjetiva de suas condições materiais de existência. Entende-se que, se Thompson tivesse sido sensibilizado pelas relações de gênero, pelo menos quando analisou concretamente a formação da classe operária inglesa, em seu parêntese caberia a *experiência de gênero*, já que homens e mulheres vivenciam, diferenciadamente, os fatos do cotidiano, inclusive quando pertencem à mesma classe social.

No uso que Thompson (1987) faz do termo, experiência é o início de um processo que culmina na percepção e articulação da consciência social, nesse caso, de uma identidade comum de classe. Tem uma função integradora, unindo o individual e o estrutural e pessoas diversas num todo coerente (totalizador) que é um senso distinto de classe. E, mesmo assim, no uso que faz do termo, a experiência, por ser em última instância moldada pelas relações de produção, é um fenômeno unificador que elimina outros tipos de diversidade. Já que essas relações de produção são comuns a trabalhadores/as de diferentes etnias, religiões, regiões e atividades, elas necessariamente fornecem um denominador comum e emergem como um determinante da “experiência” mais importante que qualquer outro.

A análise das trajetórias e das experiências das mulheres sindicalistas permitiu-nos compreender como elas se constroem em torno das experiências vividas no movimento sindical a partir do marcador de gênero. As experiências de gênero das mulheres sindicalistas permitiram articular trajetórias e representações dessas mulheres, refletindo sobre como elas veem e explicam suas vivências no movimento sindical, no partido, no trabalho e na vida pessoal. Procurei estabelecer uma relação entre as experiências, entre as respostas dadas aos acontecimentos vividos e as representações das nove mulheres sobre si mesmas, suas vidas e sobre as mulheres.

Quanto aos aspectos éticos na pesquisa, as participações das participantes da pesquisa nas entrevistas aconteceram de forma voluntária, anônima respeitando o sigilo e a privacidade, durante todas as fases da pesquisa, exceto nos casos sua manifestação explícita em sentido

¹⁴ A noção de experiência, para Thompson (1981 e 1987, grifo nosso), é concebida como construção na herança partilhada de situações comuns, através das quais “[...] os homens... sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) aos seus”. Para ele, essa experiência é determinante, no sentido de que exerce pressões sobre a consciência social existente, propõe novas questões e proporciona grande parte do material sobre o qual se desenvolvem os exercícios intelectuais mais elaborados.

contrário, mesmo após o término da pesquisa, cabendo às participantes o direito de decidir se suas identidades seriam divulgadas e quais são, dentre as informações que forneceram, as que poderiam ser tratadas de forma pública. É importante ressaltar que todas as participantes autorizaram explicitamente o uso de sua imagem, voz e identidade no decorrer desta pesquisa, justificando que sempre participam de pesquisas. Essas autorizações foram registradas em áudio e vídeo. Contudo, como as entrevistas possuem alguns dados delicados, resolvemos não divulgar os nomes das participantes e de seus sindicatos.

As entrevistas aconteceram após a aprovação e a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe (CEP/UFS) e depois que as instituições sindicais deram suas autorizações através dos termos de anuências. Após essas anuências entramos em contato com as participantes da pesquisa, marcamos as entrevistas e somente após as autorizações das participantes, por meio do termo escrito de *Registro de Consentimento Livre e esclarecido (TCLE)*, de acordo com a *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016* do Conselho Nacional de Saúde no artigo 17 e do *Termo de Autorização para Utilização de Imagem e/ou Som de Voz* conforme o que preceitua a *Carta Circular Nº 1/2021/CONEP/SECNS/MS de 03 de março de 2021* é que fizemos as entrevistas.

Esses termos foram enviados individualmente em formato de *PDF* por *e-mail* ou pelo *whatsapp* para possibilitar a assinatura digitalmente e reenviar à pesquisadora ou imprimir o documento, assinar, escanear e reenviar para pesquisadora. Os dois termos foram enviados em duas vias cada, com todas as páginas numeradas (exemplo: 1/2; 2/2) para garantir a integridade destes, rubricadas e assinadas na última página pelas participantes da pesquisa e pela pesquisadora responsável, sendo uma via de cada entregue às participantes e as outras vias arquivadas pela pesquisadora responsável. As participantes foram orientadas a guardar suas vias físicas ou eletrônicas dos dois termos.

Após as assinaturas e as autorizações, as entrevistas foram gravadas em ambiente presencial ou virtual, através de plataformas virtuais: *google meet* ou *Zoom*. Neste caso foram tomados todos os cuidados e providências, conforme preconiza as deliberações da Carta Circular Nº 1/2021/CONEP/SECNS/MS de 03 de março de 2021. Após o término das declarações, as gravações foram transcritas, na íntegra, reenviadas aos participantes da pesquisa para leitura, reformulações e somente após sua concordância, posteriormente, analisadas pelas pesquisadoras.

Para evitar riscos de vazamentos de informações, as entrevistas foram realizadas em ambientes calmos e seguros, onde estiveram presentes somente as participantes da pesquisa e a pesquisadora responsável. Após a coleta dos dados em ambiente virtual, foram feitos o

download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, tais como *HD externo e HD interno* do computador pertencentes à pesquisadora responsável, apagando todo e qualquer registro de qualquer “plataforma virtual”, ambiente compartilhado ou “nuvem”. O material armazenado nos dispositivos locais de responsabilidade da pesquisadora responsável será guardado por um período de 5 anos e após esse prazo será eliminado/apagado dos dispositivos locais. O acesso e a análise dos dados coletados foram analisados apenas pela pesquisadora e sua orientadora. O material foi armazenado sob a responsabilidade da pesquisadora responsável com a garantia da manutenção do sigilo, do anonimato e da confidencialidade. Os resultados da pesquisa serão apresentados às participantes da pesquisa, às entidades que fizeram parte da pesquisa, a banca de defesa da tese, bem como poderá ser apresentado em eventos científicos e difundidos em publicações diversas. Entretanto, serão apresentados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

As entrevistas gravadas foram acompanhadas de anotações gerais, por escrito, sobre atitudes ou comportamentos dos entrevistados durante a sua realização. Essa técnica foi escolhida porque permite examinar as histórias de vida, as subjetividades, não evidenciando somente os aspectos sociais, econômicos, políticos, ideológicos e culturais, mas também as maneiras de pensar, agir e sentir dos sujeitos pesquisados.

As entrevistas partiram de um roteiro com questões pré-definidas, em relação com os objetivos da pesquisa, mantendo-se a liberdade de colocar outras questões, quando necessário, no decorrer do diálogo. As questões pré-formuladas foram uma diretriz, mas não ditaram a forma como as entrevistas ocorreram.

Para otimizar o tempo dedicado às transcrições das entrevistas, optou-se em utilizar um recurso tecnológico. As entrevistas foram transcritas com a ajuda do *software Transkriptor*¹⁵. Essa inteligência artificial é um recurso que permitiu a conversão dos áudios e vídeos em textos escritos e deu maior agilidade nas transcrições realizadas nesta pesquisa. O software permitiu gravar os áudios diretamente nele e depois fazer a conversão do áudio em texto. No caso da presente pesquisa, optou-se em gravar em um local e depois baixar no software para que depois o programa fizesse as conversões em texto. Essa tecnologia permite que qualquer áudio seja transcrito.

O primeiro passo para utilizar essa tecnologia foi fazer o *upload* do aplicativo e/ou acessar o *site*. Em seguida, fizemos o cadastro para utilizar. Existem duas versões dessa

¹⁵ Disponível em: <https://transkriptor.com/pt-br/>

tecnologia, uma paga e uma gratuita, que permite converter noventa minutos de áudio em mais de cem idiomas. A versão gratuita permitiu experimentar o recurso e avaliar se valia a pena investir. Após fazer o cadastro, foi feito *upload* do arquivo e em seguida clicou-se em transcrever e a conversão aconteceu em poucos minutos. O texto gerado pode ser lido e corrigido no próprio *site* ou no aplicativo. Em seguida, optou-se em imprimir os textos para fazer as correções.

É preciso alertar que esse *software* não é cem por cento eficaz, pois pequenas interrupções podem comprometer o resultado, sendo necessários alguns cuidados. Nas conversões dos áudios em textos que realizamos com esse *software* observamos que ocorreram pequenas falhas, ou seja, trechos das transcrições ficaram comprometidos. Isso aconteceu porque algumas entrevistadas em um dado momento falaram muito rápido, ou muito baixo, ou houve algum ruído na gravação, ou ainda os sotaques das entrevistadas não foram compreendidos pelo software. Diante disso, após a realização das transcrições pelo *software* e em seguida das impressões dos textos, foi preciso ouvir os áudios das entrevistas e acompanhá-los com os textos transcritos e impressos para fazer as correções necessárias e, assim, somente depois disso, pudemos iniciar as análises dos textos.

Para *analisar os dados coletados da pesquisa*, optou-se pela análise de conteúdo como instrumento de avaliação da pesquisa empírica, pois é uma técnica muito utilizada nas análises de dados das pesquisas qualitativas. Para Bardin (1977),

[...] a análise de conteúdo visa ao conhecimento de variáveis de ordem psicológica, sociológica, histórica, etc., por meio de um mecanismo de dedução com base em indicadores reconstruídos a partir de uma amostra de mensagens particulares [...] (Bardin, 1977, p. 39),

Ou seja, a análise de conteúdo procura conhecer o que está por trás da palavra, o que está velado e até o não dito. É a busca de outras realidades por trás das falas, dos comportamentos e ações dos/as dirigentes dos sindicatos que serão pesquisados. Segundo Triviños (1987), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrições de conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, recepção (variáveis inferidas) das mensagens. Essa técnica serve para analisar o material, buscando classificá-lo em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos (motivações,

atitudes, valores, crenças, tendências e ideologias) e isso permitirá dar sentido às entrevistas e aos documentos que serão analisados.

Para a realização da análise dos dados qualitativos utilizamos o software *Atlas.ti*¹⁶ como recurso para a realização das técnicas da Análise de Conteúdo de Bardin. O software é uma ferramenta que auxilia na organização da análise dos dados, contudo não faz a análise sozinho. Ele precisa dos comandos do/a pesquisador/a que é quem faz o tratamento dos dados como inferências e categorizações auxiliado pela base teórica que escolheu.

Para isso, após a transcrição das entrevistas realizadas, fizemos uma leitura superficial e prévia dos textos obtidos, bem como dos cadernos de teses e lutas e dos estatutos. Em seguida, fizemos o *upload* do material do local que estava armazenado para o *site* do programa e criamos um projeto de trabalho. Primeiro fizemos uma pré-análise do material produzidos pelos sindicatos, cadernos de teses e lutas, regimento interno e estatutos sociais, e em um segundo momento trabalhamos com as entrevistas. A partir dos dados levantados nos documentos, com a ajuda do *software* fizemos a codificação, categorização, quantificação, já as inferências e a análise foram feitas por nós, uma vez que o *software* ainda não é capaz de fazer sem a interferência humana.

A estrutura do texto foi sistematizada em sete seções e as considerações finais. A primeira seção introduz o/a leitor/a nas motivações que levaram à pesquisa, a problemática da pesquisa apresentando as questões norteadoras, os objetivos gerais e específicos e a hipótese formulada.

A segunda seção apresenta aos/as leitores/as os procedimentos metodológicos que tratam dos métodos e técnicas de pesquisa adotadas na coleta dos dados, na escolha das participantes da pesquisa e nas análises dos dados. E por último apresenta como está estruturada da tese.

A terceira seção, intitulada *Pesquisar em tempos de pandemia: barreiras e dificuldades na realização das pesquisas da pós-graduação no Brasil*, apresenta as dificuldades e barreiras encontradas na realização da pesquisa em tempos de pandemia quanto ao acesso ao campo de pesquisa, dados, participantes e o enquadramento do protocolo de pesquisa para receber a autorização do comitê de ética para realização da pesquisa.

A quarta seção, intitulada *O que dizem os bancos de dados sobre a produção científica referente às mulheres no comando sindical?* foi estruturada em três subtópicos: A busca por teses e dissertações, Pesquisas realizadas nos periódicos da capes e outras fontes de pesquisa.

¹⁶ Disponível em: <https://atlasti.com>

Essa seção traz o estado da arte do objeto da pesquisa a partir dos trabalhos encontrados no Portal de periódicos da Capes, no Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), no Google scholar realizados nos últimos anos sobre as relações de gênero e poder no espaço sindical docente, a fim de verificar se houve trabalhos que abordaram as mulheres em cargos de presidentas em sindicatos da educação básica, como essas pesquisas abordaram o tema, a que conclusões chegaram e quais lacunas deixaram.

A quinta seção apresenta uma atualização dos dados estatísticos referentes às organizações sindicais docentes nacionais e internacionais, com o intuito de destacar a divisão sexual do poder nos sindicatos. Associada aos dados quantitativos, a seção traz contribuições teóricas de vários autores/as para a análise da sub-representação da mulher no sindicalismo relativo ao segmento da educação, a partir da perspectiva das microrrelações de poder exercidas no espaço sindical e das relações de gênero. Em suma, a seção procura mobilizar o referencial teórico e as interpretações dos dados quantitativos encontrados no mapeamento realizado por esta pesquisadora em 2017 e o novo mapeamento realizado em 2021.

A sexta seção traz as concepções sindicais, a fim de refletir como elas refletem na divisão de poder nos sindicatos. Essas concepções são analisadas à luz das *teses dos congressos*, realizados pelas entidades sindicais estudadas de 2017 a 2022, seus *estatutos sociais, regimento, estatuto social e a observação das redes sociais das entidades*. A partir das análises desses documentos, a seção aborda as concepções políticas, educacionais, as crenças e os valores socioculturais que estruturam os sindicatos e conseqüentemente refletem na divisão sexual de poder. A seção também traz as mudanças ou as continuidades sob a perspectiva das configurações dos poderes femininos nas presidenciais sindicais, mostrando como as discussões de gênero estão sendo trabalhadas nos sindicatos, evidenciando sua incorporação ou não nos debates, análises, nas pautas e nos documentos dos sindicatos.

A sétima seção enfoca os dados obtidos a partir das entrevistas realizadas articulando a apresentação dos dados e as análises desses materiais. Esta seção traz reflexões sobre o contexto, as condições e as possibilidades que oportunizam algumas mulheres ascenderem a cargos de presidentas nos sindicatos da educação, bem como a construção de subjetividades construídas pelos sujeitos e pela instância sindical que permite a mulher ocupar espaços de poder. Além disso, mostra como as mulheres percebem as relações de poder no ambiente sindical e quais identidades são construídas.

Nas considerações finais são retomadas as temáticas e discussões realizadas ao longo do texto, elaborada uma organização dos resultados da pesquisa e a indicação das “lacunas” que podem ser exploradas em pesquisas posteriores.

3 PESQUISAR EM TEMPOS DE PANDEMIA: BARREIRAS E DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DAS PESQUISAS DA PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL

Inicialmente informo que esse texto não fazia parte da presente tese, todavia tenho em mente que esta tese além de um trabalho intelectual é, antes de tudo, um trabalho militante e como tal não poderia deixar de compartilhar, com os/as possíveis leitores/as, as dificuldades e as barreiras de quem se propõe a pesquisar no Brasil, sobretudo em tempos de pandemia.

Ingressei no Doutorado no ano de 2019, um ano antes da Covid 19 se espalhar pelo mundo. Nesse período cursei disciplinas, assisti aulas presenciais e comecei a pesquisar dados preliminares da minha pesquisa e tinha o contato com colegas de doutorado, professores e professoras de forma presencial, e essa interação era muito importante para minha aprendizagem, para a construção do meu caminho enquanto pesquisadora e para minha saúde física e mental.

No fim de 2019, algumas notícias que nos pareciam distantes começavam a chegar proveniente da cidade de *Wuhan*, província de *Hubei*, na *República Popular da China*. Tratava-se de um novo tipo de vírus mortal que não havia sido identificado antes em seres humanos. Falava-se que o contato entre um ser humano e um animal infectado ou um acidente em um laboratório na China poderia ser a origem de tudo. Mais tarde a teoria mais aceita foi a primeira.

Rapidamente o vírus espalhou-se pelo mundo, e em meados de março de 2020 a vida de todos/as no planeta mudou drasticamente: escolas, universidades, bibliotecas, lojas, fábricas e entre outros foram fechados. Algumas pessoas começaram a trabalhar e estudar pela *internet* de suas casas e o contato entre seres humanos se deu intermediado pela tecnologia ou, quando muito, entre as pessoas da mesma casa. Em suma, paralisou a economia em todo o planeta e colocou vários países em recessão econômica. Além de ceifar milhões de vidas humanas, aumentando o número de órfãos e as dificuldades físicas, psíquicas e econômicas de bilhões de pessoas.

O sistema capitalista conhecido por nunca parar foi obrigado a fechar momentaneamente seus centros financeiros, indústrias, comércios, e repensar a forma como atua e se relaciona no mundo globalizado. Esses fatos têm levado estudiosos a especularem que os efeitos causados pela pandemia serão duradouros e afetarão decisivamente as relações sociais e econômicas, aprofundando ainda mais as desigualdades sociais. Em resumo, a pandemia é um divisor de águas que trouxe transformações profundas no mundo que conhecemos, principalmente no mundo do trabalho.

Em todo o mundo governos, seguindo as recomendações da *Organização Mundial de Saúde – OMS*, emitiram leis fechando o comércio, a indústria, o turismo, as fronteiras de seus países, a prestação de vários serviços não essenciais como, por exemplo, a educação. No Brasil, os governos: federal, estaduais e municipais baixaram vários decretos e portarias regulamentando o que deveria ou não funcionar, desde o fechamento do comércio até o fechamento das escolas públicas e privadas de todos os níveis de ensino. Segundo dados da agência pertencente à Organização das Nações Unidas (ONU) – UNESCO, publicados no início do mês de abril de 2020 e republicados pelo portal IG¹⁷, 188 países ao redor do mundo suspenderam as aulas de todos os níveis de ensino por conta da pandemia, totalizando 91,3% ou 1.576.021.818 alunos/as, fato que não encontra precedentes na história mundial do pós-guerra.

Conforme o site da *BBC Brasil*¹⁸ e do jornal *O Globo*¹⁹, relatórios da *Organização Mundial de Saúde – OMS*, publicados na *Revista Natura* informam que quase 15 milhões de pessoas morreram vítimas da covid-19. Consoante esses veículos de comunicação informaram o número de mortos pela Covid 19 é quase três vezes mais do que o relatado anteriormente. De acordo com os pesquisadores, foram 4,5 milhões de mortes a mais do que o esperado em 2020 e 10,4 milhões a mais em 2021.

A essa altura eu já não ia mais presencialmente ao sindicato. As reuniões e as aulas na universidade passaram a ser pelo *google meet*. Nos sindicatos da educação básica, apesar das escolas estarem fechadas, em termos físicos, continuavam a funcionar virtualmente e os problemas se multiplicavam²⁰: faltava domínio das tecnologias por parte de boa parte dos professores/as, faltava material tecnológico, tais como computadores, celulares, tablets, impressoras e *internet* para professores/as e alunos/as.

A exclusão digital dos/as alunos/as nas redes de ensino públicas e privadas foi uma das preocupações dos/as professores/as nesse período. Isso fica evidenciado em conversas de

¹⁷ Fonte: undefined - iG @ <https://ultimosegundo.ig.com.br/mundo/2020-04-06/mais-de-90-das-escolas-do-mundo-fecharam-durante-a-pandemia.html>.

¹⁸ <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-61332581>.

¹⁹ <https://oglobo.globo.com/saude/noticia/2022/12/covid-19-mundo-tem-15-milhoes-de-mortes-a-mais-que-os-registros-oficiais-diz-estudo-na-nature.ghtml>.

²⁰ Para conhecer mais sobre os problemas enfrentados pelos/as docentes em tempos de pandemia ver as pesquisas promovidas pelo Comitê Internacional da Educação da América Latina:

OLIVEIRA, Dalila Andrade; JUNIOR, Edmilson Pereira; CLEMENTINO, Ana Maria. **Trabajo Docente em tempos de pandemia em América Latina: Análisis comparado**. Brasília, DF: Criatus Design editora, IEAL/CNTE/Red Estrado, 2021, 192 p.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; JUNIOR, Edmilson Pereira; CLEMENTINO, Ana Maria. **Trabajo Docente em tempos de pandemia em América Latina: uma mirada regional Latinoamericana**. Brasília, DF: Criatus Design editora, IEAL/CNTE/Red Estrado, 2021, 448 p.

grupos de professores em redes sociais como *Whatsapp*, *Facebook* e *Instagram*, além dos programas de rádio e televisão financiados e produzidos por sindicatos, bem como em *lives* em suas redes sociais. A educação que antes já excluía os filhos/as dos/as trabalhadores/as, agora fechava a porta de vez para essa parcela da sociedade que não dispunha de tais ferramentas de acesso.

A cobrança e a responsabilização aos/as professores/as da rede pública geraram inúmeros inquéritos administrativos, cortes de pontos aos que se negavam a trabalhar sem o mínimo de condições. O resultado foi professores/as adoecendo e se endividando para comprar material tecnológico para dar aulas de forma virtual. Além disso, a carga horária dos/as professores/as foi totalmente desrespeitada sendo exigido deles estar o tempo todo conectados/as. E em relação a isso as mulheres foram as quem mais pagaram a conta por conta da tripla jornada de trabalho. Em suma, aumentou muito o nível de exploração em que vivem os/as professores/as, e em especial as professoras.

Já não bastava o medo de contrair o vírus, o medo de perder seus postos de trabalhos e não terem como sustentarem suas famílias, os professores/as viveram o estresse de não conseguirem dar conta da nova realidade desenhada para eles e seus alunos. Essas preocupações desembocam nos sindicatos docentes e os desafiam a agir diante das mazelas que surgem ou que se intensificam nesse novo cenário mundial. Os sindicatos foram chamados por seus/as filiados/as a lutarem junto a eles contra a precarização do trabalho docente, a exclusão de alunos que não conseguem ter acesso às aulas remotas, o descaso do poder público que lança a ideia das aulas remotas, mas que se desresponsabilizam de garantir a docentes e discentes a estrutura básica para que as aulas aconteçam efetivamente.

Apesar de eu ter conseguido minha licença de estudos para cursar o doutorado, não pude me afastar do sindicato por conta dos problemas que se avolumaram. Arelado a isso, havia as disciplinas à distância, as exigências e prazos do curso, o trabalho reprodutivo que diariamente continuei a executar, o medo de fracassar enquanto pesquisadora, o medo de não dar tempo, e o pior de todos os medos, o medo constante da morte dos meus familiares e amigos/as.

A covid 19 ceifou a vida de muitos/as amigos/as e companheiros/as de profissão. Em maio de 2021, mesmo confinada contraí a doença e tive que enfrentar as sequelas do pós-covid. Passei e ainda passo por problemas cognitivos e físicos que dificultaram meu caminhar no doutorado. Hoje, quase dois anos depois, ainda carrego algumas dessas sequelas. Para tratá-las, passei a me consultar com vários médicos. A covid, o doutorado, os afazeres domésticos e os sindicais causaram em mim um esgotamento mental que estou tratando e que tem atrapalhado meu desempenho como pesquisadora.

Infelizmente os problemas vivenciados por mim também são relatados por outros discentes nos resultados de um estudo realizado com pós-graduandos de todas as regiões do Brasil pelo Programa de Pós-Graduação em Ensino em Biociências e Saúde do Instituto Oswaldo Cruz (IOC/Fiocruz), com participação de pesquisadores do IOC e da Universidade Federal Fluminense (UFF) e publicado em 19 de agosto de 2022 na revista científica *International Journal of Educational Research Open*. Essa pesquisa apontou alto impacto nos pós-graduandos durante a pandemia. De acordo com o artigo, *As percepções de pós-graduandos brasileiros sobre o impacto da Covid-19 em seu bem-estar e desempenho acadêmico*²¹, os discentes da pós-graduação vivenciaram forte estresse, medo, perdas, incertezas durante a pandemia.

Segundo os/as pesquisadores/as apontaram, um terço dos 5.985 (cinco mil novecentos e oitenta e cinco) participantes da pesquisa procuraram atendimento psicológico e uma pequena parcela, de quase 17%, usou medicamentos ansiolíticos ou antidepressivos sem prescrição. Os/as alunos/as relataram desmotivação (82,0%), dificuldades de concentração (79,0%), dificuldades para dormir (62,0%) e (33,0%) tiveram que procurar ajuda psicológica. Os participantes relataram ainda que foram diagnosticados com depressão (17,4%), pânico (5,5%), ansiedade (45,8%), insônia (0,9%) e outros distúrbios (0,8%). Outro dado importante apontado na pesquisa é a falta de apoio aos estudantes por parte dos programas de pesquisa.

Além dos problemas sociais, econômicos e políticos, a pandemia da covid 19 impactou as pesquisas realizadas nos cursos de pós-graduação e trouxe várias dificuldades e barreiras à realização das pesquisas. Conforme a pesquisa realizada pela IOC/Fiocruz, cerca de 80% dos/as alunos/as tiveram que alterar seus projetos de pesquisa, sendo que 9% mudaram completamente seus estudos, 35% fizeram alterações significativas e 37%, mudanças pequenas. Além disso, os estudantes tiveram que se adaptar à nova realidade de reuniões virtuais com orientadores e de aulas remotas.

Por esses motivos o Ministério da Educação – MEC, por meio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes, emitiu algumas portarias²² prorrogando os prazos de defesa das dissertações e teses nos programas de pós-graduação. Contudo, a partir

²¹ Roberta Pires. *et al.* The perceptions of Brazilian postgraduate students about the impact of COVID-19 on their well-being and academic performance. **International Journal of Educational Research Open journal homepage**. N. 3, p. 1-8. 19 Ago. 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100185>. Disponível em: www.elsevier.com/locate/ijedro. Acesso em: 10 Jan. 2023.

²² Portaria da CAPES Nº 36, de 19 de março de 2020;
Portaria CAPES Nº 55 de 29 de abril de 2020;
Portaria CAPES Nº 1221 de 19 de agosto de 2020.

de junho de 2022, alguns programas já não concediam mais as prorrogações em virtude da emissão da nova *Portaria da Capes de N° 107 de 13 de junho de 2022*, que revogou as portarias anteriores que autorizavam a prorrogação dos prazos de defesas.

Em nome das avaliações dos cursos e do aumento dos conceitos desses no MEC, alguns programas de pós-graduação deixaram de lado que ainda estamos sob os efeitos da pandemia e que por conta disso vários/as alunos/as ainda enfrentam desde problemas físicos e psíquicos até problemas relacionados à coleta dos dados, o que acabaram por atrasar suas pesquisas.

Os/as alunos/as estão sendo pressionados/as a defender seus trabalhos, fato no mínimo contraditório, uma vez que muito se falou das atitudes negacionistas do então presidente da república Jair Messias Bolsonaro. Todavia, ao negar as prorrogações daqueles que estão executando suas pesquisas em tempos de pandemia, os departamentos de pós-graduação acabam por reproduzir o comportamento do então presidente. Tal atitude é um paradoxo no que pregam as universidades sobre a diversidade. Sabe-se que cada pessoa apreende o mundo de forma e tempos diferentes, pois cada um vivencia suas experiências de modo distinto, logo a aprendizagem também ocorre assim.

Não prorrogar o prazo de defesa dos/as alunos/as que foram afetados pela pandemia contribui para que as pesquisas sejam defendidas de forma rasa, sem que se façam reflexões e análises mais profundas que contribuam devidamente com a sociedade. Tudo isso ocorre em nome da produtividade e dos índices educacionais que nos são impostos e que não avaliam levando em consideração as dificuldades que docentes e discentes enfrentam. De acordo com os pesquisadores Alves, Espindola, Bianchetti (2012), essa situação acontece porque:

O poder emanado da Capes é tão persuasivo, que acaba sendo internalizado e, conseqüentemente, consentido pelos programas e por seus agentes. Por conseguinte, parece não haver possibilidade de colocar em risco sua supremacia. Na condição de cume da pirâmide hierárquica, a Pós-graduação brasileira é permeada de posturas burocráticas, onde o aspecto administrativo acaba imperando sobre o pedagógico. Suas exigências são carregadas de persuasão e indução que, forçosamente, fazem cada Programa submeter-se às suas normas. Se o programa fizer o contrário, corre o risco de não permanecer na “competição” (Alves, Espindola, Bianchetti, 2012, p. 150),

Está evidente que não é a qualidade que importa e sim a produtividade, traços da política neoliberal que vem assolando a educação e que muitos, apesar de não concordarem, se submetem e a reproduzem para continuar no jogo da busca pela excelência.

3.1 DIFICULDADE NO ACESSO AO CAMPO E ÀS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Essa nova forma de viver e antes de tudo sobreviver trouxe vários desafios a todos e todas no mundo. Tivemos de nos reinventar enquanto pessoas e como pesquisadores/as também. Algumas técnicas de coletas de dados e até mesmo metodologias tiveram que ser revistas e reinventadas, bem como o acesso ao campo da pesquisa. No início da minha pesquisa em 2019 havia me programado para ir até os estados em que estavam localizadas as entidades sindicais para observar, coletar dados documentais e realizar as entrevistas. No entanto, a pandemia impossibilitou que isso pudesse ser possível de forma presencial, porque as viagens de avião foram proibidas e, além disso, eu não teria acesso às entidades e, conseqüentemente, às dirigentes dos sindicatos e muito menos aos documentos, pois estavam fechados fisicamente por conta do isolamento social.

Como não conhecia pessoalmente as participantes da pesquisa, a saída foi buscar parcerias junto à Central Única dos Trabalhadores – CUT e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE para que elas fizessem a intermediação. Para isso, contactei a diretora responsável pela Secretária de gênero e a diretora da secretaria de políticas sociais da CNTE pelo *whatsapp* e uma dirigente da CUT Nacional. No texto que enviei, inicialmente, apresentei-me enquanto pesquisadora e como dirigente de um sindicato filiada às entidades. Também enviei os dados básicos da minha pesquisa e solicitei a ajuda delas para ter acesso às participantes. Falei da importância da pesquisa para os estudos de gênero e para as entidades sindicais. As diretoras da CNTE responderam dizendo que haviam entrado em contato com as dirigentes dos sindicatos e me passaram os números de telefones celulares para que eu entrasse em contato com elas, a fim de solicitar a autorização das entidades para realização da pesquisa e seus consentimentos para realização das entrevistas. Em seguida, liguei para todos os números que as diretoras da CNTE haviam me dado e só consegui falar com uma presidenta de um sindicato que assim que atendeu, disse que naquele momento não poderia me responder, já que estava em uma atividade e me ligaria depois. No entanto, esse depois não chegou logo.

Muito ansiosa com a situação, resolvi pegar os números de telefones dos sindicatos e tentar marcar uma conversa por telefone. Essa ideia também não deu certo. Procurei na *internet* os endereços dos sindicatos e enviei pelos Correios carta registrada para os cinco sindicatos e para a CNTE, solicitando as autorizações, por escrito, das entidades para realização da pesquisa, seus consentimentos, por escrito, para realização das entrevistas e a cópia dos estatutos das

entidades e do caderno de teses dos últimos dois congressos realizados pelas entidades. A única entidade que respondeu foi a CNTE que enviou a autorização para a realização da pesquisa. Enviei o mesmo texto das cartas por *e-mail* e *Whatsapp*. Algumas responderam que enviariam os documentos e ligariam depois para marcar as entrevistas. Após quase um ano de tentativas continuei insistindo com a diretora da secretaria de gênero da CNTE que novamente conversou com as presidentas dos sindicatos em um evento *on line*. Nesse evento, uma companheira do meu sindicato falou sobre a importância da pesquisa para o movimento sindical e, sobretudo, para a participação das mulheres nessas entidades.

Angustuada com a pesquisa parada, um dia resolvi desabafar com uma professora da universidade, por telefone. Ela me orientou a participar da Conferência Nacional Popular de Educação - CONAPE que seria realizada de 15 a 17 de julho de 2022, no Centro de Convenções de Natal (RN), uns quinze dias depois. Ela me atentou que essas mulheres provavelmente estariam lá e que pessoalmente seria mais fácil conversar com elas. Renovadas as esperanças, coloquei meu nome à disposição no sindicato em que atuo para, se caso alguém desistisse de participar, eu iria representando a entidade. Para minha surpresa, assim que cheguei ao evento, encontrei as presidentas de dois sindicatos e pude conversar com elas que assumiram o compromisso de participar da minha pesquisa.

Após esse evento e uma conversa de vídeo com a diretora de gênero da CNTE, consegui marcar cinco entrevistas para o mês de agosto de 2022, sempre observando e respeitando o fuso horários das cidades em que moravam as participantes da pesquisa, pois por residirem na região norte do Brasil há uma diferença de uma ou duas horas de diferença em relação ao horário oficial de Brasília.

No intuito de encontrar uma presidenta que ainda não havia conseguido contactar, viajei até a cidade de Recife (PE) para participar, representando o sindicato em que atuo, de dois eventos internacionais organizados pela CNTE e pela Internacional da Educação na América Latina – IEAL de 17 a 20 de setembro de 2022, do *Encontro da Rede de Mulheres Trabalhadoras da Educação para América Latina* e do *VI Encontro Regional Movimento Pedagógico Latinoamericano*. Nesses encontros, encontrei pessoalmente a diretora da secretaria de gênero da CNTE e a última presidenta. Para minha surpresa, após conversarmos pessoalmente ela assinou imediatamente as autorizações e marcou para o outro dia a entrevista de forma presencial.

3.2 DIFICULDADES NO ACESSO AOS DADOS DA PESQUISA

Para a realização da presente pesquisa é imprescindível ter acesso aos dados das entrevistas e aos dados documentais como *os cadernos de teses dos congressos das entidades* (que trazem em seu bojo as concepções políticas, educacionais e sociais, as lutas que pretendem realizar para alcançar os objetivos coletivos) e *aos estatutos das entidades* (que trazem como se estruturam em termos administrativos os sindicatos, a qual base representam e como o poder está distribuído).

Após pouco mais de um ano tentando estabelecer contato com as entidades e com suas presidentas, finalmente em agosto de 2022 consegui realizar as entrevistas, (07) sete de forma virtual pelo *Zoom e Google meet* e (01) uma entrevista presencial realizada na cidade de Recife (PE). Contudo, é importante relatar que realizar entrevistas em ambientes virtuais não é tão fácil como se pensa. As dificuldades que encontrei vão desde o sinal da conexão com a *internet*, que em alguns momentos interromperam a realização das entrevistas precisando parar e voltar em outro momento oportuno para as participantes, até a falta de controle do/a pesquisador/a sobre os locais em que os/as participantes escolheram realizar as entrevistas. Isso em alguns momentos atrapalhou de certo modo as entrevistas, uma vez que pessoas entravam na sala física em que estavam os participantes e em alguns casos as entrevistas foram paradas por um tempo ou remarçadas para outra data.

Quanto aos dados documentais, infelizmente tivemos muitas dificuldades para ter acesso, principalmente às teses dos congressos das entidades. Mesmo solicitando pessoalmente, por mensagens em *e-mail, whatsapp*, ligações telefônicas, e carta registrada infelizmente só tivemos acesso a dois cadernos de lutas de dois dos sindicatos e os cadernos de teses da CNTE que estão publicados no *site* da entidade. Diferentemente da confederação, os *sites* de alguns sindicatos não trazem muitos dados. Com relação aos estatutos das entidades sindicais, conseguimos os estatutos de todos os sindicatos, quatro estatutos estão publicados nas páginas dos *sites* e um foi encaminhado pela presidenta da entidade.

Apesar das várias dificuldades que a pandemia nos trouxe, sobretudo em realizar nossa pesquisa, é importante afirmar que ela também nos permitiu nos reinventar enquanto pesquisadores e pesquisadoras, forçando-nos a procurar outros meios para conseguir dados e efetivar nossas pesquisas. Além disso, apesar do distanciamento social ao qual fomos submetidos/as, parece contraditório, mas a pandemia também nos aproximou. No caso da pesquisa permitiu que tivesses acesso a cursos, palestras, congressos, seminários.

3.3 Dificuldades Quanto ao Comitê de Ética

Pesquisadores/as que não começaram a pesquisar na graduação ou participaram da iniciação científica têm mais dificuldades em lidar com o Comitê de Ética em Pesquisa, porque ainda não possuem experiência. Para piorar isso, alguns programas de pós-graduação não priorizam fazer oficinas ou cursos de como submeter os projetos de pesquisa no comitê. O resultado disso é a ansiedade, o sofrimento e a perda de tempo dos/as alunos/as nesse processo para entender como os projetos devem ser elaborados para serem aceitos pelo comitê.

A minha experiência com o comitê de ética durou seis meses e foi um pouco estressante. Mesmo participando de um seminário *on line*²³ realizado pela Universidade de São Paulo – USP e reassistindo-o algumas vezes, tive algumas dificuldades em como colocar o projeto no formato aceito pelo comitê. No primeiro momento meu protocolo de pesquisa sequer foi aceito para ser avaliado, porque eu não tinha anexado a declaração de aceite a realização da pesquisa com autorização das entidades participantes. Eu não anexei porque tinha entendido que só poderia solicitar essas autorizações após a aprovação da pesquisa por parte do comitê. Para saber como proceder liguei e enviei um *e-mail* ao comitê que prontamente me respondeu dizendo que, nesse caso, eu deveria solicitar uma declaração do coordenador do meu programa de pós-graduação. Após solicitar a autorização ao coordenador do programa por *e-mail*, de novo submeti o projeto ao comitê de ética. Mais uma vez o projeto não foi aceito para a avaliação, porque havia documentos sem assinaturas e carimbos.

Resolvidas as pendências apontadas, novamente submeti o projeto que dessa vez foi aprovado para a avaliação do comitê. Após algum tempo o comitê devolveu meu projeto apontando em um parecer as questões que precisavam ser corrigidas. Segundo o comitê, de acordo com a Resolução 466/12, Resolução 510/16 e a Norma Operacional 01/2003, o Protocolo de Pesquisa apresentava pendências e inadequações referentes ao critério de exclusão; precisava adequar o termo da autorização de uso de imagens e ou depoimentos a carta e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE /Termos de Assentimento/Justificativa de Ausência que omitiam informações acerca do ressarcimento das participantes em caso de prejuízos causados pela pesquisa; da assistência gratuita, e quem se responsabilizaria por ela. O documento omitia também informações sobre o direito das participantes em buscarem indenização através de vias judiciais (Código Civil, Lei

²³ Seminário: A pesquisa e o comitê de ética. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aecha5er-6a&list=wl&index=51&t=6s>.

10.406/2002, artigos 927 a 954); informações acerca das providências e das cautelas a serem adotadas pela pesquisadora responsável da pesquisa; não descrevia os mecanismos adotados para a anonimização dos dados; não informava os meios de contato com o comitê de ética e nem a sua função de proteção ao participante da pesquisa; não assegurava que todas as páginas do TCLE fossem rubricadas e numeradas no formato (1/2;2/2) para garantir sua integridade.

Com relação ao critério de exclusão, o comitê informou que eu precisava deixar claro como omitiria as informações de gênero e região, já que no projeto foi informado que as entrevistadas são do sexo feminino, que participam ou participaram da presidência ou cargos afins de entidades sindicais da educação na região norte do país no período de 2017-2021. Entretanto, na carta resposta ao comitê, eu respondi que não poderia omitir o gênero das participantes da pesquisa. A decisão em trabalhar com participantes do sexo feminino é imprescindível, uma vez que se trata de uma pesquisa com marcador de gênero intrínseco ao objeto de pesquisa centrado nas relações de gênero presentes no contexto do *sindicalismo da Educação Básica brasileira*, ao caso estudado referente ao crescimento do número de mulheres ocupando cargos de presidentas nos sindicatos da educação da região norte do Brasil de 2017 a 2021, e por fim o objetivo geral que trata de analisar as trajetórias de mulheres no comando de sindicatos da educação, que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas organizações, destacando as relações de gênero e poder e a construção de identidades. Para observar e analisar as trajetórias dessas mulheres é imprescindível que elas contem suas histórias por meio das entrevistas. Durante muito tempo a ciência invisibilizou as histórias das mulheres, que foram contadas e chegaram a nós a partir do ponto de vista dos homens, por isso é importante que elas sejam as participantes da pesquisa. Respondi também que o fato de não omitir o gênero das participantes, não quer dizer que seus nomes seriam revelados, pelo contrário, seus dados seriam mantidos em sigilo e anonimato e em seu lugar seriam utilizados outros nomes, número de identificação ou letras que não tenha nenhuma relação com os nomes reais.

Quanto à omissão da região em que a pesquisa foi realizada, também não poderia ser omitida, pois a escolha da região norte como um dos critérios para a seleção das participantes na pesquisa e a decisão de não omitir esse dado se deve ao fato de que essa região apresenta uma especificidade que precisa ser investigada: Em 2017 a região norte do Brasil não apresentava nenhuma mulher ocupando cargo de presidenta nas entidades sindicais da educação, fato que se altera a partir de 2020, segundo dados de dois mapeamentos realizados pela autora nos *sites* das entidades sindicais em 2017 e 2020-2021. Esse dado nos instigou a compreender os fatores que interferiram para o aumento da participação das mulheres nas presidências de sindicatos da educação na região norte do Brasil de 2017 a 2021. Todavia, se

não poderíamos omitir a região do Brasil, omitiríamos os nomes dos Estados e os nomes dos sindicatos que participariam da pesquisa com o objetivo de não identificar as participantes.

É importante ressaltar que somente após seis meses e dezoito dias, entre devoluções do protocolo de pesquisa e aceites, finalmente meu projeto foi aprovado pelo comitê de ética em 15 de agosto de 2022. Somente no dia seguinte comecei de fato a coleta de dados, tempo muito curto para entrar em contato com as participantes, agendar as entrevistas, realizá-las, transcrevê-las, analisá-las, escrever as duas sessões e as considerações finais, rever todo trabalho com a orientadora, fazer as correções gramaticais e das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, contactar as participantes da banca e de acordo com suas agendas marcar a banca de defesa.

4 A PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE MULHERES NO COMANDO SINDICAL DOCENTE²⁴

No Brasil, com o aumento da urbanização e da industrialização, seguido de sua diversificação entre os anos de 1960 e 1980, novos postos de trabalho surgiram e isso resultou no aumento da contratação de mulheres. Para Souza-Lobo (2011), esse aumento da utilização da mão de obra das mulheres ocorreu também porque com a queda da renda das famílias, a partir de 1964, elas foram obrigadas a contribuir para complementar a renda, sem contar que com a expansão e diversificação da indústria os novos postos de trabalho precisavam de mão de obra menos qualificada, mais atenta e delicada e que estivesse disposta a ganhar menos. Além disso, esse aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho aliado ao surgimento do Movimento Social de Mulheres, que na década de 1970 lutavam contra a alta dos preços, pela anistia política, pela criação de creches e pela igualdade de direitos entre os sexos, levou à participação no movimento sindical por meio da filiação. Portanto, fatos como esses mostram que mesmo com todas as amarras sociais, as mulheres sempre resistiram e estiveram presentes nos movimentos reivindicatórios tais como: a abolição dos escravos, a favor do sufrágio feminino, pelo acesso à educação, pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, por melhores condições de vida e trabalho, contra a violência contra as mulheres no trabalho e na família, contra a ditadura, por melhores salários. Nos sindicatos isso não foi diferente, uma vez que a precariedade nas relações de trabalho e renda fizeram com que as mulheres tomassem consciência de sua condição e isso as motivou a adentrar os espaços sindicais para lutar contra a opressão que viviam.

Contudo, a participação das mulheres nos sindicatos seja como base de filiados/as ou como dirigentes nunca foi fácil, já que o sindicato é uma instituição que faz parte da sociedade e como as outras instituições - família, escola e a religião - reproduz ideologias sexistas referentes ao comportamento de homens e mulheres, sobre os papéis que devem exercer e sobre que lugares frequentar. Essas ideias e o preconceito aliado ao machismo afastam muitas mulheres de frequentar os sindicatos, compor as direções executivas e, conseqüentemente, exercer o poder nesses espaços.

²⁴ Parte do conteúdo dessa seção foi publicado pela autora em um capítulo do livro *Mulheres, Trabalho e Gênero* publicado em 2021 pela Editora do IFS (Instituto Federal de Sergipe).

Partindo disso, buscou-se fazer um levantamento dos trabalhos realizados nos últimos anos sobre as relações de gênero e poder no espaço sindical da educação²⁵, a fim de verificar se há trabalhos que abordam as mulheres em cargos de presidentas em sindicatos da educação básica; como essas pesquisas abordaram o tema, a que conclusões chegaram e quais lacunas deixaram. Isso porque ao escolher o tema de pesquisa, o pesquisador deve “conhecer o que a ciência atual sabe sobre o assunto, para não cair no erro de apresentar como novo o que já é conhecido há tempos, de demonstrar o óbvio ou de preocupar-se em demasia com detalhes sem grande importância, desnecessários ao estudo” (Marconi; Lakatos, 2011, p. 264). Ao fazer o estado da arte o pesquisador observará a relevância do assunto, as áreas controversas ou obscuras, a natureza e a extensão da contribuição da temática para a sociedade.

A revisão da literatura e o estado da arte sobre as relações de gênero informam que as produções teóricas tradicionais vêm privilegiando categorias de análise sobre representações de setores produtivos e financeiros (sindicatos operários, do setor extrativo mineral e bancário). Nos últimos anos, questiona-se a tendência androcêntrica da produção do conhecimento. Os pressupostos masculinos das ciências humanas começaram a ser confrontados mais veementemente com a visão que incorpora igualmente as mulheres como sujeitos da história. As feministas acadêmicas tiveram um papel significativo, à medida que não se conformaram com a ausência, invisibilidade e sub-representação da figura feminina nas ciências, com destaque ao movimento feminista da década de 1960 que impulsionou os estudos de gênero.

Para a compreensão de como anda os estudos sobre *sindicalismo docente no Brasil: relações de gênero e poder*, o presente estudo partiu de consultas no *Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)*, na *Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)*, no *Google scholar*, na *plataforma Sucupira*, a fim de procurar por revistas científicas bem avaliadas pela CAPES e, por fim, no acervo de *periódicos online da CAPES*.

4.1 A BUSCA POR TESES E DISSERTAÇÕES

²⁵ É importante dizer que a escolha nessa área de sindicato se deve a minha proximidade e experiência com o objeto e o campo de pesquisa, pois sou professora da educação básica e além de militante de um sindicato da educação também sou dirigente da entidade. Hoje ocupo a diretoria jurídica, um cargo ocupado em outros sindicatos por homens.

A pesquisa iniciou no portal de *Teses e Dissertações da Capes* a partir da busca pelas palavras-chave: *Associação docente, Sindicato, gênero e sindicalismo docente, sindicato de professores, relações de gênero e poder e mulheres em cargos de poder, mulheres presidentas de sindicatos da educação*. A pesquisa gerou vários resultados e muitos não se relacionavam com as palavras-chave digitadas. Para melhorar os resultados passamos a usar filtros como datas, áreas de conhecimento e recursos como palavras-chave entre aspas, por fim utilizamos os operadores booleanos²⁶ (*AND, NOT e OR*) entre as palavras-chave. Estes operadores estão presentes em bases de dados de bibliotecas e nos grandes *sites* de busca que filtram as informações. O operador *AND* foi o que melhor ajudou a refinar a pesquisa. Em seguida, passamos a procurar trabalhos na *plataforma BDTD* e *Google Scholar*. Os trabalhos encontrados foram anexados a uma lista feita por plataforma.

No banco de teses e dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), foram encontradas 151 pesquisas entre os anos de 1991 a 2020, momento em que realizamos esse levantamento. Os trabalhos encontrados têm em comum a palavra *sindicato*, desses 71,5% foram realizadas no mestrado e 28,5% no doutorado. Esses dados revelam a distribuição dos cursos *Stricto sensu* no Brasil. Segundo dados da Capes, em 2017 existiam 3.557 programas de pós-graduação *stricto sensu*, destes 1.338 eram de mestrado, 2.138 de mestrado e doutorado, e 81 apenas de doutorado. O que demonstra um número maior de cursos de mestrados em relação aos de doutorado, isso justifica também o número maior de pesquisas sobre sindicatos no mestrado, conforme demonstram as tabelas 01 e 02.

Outro dado importante é referente ao sexo dos/as pesquisadores/as que estudam sindicatos no Brasil. De acordo com os dados expressos nas tabelas 01 e 02, os homens são maioria nessas pesquisas totalizando 51,0% no mestrado e 53,5% no doutorado. Além disso, as pessoas do sexo masculino lideram em número de pesquisas em 11 áreas no mestrado e 05 no doutorado. Quanto às áreas que tiveram mais pesquisas sobre sindicatos no mestrado foram: Educação, Sociologia, História, Direito, Ciências Sociais e Serviço social. Nestas áreas as pessoas do sexo feminino tiveram maior número de pesquisas em Educação, Sociologia, Serviço Social e Ciências Sociais. Já no doutorado as áreas que tiveram mais pesquisas sobre

²⁶Segundo Saks, (2005) a consulta booleana é uma forma de combinar consultas de palavras-chave usando operadores booleanos. É baseada na teoria dos conjuntos e na álgebra booleana, em que os documentos são representados por um conjunto de termos indexados. Os documentos recuperados são aqueles que contêm os termos que satisfazem a expressão lógica da consulta, considerada como uma expressão booleana convencional formada com os conectivos lógicos AND, OR e NOT.

sindicatos foram: Educação, Ciências Sociais e Sociologia. Dentre essas áreas as mulheres só são maioria em Educação.

Tabela 1 - Distribuição das pesquisas sobre sindicalismo em nível de Mestrado quanto ao sexo dos pesquisadores/as - Brasil, 2020

Nº	Áreas das pesquisas	Sexo do/a pesquisador/a				Número de pesquisas por área	
		F		M		Nº	%
		Nº	%	Nº	%		
1	Administração	01	0,9	02	1,9	03	2,8
2	Agriculturas Amazônicas	03	2,8	--	--	03	2,8
3	Antropologia	--	--	02	1,9	02	1,9
4	Ciências	01	0,9	--	--	01	0,9
5	Ciências Sociais em Desenvolvimento Agricultura e Sociedade	--	--	01	0,9	01	0,9
6	Ciências Políticas	--	--	01	0,9	01	0,9
7	Ciências Sociais	03	2,8	02	1,9	05	4,6
8	Comunicação	02	1,9	--	--	02	1,9
9	Desenvolvimento Regional	--	--	01	0,9	01	0,9
10	Direito	01	0,9	05	4,6	06	5,6
11	Educação	21	19,4	16	14,8	37	34,3
12	Estudos interdisciplinares sobre mulheres, gênero e feminismo	01	0,9	--	--	01	0,9
13	Extensão Rural	01	0,9	--	--	01	0,9
14	História	03	2,8	10	9,3	13	12,0
15	Profissional em Patrimônio Cultural	--	--	01	0,9	01	0,9
16	Profissional em Planejamento Territorial	--	--	01	0,9	01	0,9
17	Psicologia	--	--	02	1,9	02	1,9
18	Saúde	02	1,9	--	--	02	1,9
19	Serviço Social	04	3,7	01	0,9	05	4,6
20	Sociologia	10	9,2	09	8,3	19	17,6
21	Tecnologia e Sociedade	--	--	01	0,9	01	0,9
Total		53	49,0	55	51,0	108	100,0

Fonte: Tabela criada pela autora a partir de dados do portal de Teses e Dissertações da Capes e da plataforma BDTD em outubro de 2020.

Tabela 2 - Distribuição das pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Doutorado quanto ao sexo dos pesquisadores/as

Nº	Áreas das pesquisas	Sexo do/a pesquisador/a				Número de pesquisas por área	
		F		M		Nº	%
		Nº	%	Nº	%		
1	Ciências Sociais em Desenvolvimento Agricultura e Sociedade	01	2,3	--	--	01	2,3
2	Ciências Sociais	02	4,7	06	14,0	08	18,6
3	Comunicação	--	--	01	2,3	01	2,3
4	Direito	--	--	01	2,3	01	2,3
5	Educação	14	32,5	05	11,6	19	44,2
6	História	02	4,7	03	7,0	05	11,6
7	Políticas Públicas	01	2,3	--	--	01	2,3
8	Sociologia	--	--	07	16,3	07	16,3
Total		20	46,5	23	53,5	43	100,0

Continua

Fonte: Tabela criada pela autora a partir de dados do Portal de Teses e Dissertações da Capes e da plataforma BDTD em outubro de 2020.

Quanto às pesquisas encontradas sobre sindicatos por região do Brasil apresentadas nas tabelas 03 e 04, os dados revelam que a região sudeste lidera no mestrado (33,2%) e no doutorado (69,7%). Esses dados refletem a grande concentração da pós-graduação stricto sensu nas regiões do Brasil - Sudeste, Sul e Nordeste - primeiro por conta do contingente populacional dessas regiões e segundo por questões relativas às atividades econômicas. Conforme dados da Capes de 2017, a região Sudeste conta com 1.554 programas (43,69%); a região Sul 780 programas (21,93%); a região Nordeste, com 729 (20,49%); a Centro-Oeste, com 303 (8,52%) e região Norte com 191 (5,37%).

Tabela 3 - Distribuição das pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Mestrado por região do Brasil

Áreas das pesquisas	Região do Brasil										Total	
	N		NE		S		SE		CO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Administração	--	--	02	1,9	--	--	01	0,9	--	--	03	2,8
Agriculturas amazônicas	03	2,8	--	--	--	--	--	--	--	--	03	2,8
Antropologia	--	--	--	--	01	0,9	01	0,9	--	--	02	1,9
Ciências	--	--	--	--	--	--	01	0,9	--	--	01	0,9
Ciências Sociais em Desenvolvimento Agricultura e Sociedade	--	--	--	--	--	--	01	0,9	--	--	01	0,9
Ciências Políticas	--	--	--	--	01	0,9	--	--	--	--	01	0,9
Ciências Sociais	01	0,9	01	0,9	--	--	02	1,9	01	0,9	05	4,6
Comunicação	--	--	02	1,9	--	--	--	--	--	--	02	1,9
Desenvolvimento regional	--	--	--	--	01	0,9	--	--	--	--	01	0,9
Direito	01	0,9	--	--	--	--	05	4,6	--	--	06	5,6
Educação	01	0,9	06	5,6	20	18,5	08	7,4	02	1,9	37	34,3
Estudos interdisciplinares sobre mulheres, gênero e feminismo	--	--	01	0,9	--	--	--	--	--	--	01	0,9
Extensão Rural	--	--	--	--	--	--	01	0,9	--	--	01	0,9
História	--	--	04	3,7	03	2,8	06	5,6	--	--	13	12,0
Profissional em Patrimônio Cultural	--	--	--	--	01	0,9	--	--	--	--	01	0,9
Profissional em Planejamento Territorial	--	--	01	0,9	--	--	--	--	--	--	01	0,9
Psicologia	--	--	--	--	02	1,9	--	--	--	--	02	1,9
Saúde	--	--	01	0,9	--	--	01	0,9	--	--	02	1,9
Serviço Social	--	--	03	2,8	01	0,9	01	0,9	--	--	05	4,6
Sociologia	--	--	08	7,4	02	1,9	08	7,4	01	0,9	19	17,6
Tecnologia e Sociedade	--	--	--	--	01	0,9	--	--	--	--	01	0,9
Total	06	5,7	29	26,9	33	30,5	36	33,2	04	3,7	108	100,0

Fonte: Tabela criada pela autora a partir de dados do Portal de Teses e Dissertações da Capes e da plataforma BDTD em outubro de 2020.

Tabela 4 - Pesquisas realizadas sobre sindicalismo em nível de Doutorado quanto à região do Brasil

Áreas das pesquisas	Região do Brasil										Total	
	N		NE		S		SE		CO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Ciências Sociais em Desenvolvimento e Agricultura e Sociedade	--	--	--	--	--	--	01	2,3	--	--	01	2,3
Ciências Sociais	--	--	--	--	--	--	08	18,6	--	--	08	18,6
Comunicação	--	--	--	--	--	--	01	2,3	--	--	01	2,3
Direito	--	--	--	--	--	--	01	2,3	--	--	01	2,3
Educação	01	2,3	02	4,7	02	4,7	14	32,6	--	--	19	44,2
História	--	--	01	2,3	--	--	03	6,8	01	2,3	05	11,6
Políticas Públicas	--	--	--	--	--	--	01	2,3	--	--	01	2,3
Sociologia	--	--	--	--	02	4,7	01	2,3	04	9,3	07	16,3
Total	01	2,3	03	7,0	04	9,3	30	69,7	05	11,6	43	100,0

Fonte: Criada pela autora a partir de dados do Portal de Teses e Dissertações da Capes em outubro de 2020.

Os estudos encontrados se debruçaram sobre sindicatos de trabalhadores/as: metalúrgicos/as, rurais, docentes, da saúde, da comunicação, dos/as petroleiros/as, dos/as bancários/as, dos transportes, entre outros. Quanto à temática, as pesquisas tratam de questões teóricas sobre as relações de gênero no espaço sindical, das práticas sindicais, do surgimento e criação dos sindicatos e das associações docentes, das consequências, da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, do imposto sindical, da liberdade sindical, do fazer sindical, das representações que têm os sindicalizados sobre as entidades, da comunicação sindical, das relações de gênero no sindicato, da participação da mulher no sindicato, da crise do sindicalismo, modos de subjetivação do sindicato docente, das experiências de vida de mulheres sindicalistas, do estado da arte sobre relações de gênero e sindicalismo docente, entre outros temas.

Das 151 pesquisas que tinham em comum as palavras-chave sindicato e/ou sindicalismo, apenas 24 tinham em seus títulos palavras que faziam alusão às relações de gênero e ao sindicalismo. Todavia, a partir da leitura dos resumos algumas informações não ficaram claras. Assim, recorreremos à análise dos sumários, da introdução e muitas vezes das considerações finais, para depois disso observar que a maioria das pesquisas encontradas não tratavam das relações de gênero nos sindicatos da educação na educação básica. Isso demonstra problemas na estrutura dos resumos que deveriam apresentar de forma sucinta: objetivo geral, objeto da pesquisa, abordagem teórico-metodológica, método de análise dos dados e os principais resultados encontrados. Esses problemas acabam por atrapalhar a pesquisa de quem precisa acessar os trabalhos e, por vezes, o/a pesquisador/a precisa verificar outras partes do texto para ter conhecimento do que a pesquisa trata.

Para filtrar as buscas da pesquisa, optamos inicialmente em trabalhar com estudos defendidos na área da educação nos últimos 05 anos, entretanto, ao buscar trabalhos no portal de teses e dissertações da Capes, na *plataforma BDTD* e no *Google Scholar* encontramos trabalhos de outras áreas que nos ajudaram a pensar o problema de pesquisa. É possível ver as temáticas e metodologias empregadas, as abordagens metodológicas, as contribuições teóricas e as generalizações que podem ser feitas. Pensando nisso, decidimos inserir os trabalhos de outras áreas afins, inclusive 01 realizado há 15 anos e 01 realizado há 07 anos por conta de suas relevâncias para a compreensão do nosso objeto de pesquisa. Na busca foram utilizadas palavras-chave como: *mulheres, mulheres presidentas, participação, pode, relações de gênero, sindicato docente*.

A partir desses critérios foram selecionados 08 trabalhos: 05 de mestrado e 03 de doutorado. Desses, 02 trabalhos foram realizados na região Sul, 03 no Sudeste e 02 no Nordeste e 01 na região Norte. Quanto ao sexo dos pesquisadores/as, todas eram do sexo feminino, o que demonstra maior interesse das mulheres em analisar os sindicatos, considerados historicamente redutos de homens. Conforme demonstra o quadro 01:

Quadro 1 - Teses e Dissertações sobre sindicatos encontrados no Portal da Capes, na plataforma BDTD e no Google Scholar - Brasil, 2020 (Continua)

Nº	Ano da pesquisa	Nível de ensino	Título	Pesquisador/a	Região do país
01	2006	Doutorado em Ciências Sociais	Sindicalismo Docente e Modos de Subjetivação na Contemporaneidade	Vania Tanira Biavatti	Sudeste
02	2014	Mestrado	Gênero e sindicalismo docente: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação	Márcia Cristiane Volz Klumb Coronel	Sul
03	2017	Mestrado em Educação	Lentes de gênero sobre o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (SINTESE)	Adenilde de Souza Dantas	Nordeste
04	2017	Mestrado em Educação	Feminismo e classismo: memórias, relações e disputa no Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação do Estado de Minas Gerais	Glaucia Maria dos Reis Silva	Sudeste
05	2017	Doutorado em Educação	Sindicalismo e educação no estado do Pará: as repercussões da luta sindical sobre o trabalho docente	Silvia Leticia D 'Oliveira da Luz	Norte
06	2017	Mestrado em Educação	A participação feminina no Sindicato de Trabalhadoras/es em Educação: uma análise acerca do 24º núcleo do CPERS/SINDICATO.	Carmen Beatriz Lübke Ücker	Sul

07	2018	Mestrado em Sociologia	Condições de acesso e permanência das mulheres no movimento sindical	Verônica de Barros Santos	Nordeste
08	2019	Doutorado em Educação	Generaciones de Profesoras Sindicalistas Argentinas: fragmentos de historia (1984-2016)	Zulma Viviana Lenarduzzi	Sudeste

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base nas pesquisas encontradas no portal de Teses e Dissertações da Capes, da plataforma BDTD e Google scholar.

A tese de doutorado, *Sindicalismo Docente e Modos de Subjetivação na Contemporaneidade*, realizada por Vania Tanira Biavatti e defendida em 2006 no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Políticas da Universidade Católica de São Paulo – PUC, chamou nossa atenção porque foge dos conceitos teórico-metodológico comuns as pesquisas realizadas sobre sindicatos. A maioria das pesquisas possui abordagem materialista histórico-crítico. Diferentemente disso, a pesquisa de Biavatti trabalha conceitos Foucaultianos como *Sociedade Disciplinar, Sociedade de Controle, Relações de Poder, Governamentalidade, modos de subjetivação, Dispositivos e Biopolítica* servindo de pano de fundo para problematizar como os/as professores/as se constroem em militantes engajados através das relações com a instituição, com os outros militantes e consigo. Os dados da pesquisa foram obtidos por meio da observação direta em 09 reuniões da direção executiva sindical, questionários enviados pela *internet* ao/as dirigentes sindicais e entrevistas diretas. Quanto à análise dos dados a autora não disse diretamente, mas pela abordagem teórico-metodológica percebe-se que foi realizada a análise discursiva Foucaultiana.

Os dados da pesquisa revelam que instituição sindical é vista como um dispositivo de poder e segurança, enquanto organização característica da sociedade disciplinar que, permanecendo na sociedade de controle, aponta para a tese de que sua permanência se dá em virtude das subjetividades que aí se forjam, na medida em que se acredita, significam resistências aos modos de subjetivação da sociedade de controle, ou seja, um paradoxo, pois sindicatos se intitulam vanguarda. Embora a pesquisa não possua um recorte de gênero, é importante para perceber como o sindicato, enquanto dispositivo de poder, contribui para produzir subjetividades engajadas nos diferentes sujeitos.

A dissertação de mestrado em Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Pelotas intitulada *Gênero e sindicalismo docente: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação*, realizada por Márcia Cristiane Völz Klumb Coronel e defendida em 2014, chama a atenção por apresentar um completo estado da arte dos estudos sobre gênero e sindicalismo docente no Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com utilização da análise documental e de conteúdo realizada em teses

e dissertações de Mestrado do Banco de Teses da CAPES, compreendida entre os anos de 1987 a 2011.

O estudo de Coronel propõe-se a investigar as tendências e os usos do gênero no campo do sindicalismo docente, analisando como o conceito de gênero vem sendo utilizado em pesquisas sobre a organização sindical docente, realizadas no âmbito dos programas de pós-graduação das universidades brasileiras. Após a seleção baseada em critérios rigorosos, a investigação contou com um conjunto de oito pesquisas, que continham em seus resumos as palavras-chave: gênero e expressões referentes a sindicalismo docente. A pesquisa apresentou como resultados o uso do gênero como um referencial em comum, segundo compreensão de Joan Scott em seu texto de 1995, *Gênero uma categoria útil de análise*. A pesquisadora concluiu que em alguns trabalhos o gênero foi usado como uma categoria de análise, tendo buscado os significados masculinos e femininos presentes na organização coletiva do professorado. No entanto, a tendência da maioria das pesquisas foi o uso do conceito voltado para discutir as desigualdades de gênero, com ênfase sobre as mulheres, o que implicou considerar a mulher no movimento docente. Independentemente do uso do gênero feito nos trabalhos todos apontaram um sindicato predominantemente masculino, em que não são consideradas satisfatoriamente as singularidades da atuação política e sindical das mulheres. A pesquisa possui grande relevância científica por contribuir com os estudos referentes às relações de gênero no campo sindical docente, especialmente acerca da potencialidade da categoria gênero para a interpretação de fenômenos sindicais dos professores.

É importante ressaltar que nas pesquisas levantadas por Coronel nenhuma tinha o objetivo de analisar as mulheres em cargos de presidentas em sindicatos de professores/as da educação básica, procurando observar como, a partir de que contextos e sob quais condições e possibilidades, algumas mulheres conseguem romper as barreiras e chegar a cargos de poder nos sindicatos da educação.

Outra pesquisa relevante é a dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe (UFS), em março de 2017, e defendida por Adenilde de Souza Dantas: *Lentes de gênero sobre o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (Sintese)*. Esse trabalho qualitativo do tipo estudo de caso possui uma abordagem feminista, de inspiração materialista histórico-dialética, e teve como objetivo geral *analisar e dar visibilidade às relações de gênero, à construção das identidades das/os sindicalizadas/os do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (Sintese), destacando avanços na democratização das relações sociais*. Para a coleta dos dados a autora utilizou questionários,

entrevistas semiestruturadas e a observação direta. Os dados encontrados foram analisados a partir da Análise de Conteúdo de Bardin. Esse estudo traz em seu bojo dados preliminares referentes a um mapeamento dos sindicatos da educação por região no Brasil e por sexo dos/as dirigentes e presidentes/as. Dados importantes para refletir sobre a presença das mulheres nos sindicatos da educação no Brasil, além de ressaltar questões sobre o que facilita e dificulta a participação da mulher no espaço sindical e como as identidades são construídas nesse espaço. A pesquisa de Dantas (2017) analisou um sindicato da região Nordeste, procurando analisar a participação das mulheres, as relações de gênero e a incorporação da temática de gênero na entidade. Já a presente pesquisa analisou as trajetórias e experiências de mulheres presidentas de cinco sindicatos da educação da região norte do Brasil, uma região que apresenta uma especificidade a partir de 2017, quando as mulheres passaram a ocupar a maioria das presidências de sindicatos da educação. Fato interessante, já que antes a maioria dos cargos de presidentes dessa região foi ocupada durante muito tempo por homens. Esse fato nos fez querer entender os fatores que levaram a esse crescimento do número de mulheres em cargos de poder e visibilidade.

A dissertação apresentada por Glaucia Maria dos Reis Silva ao Programa de pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, em agosto de 2017, *Feminismo e classismo: memórias, relações e disputa no Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação do Estado de Minas Gerais*, trata de um estudo qualitativo, do tipo documental, de cunho histórico, que apresenta uma abordagem teórica feminista materialista, a partir da análise documental das fontes produzidos pelo Sind-UTE/MG (teses congressuais, cartas, relatórios, cartilhas e jornais) e de entrevistas realizadas com dirigentes, que teve como objetivo compreender como o Sindicato tem abordado a temática específica para as mulheres em suas propostas e ações apresentadas à categoria. A pesquisa mostra que a militância das mulheres no movimento sindical é dificultada por uma série de fatores que vão desde o enfrentamento cotidiano do machismo à dupla jornada, pois há uma cobrança familiar pelos cuidados domésticos, e a invisibilidade das ações. Além disso, a pesquisa aponta que (Silva, 2017).

a Sind-UTE/MG é filiado à Central Única dos Trabalhadores, e esta não apresenta políticas classistas voltadas para a mulher trabalhadora. Sua inserção no movimento feminista ocorre através do apoio na construção da Marcha Mundial de Mulheres que não traz o recorte de classe em sua atuação, conforme apresentado anteriormente. Por fim, a partir das propostas e ações apresentadas no Congresso no decorrer dos anos, encontramos um sindicato em débito com a proposta classista. As entrevistadas afirmam que a dificuldade do Sind-UTE/MG em propor ações está na incompreensão da importância da luta feminista (Silva, 2017, p. 100).

A tese de Doutorado *Sindicalismo e educação no estado do Pará: as repercussões da luta sindical sobre o trabalho docente*, defendida em 2017 no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará por Silvia Letícia D'Oliveira da Luz, é citada neste trabalho porque traz dados importantes sobre um dos sindicatos que será estudado ao longo da presente pesquisa. Além disso, apresenta contribuição teórico-metodológica e empírica relevante para o campo de estudos sobre o sindicalismo docente, campo ainda pouco estudado, dada a importância e o caráter das lutas das organizações. O estudo em questão traz dados sobre o que pensam os trabalhadores em educação filiados ou não sobre a atuação do sindicato docente em relação à valorização do trabalho docente. Além de identificar a crise de identidade política pela qual passou o sindicato na vigência dos governos do Partido dos trabalhadores.

A leitura do título da tese nos leva a crer que o texto abordará as ações de luta do sindicato docente no Pará que repercutem diretamente sobre o trabalho docente desenvolvido nas salas de aulas. Entretanto, a leitura do resumo mostra que a temática a ser trabalhada na tese está relacionada ao processo de valorização do trabalho docente relativo aos direitos trabalhistas. Apesar da pesquisa estar inserida no campo do sindicalismo docente, ela não traz nenhum conceito sobre sindicalismo docente, este termo aparece raras vezes. A autora opta por dissertar sobre o sindicalismo de forma geral, conceituando e trazendo autores que a embasam. A autora informa no texto que irá trabalhar sobre o que pensam os trabalhadores em educação, filiados ou não, sobre a atuação do sindicato docente em relação à valorização do trabalho docente. Além de identificar que a relação dos líderes sindicais com os governos do Partido dos Trabalhadores gerou crise de identidade política.

Não há na introdução da tese ou nas outras sessões vestígios da existência de um estado da arte situando o objeto frente as demais pesquisas existentes. Isso se apresenta como um problema, já que ao escolher o tema de pesquisa o primeiro passo que o pesquisador deve tomar é “conhecer o que a ciência atual sabe sobre o assunto, para não cair no erro de apresentar como novo o que já é conhecido há tempos, de demonstrar o óbvio ou de preocupar-se em demasia com detalhes sem grande importância, desnecessários ao estudo” (Marconi; Lakatos, 2011, p. 264). Ao fazer o estado da arte o pesquisador observará a relevância do assunto, as áreas controversas ou obscuras, a natureza e a extensão da contribuição da temática para a sociedade.

Quanto ao percurso metodológico, a autora informa que a pesquisa se iniciou com a exploração sobre o significado das categorias apontadas preliminarmente por ela: Estado; trabalho docente; sindicalismo; sindicalismo docente, por meio de um *levantamento bibliográfico da literatura* que cerca tais categorias. Além disso, segundo ela, foi feito um

levantamento documental minucioso a partir dos Cadernos de formação e de resoluções congressuais do Sintepp, jornais, boletins, e todo o material escrito do Sintepp e da CNTE que ajudem a identificar as ações do Sindicato e sua organização interna e concepção política de organização, como o seu Estatuto e, por fim, a realização de entrevistas individuais e semiestruturadas gravadas e depois transcritas. Quanto à análise dos dados a autora não diz diretamente, mas a partir do seu texto inferimos que foi realizada a técnica de análise de conteúdo. Contudo, não há descrição do processo ou sequer fundamentação teórica.

A dissertação de mestrado apresentada por Carmen Beatriz Lübke Ücker ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas – UFPEL em 2017: *A participação feminina no Sindicato de Trabalhadoras/es em Educação: uma análise acerca do 24º núcleo do CPERS/SINDICATO*, teve como objetivo analisar como se constituem em sindicalistas as mulheres, trabalhadoras em educação, que atuam como representantes de escola no 24º núcleo do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul – CPERS/SINDICATO, com sede no município de Pelotas. O estudo de cunho qualitativo, feminista materialista se propôs a fazer uma reflexão sobre o caminho percorrido por essas profissionais dentro da instituição sindical, procurando analisar o papel que exercem como representantes de escola, compreender as relações que elas estabelecem no decorrer de suas vidas enquanto militantes sindicais, assim como discutir os demarcadores de gênero que atravessam essa caminhada. Para isso foram realizadas entrevistas semiestruturadas que posteriormente foram submetidas à análise de conteúdo. A análise dos dados evidenciou que os/as trabalhadores/as em educação estão passando, de forma cada vez mais acirrada e diferenciada por sexo, por um processo de proletarização que resulta da intensificação e precarização do trabalho, empobrecimento e adoecimento da categoria. Para as mulheres pesa ainda o trabalho doméstico e o cuidado com as/os filhas/os. No entanto, no exercício como representantes de escola, o sindicato é visto por essas mulheres como um lugar de formação, crescimento pessoal e profissional, mas também espaço de disputa e construção coletiva.

A dissertação *Condições de Acesso e Permanência das Mulheres no Movimento Sindical*, defendida em 2018 no mestrado de Sociologia da Universidade Federal de Sergipe, também não foi realizada em um sindicato docente. O estudo foi realizado com duas instituições que representam os trabalhadores técnicos administrativos do ensino superior: a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil - FASUBRA Sindical; e o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Sergipe – SINTUFS. O que chama a atenção nesse estudo é que ele foi norteado a partir da sociologia da militância e da abordagem

de gênero. Nesse estudo, a pesquisadora analisou a composição da direção nacional e das direções/coordenações dos sindicatos filiados, levando em consideração os percentuais e os lugares ocupados por homens e mulheres e as condições de acesso e permanência das mulheres com o enfoque nos aspectos relacionais em torno do engajamento das militantes.

A tese de doutorado em Educação, defendida na Universidade Federal de Minas Gerais, em 2019, *Generaciones de Profesoras Sindicalistas Argentinas: fragmentos de historia (1984-2016)*, foi realizada pela pesquisadora argentina Zulma Viviana Lenarduzzi. Esse estudo de cunho qualitativo do tipo biográfico abordou as experiências de três gerações de mulheres docentes sindicalistas no contexto argentino de 1984 a 2019. A autora utilizou entrevistas narrativas procurando evidenciar as trajetórias de vida das mulheres sindicalistas com recorte geracional, de gênero, de classe e de raça. A pesquisa revelou que certas dimensões da experiência estão presentes nas três gerações, especialmente em relação aos aspectos sindicais, trabalhistas e familiares embora apresentem características próprias. Já outras são mais específicas de cada geração, tais como as que se referem ao companheirismo, aos estudos e ao tempo. Para a autora, essas experiências são construídas tendo por base as questões existenciais enfrentadas pelas mulheres sindicalistas, dentre as quais ela definiu como sendo as mais relevantes de acordo com a pesquisa: a configuração, a dinâmica e os sentidos históricos dos sindicatos de trabalhadoras/es e as conquistas trabalhistas das docentes; a articulação entre a esfera pública e privada no que tange às relações de gênero e às mulheres; e a presença e atuação das mulheres no universo sindical masculino.

A pesquisa apresentou ainda, em um dos seus capítulos, um estado da arte sobre o sindicalismo docente na Argentina e na América Latina e isso nos situa como andam os estudos nessa região. Ademais, trouxe um panorama da divisão sexual do poder nos sindicatos argentinos, mostrando que os homens são maioria nas presidências desses sindicatos. A pesquisa abordou a participação da mulher no sindicato e as relações de gênero. A autora evidencia que os sindicatos da educação têm sido pouco estudados na Argentina e na América Latina e que os poucos trabalhos que existem raramente abordam questões teóricas sobre a História das Mulheres e dos Estudos de Gênero. Portanto, é predominante os estudos com recorte de classe como categoria analítica, assim como no Brasil.

Das pesquisas encontradas e selecionadas no *portal de Teses e Dissertações da Capes*, *da plataforma BDTD e Google scholar*, a maioria apresenta uma abordagem qualitativa do tipo estudo de caso, conforme dados apresentados no quadro 02. Com relação à obtenção dos dados de pesquisa, 03 trabalhos utilizaram apenas uma técnica de coleta de dados e 05 trabalhos combinaram técnicas de pesquisa. Quanto ao tratamento dos dados 02 pesquisas utilizaram a

análise do discurso, 03 fizeram análise de conteúdo, 01 fez análise documental e de conteúdo, 01 fez análise documental e 01 afirmou ter feito análise narrativa.

Quadro 2 - Distribuição dos procedimentos metodológicos mais utilizados nas pesquisas

Pesquisa	Tipo de pesquisa	Abordagem	Técnicas de pesquisa	Análise dos dados
Sindicalismo Docente e Modos de Subjetivação na Contemporaneidade	Estudo de caso	Qualitativa	Observações diretas; Questionários; Entrevistas diretas	Análise do discurso Foucaultiana
Gênero e sindicalismo docente: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação	Bibliográfica	Qualitativa	Levantamento bibliográfico de teses e dissertações	Análise documental e de conteúdo
Lentes de gênero sobre o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (SINTESE)	Estudo de caso	Qualitativa	Observação direta; Questionários; Entrevistas semiestruturadas	Análise de conteúdo
Feminismo e classismo: memórias, relações e disputa no Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação do Estado de Minas Gerais	Documental	Qualitativa	Levantamento de documentos produzidos pelo sindicato	Análise de documentos
Sindicalismo e educação no estado do Pará: as repercussões da luta sindical sobre o trabalho docente	Estudo de caso	Quali-quanti	Levantamento de documentos e entrevistas semiestruturadas	Análise de conteúdo
A participação feminina no Sindicato de Trabalhadoras/es em Educação: uma análise acerca do 24º núcleo do CPERS/SINDICATO.	Estudo de caso	Qualitativa	Entrevistas semiestruturadas	Análise de conteúdo
Condições de acesso e permanência das mulheres no movimento sindical	Estudo de caso	Qualitativa	Levantamento de documentos; Questionários; Observação participante; Entrevistas biográficas.	Análise do discurso
Generaciones de Profesoras Sindicalistas Argentinas: fragmentos de historia (1984-2016)	Estudo de caso	Qualitativa	Entrevistas narrativas	Análise narrativa

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base nas pesquisas encontradas no portal de Teses e Dissertações da Capes, da plataforma BDTD e Google Scholar.

Em suma, foram encontradas poucas pesquisas na base de dados do Portal de Teses e Dissertações da CAPES, no BDTD, e no Google scholar que tratam sobre *sindicalismo docente e as relações de gênero e poder na educação básica*. Entretanto, nenhuma pesquisa encontrada

se propõe a investigar a trajetória de mulheres sindicalistas docentes que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas instituições que representam os/as trabalhadores/as da educação básica, destacando as relações de gênero e poder e a construção de identidades. Das pesquisas encontradas, 05 abordam a questão da participação da mulher no sindicato e suas dificuldades de acesso e permanência. Contudo, a única que traz contribuições sobre a predominância masculina nas presidências dos sindicatos da educação é a pesquisa *Generaciones de Profesoras Sindicalistas Argentinas: fragmentos de historia (1984-2016)*. Apesar de não ser o objetivo geral da pesquisadora, essa pesquisa traz informações sobre a sub-representação das mulheres em cargos de poder sindical na Argentina.

4.2 PESQUISAS REALIZADAS NO PORTAL DE PERIÓDICOS DA CAPES

A pesquisa realizada nos Portal de Periódicos da CAPES aconteceu em dois momentos: na Plataforma Sucupira e depois no Acesso remoto CAFe²⁷. No primeiro momento foram selecionados os periódicos na Plataforma Sucupira a partir do *qualis* da revista. Depois, a partir dos *sites* das revistas escolhidas, foram digitadas as Palavras-chave, uma por vez: *Gênero, participação das mulheres, Relações de Gênero e poder, Sindicato docente, Sindicato de professores, mulheres e sindicatos da educação*. A pesquisa encontrou apenas 02 trabalhos publicados por pesquisadores brasileiros que tratam do tema sindicalismo docente e as relações de gênero e poder nos últimos cinco anos.

O artigo *Gênero e representação política: um estudo sobre a representação sindical de trabalhadoras/es em educação* foi publicado em 2017 na revista *Inter-Ação* por Ferreira e *et al.* Estes/as autores/as fazem parte do Grupo de Pesquisas Processo de Trabalho Docente da Faculdade de Educação Universidade Federal de Pelotas no Rio Grande do Sul, um grupo de pesquisadores que têm tradição na pesquisa sobre sindicatos da educação e as relações de gênero e poder. Esse texto teve como objetivo verificar a proporcionalidade entre homens e mulheres ocupantes de cargos diretivos em sindicatos filiados à CNTE. A pesquisa apresentou dados estatísticos sobre a participação de homens e mulheres nas direções executivas de

²⁷ De acordo com o Portal da Capes, a Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) é um serviço de responsabilidade da Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP) que permite o acesso remoto ao acervo do Portal de Periódicos. Por meio desse recurso, o/a usuário/a pode acessar os conteúdos assinados pela CAPES de qualquer lugar e a qualquer hora, basta estar conectado à *internet*. Hoje, mais de duzentas universidades e institutos de pesquisa brasileiros compõem a comunidade federada. Para ter acesso a esse serviço o/a pesquisador/a precisa estar vinculado a uma dessas instituições.

sindicatos da educação filiados a CNTE, além de evidenciar que as mulheres têm dificuldades de ascender a cargos de presidentas.

Os/as autores/as do artigo apontam que a sub-representação da mulher nos sindicatos nos cargos de maior poder se reproduz por conta das assimetrias de poder entre homens e mulheres construídas historicamente. Segundo eles/as, essas construções históricas são responsáveis pela situação de subordinação das mulheres, ao mesmo tempo que criaram a divisão sexual do trabalho que estabelece espaços de atuação não políticos para as mulheres e espaços políticos para os homens.

Os/as pesquisadores/as defendem a tese de “a separação esfera pública/privada, demarcadora de identidades e de representações de gênero, também opera sobre as disputas e o cotidiano das organizações sindicais, limitando a participação paritária das mulheres” (Ferreira *et al.*, 2017, p. 692). Como eles/as acredito que essa questão é central, entretanto acreditamos que acrescido a isso deve-se investigar também o papel das forças das alianças políticas internas dentro dos sindicatos, procurando observar se o que prevalece são os projetos pessoais ou os de grupo. Além disso, seria interessante observar se as discussões de gênero e de raça aparecem no momento dessas disputas internas e se as mulheres que conseguem quebrar o teto de vidro dos sindicatos incorporam a abordagem de gênero, promovem espaços de discussões e de lutas que contribuam para alterar/superar a cultura patriarcal ainda presente em nossa sociedade e por extensão nos sindicatos.

O artigo encontrado tem como título *A abordagem das desigualdades de gênero e diversidade sexual em sindicatos de trabalhadoras/es em educação: o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE)*, publicado em 2018 na Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e escrito pelos/as pesquisadores/as Ferreira *et al.*, ligados/as ao Grupo de Pesquisas Processo de Trabalho Docente da Faculdade de Educação Universidade Federal de Pelotas no Rio Grande do Sul - Brasil. Essa pesquisa teve como objetivo examinar atribuições e competências das secretarias voltadas ao gênero e à diversidade sexual em 25 sindicatos filiados à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE/Brasil), identificando se suas/seus dirigentes são do sexo feminino ou do sexo masculino.

A pesquisa apontou que há uma tendência a feminização nas coordenações das diretorias dos sindicatos voltadas ao gênero e à diversidade sexual. Fato verificado também por Dantas (2017), segundo ela no Brasil os cargos ocupados nas diretorias dos sindicatos e das confederações

possuem, na maioria das vezes, um sexo específico. Por exemplo, os departamentos ligados às questões de gênero, políticas sociais e étnico-raciais estão associados à presença feminina, já os departamentos jurídicos, financeiros e intersindicais estão mais associados à presença masculina. Isso demonstra o quanto essas entidades reproduzem as construções sociais que tendem a demarcar o lugar da mulher e do homem na sociedade sempre baseadas em atributos de gênero (Dantas, 2017, p. 86).

Além disso, a pesquisa de Ferreira *et al.* (2018) verificou o quanto os sindicatos reproduzem as desigualdades sociais. Segundo eles/as, somente em 80,0% dos sindicatos pesquisados havia diretorias voltadas ao gênero e à diversidade sexual, sem contar que nas que havia, a grande maioria estava voltada a temas relativos ao gênero/mulher em detrimento dos temas relativos à diversidade sexual. Além disso, para os/as pesquisadores/as isso indica que estes temas estão sendo debatidos de forma inicial, além de revelar o desinteresse, por parte das instituições, em debater as diferenças em termos de orientação sexual e identidade de gênero.

Quadro 3 - Distribuição das pesquisas encontradas sobre sindicatos da educação na plataforma Sucupira e nos sites dos periódicos selecionados

Qualis	Área de avaliação	Evento de classificação	ISSN	Revista	Artigo
A1	Educação	Quadriênio 2013-2016	1806-9584	Estudos Feministas	Nenhum artigo encontrado
A1	Educação	Quadriênio 2013-2016	1413-2478	Revista Brasileira de Educação	Nenhum artigo encontrado
A1	Educação	Quadriênio 2013-2016	0011-5228	Dados	Nenhum artigo encontrado
A3	Educação	Qualis/CAPES 2017-2018	1981-8416	Inter-Ação Revista da Faculdade de Educação da UFG	01
B1	Educação	Quadriênio 2013-2016	2238-4391; 1982-131X	Retratos da Escola	Nenhum artigo encontrado
B1	Educação	Quadriênio 2013-2016	2338-037X; 1516-9337	Revista Tempos e Espaços	Nenhum artigo encontrado
B2	Educação	Quadriênio 2013-2016	0034-7183	Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos RBEP-INEP	01

Fonte: Elaborado pela autora com base nos sites das revistas escolhidas na plataforma Sucupira da Capes.

Com o objetivo de conhecer o estado da arte referente ao nosso objeto de estudo em outros países, no segundo momento da pesquisa decidimos acessar o *Portal de Periódicos da Capes* e a partir dele nos conectamos ao acesso remoto do *CAFe*. Com o *login* de usuário e a senha institucional fornecida pela UFS logamos na plataforma e passamos a nos conectar com o conteúdo assinado do Portal de Periódicos e isso nos possibilitou ter acesso a trabalhos do

mundo inteiro. Depois para localizar os trabalhos digitamos as palavras-chave já mencionadas, fizemos uma lista dos trabalhos encontrados, lemos os resumos e escolhemos os trabalhos que faríamos *download* e posteriormente a leitura. Nossa busca resultou em 07 trabalhos: 06 artigos e 01 tese de doutorado, conforme quadro 4:

Quadro 4 - Distribuição das pesquisas internacionais localizadas no Portal de Periódicos da Capes sobre sindicatos

Continua

Ano de publicação	DOI	Revista	Trabalho	Autor/a
2002	10.1108/01425450210420901	Employee Relations	Gender and diversity: reformulating union democracy Gênero e diversidade: reformulando a democracia sindical	Fiona Colgan e Sue Ledwith
2008	----	----	The Experiences of Women Leaders in the South African Democratic Teachers' Union (SADTU) As Experiências das Mulheres Líderes no Sindicato dos Professores Democráticos da África do Sul (SADTU)	Shermain Mannah
2012	10.1177 / 1024258912439145	Transfer: European Review of Labour and Research	Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion Política de gênero nos sindicatos: A representação da mulher entre exclusão e inclusão	Sue Ledwith
2012	10.1108/01437731211280802	Leadership & Organization Development Journal	Women's union leadership in Barbados: exploring the local within the global Liderança sindical feminina em Barbados: explorando o local dentro do global	Gill Kirton e Geraldine Healy
2014	10.1111/bjir.12052	British Journal of Industrial Relations	Progress towards gender democracy in uk unions 1987–2012 Progresso em direção à democracia de gênero nos sindicatos do Reino Unido de 1987 A 2012	Gill Kirton
2017	10.1080 / 10301763.2017.1406175	Labor & Industry: um jornal das relações sociais e econômicas do trabalho	From 'a woman's place is in her union' to 'strong unions need women': changing gender discourses, policies and realities in the union movement De 'o lugar de uma mulher é em seu sindicato' a 'sindicatos fortes precisam de mulheres': mudando os discursos, políticas e realidades de gênero no movimento sindical	Gill Kirton

2020	10.1177/0 143831X 20958481	Economic and Industrial Democracy	Women's participation in teacher unions: Implications of a "triple burden" for union gender equality strategies Participação das mulheres em sindicatos de professores: Implicações de um "triplo fardo" para estratégias sindicais de igualdade de gênero	Mihajla Gavin; Susan McGrath-Champ; Meghan Stace; Rachel Wilson
------	----------------------------------	---	---	--

Fonte: Elaborado pela autora com base nos artigos encontrados na plataforma de periódicos da Capes via acesso remoto CAFe.

O artigo *Gender and diversity: reformulating union democracy* escrito por Fiona Colgan e Sue Ledwith, e publicado em 2002 pela revista *Employee Relations*, é fruto de uma pesquisa que foi realizada em dois sindicatos do Reino Unido: o sindicato da mídia impressa - o GPMU, em que as mulheres representavam apenas 17% no quadro de associados e seu papel na hierarquia sindical tendia a refletir sua posição subordinada semiqualficada no trabalho; e o grande sindicato do serviço público – o UNISON, onde as mulheres representavam 72% dos membros.

A pesquisa examina as abordagens tradicionais da democracia sindical e até que ponto os sindicatos as reconceituaram em resposta às mudanças radicais no quadro de membros provocadas pela reestruturação da força de trabalho. O artigo discute as estratégias desenvolvidas pelos sindicais para melhorar a representação de mulheres e outros grupos marginalizados (negros, grupos étnicos, gays, lésbicas, deficientes físicos, aposentados e entre outros), e pergunta se tal mudança representacional é suficiente para atender aos interesses desses grupos sindicais. A nova agenda sindical de renovação e organização sindical implica o renascimento de uma forma participativa de democracia sindical, considerando como o uso crescente da auto-organização para diversos agrupamentos sindicais pode contribuir para isso, e os resultados quando a auto-organização faz exigências sobre *mainstream*, sindicalismo.

Os resultados da pesquisa apontam que as modificações numéricas feitas pelos sindicatos em suas estruturas representativas para “permitir a entrada de mulheres e outros grupos minoritários” são necessárias, mas não suficientes, e que as formas de democracia participativa são necessárias para oferecer caminhos criativos para avançar. A pesquisa aponta o poder de inovação dos grupos auto-organizados das minorias nos sindicatos do Reino Unido. Esses grupos estão perturbando antigas suposições, desafiando e remodelando sistemas de poder estabelecidos, requerendo que os sindicatos repensem as estruturas e as culturas sindicais além de reivindicarem que suas pautas, interesses e preocupações sejam representados dentro do sindicato e nas mesas de negociações.

As pesquisadoras chamam a atenção para a resistência por parte de alguns participantes dos sindicatos a esses grupos auto-organizados. Contudo, para as pesquisadoras as formas de auto-organização se tornarão mais e não menos significativas na busca por novas democracias sindicais.

A tese de doutorado em educação, *The Experiences of Women Leaders in the South African Democratic Teachers Union (SADTU)*, defendida por Shermain Mannah, em 2008, na Faculdade de Educação da Universidade de KwaZulu-Natal, em Durban, na África do Sul, teve como objetivo compreender e explicar, a partir das experiências vividas no sindicato, como as mulheres líderes sindicais docentes experimentam a igualdade de gênero no *Sindicatos de Professores Democráticos da África do Sul (SADTU)* e como o sindicato através de sua burocracia organizacional, cultural e política molda suas experiências.

Os resultados da pesquisa apontam que fatores como a classe dos professores/as,²⁸ o patriarcado, a aceitação da divisão sexual do trabalho, os estereótipos, os papéis rígidos de gênero ou os preconceitos e as raízes estruturais e ideológicas do *apartheid*, que ainda existem na África do Sul *pós-apartheid*, contribuem tanto para as desigualdades de gênero no sindicato como para desencadear o desenvolvimento da consciência de gênero e do avanço do ativismo político das mulheres.

Os achados apresentados pela autora indicam também que a igualdade de oportunidades propiciada pelo sistema de cotas para as mulheres líderes do sindicato não se traduz em igualdade de resultados, porque a igualdade de oportunidades por si só é insuficiente na promoção da igualdade de gênero, mas que a igualdade de resultados dessas oportunidades para homens e mulheres é essencial para alcançar a igualdade de gênero e a equidade.

O artigo chama a atenção sobre as estratégias utilizadas pelos homens para manter suas posições de poder e decisão no sindicato. As estratégias tratam da construção de discursos que visam minar a autoestima das mulheres, atentar contra sua moralidade através da criação de calúnias, descredibilizar sua competência em conduzir as atividades sindicais. Sem contar os casos de ameaças, violência sexual, física, psicológica e simbólica contra as companheiras de sindicato. A autora traz experiências de mulheres sindicalistas docentes vítimas de assédio sexual, moral, estupros e agressões físicas realizadas em atividades sindicais ou dentro do próprio sindicato. Esses dados relativos às violências sofridas pelas mulheres sindicalistas na

²⁸ A autora argumenta que por a maioria dos professores/as do SADTU serem da classe média baixa eles mantêm visões convencionais sobre a posição das mulheres na sociedade.

África do Sul no espaço sindical sinalizam para a possibilidade de investigar se, e como, tais violências acontecem hoje em algum sindicato da educação no Brasil.

No entanto, a autora não vê as mulheres na instituição como vítimas inocentes. Para ela, as mulheres foram cúmplices de sua própria opressão ao cumprirem estrategicamente normas institucionais, associarem-se aos homens e aceitarem que o poder no sindicato fosse reservado para os homens negros, por causa do recorte de raça que invisibilizava o de gênero por conta das raízes estruturais do apartheid. No entanto, a partir do aumento da consciência de gênero, as mulheres passaram a uma crescente resistência à opressão de gênero no sindicato e seu nível de consciência individual se moveu em direção à vontade de transformação para uma consciência coletiva compartilhada.

A maioria das pesquisas realizadas sobre sindicatos com recorte de gênero tratam, em sua maioria, sobre as desigualdades entre os sexos nos sindicatos e a sub-representação das mulheres. Essas pesquisas expõem as barreiras enfrentadas pelas mulheres nos sindicatos, mas não expõem ou têm o objetivo de investigar casos de assédio moral ou sexual praticados contra elas, por exemplo, nessas instituições. O tema parece um tabu, mas infelizmente existe e precisa ser problematizado. Pesquisas neste sentido precisam ser realizadas no Brasil, a fim de investigar melhor esse problema, porque além de afastar as mulheres da luta sindical podem causar adoecimento psíquico e levar a traumas que as paralisem em atividades em geral, não só no sindicato. Na minha trajetória, enquanto dirigente de um sindicato, já vi pessoas passarem por assédio moral, bem como já sofri na pele. Isso me trouxe sequelas psicológicas que tiveram que ser tratadas com ajuda de profissionais da área.

O artigo, *Gender politics in trade unions: The representation of women between exclusion and inclusion*, publicado por Sue Ledwith em 2012, é importante para refletirmos sobre a participação das mulheres nos sindicatos espalhados pelo mundo e o desafio dessas instituições em deixar para traz as culturas masculinas excludentes e promoverem uma cultura sindical mais equânime, que tenha como objetivo incluir as mulheres tanto em cargos decisórios nessas instituições, como na inclusão de suas pautas e de outras minorias que também têm requerido espaços nessas entidades. Apesar de não ser seu objetivo, a pesquisa traz à tona a questão da exploração dos/as trabalhadores/as imigrantes e das minorias étnicas, assunto atual no mundo cada vez mais globalizado.

O artigo de Ledwith (2012) tem como objetivo explorar as barreiras culturais, os retrocessos e suas relações com as demandas das mulheres por inclusão, transformação e mudança. A autora problematiza a persistência da exclusão das mulheres do poder organizacional e da liderança nos sindicatos, apesar de sua proporção crescente na força de

trabalho e na filiação sindical. Ela reconhece que pressionados por grupos minoritários, algumas entidades sindicais se esforçam para mudar as estruturas sindicais em busca de maior equidade de gênero, mas as mulheres continuam sub-representadas em cargos de direção, já que ao contrário dos homens, não são vistas como líderes. Essa conclusão demonstra o quanto as culturas de masculinidades excludentes ainda estão fortemente enraizadas nos sindicatos tradicionais e que a equidade de gênero, em cargos de decisão e poder nos sindicatos, continua sendo um desafio para o sindicalismo.

Apesar das permanências, a autora evidencia mudanças positivas de atitudes entre trabalhadores e sindicalistas mais jovens de diferentes grupos culturais e étnicos, trabalhadores migrantes, tanto homens quanto mulheres, conforme suas experiências de trabalho cada vez mais precário. Além disso, ela ressalta que a solidariedade das mulheres em face da resistência sexista masculina tem sido significativa para encorajá-las a assumir papéis e progredir dentro dos sindicatos. Isso nos mostra que muito ainda precisa ser feito no sentido de mudar a cultura sindical.

O artigo *Women's union leadership in Barbados: exploring the local within the global* é fruto de um estudo qualitativo realizado por Gill Kirton e Geraldine Healy e publicado em 2012 pela revista *Leadership & Organization Development Journal*. O estudo teve como objetivo explorar a sub-representação das mulheres na liderança dos sindicatos em Barbados, uma pequena ilha do Caribe. As pesquisadoras queriam saber se em Barbados havia a presença de barreiras específicas enfrentadas pelas mulheres nos sindicatos ou se as barreiras enfrentadas pelas mulheres barbadianas eram semelhantes, ou as mesmas enfrentadas por outras mulheres sindicalistas dos países desenvolvidos. As pesquisadoras realizaram entrevistas em 2007-2008 com 17 mulheres líderes de dois sindicatos gerais dominantes em Barbados, de dois sindicatos menores dominados por mulheres e uma federação sindical internacional. Os resultados da pesquisa mostraram que ter mulheres em posições de liderança nos sindicatos tem alto valor simbólico, político e internacional, contudo, não tem indicado transformação profunda nas relações de gênero na cultura ou agendas sindicais.

A pesquisa apontou também que muitas das barreiras que as sindicalistas enfrentam nos países desenvolvidos também são encontrados em Barbados. No entanto, o artigo mostra que o contexto local de Barbados produz uma versão específica de opressão nas relações de gênero que impactam as mulheres e sua capacidade de acessar a liderança nos sindicatos.

As autoras defendem a tese de que o global sempre tem um significado local. A pesquisa procurou investigar como as diferenças nas relações industriais e contextos de gênero resultam em versões localmente específicas de relações opressivas de gênero que impactam na união

mulheres e sua capacidade de acesso à liderança. Elas apontaram três fatores contextuais inter-relacionados: O primeiro seria os tradicionais “acordos de cavalheiros”, muitas vezes celebrados entre velhos amigos da escola, ou entre homens com laços familiares/sociais. Nesses acordos os homens protegem uns aos outros e excluem as mulheres. O segundo fator diz respeito à relutância das mulheres em desafiar a oligarquia masculina com receio de sofrer sérias consequências. O terceiro aponta que o acesso das mulheres à educação superior, à gestão e às profissões permitiram a conscientização, por parte das mulheres, das situações de dominação masculina em que vivem.

Em Barbados, as mulheres sindicalizadas estão altamente conscientes e isso as levou a criar estratégias para abordar a sub-representação das mulheres nos sindicatos. Uma dessas estratégias foi a organização das mulheres, em separado, por meio de comitês de gênero ou departamentos de mulheres nos sindicatos, como tem acontecido no Brasil. Todavia, essa estratégia sofreu hostilidade local por partes de algumas pessoas que argumentaram que no contexto da globalização os interesses de mulheres e homens já convergiram. Além disso, os comitês das mulheres foram considerados controversos e significa perigo real de marginalização às questões e às pessoas envolvidas neles, reforçando assim as desigualdades e discriminação. As autoras afirmaram que essa visão foi ecoada por alguns entrevistados que sentiram que a existência de comitês de mulheres poderia alienar mulheres mais jovens, bem como homens que ambos tendiam a vê-los como feministas e, portanto, antimasculino.

Outra conclusão interessante desse estudo é que, no Caribe, família e trabalho são ditos para definir feminilidade e as mulheres são muitas vezes chefes de famílias, condição que, em certa medida, permite a participação das mulheres na vida pública, inclusive no sindicato. Outro elemento que influencia a vida das mulheres no Caribe é a religião. O estudo apontou que a devoção das mulheres barbadianas à igreja e à priorização nas atividades da igreja, às vezes podem significar que há pouco tempo para o ativismo sindical. Em outros casos, mulheres líderes sindicais combinam fé e compromisso sindical.

Por fim, as autoras concluem dizendo que estudo indicou a importância da compreensão das interconexões entre o contexto global e o contexto local e a necessidade de repensar e desenvolver uma compreensão da união internacional das mulheres.

O artigo *Progress towards gender democracy in uk unions 1987–2012*, publicado por Gill Kirton em 2014, faz um mapeamento das mudanças na participação e representação das mulheres nas estruturas sindicais no Reino Unido e na adoção de estratégias de igualdade de gênero implementadas pelos sindicatos entre os anos de 1987 a 2012. A autora aponta três períodos referentes ao aumento da representação das mulheres nos sindicatos: O primeiro de

1987 a 1992, representou um progresso limitado e muito espaço para melhorias, pois houve um pequeno crescimento na filiação das mulheres nos sindicatos, entretanto elas continuavam sub-representadas em todas as diretorias sindicais de todos os sindicatos no Reino Unido. No segundo período, de 1994-2000, continuou crescendo o número de mulheres filiadas a sindicatos e houve um pequeno progresso no número de mulheres ocupando cargos nas diretorias sindicais. No entanto, nenhum dos grandes sindicatos tinha uma secretária-geral feminina e a participação geral das mulheres nas três estruturas principais estava bem abaixo da proporcionalidade. No terceiro período, de 2004 a 2012, houve crescimento da participação das mulheres na filiação sindical para 48% e crescimento no número de mulheres presentes em estruturas-chave dos sindicatos. Dos quatro maiores sindicatos, todos ligados à educação e dominados por mulheres, o número de participantes era mais equilibrado quanto ao gênero.

Contudo, em 2012, os três maiores sindicatos da educação dominados por mulheres (*ATL*, *NASUWT*, *NUT*), todos com secretárias-gerais do sexo feminino, continuam a ter uma sub-representação significativa de mulheres nas estruturas. Portanto, embora uma mulher tenha chegado ao topo nesses três sindicatos, as mulheres coletivamente permanecem sub-representadas nas estruturas de poder. A autora levanta a hipótese que a justificativa para isso talvez esteja ligada às responsabilidades referentes ao cuidar e aos padrões de emprego com base no gênero (por exemplo, trabalho em meio período) mais procuradas pelas mulheres. Também é notável que os dois sindicatos dominados por homens restantes entre os 10 primeiros (*Unite* e *CWU*) agora estão muito bem em relação à meta de proporcionalidade de gênero.

Os resultados da pesquisa revelam progresso em relação ao aumento da proporcionalidade de gênero e ao colocar as preocupações das mulheres na agenda sindical no Reino Unido. A evidência sugere fortemente que, pelo menos em parte, esse progresso pode ser atribuído à ampla gama de estratégias pela igualdade de gênero, descritas no texto, cada vez mais adotadas ao longo do período. As estratégias adotadas por alguns sindicatos no Reino Unido se referem à criação de condições para que as mulheres como um grupo sejam representadas e tenham voz. As estratégias citadas são: a criação de grupos de mulheres nos sindicatos, pois para a autora os grupos de mulheres têm um impacto positivo para que as mulheres possam acessar estruturas de poder dentro dos sindicatos; o aumento do número de secretarias gerais voltadas para o sexo feminino; a criação de comitês nacional de mulheres; promoção de eventos voltados para mulheres tais como conferências e cursos, segundo a autora, a oferta de cursos voltados para mulheres com o intuito de formar para posições de liderança e para refletir sobre sua condição; reserva de assentos para as mulheres nas estruturas dos

sindicatos; mudanças no processo democrático criando espaços reservados para grupos minoritários.

No entanto, apesar do progresso em alguns sindicatos, a autora expõe lacunas persistentes e adverte que o projeto sindical de democracia de gênero não está acabado. Para Kirton (2014), embora esteja claro que os assentos reservados ajudam a aumentar a representação das mulheres nos comitês executivos, o papel que as estratégias da igualdade de gênero podem desempenhar no avanço da proporcionalidade de gênero é menos claro. Para ela, pesquisas futuras devem: explorar a composição dos membros das entidades; comparar sindicatos dominados por homens e mulheres; comparar o impacto das estratégias de igualdade integradas com as estratégias tradicionais de igualdade de gênero sobre a democracia de gênero (tanto em um sentido agregativo/representativo quanto em um deliberativo/participativo). Além de propor novas ideias e abordagens de pesquisa que possam monitorar as estratégias de igualdade, a fim de esclarecer melhor quais estratégias funcionam melhor, e em que tipo de sindicato. Isso possibilitaria compreender melhor a como dar continuidade ao projeto de democracia sindical de gênero nas entidades sindicais.

O artigo *From 'a woman's place is in her union' to 'strong unions need women': changing gender discourses, policies and realities in the union movement* publicado por Gill Kirton, em 2017, é baseado em pesquisas que a autora desenvolveu num período de 20 anos, junto a outros/as pesquisadores/as no Reino Unido, Estados Unidos, Caribe, Austrália e Europa para destacar as mudanças e a evolução dos contextos de gênero dentro do movimento sindical, considerando a paisagem contemporânea, a continuidade e a mudança no projeto inacabado de democracia de gênero do movimento sindical.

O artigo está estruturado em três partes: a primeira considera a representação das mulheres no movimento sindical no contexto histórico e contemporâneo com foco no Reino Unido, mostrando que foi a partir da pressão dos discursos de ativistas feministas que os sindicatos gradualmente se moveram em direção à inclusão nos termos das mulheres; a segunda considera como as políticas de igualdade de gênero transformaram a paisagem, incluindo a mesa principal (as estruturas de governo dos sindicatos) e as camadas da hierarquia; na conclusão a autora argumenta que, embora tenham ocorrido avanços consideráveis em direção à democracia de gênero e à inclusão das mulheres, ainda há mais trabalho a ser feito em todos os países onde há pesquisas disponíveis.

As pesquisas realizadas pela autora, ao longo de anos, levaram-na à conclusão de que há um ponto de intersecção entre todas as pesquisas. É que embora haja muitas diferenças locais nos movimentos sindicais de diferentes países, a história de gênero é semelhante: a sub-

representação das mulheres na liderança e na tomada de decisões em relação à participação na filiação e uma longa luta pela inclusão.

O artigo é muito importante porque traz dados da participação feminina nos sindicatos de outros países mostrando os avanços e as continuidades. O artigo informa que em 2016 uma pesquisa produzida pela *Confederação Europeia de Sindicatos (CES)* sobre os principais órgãos sindicais na Europa constatou que, em média, 43% dos sindicalizados são mulheres. No entanto, as mulheres representam apenas 29% dos membros dos comitês principais, 29% das pessoas nas equipes de liderança e apenas 18% dos líderes principais das confederações nacionais. A imagem global fora da Europa é semelhante: a *Confederação Sindical Internacional (ITUC)* afirmou em 2014 que embora a filiação sindical das mulheres em todo o mundo seja em média 40%, as mulheres ocupam apenas 15% dos cargos de decisão sindicais de topo. Em 2012, na Austrália, dos cinco maiores sindicatos todos eram dominados por mulheres. Uma pesquisa publicada em 2013 revelou que as mulheres eram a maioria dos membros dos sindicatos em um terço das nações em todo o mundo onde os dados estavam disponíveis.

Esses dados também mostram que diferentemente do Brasil várias instituições sindicais no reino Unido e em outros países produzem estudos para monitorar a participação das mulheres nos sindicatos, a fim de criarem estratégias e políticas de gênero. Infelizmente o Brasil não tem até o presente momento nenhuma pesquisa periódica realizada pelos sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais ou outra instituição. As pesquisas que existem são de cunho acadêmico e visam discutir a sub-representação das mulheres nas direções de sindicatos da educação, como por exemplo a dissertação de Dantas (2017), e a pesquisa realizada pelo grupo de pesquisadores da Universidade de Pelotas no Rio Grande do Sul, liderados pela pesquisadora Márcia Ondina. No entanto, é urgente que essas pesquisas sejam realizadas periodicamente pelas instituições sindicais (confederações ou federações), em parcerias com as universidades federais públicas por conta de sua abrangência nacional.

Os resultados de pesquisas apontam também a importância dos grupos de mulheres criados dentro dos sindicatos para discutir, apoiar e inserir pautas de interesses das mulheres nos sindicatos. Segundo ela, os grupos de mulheres servem para neutralizar a cultura masculina nos sindicatos. A autora e outras pesquisadoras reconhecem que os homens têm sido importantes aliados das mulheres nos sindicatos, mas o impulso da democracia de gênero nos sindicatos foi dado pelas mulheres.

A autora chama a atenção para o progresso em torno da inclusão das mulheres nos sindicatos, entretanto, afirma que além dos sindicatos da educação outros ainda estão longe de ver mulheres no topo do poder sindical. Isso não quer dizer que seja impossível, já que se

observa muitas mudanças no cenário sindical, no entanto é preciso continuar trabalhando para continuar avançando rumo à igualdade de gênero. Um exemplo disso, segundo a autora, é que tem diminuído o sexismo nos sindicatos, talvez porque as sindicalistas não fiquem mais caladas diante dele.

Outro ponto levantado pela autora é que a presença das mulheres na liderança e na tomada de decisões dos sindicatos é importante para o bem da democracia de gênero, mas não devemos ver como meta final, pois não é suficiente para alcançar uma transformação de gênero sistêmica e sustentável, nem garante um ambiente favorável às mulheres ou que as políticas que promovam igualdade de gênero serão adotadas. Em vez disso, talvez o que importe muito mais seja ter as pautas das mulheres reconhecidas e tratadas por meio de processos de representação e negociação.

O artigo *Women's participation in teacher unions: Implications of a "triple burden" for union gender equality strategies* foi escrito pela pesquisadora Mihajla Gavin *et al.* e publicado pela revista *Economic and Industrial Democracy* em 2020. O artigo apresenta um estudo de caso, realizado em 2018, referente à participação das mulheres no maior sindicato do setor público da educação do Estado de Nova Gales do Sul (NSW), Austrália – a NSW Federação de Professores (NSWTF).

A pesquisa parte da ideia de que a intensificação do trabalho docente (mudanças recentes na carga horária dos/as professores/as, incluindo volume, intensidade), proposto pela reforma educacional na Austrália, tem prejudicado a participação sindical, particularmente das mulheres. Diante disso, a pesquisa teve como objetivo entender como a tripla jornada das mulheres sindicalistas docentes (trabalho remunerado das mulheres, a participação sindical e as responsabilidades familiares/domésticas) afeta sua participação e representação em um sindicato docente dominado por mulheres.

Os resultados da pesquisa apontam que embora as demandas de “trabalho” e “vida” possam sufocar a participação sindical, são especificamente os legados culturais e históricos nos sindicatos que dificultam a participação das mulheres. Os achados oferecem novas percepções sobre questões que afetam a participação das mulheres em sindicatos dominados por mulheres, e a intersecção entre organização sindical e operação e os trabalhadores-membros que representam.

A pesquisa apontou que a participação e a representação das mulheres nos principais fóruns de decisão sindical melhoraram nas últimas décadas em virtude das estratégias implementadas pelo sindicato tais como: oferta de cuidados infantis às mulheres que participam das reuniões importantes do sindicato; criação de vagas de observadoras no Conselho, quando

não havia conselheira feminina de uma associação específica representada nesse fórum; e recentemente, a NSWTF revisou seu *Programa Anna Stewart* para encontrar formas mais eficazes de aumentar a participação das mulheres em todo o trabalho do sindicato, reconhecendo as barreiras duradouras à participação das mulheres que permanecem décadas depois. No entanto, segundo as autoras, permanece a sub-representação estatística global das mulheres mesmo em uma entidade dominada por mulheres, porque as estratégias implementadas pelos sindicatos ainda não conseguiram abalar as barreiras estruturais mais profundas que afetam a participação delas nos sindicatos. Aspectos da cultura sindical, da prática e dinâmica dos fóruns decisórios dos sindicatos foram percebidos como inibidores da participação mais plena das mulheres, somado a isso fatores externos como a carga horária de trabalho e das demandas de cuidados domésticos.

As autoras afirmam que pesquisas futuras precisam investigar melhor como a representação e a participação das mulheres moldam diretamente as estratégias sindicais e os resultados para elas. Além disso, apontam que o trabalho, os aspectos domésticos e sociais da vida das mulheres devem, portanto, ser o foco central da ação sindical para proporcioná-las maior oportunidade de representação e participação.

Todas as pesquisas apresentadas aqui têm em comum que, mesmo os sindicatos promovendo estratégias para aumentar a participação e a representação das mulheres, estas continuam sub-representadas até mesmo em sindicatos dominados por mulheres como, por exemplo, os sindicatos da educação. Isso se deve ao fato de que os motivos que levam à sub-representação são estruturas causadas pela cultura patriarcal, uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades e consiste na dominação, opressão e exploração do homem sobre a mulher que se baseiam no controle e no medo, atitudes/sentimentos que já duram milênios. Segundo Lerner (2019), o patriarcado não foi um evento com dia e horário marcado para iniciar, ele é fruto de um processo histórico de milênios. Nesse processo, as mulheres foram sendo psicologicamente moldadas por meio das relações sociais e culturais, e internalizaram a própria subordinação. Em uma cultura patriarcal, segundo Saffioti (2015), os discursos e linguagens, instituídos na literatura clássica sexista e nos cânones religiosos, são legitimados e defendidos como verdadeiros e científicos, o que se constitui numa forma profunda de reproduzir a dominação. Embora o patriarcado se refira à ordem de gênero, ele se expande por toda a sociedade, ninguém fica fora desse esquema gênero patriarcal (Saffioti, 2015).

Diante disso se faz necessário que se problematize mais sobre a cultura patriarcal e seu efeito nas relações de gênero nos sindicatos. Além disso é importante que sejam realizadas pesquisas periódicas para monitorar os avanços e retrocessos quanto à participação e

representação das mulheres nos sindicatos, além do compartilhamento de exemplos de práticas inclusivas presentes nos sindicatos que estão dando certo.

A pesquisa realizada no *Portal de Periódicos da Capes* não apresentou nenhuma pesquisa que teve como objetivo geral analisar as trajetórias de mulheres líderes sindicais da educação que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas instituições, destacando as relações de gênero e a construção de identidades. Isso nos mostra o ineditismo do nosso tema de pesquisa. Contudo, os artigos *Progress towards gender democracy in uk unions 1987–2012* e *Gênero e representação política: um estudo sobre a representação sindical de trabalhadoras/es em educação*, trouxeram-nos dados para pensar a sub-representação das mulheres nos cargos de maior poder e comando. A primeira informou-nos que no Reino Unido os três maiores sindicatos da educação dirigidos por mulheres continuam a ter uma sub-representação significativa nas estruturas, ou seja, o fato de as mulheres terem chegado ao topo do poder não refletiu para que as outras mulheres tivessem maior representação nas estruturas sindicais. Isso mostra que o fato de se colocar uma mulher no poder não deve ser só um fim, mas deve ser também um meio para superar e transformar a cultura sindical sexista e excludente. Essa superação e transformação só ocorrerá se essas mulheres que ocupam o poder tiverem consciência de que o poder deve ser pensado e exercido na perspectiva do “poder para” as mudanças e no “poder como” forma de empoderar outras mulheres. O segundo artigo nos trouxe dados da sub-representação das mulheres nas presidências dos sindicatos filiados a CNTE e foi importante para comparar com os nossos dados e refletir sobre os rumos da nossa pesquisa.

Além disso, o levantamento bibliográfico realizado no *Portal de periódicos da Capes* possibilitou-nos ampliar o conhecimento sobre as barreiras de acesso e permanência das mulheres nos sindicatos no mundo e perceber as especificidades que podem surgir a partir das experiências localizadas; instou-nos a ficar atentas, já que entrevistaremos mulheres em sindicatos da educação diferentes na região Norte e Nordeste; e nos mostrou que apesar de todos os esforços que as mulheres têm feito para quebrar as barreiras de acesso e permanências nos sindicatos muito ainda precisa ser feito, pois somos sujeitos históricos, culturais e sociais passíveis às mudanças, retrocessos e continuidades.

4.3 OUTRAS FONTES DE PESQUISA

Além das pesquisas publicadas em formato de teses/dissertações e artigos publicados em periódicos, é importante destacar os livros compostos por coletâneas de artigos dedicados

ao tema sobre *Associativismo e sindicalismo em Educação* organizados por Sadi Dal Rosso e et al, e a coletânea *Associativismo e sindicalismo em Educação dos trabalhadores em educação no Brasil*, organizado por Carlos Bauer entre outros pesquisadores que vem desbravando essa área de pesquisa ainda pouco pesquisado no Brasil. Os temas são muito variados e as pesquisas tratam de questões teóricas, das questões educacionais, das práticas sindicais, da formação sindical, do surgimento e criação dos sindicatos, das consequências da reestruturação do fazer sindical, das representações que tem os sindicalizados sobre as entidades, da comunicação sindical, análises do discurso sindical, das relações de gênero no sindicato, da mulher no sindicato, da crise do sindicalismo, entre outros temas. Todavia, é importante destacar que são poucos os artigos que tratam das relações de gênero e poder no espaço sindical docente.

5 DADOS QUANTITATIVOS E APORTES TEÓRICOS QUE CONFIGURAM A PESQUISA

Esta seção apresenta a atualização dos dados estatísticos referentes às organizações sindicais docentes nacionais e internacionais, com o intuito de destacar a divisão sexual do poder nos sindicatos. Associada aos dados quantitativos, a seção traz contribuições teóricas de vários autores/as para a análise da sub-representação da mulher no sindicalismo relativo ao segmento da educação, a partir da perspectiva das microrrelações de poder exercidas no espaço sindical e das relações de gênero. Em suma, a seção procura mobilizar o referencial teórico e as interpretações dos dados quantitativos encontrados no mapeamento realizado por esta pesquisadora em 2017 e o novo mapeamento realizado em 2021.

5.1 MAPEANDO AS ENTIDADES SINDICAIS NO BRASIL E NO MUNDO

Recentemente em uma reunião de dirigentes sindicais, da qual também faço parte como dirigente, uma frase chamou minha atenção: “as mulheres conquistaram cinquenta por cento de paridade na Central Única dos Trabalhadores – CUT²⁹, mas o comando ainda é dos homens”. Essa frase citada por uma companheira fez-me refletir sobre os avanços e as continuidades das lutas das mulheres para ocupar os espaços permeados pelo poder no contexto do sindicalismo brasileiro e mundial. As cotas de participação das mulheres é uma importante conquista para garantir seu acesso nas instituições sindicais, contudo não garantem uma efetiva participação e muito menos que elas tenham acesso a cargos de poder e comando. Dados de uma pesquisa que realizei, anteriormente, em 2017, e os novos dados de um novo mapeamento realizado em 2020/2021 nos *sites* dos sindicatos da educação demonstram essa realidade.

No primeiro mapeamento, a pesquisa foi realizada em 138 *sites* de sindicatos nacionais da educação e em 02 confederações nacionais (CNTE E CONTEE), já no segundo, ampliamos o número de sindicatos para 180³⁰ entidades (05 confederações, sendo 04 brasileiras e 01

²⁹ As cotas de participação, quando existem, devem estar previstas nos estatutos das entidades sindicais (Centrais, sindicatos, confederações e federações) e são aprovadas em Congressos das entidades sindicais pelos delegados/as eleitos/as pelos filiados/as. Em 2012, o 11º Congresso da Central Única dos Trabalhadores (CONCUT), com o tema “Liberdade e Autonomia se constrói com igualdade”, aprovou a obrigatoriedade estatutária de as direções da CUT nacional e em todos os estados do Brasil terem 50% de mulheres e 50% de homens, a partir do 12º CONCUT. Essa importante ação da CUT é fruto da longa luta das feministas dentro da Central. Ela visa garantir a paridade na participação de homens e mulheres nas diretorias da entidade.

³⁰ Tanto no primeiro mapeamento, publicado em 2017, quanto no segundo, 2020/2021, nossa intenção foi mapear o maior número possível de entidades sindicais para ter uma amostra de como os homens e as mulheres estão presentes nas entidades sindicais da educação no Brasil e no mundo. Contudo, nossa pesquisa irá se voltar para

internacional; 18 federações e 01 comitê regional: 17 no Brasil, 01 federação global que representa 178 países e que possui 383 organizações membros em todo o globo, e 01 comitê regional na América Latina; e 156 sindicatos brasileiros presentes nas cinco regiões do país). Essa pesquisa permitiu observar quem detém o poder nos sindicatos e se algo mudou ou retroagiu de 2017 a junho de 2021, quanto à participação das mulheres nas diretorias sindicais no Brasil.

Da mesma forma que na pesquisa publicada em 2017, a presente pesquisa apresentou alguns obstáculos na coleta dos dados quantitativos referentes aos dirigentes sindicais por sexo no Brasil, uma vez que infelizmente ainda não existe no país um observatório ou algo similar para que possamos consultar esses dados. Os obstáculos vão desde encontrar as páginas dos sindicatos e federações na *internet* a coletar os dados. Isso porque dos 156 sindicatos pesquisados, 31,4% apresentaram problemas como: não tinham páginas na *internet*, não atualizava suas páginas ou não tinham *links* ou espaços reservados com informações sobre a diretoria, sobre estatutos, conforme o quadro abaixo.

Quadro 5 - Informações sobre a busca nos sites dos sindicatos da educação

Região do Brasil	Número de sindicatos por região visitados	Sindicatos sem sites ou sem dados sobre os dirigentes	Sindicatos com informações apuradas	Sindicatos de trabalhadores da educação	Sindicatos patronais da educação
Norte	14	06	08	13	01
Nordeste	42	10	32	41	01
Sul	27	09	18	27	00
Sudeste	55	17	38	52	03
Centro-Oeste	18	07	25	17	01
Total	156	49	107	150	06
		(31,4%)	(68,6%)	(96,2%)	(3,8%)
		100%		100%	

Fonte: Quadro criado pela autora a partir dos dados colhidos nos sites das entidades sindicais da educação de 2020 a junho de 2021.

Esse quadro demonstra que dos 156 sindicatos pesquisados, só foram obtidos dados em 68,6%. A maioria dos 156 sindicatos estão ligados a três confederações da educação: CNTE, CONTEE e CONFENEM. Isso demonstra a fragilidade no acompanhamento das oportunidades de participação das mulheres nessas instituições, conforme tabela a seguir:

analisar a CNTE e 05 sindicatos de trabalhadores/as da educação da região norte filiados a ela, uma confederação que agrega sindicatos do setor público de ensino.

Tabela 5 - Distribuição dos sindicatos da educação por região do Brasil e por confederação afiliada

Região do Brasil	Sindicatos Filiados à CNTE		Sindicatos Filiados à CONTEE		Sindicatos Filiados à COFENEM		Sindicatos sem filiação a Confederações		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Norte	07	60,0	05	26,6	01	6,70	01	6,7	14
Nordeste	23	54,7	10	23,8	07	16,7	02	4,8	42
Sul	10	37,0	15	55,6	01	3,7	01	3,7	27
Sudeste	06	10,9	43	78,2	05	9,1	01	1,8	55
Centro-oeste	05	31,6	12	63,2	01	5,2	---	---	18
Total Geral	51	34,2	85	53,2	15	9,5	05	3,1	156

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados colhidos nos *sites* das entidades sindicais da educação de 2020 a junho de 2021.

De acordo com os dados apurados e presentes na tabela 5, a confederação que tem mais sindicatos filiados é a CONTEE, uma confederação que agrega sindicatos dos/as trabalhadores/as em educação do ensino privado, nos níveis da educação básica e do ensino superior, e sua presença é maior nas regiões Sudeste (78,2%), Centro-oeste (63,2%) e Sul (55,6%). Em segundo lugar, em número de sindicatos filiados, está a CNTE, uma confederação que agrega sindicatos dos/as trabalhadores/as da educação do setor público. Ela está mais presente nas regiões Norte (60,0%) e Nordeste (54,7%) do país. Em última posição, em número de sindicatos filiados, está a COFENEM, uma confederação mista que agrega ao mesmo tempo sindicatos e federações dos/as trabalhadores/as da educação privada e sindicatos patronais. Dos 15 sindicatos filiados, 06 são sindicatos patronais. Essa confederação é mais presente nas regiões Nordeste (16,7%) e Sudeste (9,1%).

Quanto à participação dos dirigentes sindicais por sexo nas 05 confederações sindicais pesquisadas, o estudo mostra que as mulheres são minoria na ocupação das diretorias nessas entidades. Segundo a tabela 5, as mulheres representam apenas 22,3% dos dirigentes nessas instituições, enquanto os homens representam 77,7%. Até mesmo na *Confederación de Educadores Americanos – CEA*, entidade que tem como filiados no Brasil a CNTE, a CONTEE e o SINASEFE, a participação das mulheres nas instituições é muito baixo e corresponde a apenas 19,8%.

A pesquisa publicada anteriormente em (2017) e desenvolvida em 2015-2016 apontou que os homens eram maioria nas confederações e nos sindicatos da educação no Brasil. Segundo a pesquisa, a CNTE tinha 47,2% de mulheres ocupando cargos em sua diretoria executiva, secretarias executivas adjuntas e conselho fiscal, enquanto os homens representavam 52,8% nesses mesmos postos. O novo mapeamento realizado em 2020/2021 apontou que na CNTE o número de mulheres e homens, ocupando os cargos na diretoria executiva, secretaria

executiva, secretaria executiva adjunta e o conselho fiscal titular e suplente, permanece praticamente o mesmo - as mulheres representavam 47,1% e os homens 52,9%. Contudo, é preciso levar em consideração que com a aprovação da paridade de gênero na entidade, no congresso de 2014, somente atinge os cargos da diretoria executiva³¹, já a ocupação dos cargos no conselho fiscal não é pensada a partir dessa lógica de acordo com o estatuto. Se considerados apenas o número de dirigentes da diretoria executiva as mulheres somam apenas 48,8% e os homens 51,2%, ou seja, são minorias e ainda estão sub-representadas.

Tabela 6 - Distribuições dos dirigentes sindicais da CNTE por sexo na gestão 2017 - 2022

Diretoria executiva+ secretaria executiva adjunta+ secretaria executiva				Conselho fiscal titulares e suplentes				Total			
F		M		F		M		F		M	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
21	48,8	22	51,2	03	37,5	05	62,5	24	47,1	27	52,9

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados no *site* da CNTE em junho de 2021, levando em consideração o número de dirigentes que ocupam espaço na diretoria executiva e conselho fiscal titular e suplente.

A atualização dos dados no início de 2022, momento em que se realizou o 34º congresso da entidade e a eleição para a diretoria executiva e conselho fiscal, mostrou que a chapa eleita “Esperançar! Lutar! Conquistar!” possuía 48,1% de mulheres e 52,9% homens em seu total geral. Se levarmos em consideração apenas os cargos da direção executiva as mulheres somam 45,5% e os homens 54,5%. Esses dados nos levam a perguntar o porquê de as mulheres ainda serem minoria na ocupação dos cargos e o porquê de o estatuto deixar o cargo de presidente fora da paridade de gênero, já que o cargo é composto por presidente e vice-presidente deveria ser um de cada sexo e não dois homens como já aconteceu em anos anteriores e acontece na Internacional da Educação.

Tabela 7 - Distribuições dos dirigentes sindicais da CNTE por sexo na gestão 2022 - 2026

Diretoria executiva + secretaria executiva + secretaria executiva adjunta				Conselho fiscal titulares e suplentes				Total			
F		M		F		M		F		M	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20	45,5	24	54,5	05	62,5	03	37,5	25	48,1	27	52,9

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados no *site* da CNTE em agosto de 2022, levando em consideração o número de dirigentes que ocupam espaço na diretoria executiva e o conselho fiscal titular e suplente.

³¹ De acordo com o art. 23 e § 4 do estatuto da CNTE (2022), entende-se por diretoria executiva os seguintes cargos: presidência, vice-presidência, 17 secretárias, 12 executivas e 13 secretárias executivas ajuntas. O estatuto também garante a paridade de gênero para todos os cargos exceto o de presidente (CNTE, 2022).

Em 2017, observados os mesmos postos de atuação na CONTEE, o sexo feminino representava 25,3% e o sexo masculino representava 74,7% dos cargos ocupados. Em 2020/2021 na CONTEE, o número de mulheres ocupando cargos na diretoria executiva e no conselho fiscal representava (22,3%) e os homens (77,7%), isso mostra que o número de mulheres diminuiu em relação a 2017, agravando ainda mais as desigualdades quantitativas de oportunidades entre homens e mulheres nas entidades, o que vai na contramão das discussões promovidas pelos feminismos e por muitas centrais sindicais, conforme a tabela 8.

Tabela 8 - Distribuição dos dirigentes sindicais por sexo nas confederações da educação

Nº	Confederações	Dirigentes sindicais por sexo				Total
		F		M		
		Nº	%	Nº	%	
1	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE	24	47,1	27	52,9	51
2	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – CONTEE	21	22,3	73	77,7	94
3	Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino - CONFENEM	06	15,4	33	84,6	39
4	Confederação nacional dos trabalhadores em estabelecimentos de educação e cultura – CNTEEC	02	9,5	19	90,5	21
05	Confederación de educadores americanos - CEA	19	19,8	77	80,2	96
TOTAL		67	22,3	233	77,7	300

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados nos *sites* das confederações da educação de 2020 a junho de 2021, levando em consideração o número de dirigentes que ocupam espaço na diretoria executiva, diretoria executiva adjunta e o conselho fiscal titular e suplente.

Nas federações, os resultados obtidos quanto à participação das mulheres nas direções dessas entidades, confirma a sub-representação das mulheres também encontrada nas confederações, conforme tabela abaixo:

Tabela 9 - Dirigentes sindicais por sexo nas federações nacionais da educação (Continua)

Nº	Federações da educação	Confederação	Dirigentes sindicais por sexo				Total
			F		M		
			Nº	%	Nº	%	
1	FEMESP – Federação das Entidades Mantenedoras de Ensino do Estado de São Paulo	CONFENEM	---	---	---	---	---
2	FENEM/ALAGOAS - Federação das Escolas Particulares do Estado de Alagoas	CONFENEM	---	---	---	---	---
3	FENEM/BAIXADA FLUMINENSE RJ - Federação	CONFENEM	---	---	---	---	---

	das Escolas Particulares do Estado da Baixada Fluminense							
4	FENEM/MG - Federação das Escolas Particulares do Estado de Minas Gerais	CONFENEM	---	---	---	---	---	---
5	FENEM/SE - Federação das Escolas Particulares do Estado de Sergipe	CONFENEM	03	21,4	11	78,6	14	
6	FIEPE/CENTRO-OESTE - Federação Interestadual dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Centro- Oeste	CONFENEM	---	---	---	---	---	---
7	FETEMS/MS - Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul	CNTE	09	42,9	12	57,1	21	
8	Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPEP	CONTEE	06	15,4	33	84,6	39	
9	Federação Sindical dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado de Minas Gerais – FESAAEMG	CONTEE	---	---	---	---	---	---
10	Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no Estado do Rio de Janeiro – FETEERJ	CONTEE	06	28,6	15	71,4	21	
11	Federação Estadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos Privados de Ensino do Estado Espírito Santo - FETRAEE ES	CONTEE	---	---	---	---	---	---
12	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – FITEE	CONTEE	---	---	---	---	---	---
13	Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Rio Grande do Sul – FETEESUL	CONTEE	---	---	---	---	---	---
14	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado nos Estados de Goiás, Minas Gerais, Pará, Rondônia e no Distrito Federal - FETRAEEP CENTRO-NORTE	CONTEE	---	---	---	---	---	---
15	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino dos Estados de Goiás e Tocantins e do Distrito Federal - FITRAE-BC	CONTEE	19	43,2	25	56,8	44	
16	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino dos Estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul – FITRAE MT/MS	CONTEE	14	60,9	09	39,1	23	

17	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado do Nordeste -FITRAENE NE	CONTEE	---	---	---	---	---
TOTAL GERAL			57	37,5	95	62,5	152

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados nos *sites* das federações da educação de 2020 a junho de 2021.

A tabela 9 demonstra a dificuldade de conseguir informações sobre os/as dirigentes sindicais nos *sites* das instituições quando existem e quando não estão fora do ar. A tabela aponta que das 17 federações pesquisadas, somente 06 apresenta dados, ou seja, apenas em 35,3% das federações pesquisadas. Desse total, 37,5% representam as mulheres e 62,5% representam os homens nas direções das federações. Além disso, nas 06 federações que disponibilizam dados, todas têm maioria de homens nas diretorias.

Tabela 10 - Dirigentes sindicais por sexo nas federações internacionais da educação

Nº	Federações internacionais	Dirigentes sindicais por sexo				Total
		F		M		
		Nº	%	Nº	%	
1	IE-Internacional de la Educación	15	55,6	12	44,4	27
2	IE-Internacional de la Educación América Latina	07	41,2	10	58,8	17

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados no site da federação internacional de 2020 a junho de 2021.

Diferentemente das federações brasileiras, na Federação Internacional de *la Educación* – *IE*³² as mulheres apresentam um índice um pouco melhor na ocupação de cargos na federação e representam 55,6%, enquanto os homens representam 44,6%. Já no comitê regional da Internacional de *la Educación na América Latina* o cenário muda e as mulheres passam a ser minoria na ocupação dos cargos e representam apenas 41,2%, enquanto os homens representam 58,8% dos cargos na federação. Na maioria dos sindicatos da educação no Brasil o resultado da pesquisa não é diferente do que foi apurado nos *sites* das confederações e federações em relação à participação das mulheres nas diretorias, conforme os dados a seguir:

³²Segundo o *site* da instituição, essa Federação sindical internacional reúne 383 organizações membros que representam professores/as e outros/as trabalhadores /as da educação de todo o mundo.

Tabela 11 - Dirigentes sindicais da educação por sexo distribuídos por região no Brasil

Região do Brasil	Dirigentes sindicais por sexo				Total
	F		M		
	Nº	%	Nº	%	
Norte	71	42,8	95	57,2	166
Nordeste	437	49,2	452	50,8	889
Sul	158	53,9	135	46,1	293
Sudeste	437	44,5	545	55,5	982
Centro-oeste	139	48,9	145	51,1	284
Total Geral	1.242	47,5	1.372	52,5	2.614

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados nos *sites* das federações da educação de 2020 a junho de 2021.

Quando comparado os dados desta pesquisa com os da pesquisa em 2017, observa-se que houve um aumento da participação das mulheres nas diretorias dos sindicatos no Brasil. Antes elas representavam 40,1% e agora elas representam 47,5%, um crescimento de 7,4%, já os homens representavam 59,9% e agora 52,5%, contudo apesar desse tímido crescimento os homens ainda são maioria.

Quando observados os dados dos sindicatos categorizados por confederação e por região do Brasil, presentes no quadro 6, a pesquisa apontou que os homens são maioria nas direções de sindicatos filiados a CONTEE em todas as regiões do Brasil e as mulheres são maioria nos sindicatos filiados a CNTE. Nesses sindicatos, as mulheres são maioria nas regiões nordeste, sudeste e sul. Já nos sindicatos filiados a CONFENEM e nos sindicatos sem filiação a nenhuma confederação, as mulheres são maioria nos cargos da diretoria sindical apenas na região sul.

Quadro 6 - Dirigentes sindicais por sexo, por região e por confederação de filiação dos sindicatos da educação

Região do Brasil	Dirigentes dos sindicatos Filiados à CNTE		Dirigentes dos sindicatos Filiados à CONTEE		Dirigentes dos sindicatos Filiados à COFENEM		Dirigentes dos sindicatos sem filiação a confederações	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Centro-oeste	48,9%	51,1%	48,8%	51,2%	50,0%	50,0%	---	--
Nordeste	56,1%	43,9%	25,2%	74,8%	40,4%	59,6%	25,0%	75,0%
Norte	47,0%	53,0%	26,5%	73,5%	---	---	47,4%	52,6%
Sudeste	57,0%	43,0%	40,6%	59,4%	32,6%	67,4%	47,4%	52,6%
Sul	59,7%	40,3%	45,8%	54,2%	75,0%	25,0%	72,2%	28,8%
Total por confederação	100,0%		100,0%		100,0%		100,0%	

Fonte: Tabela criada pela autora a partir dos dados coletados nos *sites* dos sindicatos da educação de 2020 a junho de 2021.

Da mesma forma que as mulheres são minoria na composição das diretorias das entidades sindicais (confederações, federações e sindicatos), ficou comprovado tanto com a

pesquisa de 2017 como com a nova pesquisa que os homens são maioria nos cargos de maior poder e comando nessas instituições, eles representam hoje no Brasil 60,2%. Em 2017 as mulheres que estavam no topo do poder sindical representavam apenas 12,5%, já em 2020/2021 elas passaram a representar 39,8% nos cargos de presidenta ou coordenadora geral ou diretora geral³³, um aumento de 27,3%.

A nova pesquisa apontou também que em quatro regiões do país os homens são maioria nos cargos de presidentes, todavia somente na região norte as mulheres são maioria. Dado diferente do encontrado na pesquisa em 2017. Nessa pesquisa os dados apontaram que não havia nenhuma mulher ocupando o cargo de presidenta ou cargo similar nos sindicatos da educação na região norte do Brasil, contudo em 2020/2021, para nossa surpresa, as mulheres passaram a ocupar esses cargos e são maioria numérica passando a representar 54,5%, conforme informa o quadro 7. Desse percentual os sindicatos filiados a CNTE representam 71,4%. Esse fato chamou nossa atenção para compreender o que levou a essa mudança nessa região³⁴.

Quando observados os cargos de vice-presidenta/a ou outro cargo similar, a pesquisa apontou que das cinco regiões brasileiras, os homens são maioria em três: Nordeste (55,6%), Sul (66,7%) e Sudeste (86,4%). As mulheres são maioria na região Norte (75,0%) e na região centro-oeste homens e mulheres possuem o mesmo percentual na ocupação desse cargo (50,0%). A região Norte chama a atenção também na distribuição de cargos de vice-presidente/a ou outro cargo similar, conforme a tabela abaixo:

³³ Há sindicatos que não têm a figura do/a presidenta/a. Em seu lugar existe o de diretor/a geral ou coordenador/a geral. Mas na prática é só uma diferença de nomenclatura, pois a função parece ser a mesma do/a presidenta/a. Há também sindicatos que trabalham com a figura do conselho gestor, uma espécie de conselho cuja existência é para presidir o sindicato. O conselho gestor funciona como um colegiado geralmente composto por três ou cinco pessoas. Na pesquisa em que realizei em 2017 aparece essa modalidade de gestão e mesmo nesse tipo gestão, que no primeiro momento parece mais democrático porque o poder é “compartilhado”, os homens também são maioria.

³⁴ É importante mencionar que inicialmente quando elaboramos o projeto de doutorado para apresentar ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe, durante o processo de seleção para o doutorado, tínhamos em mente pesquisar a ausência das mulheres nos cargos de presidentas dos sindicatos da educação na região norte, a partir dos dados que tínhamos de 2017, com o intuito de verificar quais os fatores específicos além dos gerais que já conhecíamos, que poderiam estar contribuindo.

Quadro 7 - Distribuição dos cargos de presidente/a nos sindicatos da educação por sexo e por região do Brasil

Nº	Regiões do Brasil	Presidentes/as ou diretor/a ou coordenador/a geral		Vice-presidentes/as ou diretor/a geral adjunto ou coordenador/a geral adjunto/a	
		F	M	F	M
1	Região Norte	54,5%	45,5%	75,0%	25,0%
2	Região Nordeste	48,3%	51,7%	44,4%	55,6%
3	Região Sul	27,3%	72,7%	33,3%	66,7%
4	Região Sudeste	35,3%	64,7%	13,6%	86,4%
5	Região Centro-oeste	30,8%	69,2%	50,0%	50,0%
Total Geral no Brasil		39,8%	60,2%	35,5%	64,5%

Fonte: Quadro criado pela autora a partir dos dados coletados nos *sites* dos sindicatos da educação de 2020 a junho de 2021.

Os resultados encontrados nos mapeamentos realizados quando comparados com os dados do Censo da Educação em 2021 revelam contradições e permanências. Segundo apontou o Censo, 80% dos 2,2 milhões de docentes da educação básica brasileira são do sexo feminino. As mulheres correspondem a 96% dos professores da educação infantil, 88% dos professores no ensino fundamental I e 67% dos professores no ensino fundamental II e 58% no ensino médio. Esses dados indicam que à medida em que avança o nível das etapas de ensino a presença de mulheres diminui. Essa desigualdade também se reflete no salário dos docentes: no Brasil, uma professora recebe, em média, 12% a menos que um professor. Essa disparidade de salários está relacionada ao fato de as mulheres estarem mais presentes em níveis escolares mais baixos e regiões com salários menores.

O Censo apontou ainda que a educação básica brasileira é comandada, predominantemente, por mulheres. Nas 180,6 mil unidades escolares do país, mais de 80% dos gestores são do sexo feminino. Entre os mais de 143 mil diretores, 81,9% são do sexo feminino. O percentual é aproximado também para o grupo de gestores que ocupam outros cargos: 81,5% são mulheres. Esses dados nos deixam intrigados por que as mulheres estão tão bem representadas nos cargos de gestoras da educação básica e sub-representadas nas diretorias sindicais de uma base que é feminizada?

Inicialmente duas explicações parecem explicar esse fenômeno. A primeira está relacionada à ideia de que a docência e suas funções (direção, coordenação e supervisão) ainda estão muito próximas do “cuidar”, função que a sociedade atribui à natureza das mulheres, ou seja, dom ou vocação inerente à condição feminina, cuidar dos filhos/as e de sua educação, do marido, da administração e economia doméstica. Já a segunda explicação está relacionada à proximidade dos sindicatos com a política. Desde que surgiram, os sindicatos de trabalhadores/as estão ligados a partidos políticos e esses espaços são comandados por homens

e as mulheres têm dificuldade para atuar e se projetar para concorrer a cargos públicos nas eleições municipais, estaduais e federais. Assim como os sindicatos a política é vista como lugar de homens. Sendo necessário a criação de cotas para participação das mulheres na política e nas diretorias sindicais. As duas explicações têm em comum a cultura patriarcal e a *divisão sexual do trabalho* que diz respeito aos papéis sociais ou espaços de atuação de homens e mulheres baseados no sexo biológico.

Em suma, os dados aqui apresentados resultantes do mapeamento realizado nos *sites* das instituições sindicais da educação em 2020/2021 em comparação com os dados de 2017, confirmam que houve diminuição na participação das mulheres nas diretorias das confederações e em relação aos cargos de maior poder como o de presidenta/a, por exemplo, não houve nenhum avanço em relação a 2017. Já no tocante aos sindicatos da educação, a pesquisa apontou que apesar do aumento do número de mulheres nas diretorias sindicais no Brasil, sobretudo na região norte, o espaço sindical ainda é um espaço numericamente masculino, quer seja na composição de suas diretorias, quer seja na ocupação de cargos de maior poder como o de presidenta/a ou cargos similares. Isso nos leva a refletir sobre as causas da sub-representação das mulheres no espaço sindical da educação, um segmento profissional que possui em sua maioria mulheres. Para compreender o que ocorre nesses espaços é imprescindível conhecer e analisar esse fenômeno com base nos estudos e teorias feministas que versam sobre a subordinação das mulheres na sociedade patriarcal.

5.2 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS PARA REFLETIR SOBRE A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA EM CARGOS DE PODER NAS INSTITUIÇÕES SINDICAIS DA EDUCAÇÃO

5.2.1 Cultura, gênero e poder

Falar de cultura é se reportar a uma infinidade de coisas. Logo, definir esse conceito não é algo simples diante da variedade de sentidos, usos e entendimentos para este vocábulo. Autores como Santos (1983), Laraia (1986), Cusche (1999), Williams (2008), Bosi (2009), Eagleton (2011) apontam que a palavra pode ser aplicada a realidades diversas com sentidos diferentes, sendo quase impossível retratar sua história completa. Associa-se essa palavra a muitas coisas: religião, estudo, educação, formação escolar, manifestações artísticas (como o teatro, a música, a pintura, a escultura), aos meios de comunicação de massa, (rádio, o cinema a televisão, redes sociais,), festas e cerimônias tradicionais, às lendas, valores e crenças de um povo, ou a seu modo de se vestir, à sua comida a seu idioma.

Leonardo Brant (2009) aponta que a partir da concepção que a cultura se estende por toda sociedade, define cultura como um plasma invisível entrelaçado entre as dinâmicas sociais, tanto como alimento da alma individual quanto elemento gregário e político, que liga e significa as relações humanas. Esse conceito é também muito próximo do conceito definido por Santos (1983). Para este autor, a cultura possui duas acepções básicas: a primeira se refere aos aspectos de uma realidade social, diz respeito a tudo aquilo que caracteriza a existência social de um povo ou nação ou então de grupos no interior de uma sociedade. A segunda acepção refere-se ao conhecimento, às ideias e crenças, assim como às maneiras como eles existem em uma determinada realidade social (Santos, 1983). Williams (2008) nomina essas acepções de sentidos antropológicos e sociais.

O crítico marxista Raymond Williams, mesmo tendo consciência que não poderia restringir-se ao conceito de cultura, pois seus significados são muito amplos, escreveu, como nos mostra Eagleton (2011), alguns conceitos de cultura *Em Sociedade e Cultura* ele apresenta quatro significados diferentes de cultura: “1) cultura como uma disposição mental individual; 2) cultura como o estado de desenvolvimento intelectual de toda uma sociedade; 3) como as artes; 4) como o modo de vida total de determinado grupo social”. Em sua obra *Cultura e Revolução* ele traz uma definição de cultura muito extensa que inclui “a organização da produção, a estrutura da família, das instituições que expressão ou governam as relações sociais e as formas de comunicação pelas quais os sujeitos sociais se comunicam”. Já em seu livro *Cultura*, ele compreende a “cultura como o sistema de significações mediante o qual necessariamente uma dada ordem social é comunicada, reproduzida, vivenciada e estudada” (Eagleton, 2011, p. 53-57).

O conceito de cultura como sistema de significações é muito importante para pensar as relações de gênero no sindicalismo docente, porque as práticas sociais surgem a partir de uma dada situação. A “intenção” de executá-la ou não precisa ter sentido para aqueles que a executam e para aqueles que têm interesse na execução da prática, ou seja, para que uma dada ordem social seja reproduzida precisa fazer sentido, produzir significados. Esses significados são dados e inculcados no inconsciente por meio da cultura e dos processos de socialização, ajudando a compor imagens concretas dos gostos, valores, crenças, desejos, objetivos e das ações. Os dominados encaram esses significados inculcados como naturais e necessários, enquanto os dominantes têm consciência do controle e dos efeitos.

Ao se observar as formas de definir e explicitar os conceitos de cultura ao longo da história, observa-se nos autores sua forma de ver o mundo, em alguns casos, a partir das lentes da classe dominante financeira e intelectual que acabou por reforçar a ideia de uma cultura ideal

e superior em detrimento a outras culturas primitivas que precisavam evoluir e civilizar-se. Desde o início do uso da palavra em seu sentido figurado, observa-se que ter cultura é ser civilizado, ter classe, ser elegante, instruído intelectualmente. Isso significa que para ter cultura é preciso seguir um código de condutas socialmente aceitas. Na verdade, o que está em jogo é um projeto de sociedade pautado em padrões de dominação patriarcal, imperialista e colonialista sob as mulheres, os povos considerados “primitivos”, “inferiores” e que “precisam evoluir”, sejam esses povos de outras nações ou mesmo da própria nação provenientes das classes populares e desprivilegiadas. Isso mostra que a cultura é uma ideia especialmente útil para a interpretação do mundo sempre em relação com a política. Nesse sentido, cultura também é uma forma de controlar e governar comportamentos.

Estudar a cultura permite-nos refletir sobre os processos de produção e (re)produção dos valores, crenças e modos de organização social que estabelece e impõe comportamentos, atitudes e práticas esperadas por uma determinada sociedade. O estudo da cultura permite observar como são justificados e descritos comportamentos antes e depois do surgimento do Estado, enquanto superestrutura, que ao se estabelecer criou normas e códigos de comportamentos com a justificativa de tornar possível o convívio em sociedade. No caso das mulheres, por exemplo, a criação do Estado colocou-as em uma situação de maior sujeição em relação aos homens. Se antes a sujeição era no campo da sexualidade, com a criação do Estado elas perdem de vez a liberdade de ir, vir, comprar, vender, herdar, transmitir herança, trabalhar, entre outras coisas. Suas existências durante muito tempo serviram apenas ao bem-estar físico, emocional, sexual e econômico dos homens.

Isso começa a mudar com o surgimento do movimento feminista. Esse movimento reivindica igualdade entre os sexos e trouxe maior visibilidade às questões referentes às mulheres, procurando denunciar a opressão a qual estão sujeitas e promovendo debates sobre os complexos mecanismos da produção e da reprodução culturais dentro da sociedade e dos modos de produção existentes. Trabalhadoras e intelectuais feministas vêm denunciando a cultura de opressão também presentes nos sindicatos. Estas instituições, assim como a sociedade, reproduzem as diferenças entre os sexos e impede a ação autônoma de muitos de seus integrantes.

Enraizou-se no seio da sociedade a máxima que sindicato é lugar para homens, isso porque os primeiros sindicatos que surgiram na Inglaterra para defender os trabalhadores contra as reduções salariais, a pesada carga horária, as condições insalubres de trabalho, e a inserção das máquinas que substituíam o trabalho humano eram compostos por trabalhadores braçais do sexo masculino, que desenvolviam suas atividades nas fábricas ou nas carroarias e precisavam

empregar grande força física na execução das tarefas árduas e penosas. Surge daí o estigma que sindicato é lugar de homens. Entretanto, é preciso ter em mente que nas fábricas não só havia homens trabalhando, existiam também mulheres e crianças que recebiam a metade do que recebiam os homens e trabalhavam a mesma carga horária exaustiva, mas por questões culturais o acesso das mulheres não era permitido ou bem-visto nesses espaços. Primeiro, porque a sociedade dita os espaços que cabe a cada sexo. Esses espaços são definidos por convenções sociais legitimados pela família, religião, educação e pela cultura. Além disso, outro fator que impedia as mulheres de participarem dos espaços sindicais era o trabalho reprodutivo. Ao terminar o trabalho nas fábricas essas mulheres precisavam voltar as suas residências para cuidar da casa, dos filhos e do marido. Os homens por não precisarem efetuar essa segunda jornada de trabalho dispunham de mais tempo para se reunir com outros do seu sexo e reivindicar melhores condições de trabalho.

As pesquisas sobre a participação das mulheres nos sindicatos apontam que essa forma de organização social, baseada na divisão sexual do trabalho desnivelada, ainda perdura até hoje e é uma das causas do distanciamento das mulheres e da baixa participação nesses espaços. Diferentemente do que se vê, hoje, pesquisadoras feministas como Lerner (2019), D'Euaboone (1977) e entre outras, demonstram que a primeira divisão sexual do trabalho parece ter surgido com o objetivo de tornar a vida do grupo social mais fácil e possível. “Nessas sociedades, os sexos eram considerados ‘complementares’; seus papéis e status eram diferentes, mas nivelados” (Lerner, 2019, p. 44). Enquanto os homens caçavam e domesticavam os animais, as mulheres coletavam frutas, produziam utensílios de barro, dominavam a agricultura, realizavam rituais religiosos, gerava e tomavam conta da prole, atividade fundamental para a sobrevivência e manutenção da espécie humana. A importância dessa atividade criou crenças, tradições e valores culturais que sustentaram tal atividade e acabou por culminar na origem do gênero. Lerner (2019) afirma que essa divisão sexual do trabalho inicial não foi pensada a partir de se ter força física ou não, e sim para que as mulheres pudessem se dedicar mais às atividades reprodutivas. Contudo, com o desenvolvimento de técnicas e tecnologias esse determinismo biológico não pode se aplicar ao nosso tempo (Lerner, 2019).

A primeira divisão sexual do trabalho estabelecida em nome da reprodução e manutenção da espécie humana criou o gênero e o fixou por meio da cultura. Em consequência disso, as atividades que eram complementares no decorrer do tempo passaram a hierarquizar-se e, sem que as mulheres percebessem, de colaboradoras passaram a dominadas pelos homens. “Quando as mulheres descobriram [...] o sistema já devia estar estabelecido com tanta solidez, que parecia irrevogável” (Lerner, 2019, p. 138). A subordinação das mulheres através de

técnicas e práticas de dominação sexual e reprodutivas aprimoradas criaram o modelo com base no qual a escravidão se desenvolveu como instituição social, primeiro com as mulheres de seu agrupamento social e depois com outros homens e mulheres. A ciência foi criada e gerida por homens, durante muito tempo isso permitiu que eles contassem uma história única de seus atos heroicos e de realizações procurando inviabilizar o papel das mulheres como parte importante na história do mundo. Em contrapartida, pesquisadoras feministas têm feito um grande esforço para pôr em evidência o protagonismo feminino e deixar claro que mundo foi construído por homens e mulheres e não apenas por um único sexo.

A sociedade patriarcal tem feito um esforço muito grande para invisibilizar o protagonismo feminino com o intuito de evitar a conscientização da sua condição de opressão e evitar sua emancipação. Essa consciência liberta não somente a mulher, mas também os homens das consequências indesejáveis do sistema de dominância masculina.

Para que esse sistema de opressão de um sexo sobre outro tivesse êxito foi preciso inculcar no inconsciente coletivo a inferioridade da mulher frente ao homem e sua necessidade de proteção e de serem governadas. As leis, os códigos e a religião cristã, utilizando-se dos textos sagrados, inculcaram no imaginário coletivo que as mulheres devem ser governadas, submissas e abnegadas, já que precisam renunciar a si mesmas e viver suas vidas e seus desejos em prol do outro. O destino das mulheres foi traçado com o objetivo de “cuidar” da família que constituiu por meio do casamento, promovendo a sobrevivência da espécie e repondo a mão de obra para o trabalho. Quando isso não acontecia, as mulheres eram vistas pela sociedade como incompletas, indignas, incapazes de cumprir o seu papel social, e isto culminava em perseguições e marcas sociais. Essas “verdades” continuamente ditas foram cristalizando-se no inconsciente social através da cultura e naturalizando-se por meio das instituições sociais. Conforme afirma Bourdieu (2010):

O trabalho de reprodução esteve garantido, até época recente, por três instâncias principais, a Família, a Igreja e a Escola, que, objetivamente orquestradas, tinham em comum o fato de agirem sobre as estruturas inconscientes. É, sem dúvida, a família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; e é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. Quanto à Igreja, marcada pelo antifeminismo profundo de um clero pronto a condenar todas as faltas femininas à decência, sobretudo em matéria de trajes, e a reproduzir, do alto de sua sabedoria, uma visão pessimista das mulheres e da feminilidade, ela inculca (ou inculcava) explicitamente uma moral familiarista, completamente dominada pelos valores patriarcais e principalmente pelo dogma da inata inferioridade das mulheres (Bourdieu 2010, p. 100).

Por meio da cultura os opressores legitimam seu poder, transmitem suas crenças e valores aos oprimidos para moldar comportamentos considerados aceitáveis para homens e mulheres. Isso porque para se manter no poder precisam assegurar o consentimento dos governados. Esse consentimento se dá não pela força, mas pela interiorização das crenças e valores na subjetividade humana. Assim, os opressores governam mentes e corpos como se estes fossem livres. Esse comportamento social é explicitado por Foucault (2008), a partir do conceito de *governamentalização* dos indivíduos. De acordo com ele, o que se propôs a chamar de governamentalidade é a maneira como a sociedade, por meio das relações de poder, *regula a conduta dos indivíduos* a partir de ideais de comportamentos, atitudes e valores de um determinado grupo dominante, ou seja, a partir de uma visão de mundo totalizante que se autodenomina como “verdadeira”. Segundo Foucault (1996), essa forma de regular a conduta dos indivíduos se dá por meio de técnicas tácitas, sendo uma delas a disciplina, que é um princípio de controle da produção do discurso. Ela lhe fixa os limites pelo jogo de uma identidade que tem a forma de uma reatualização permanente das regras (Foucault, 1996). Isso acontece através da construção de “verdades universais”, “verdades” estas propagadas pelos diversos discursos que circulam na sociedade. Esses discursos visam legitimar o lugar de quem manda ou obedece, de quem é lúcido ou louco, de quem é respeitável ou não, de quem tem ou não autonomia e maioria para conduzir suas vidas. Eles se propagam através dos processos de socialização: *primária* (realizada através da família e da interação social que corre pelo caminho da informalidade e corresponde ao mundo da vida cotidiana), *secundária* ou socialização formal (que acontece através da escola, das instituições, e do mundo do trabalho) e, atualmente, a *terciária* que ocorre através dos diferentes meios de comunicação: rádio, televisão, cinema, jogos eletrônicos, redes sociais entre outros (Mejía, 2018).

Os sindicatos da educação são instituições da sociedade, logo são instrumentos de reprodução social e cultural. Engana-se quem pensa que por ser proveniente de uma base massivamente feminina, o machismo e a subordinação das mulheres não estejam presentes. Inúmeras pesquisas realizadas nos últimos anos, conforme já apontamos, abordam a participação das mulheres nessas entidades apontando as dificuldades enfrentadas em decorrência de um machismo estrutural impregnado nos valores e crenças de homens e mulheres e dificulta a ascensão das mulheres nos cargos de poder e decisão.

O sindicalismo da educação é um dispositivo de poder que demonstra gerar assujeitamentos por parte das mulheres e constitui governamentalidades, uma vez que muitos indivíduos que o compõe justificando a preocupação com a defesa dos direitos dos trabalhadores/as, invisibiliza os direitos das mulheres e as veem como meras colaboradoras do

sexo masculino. Em alguns espaços sindicais, como também nas confederações as mulheres, muitas vezes, não conseguem se dar conta da dominação masculina a que são submetidas por seus pares sindicais e muito menos das próprias práticas de reprodução dos papéis sociais que visam fixar homens e mulheres em cargos e funções pensados a partir do sexo biológico, e que não precisem deliberar e comandar ações consideradas importantes para o destino da luta sindical. Essa dominação presente também nos sindicatos, muitas vezes, não é percebida porque o discurso de naturalização dos papéis sociais vigente em nossa sociedade e reproduzida pelas instituições sociais através da cultura é incutida em nosso inconsciente. Além disso, a rotina sindical é pensada para conduzir a uns funcionamentos mecânicos contínuos e idênticos que por consequência levam os indivíduos a não perceberem que estão agindo conforme os interesses de dominação. A cultura sindical é pensada por seus líderes, geralmente homens, para invisibilizar as identidades individuais com o intuito de forjar subjetividades militantes a partir de comportamentos e a ação engajados, voltada para o coletivo.

Recentemente, ao conferir as publicações de uma dada rede social, deparei-me com uma publicação escrita por uma jovem conhecida que reproduzia e propagava uma notícia falsa de um dado *site* antifeminista. Na mensagem, a mulher afirmava que o feminismo não foi criado pelas mulheres e sim pelos homens, pois segundo ela, foram os homens iluministas quem primeiro trouxeram o conceito da opressão feminina. Na sua fala ficava claro seu desconhecimento sobre os movimentos feministas e suas lutas em prol da emancipação feminina. Essa afirmação tenta deslegitimar o protagonismo das mulheres e sua luta contra a opressão. Mais uma vez, os discursos machistas tentam usurpar o protagonismo feminino, a fim de manter as mulheres presas à dominação masculina.

Essa postagem me deixou indignada, primeiro por ter partido de uma mulher que também sente na pele as opressões de gênero, e segundo por ser ela uma professora das cinco primeiras séries do ensino fundamental. Incomodou-me e preocupou-me que seu modo de enxergar o mundo, a partir dos pressupostos patriarcais, pode levá-la a reproduzir tais pressupostos no tipo de educação que ela perpassa aos seus alunos e, assim, perpetuar esse sistema de dominação masculina.

Essas preocupações me fizeram interagir com a minha interlocutora, por meio da rede social, para mostrar que o que ela disse não era verdade. Ao dialogar com ela ficou nítido que ela não conhecia os estudos feministas, sobretudo os estudos de gênero. Na cabeça dela o feminismo é apenas o antônimo de machismo e uma forma de disputar poder com os homens. Ela não se dava conta que todos os avanços que as mulheres vêm usufruindo nos últimos dois séculos são o resultado das lutas empreendidas pelas mulheres através dos movimentos

feministas. Em suas palavras, ficou claro o desconhecimento do que representa o movimento feminista e de que as mulheres também são protagonistas de suas histórias e dos conceitos que analisam a sua opressão. Ao fim do nosso diálogo e da problematização das ideias preconceituosas que ela estava repassando, ela tomou consciência do equívoco que era a postagem e disse ter interesse em conhecer mais sobre o assunto. Isso nos mostra o quão importante ainda é o feminismo e os conhecimentos repassados pelos estudos feministas, pois sem eles não há como conscientizar as mulheres sobre sua situação de opressão e subordinação vividos na sociedade.

Esse fato também me fez lembrar do livro *O perigo de uma história única* de Chimamanda Ngozi Adichie, publicado no Brasil em 2019 pela Companhia das Letras. Nesse livro a autora mostra o perigo de uma história única, porque essa história geralmente é contada pelo outro a respeito de nós com o intuito de criar uma identidade a nosso respeito, essas identidades criadas levam, conseqüentemente, à criação de estereótipos que passam a nos definir, a dizer quem somos. Adichie (2019) reconhece nessa ação uma relação de poder de quem cria a história (detém o poder) para com aquele que tem sua história contada (sem poder).

Hall (2000) afirma que as identidades só existem no discurso em relação ao outro, na diferença, e não fora dela. Nessas relações, apreendem-se papéis sociais de gênero do que é ser homem/mulher, filho/filha, esposo/esposa, heterossexual/homossexual, aprendizado que é contínuo e constantemente reforçado por meio do poder regulador social que tem o objetivo de manter todos/as dentro de caixinhas específicas.

A autora afirma que “o poder é a habilidade não apenas de contar a história de outra pessoa, mas de fazer que ela seja sua história definitiva” (Adichie, 2019, p. 13). Essa história que passa a nos definir segundo ela é incompleta, mostra apenas um lado da história e,

como consequência a história única [...] rouba a dignidade das pessoas. Torna difícil o reconhecimento da nossa humanidade em comum. Enfatiza como somos diferentes, e não como somos parecidos (Adichie, 2019, p. 15-16).

Esse texto de Adichie tem nas entrelinhas a ideia de que além de servir para dominar o poder produz, por meio das relações sociais, corpos, comportamentos, conhecimentos assim como visto por Foucault. Para esse autor, essa produção de sujeitos se dá por meio do discurso e das “verdades”. Em *A ordem do discurso* (1996) como também em *Microfísica do poder* (2015), Foucault afirma que as pessoas são submetidas à verdade, pois ela é lei e produz o “discurso verdadeiro” que tem o poder de vida e morte. Essas verdades organizam o mundo, criando as desigualdades de sexo, classe, raça, etnia, geração, nacionalidade as quais oprimem e

aprisionam todos os sujeitos na sociedade. Além disso, propiciam a oportunidade, para que a vontade de quem detém o poder seja imposta de forma simbólica sem que se perceba o que está por trás de tudo.

Adichie (2019) lembra-nos que o nosso conhecimento, a forma que vemos o mundo é construído através das histórias que ouvimos ao longo da vida por meio da família, da escola, da religião, do grupo de amigos, do trabalho, ou seja, em todos os espaços sociais dos quais fazemos parte sejam eles físicos e mais recentemente nos espaços virtuais na *internet*.

Durante séculos somente os homens tinham autoridade para contar a história única das mulheres, uma história contada de forma resumida, a partir do ponto de vista masculino. Essas histórias criaram estereótipos que visavam aprisionar a mulher no mundo privado. Suas habilidades físicas e intelectuais foram apagadas do discurso masculino. Nele a mulher era retratada como alguém que precisava estar sempre sob a tutela e vigilância dos homens.

Resolvi trazer esse exemplo concreto para demonstrar como o desconhecimento e a falta de consciência de gênero contribuem para a manutenção do *status quo* referente às ideias machistas tão presentes ainda em nossos dias. Esse exemplo e os dados da pesquisa empírica realizada nos *sites* das entidades sindicais da educação demonstram que vários fatores estão por traz da sub-representação das mulheres em cargos de poder, e um deles é a criação de verdades perpassadas por meio das relações sociais através dos contextos culturais e históricos.

5.2.2 Feminismo e consciência de gênero

A ideia da superioridade masculina tem se propagado ao logo dos tempos por meio das relações sociais e culturais, utilizando-se de estratégias e práticas discursivas de cunho essencialistas e naturalizantes que têm como uma de suas consequências a subordinação da mulher ao homem por meio do apagamento do protagonismo feminino. A história das mulheres foi invisibilizada durante muito tempo, não porque as mulheres são seres sem histórias. Assim como os homens, elas também são seres históricos, o problema é que suas histórias, capacidades físicas e intelectuais não apareciam/em para não ameaçar o protagonismo dos homens. Os livros de história, de filosofia e das demais ciências sempre trouxeram as histórias e os feitos dos homens, mostraram suas glórias, inventos, capacidades e poder, isso porque quanto mais poder e visibilidade tenha um cargo ou espaço socialmente privilegiado mais é do interesse dos homens ocupá-los. Nesse contexto, os homens sempre foram vistos como os protagonista da

história e as mulheres, quando são citadas, ocupam espaços de meras auxiliares, esposas, amantes, cortesãs, loucas ou feiticeiras³⁵.

A maioria dos livros e pesquisas que tratam da história do sindicalismo não são diferentes. Neles encontramos a figura do trabalhador, categoria neutra que engloba homens e mulheres. Falam da luta trabalhista sem mostrar o protagonismo das mulheres nesses espaços. Isso acontece porque ainda há na sociedade a crença que sindicato é lugar de, e para homens. Pesquisas sobre sindicatos precisam mostrar que essas instituições não são constituídas apenas por um sexo e por um gênero, pois como bem disse Souza-Lobo (2011), “a classe operária tem dois sexos” e os sindicatos também. É preciso ter em mente que nos sindicatos, como na sociedade, não há um único gênero, nem muito menos uma única forma de ser mulher ou homem ou de viver a sexualidade.

Essa invisibilidade não é natural, ela foi criada para esconder a importância da mulher na sociedade, ocultar os privilégios e lucros³⁶ que os homens usufruem por meio da subordinação das mulheres, e o medo de perder espaços importantes na sociedade para as mulheres, porque as mantendo longe das disputas só terão que concorrer com os do próprio gênero, classe e em algumas situações da mesma raça.

É imprescindível dizer que antes do feminismo como organização política, as mulheres sempre lutaram, protestaram, se indignaram com a situação de sujeição em que viviam. Foram muitas as mulheres que, ao longo da história, questionaram a opressão masculina e a subordinação da mulher ao homem. Alves e Pitanguy (1981), trazem em seu livro inúmeros exemplos de mulheres que lutaram contra a opressão masculina. Segundo elas, na Grécia Antiga as mulheres não tinham o direito à educação intelectual. Entretanto, Safo, uma poetisa nascida em Lesbos no ano de 625 a.C., transgrediu os costumes e fundou o único centro para a formação intelectual da mulher. Na Roma Antiga, no ano de 195 a.C, um grupo de mulheres cansadas de andar a pé protestaram no Senado Romano contra a sua exclusão do uso dos transportes

³⁵ Basta lembrar de exemplos como: Eva, a primeira mulher, que segundo aponta a cristandade, levou seu esposo Adão ao pecado e à expulsão do paraíso, condenando toda a humanidade ao pecado e à morte. Dalila que enganou Sansão, o afastou de Deus e o levou à morte. Maria Madalena, a qual os textos sagrados sempre enfatizam como a prostituta. D. Maria I, a primeira e única rainha de Portugal, que durante muito tempo foi conhecida por todos com o estereótipo de louca. Entretanto, graças a estudos recentes sabe-se de seu protagonismo como governante. A imperatriz D. Maria Leopoldina, primeira imperatriz brasileira e esposa de D. Pedro I, primeiro imperador do Brasil, a história sempre a mostrou como a esposa do imperador, contudo, estudos recentes mostram seu protagonismo referente à independência do Brasil, pois foi ela e não D. Pedro I que decretou nossa independência.

³⁶ Em *A criação do patriarcado*, Lerner (2019) mostra como os homens se apropriaram do corpo da mulher enquanto objeto capaz de satisfazer seus desejos, interesses e necessidades. A autora historiciza que a mulher era utilizada como forma de pagamento para saldar dívidas dos homens, aos quais estava subordinada, ou como meio de atingir mais riquezas e privilégios. As mulheres eram alugadas, vendidas e escravizadas em nome dos interesses masculinos de pais, maridos e outros familiares.

públicos pelas mulheres. O uso desse transporte era exclusivo aos homens. No século XIV, na França, Christine de Pisan, primeira mulher poeta oficial da corte, escreveu o primeiro tratado feminista: *A Cidade das Mulheres*, em que defendia a igualdade entre os sexos e condenava a falsa moral dos homens que reprimiam a sexualidade feminina, mas defendia o “desvio de conduta moral” em relação à sexualidade dos homens. Ela também defendia a igualdade entre os sexos e o acesso à educação para as meninas com iguais condições entre ambos os sexos. Muitas autoras como *Ann Hutchinson*, uma das primeiras vozes de Insurreição Feminina Americana e Abigail Adams que escreveu ao marido *John Quincy Adams*, líder da Guerra da Independência americana, reivindicando igualdade de direitos para as mulheres. Na França a escritora Olympe de Gouges reivindicava por meio de seu livro *Os Direitos da Mulher e da Cidadã*, igualdade de direitos entre os sexos e já falava da opressão exercida pelo sexo masculino ao feminino. Na Inglaterra, *Mary Wollstonecraft* contestava as ideias preconceituosas de Rousseau em relação às mulheres em seu livro *Defesa dos Direitos da Mulher*. Ela reivindicava oportunidades iguais no acesso à educação e defendia que a única inferioridade da mulher era proveniente da educação que recebia.

Somente a partir dos estudos feministas produzidos por militantes e acadêmicas feministas é que passamos a conhecer a história das mulheres contadas por mulheres. Esses estudos demonstraram que as mulheres também têm história. O feminismo como movimento político mais organizado nasce a partir da revolução francesa como resposta a não inclusão da mulher quanto aos direitos políticos conquistados a partir da luta conjunta de homens e mulheres. Nesse período, as mulheres ajudaram a organizar a Revolução Francesa produzindo manifestos, motins e participando de clubes políticos. Nessa primeira fase do feminismo, ou seja, nessa primeira onda percebe-se, a partir das pautas defendidas nos livros de Mary Wollstonecraft e Olympe de Gouges, por exemplo, que a meta desse movimento era o acesso das mulheres à educação, o direito ao voto e à igualdade no casamento, particularmente, da mulher casada dispor de suas propriedades. Esse feminismo não tinha o interesse de superar as contradições sociais, o capitalismo, a escravidão e a dominação de uma classe sobre outra. Ele estava mais ligado às mulheres brancas das classes mais abastadas que, em sua grande maioria, não estavam interessadas em resolver os problemas das mulheres da classe operária ou escravas, parte daí a crítica ao feminismo liberal.

Costa (2014) confirma que em vários momentos na história as mulheres se mobilizaram contra essas opressões. Ela traz como exemplos a participação das mulheres na primeira greve geral de trabalhadores da indústria têxtil no Brasil, em 1903, no Rio de Janeiro, em 1917 em uma indústria têxtil em São Paulo e em 1918, uma greve de professores na Bahia. Nessa última,

as mulheres participaram da direção do movimento. Temos ainda o exemplo de Elvira Boni Lacerda, costureira, filha de imigrantes italianos, que em 1919 fundou e dirigiu junto com outras mulheres a *União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas no Rio de Janeiro*, denunciando principalmente a situação de trabalho precário nas fábricas e a extensa jornada de trabalho. Logo após três meses de sua fundação, as mulheres organizaram uma greve da categoria³⁷. Na educação, assim como Elvira, outras mulheres fundaram sindicatos e os dirigiram, contudo, suas histórias de luta ainda são invisibilizadas.

A maioria dos livros que falam sobre o sindicalismo invisibilizam a presença das mulheres nos sindicatos e suas ações como intelectuais orgânicas³⁸ do movimento. Contudo, a história, por meio das pesquisadoras feministas, cada vez mais vem mostrando o papel das mulheres na organização dos/das trabalhadores/as. Alexandra Kollantai, por exemplo, liderou o movimento de mulheres proletárias russas que culminou em 1917 na Revolução Russa. As mulheres russas reivindicavam a volta dos homens da guerra, o fim da escassez de alimentos e da alta dos preços (González, 2010). As operárias francesas Jeanne Deroin e Flora Tristan defendiam que as mulheres precisavam se unir em torno de entidades de classe e se organizar para defender seus interesses contra a opressão capitalista. Jeanne Deroin escreve em 1848 um *Curso de Direito Social para as Mulheres*, no qual pretendia conscientizar as mulheres da necessidade de lutar para mudar a situação de opressão. Ela era uma liderança no movimento operário e defendia que homens e mulheres precisavam se unir para lutar juntos contra a opressão de classe que vivenciavam enquanto trabalhadores. Ela elaborou um projeto precursor da ideia das futuras Federações e Centrais Sindicais. Flora Tristan, outra liderança operária, lutava pela união e organização dos/das trabalhadores/as. Em 1843, publicou o trabalho *União Operária*, e em 1844 lutou pela organização de uma Internacional do Trabalho (Alves e Pitanguy, 1981).

O Feminismo é um movimento defensor da igualdade política, econômica e social entre os sexos. Ele recusa as desigualdades binárias entre os sexos justificadas pelo senso comum

³⁷ SINASEFE. Lugar de mulher é na luta sindical: Elvira Boni de Lacerda (1889-1990). 9 mar. 2021. Disponível em: <https://sinasefems.org/2021/03/09/conheca-elvira-boni-de-lacerda-8m/>. Acesso em: 20 fev. 2022.

³⁸ Em *Os Intelectuais e a Organização da Cultura* (1982) o italiano Antônio Gramsci define intelectuais orgânicos como todos os que exercem função educativa, diretiva, organizativa para criar ou manter relações de hegemonia de determinada classe. São intelectuais orgânicos os membros de partidos, de sindicatos, de organizações e movimentos sociais etc. Segundo esse conceito, o intelectual orgânico nos sindicatos, por exemplo, tem que ter a capacidade de fazer leituras do contexto social, econômico e político, planejar, propor ações e estratégias de luta, despertar a consciência da coletividade, organizar e mobilizar sua classe, além de ser capaz de identificar possíveis militantes (grifo nosso).

como naturais, denuncia a situação das mulheres, como efeito de padrões de opressão; além disso, o feminismo faz uma crítica à sociedade, que reproduz as diferenças e impede a ação autônoma de muitos de seus integrantes. O objetivo do movimento feminista é uma sociedade livre das hierarquias de gênero. De acordo com Miguel (2014), o feminismo possui dois eixos principais de atuação: o primeiro se refere às questões teóricas e metodológicas relativas ao estudo das causas da subordinação das mulheres e o segundo diz respeito à militância pela igualdade de gênero.

Em uma pesquisa rápida na *internet* percebe-se que o termo feminismo deve ser falado no plural devido à quantidade de enfoques e pautas que possui, fato que já havia sido observado por Saffioti (1987). O feminismo no singular pressupõe a mulher como categoria universal, já os sujeitos dos feminismos plurais podem ser a mulher branca, de classe média, que luta por direitos civis, a mulher negra, as mulheres indígenas, a mulher mãe, a mulher da periferia, a mulher trabalhadora, a mulher jovem, a mulher lésbica, as mulheres do campo, as mulheres transgênero ou, no caso do feminismo interseccional, todas as mulheres. Ideia corroborada por Harding (2019) ao afirmar que:

O feminismo tem tido um importante papel na demonstração de que não há e nunca houve “homens” genéricos – existem apenas homens e mulheres classificados em gêneros. Uma vez que se tenha dissolvido a ideia de um homem essencial e universal, também desaparece a ideia de sua companheira oculta, a mulher. Ao invés disso, temos uma infinidade de mulheres que vivem em intrincados complexos históricos de classe, raça e cultura (Harding, 2019, p. 98).

Os tipos de feminismos que existem são provenientes da instabilidade das categorias analíticas dentro do feminismo, causadas pela forma que os sujeitos interpretam a realidade social e as correntes políticas que estão inseridas. As pautas e as lutas prioritárias desses feminismos levam em consideração esses fatores para a realização das lutas que promovam a superação das opressões causadas pelas desigualdades de gênero que se interseccionam com classe, raça, etnia e entre outras.

Saffioti (1987) propõe que o feminismo tem pelo menos cinco enfoques: a) Conservantismo – que é uma negação ao feminismo e a aceitação do pensamento que as mulheres são naturalmente inferiores aos homens; b) Liberalismo - o pressuposto básico dessa linha de pensamento consiste em considerar o capitalismo como o regime sociopolítico e econômico libertador da mulher. Essa corrente feminista tem seu foco na remoção de barreiras aos direitos individuais como direito ao voto, direito à educação, direito a salários iguais e

melhores empregos com progressão na carreira, contudo não questionam as causas da desigualdade de gênero e não têm interesse de superar a ordem capitalista; c) Marxismo dogmático – acreditam que as causas da opressão da mulher resumem-se às questões econômicas; d) Feminismo radical – É intransigente quanto a não aceitação das próprias diferenças sexuais biologicamente definidas. As adeptas dessa corrente desejam alcançar total autonomia em relação ao homem, inclusive no terreno sexual. Este tipo de feminismo se baseia na desigualdade social, manifestando que esta foi causada pelo patriarcado, na submissão da mulher ao homem. Defendem a instauração de um matriarcado, como forma de compensação, ou a elaboração de fraternidades feministas igualitárias; e) Feminismo socialista - trata ao mesmo tempo de todas as contradições básicas da sociedade regida pelo patriarcado-racismo-capitalismo. Do ponto de vista político, é o único feminismo radical pois ataca impiedosamente as desigualdades presentes nas sociedades regidas pela fusão patriarcado/racismo/capitalismo. (Saffioti, 1987).

No Brasil os feminismos que estão mais em evidência é o feminismo negro, interseccional, radical e o liberal. Além dos femininos descritos por Saffioti, nos dias de hoje surgiram outros tipos de feminismos que, em muitos casos, são desdobramentos de outros já existentes como, por exemplo, anarquismo feminista, feminismo sindical, feminismo abolicionista, feminismo negro, transfeminismo, feminismo igualitário, feminismo da diferença, feminismo separatista, o feminismo interseccional, ecofeminismo, feminismo indígena, descolonial e comunitário.

Recentemente por meio de uma disciplina realizada no Doutorado, *Educação, Pensamento Decolonial e Educação das Relações Étnico-Raciais*, tivemos acesso ao feminismo comunitário de Julieta Paredes, boliviana descendente do povo *aymara*, escrito em: *El tejido de la rebeldia ¿Que es el feminismo comunitario?* (2014). É um movimento sociopolítico que aposta na memória, na identidade e centra na necessidade de construir comunidade que “se reconheça nas diferenças e não disfarce com estas os privilégios, uma comunidade que não parta dos direitos, mas do respeito e da responsabilidade com a vida” (Paredes; Guzmán, 2014, p. 39).

O feminismo comunitário é pensado por mulheres latinas que defendem a terra e o direito de seus povos desde a colonização. Essa corrente propõe uma teoria social que explique a articulação das opressões e o fim da identidade única e que as diferenças tenham como eixo de análises, consoante Paredes e Guzmán (2014),

o racismo, colonialismo, gênero e pós-colonialismo, convertendo-se em correntes de elaboração teórica, literária e artística sobre os feminismos, longe da ação cotidiana, as grandes mobilizações ou ações diretas que caracterizam feminismo como movimento social (Paredes e Guzmán, 2014, p. 41).

Paredes (2014) não perde de vista cinco eixos de ação: 1) *o corpo*, que deve ser visto como uma unidade (energética, sensível, espiritual, sensorial), diferente do que propõe a cultura europeia colonizadora; 2) *o espaço*, entendido como “um campo vital para que o corpo se desenvolva”. Pode ser a rua, a terra, a casa, a escola, o bairro, é onde se faz a vida comunitária; 3) *o tempo*, concebe-se que a vida “corre graças ao movimento da natureza e os atos conscientes”, e que é percebida como tempo. Neste conceito, Paredes concebe o tempo como circular e propõe a descolonização do tempo. Para ela, por exemplo, não interessa dividir o feminismo em “Ondas”, já que não há um período superior a outro; 4) *o movimento*, em que se classificam a organização e as propostas políticas. O movimento que permita construir um corpo social, um corpo comum que luta para viver em plenitude e viver bem. Também considera importante falar do movimento enquanto permite a relação entre mulheres de algumas comunidades e outras, bem como entre as mulheres de comunidades e as instituições; 5) *a memória*, que é vista como o caminho já percorrido pelas nossas ancestrais.

A autora propõe uma ruptura epistêmica com o feminismo eurocidental, uma vez que este possui uma visão individualista. Ela também afirma que como o feminismo se constituiu um modelo da luta das mulheres europeias pelo mundo, com seus conceitos e suas formas de organização na América latina, precisa ser repensado a partir da nossa realidade e, diante disso, várias de suas categorias analíticas precisam ser reconstruídas. O próprio termo feminismo deve ser chamado de *Qamasa Warmi Nanaka*”, que em sua língua *aymara* significa a força das mulheres. Segundo ela coloca em uma entrevista em 2020, sua estratégia é de recriar o conceito de feminismo, que para o feminismo comunitário é a luta de qualquer mulher em qualquer parte do mundo, em qualquer momento da história, que propõe lutar contra um patriarcado que a oprime (Spyer; Malheiros; Ortiz, 2019).

Independentemente do tipo de feminismo, estes movimentos defendem que para mudar a situação de dominação masculina na sociedade e reconstruir as relações de gênero é preciso, em primeiro lugar, que as mulheres tomem consciência da situação de dominação e opressão as quais estão sujeitas. De acordo com Lerner (2019) essa tomada de consciência torna-se a força dialética que as impele à ação para mudar a própria condição. Nesse sentido Iasi (1999, p. 14-35) entende consciência como um processo, um movimento e não como algo já dado e certo e assim como “Marx compreende o mais importante é a lei de sua transformação, de seu

desenvolvimento, as transições de uma forma para outra”. Para Iasi (1999), o processo de consciência se dá por meio das relações sociais concretas entre os sujeitos e destes com a natureza. Em um nível individual, essas relações sociais são interiorizadas formando uma representação mental delas. Esse autor defende que existem duas formas de consciência: a primeira se refere à interiorização das relações vividas pelos indivíduos e sua primeira forma de ver o mundo a partir do que foi aprendido com o senso comum nas relações sociais, a exemplo dos papéis de gênero. A segunda forma de consciência é a consciência em si ou consciência da reivindicação, que é aquela que se dá a partir de determinadas experiências diante das injustiças e a identidade com o outro. A partir do momento que os sujeitos percebem que essas injustiças também ocorrem com outros, juntam-se em grupos para elaborar ações para superar a opressão vivida. Entretanto, é primordial que os sujeitos transcendam essa consciência de reivindicação e passem a buscar as causas da opressão e como funcionam na sociedade, só assim os sujeitos podem passar para a consciência de transformação. Para Iasi (1999), só assim

o indivíduo transcende o grupo imediato e o vínculo precário com a realidade dada, busca compreender relações que se distanciam no tempo e no espaço, toma como sua a história da classe e do mundo. Passa a conceber um sujeito coletivo e histórico como agente da transformação necessária (Iasi, 1999, p. 41).

O caso da sub-representação das mulheres nos cargos de poder nos sindicatos da educação, por exemplo, só começará a ser superado quando as mulheres tomarem consciência da opressão de gênero em que vivem na sociedade e nessas instituições, pois a sociedade é estruturada em torno dos pressupostos machistas em que está organizada a sociedade patriarcal, pautada no poder do homem sobre a mulher. Além disso, as sindicalistas também precisam perceber que existem outras formas de opressão além da opressão de classe e que essas outras formas de opressão provenientes da raça, do gênero, da geração, entre outras, também são alimentadas pelo capitalismo que se apropria dessas opressões e lucra com sua existência. A partir do momento que as mulheres adquirem consciência de gênero por meio das interações sociais com outras mulheres através do grupo, elas precisam planejar ações conscientes e planejadas de lutas que combatam as causas da opressão de gênero no sindicato e por extensão na sociedade. Sem isso a consciência é incompleta, porque fica restrita ao nível da indignação e não promove as transformações que visam desconstruir a cultura sindical machista e superar a dominação masculina.

A consciência é um termo muito caro aos/as sindicalistas, pois sem ela a indignação não se transformaria em luta. Os/as sindicalistas possuem consciência das opressões de classe e

compreendem ser a classe o tema central de todas as formas de opressões. A consciência de gênero permite perceber que outras formas de opressões estão imbricadas entre si e somente a consciência de classe não responde a superação das outras formas de opressões que atingem a todos/as na sociedade. Lerner (2019) afirma em seu texto que dentro de uma mesma classe há diferenças no nível de opressão das mulheres. As mulheres são mais atingidas pelas formas de opressões, basta observar as pesquisas sobre o setor de serviços informais, são as mulheres que estão em maior presença na informalidade e nos subempregos. As mulheres recebem menos que os homens, mesmo em alguns casos executando os mesmos trabalhos e a mesma carga horária e desenvolvendo os mesmos serviços, têm menos oportunidades em cargos de poder e comando. No caso das mulheres negras elas enfrentam ao mesmo tempo, a depender de sua classe, três formas de opressão, provenientes dos preconceitos de raça, classe e gênero.

Felizmente, ao longo desses últimos dois séculos, a tomada de consciência das mulheres em relação à opressão vivida e as lutas feministas têm conseguido diminuir as opressões e preconceitos sofridos pelas mulheres, garantido maior autonomia sobre suas vidas e corpos. Além disso, é preciso perceber que essas mudanças ocorreram, também, porque as novas exigências sociais, principalmente com o advento da revolução industrial, começaram a ruir os discursos que enclausuravam a imagem da mulher e seu papel social somente voltado para a família. Isso aconteceu porque, em parte, o capital industrial precisava de mais mão de obra menos qualificada, mais atenta e delicada e que estivesse disposta a ganhar menos para operar as máquinas, o que acabou atraindo muitas trabalhadoras que por conta da diminuição da renda das famílias ou para se manterem sozinhas precisaram entrar no mercado de trabalho. Esse aumento na oferta de postos de trabalho e a necessidade da mão de obra feminina começou a justificar a saída de mais mulheres para o espaço público. Escritores como o Marquês de Condorcet (2008) e Jonh Stuart Mill (2017) escreveram sobre a necessidade das mulheres terem acesso à educação e ocuparem profissões e cargos que antes eram restritos somente aos homens, em nome do “progresso da civilização”.

A maior participação das mulheres no mundo do trabalho é marcada pela divisão sexual do trabalho baseada nos papéis sociais que desempenham na sociedade. Essas diferenças de gênero dificultaram as mulheres a ter acesso a postos de trabalho mais bem remunerados; impactaram nas péssimas condições de trabalho, com carga horária exaustiva, trabalhos repetitivos e, em alguns casos, insalubres; justificaram as diferenças salariais absurdas entre homens e mulheres que exerciam as mesmas funções e também é responsável pela dificuldade de participação das mulheres nos sindicatos e, conseqüentemente, na sub-representação das mulheres nos cargos de maior poder nas entidades.

Essa situação de opressão no mundo do trabalho, aliada à reivindicação de direitos sociais iguais para ambos os sexos, levou as mulheres a participar dos movimentos reivindicatórios: sindicatos, movimentos feministas e, entre outros. As mulheres que passaram a militar nos sindicatos viram nesse espaço o lugar para exigirem melhores condições de trabalho e renda. Ao entrarem em contato com as ideias feministas passaram a ter mais consciência de sua situação de subordinação, levando-as a lutar também contra toda forma de machismo que as oprime na sociedade, isso “porque a descoberta dos direitos passa a ser um motivo para mobilizar as mulheres para a vida pública, onde elas começam a exercer uma vontade de política de intervir nos seus destinos” (Souza-Lobo, 2011, p. 250).

Os sindicatos, formados inicialmente por homens, viram a participação feminina como uma forma de fortalecer as lutas empreendidas por eles, estes não estavam preocupados com as pautas femininas no mundo do trabalho ou fora dele, como observa Souza-Lobo (2011) e Humphrey (1983). Ao incorporar um discurso que só vê na classe a responsabilidade por todas as formas de opressão, os sindicalistas apagam as diferenças de gênero, sexualidade, raça, geração, entre outros, e não enxergam que os preconceitos criados pela sociedade, a partir desses elementos, também oprime e divide os/as trabalhadores/as no mercado de trabalho. Além disso, a pauta única relativa à defesa dos salários e das condições de trabalho da categoria delimita as lutas dentro dos sindicatos e cria a ideia de que um sindicato forte não pode estar dividido por outras pautas que não as tradicionais. Em outras palavras, a classe trabalhadora precisa ter unidade na luta e em seus objetivos e não pode se dividir por questões que fogem a isso.

Esses discursos vêm sendo questionados por pesquisadores/as feministas que têm mostrado a necessidade de desomogeneizar a classe trabalhadora, uma vez que ela possui outras categorias de opressão como a raça, o gênero e, entre outros. Além das feministas, outros grupos de militantes e dirigentes dos próprios sindicatos e de outros movimentos sociais reivindicatórios vêm cobrando dos sindicatos maior democracia no acesso das mulheres aos espaços de poder e comando nos sindicatos e maior comprometimento dos sindicatos nas questões relativas à diversidade de gênero, raça, geração, religião, nacionalidade e, entre outros.

Para a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, Junéia Batista (2016), “a história das mulheres na entidade começou junto com entidade”. A partir dessa afirmação e do conhecimento sobre várias outras lutas a exemplo da Revolução Francesa, da Revolução Russa, da abolição dos escravos, entre outras, podemos concluir que as mulheres sempre estiveram inseridas nas lutas ao longo da história. A participação das mulheres nas entidades sindicais e nos movimentos sociais é um ato de luta que vai além das questões econômicas e de classe,

trata-se também do direito a ocupar os espaços públicos de poder e decisão e trazer para os movimentos a bandeira de luta das mulheres.

Em um texto publicado na página da CUT, Batista (2016) relata a história da luta das mulheres na entidade. Em seu breve resumo ela ressalta a criação da *Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT)*, visando inserir as demandas da mulher trabalhadora na central e lutar contra as discriminações sofridas pelas mulheres nos espaços sindicais e no trabalho; a realização do I Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora (1988) em que ficou definida a luta contra todas as formas de discriminação; a criação da *Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT)* em 2003; a aprovação em 2008 da política de cotas mínima ³⁹ de 30% e máxima de 70% de cada sexo que passou a compor o estatuto da CUT; e finalmente em 2012, no 11º Congresso Nacional da CUT – Concut, a aprovação da paridade de gênero na ocupação dos cargos da direção da central. Mesmo com tantos avanços na Central, a autora chama a atenção que muito ainda precisa ser feito, pois não basta apenas garantir o acesso, mas também as condições de atuação das mulheres e sua permanência na entidade. É importante ressaltar que a implantação da política de gênero na CUT influenciou e ainda influencia as pautas das mulheres nos sindicatos, uma vez que os sindicatos filiados à Central são cobrados a implantar também essas políticas.

No Partido dos Trabalhadores – PT, as mulheres também promoveram e ainda promovem lutas intensas para que suas bandeiras sejam pautadas no partido. Depois da aprovação das cotas de 30% para mulheres no partido em 1991, a paridade de gênero na composição das direções, delegações, comissões e nos cargos com função específica de secretarias só foi aprovada pelo partido no 4º Congresso do PT, vinte anos depois da instituição das cotas em 2011 (Perseu Abramo, 2011). Atualmente além de toda a bandeira de luta das mulheres, as petistas reivindicam mais participação na política com igualdade de condições nos acessos às candidaturas a postos no executivo e no legislativo.

A cobrança por mais espaço das mulheres nos sindicatos culminou na adoção de cotas mínimas de participação das mulheres na Central Única dos Trabalhadores – CUT, no Partido dos Trabalhadores - PT e conseqüentemente nos sindicatos. A adoção de cotas mostra que havia certa resistência à participação das mulheres nessas instituições por partes dos homens. Após a

³⁹ Além da CUT, em outras centrais sindicais havia o debate em torno das cotas de participação das mulheres, conforme Costa (2014) em 1997, a Força Sindical e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) estabeleceram o sistema de cotas em âmbito nacional, regional e estadual.

luta pelas cotas mínimas de participação, veio a luta pela paridade de gênero ⁴⁰ no acesso a cargos nas diretorias. Hoje a luta das mulheres continua para ampliar sua participação nos espaços sindicais e para ocupar cargos de maior visibilidade e poder nos sindicatos e para que suas pautas sejam discutidas e encaminhadas.

É importante dizer que a aprovação da paridade de gênero na CUT trouxe como consequência discussões internas encabeçadas pelos homens em torno da ampliação do número de cargos na direção da entidade, a nível nacional, a fim de acomodar todas as lideranças masculinas e assim não perder espaço para as mulheres. Essas discussões provavelmente chegarão ao 14º Congresso Nacional da CUT – CONCURT, que será realizado entre os dias 19 a 22 de outubro de 2023, em São Paulo, e deixam evidentes as dificuldades que alguns homens têm em ceder espaços e dividir o poder com as mulheres engajadas e militantes tanto quanto eles.

É preciso deixar claro aqui que defendemos a equidade do número de cargos entre os gêneros, contudo se precisa ter em mente que as mulheres que ocupam esses cargos devem ser militantes engajadas no movimento sindical, intelectuais orgânicas, que visam defender os interesses da classe trabalhadora como um todo, sem esquecer das pautas específicas das mulheres e de outras minorias. Em suma, essas mulheres não devem ser indicadas aos cargos apenas para autorrealização pessoal de uma determinada mulher ou de um grupo específico que visa a manutenção de privilégios pessoais, tampouco para cumprir apenas a paridade de gênero ou para ser “laranjas” de outras pessoas. Essas mulheres devem estar a serviço do coletivo e, enquanto mulheres, devem trabalhar para mudar o contexto de desigualdade de direitos entre homens e mulheres na sociedade e nos sindicatos.

5.2.3 Patriarcado e a divisão sexual do trabalho

A forma como os homens e as mulheres relacionam-se, quer seja no sindicato ou em outros espaços sociais, está estruturada em torno do patriarcado - uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades e consiste na dominação, opressão e exploração do homem sob a mulher. O patriarcado é um sistema que é construído a partir de relações de poder desiguais, em que os homens possuem o controle das relações sociais, políticas, econômicas e

⁴⁰ De acordo com *EIGE – European Institute for Gender Equality*, paridade de gênero, no contexto da igualdade de gênero, tem não só uma dimensão numérica, 50% de homens e 50% de mulheres, como também uma dimensão substantiva, na medida em que se refere à contribuição igual de mulheres e homens para todas as dimensões da vida, privada ou pública. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1195?lang=pt>.

culturais, enquanto as mulheres são relegadas a uma posição de submissão. A desigualdade de gênero é mantida não apenas por meio de relações de poder, mas também pelo controle da economia, da cultura e até da religião. Além disso, o patriarcado também é responsável por criar e perpetuar o estereótipo de gênero, que limita o potencial das mulheres e as impede de alcançar suas aspirações e desejos. Falamos em patriarcado quando nos referimos à dominação masculina, ao poder do macho na sociedade e ao contrato sexual. De acordo com Saffioti (2015), embora o patriarcado se refira à ordem de gênero, ele se expande por toda a sociedade, ninguém fica fora desse esquema gênero patriarcal. Segundo ela, os discursos e linguagens instituídos na literatura clássica sexista e nos cânones religiosos foram legitimados e defendidos como verdadeiros e científicos, o que se constitui numa forma profunda de reproduzir a dominação.

A historiadora Lerner (2019) afirma que o patriarcado não foi um evento com dia e horário marcado para iniciar, ele é fruto de um processo histórico de milênios. Nesse processo, as mulheres foram sendo psicologicamente moldadas, por meio das relações sociais e culturais, e internalizaram a própria subordinação.

O patriarcado é um sistema de dominação masculina, ainda presente em todas as estruturas sociais contemporâneas. Ele é responsável pelos papéis sociais que desenvolvemos na sociedade, pela divisão sexual do trabalho e por vários tipos de violências cotidianas que as mulheres sofrem seja física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial. O termo patriarcado é um conceito caro às teorias feministas porque é uma categoria capaz de explicar as causas da subordinação das mulheres aos homens. A partir dele “a opressão da mulher começou a ser entendida como estruturalmente intrincada em leis e instituições e não apenas como uma questão de atitudes e comportamento individual” (Sardenberg, 2018, p.18). Entretanto, não é um termo pacífico entre os feminismos plurais, pois há quem diga que esse termo está ultrapassado, e não dá conta de explicar atualmente a subordinação da mulher ao homem. Em parte, quem pensa assim não está totalmente errado, pois o conceito de patriarcado em uma acepção mais antiga - que denotava o poder familiar, nuclear e absoluto do pai sobre os/as filhos/as, especialmente as filhas e esposa, escravos e vassalos - não existe mais. Hoje, em tese⁴¹, os pais não detêm o poder de vida e morte sobre seus filhos e muito menos dispõem dos seus corpos como mercadorias, seja entregando aos devedores em forma de pagamento de dívidas, ou à prostituição, negociando casamentos vantajosos em troca de dotes ou poder econômico e político.

⁴¹ Digo em tese, porque vez ou outra ouvimos casos de pais que matam os filhos por assumirem sua orientação sexual diferente das normas heterossexuais. Além disso, vemos ainda hoje pais vendendo as filhas em troca de dinheiro, vendendo esposas, matando-as por acharem que seus corpos os pertencem.

Para o contexto atual, Castells (1999) defende que o termo mais apropriado seria patriarcalismo porque se refere às relações de poder que permeiam e estruturam toda a organização social, da produção e do consumo à política, à legislação e à cultura. Os relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade também são marcados pela dominação e violência que têm sua origem na cultura e instituições do patriarcalismo. É essencial, porém, tanto do ponto de vista analítico quanto político, não esquecer o enraizamento do patriarcalismo na dimensão sociobiológica da espécie, contextualizado histórica e culturalmente (Castells, 1999).

Castells, Matos e Paradis (2014) defendem que o patriarcado não é uma estrutura que faz parte exclusivamente do passado, pois é elemento-força e é ainda arraigadamente constitutivo de nossa modernidade e da forma como ainda hoje o Estado, inclusive o brasileiro, está estruturado. Segundo elas, atualmente, o patriarcado é uma forma de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos (Matos; Paradis, 2014).

Matos e Paradis (2014) informam que para continuar existindo, o patriarcado procura formas de continuar se atualizando e se expressa nas relações culturais, sociais, políticas e econômicas. Para isso, segundo elas argumentam por meio da obra de Walby 1990, o patriarcado conta com a inter-relação sistêmico de seis estruturas principais: o modo patriarcal de produção; as relações patriarcais no trabalho assalariado; as relações patriarcais no Estado; a violência masculina, as relações patriarcais nas relações patriarcais na sexualidade; e as relações patriarcais nas instituições culturais (Matos; Paradis, 2014).

Max Weber (1964), em seu conceito clássico, define patriarcalismo como

a situação na qual, dentro de uma associação, na maioria das vezes fundamentalmente econômica e familiar, a dominação é exercida (normalmente) por uma só pessoa, de acordo com determinadas regras hereditárias fixas (Max Weber, 1964, p. 184).

Segundo esse conceito, a fundação do patriarcado se dá na autoridade familiar e doméstica do pai. Weber entende que o patriarcado não está limitado a um só momento histórico, ele pode e deve ser referido a qualquer momento histórico em que se encontre tal sentido de ação.

Carole Pateman, em *O Contrato Sexual* (2020), entende patriarcado como conceito central para entender as relações políticas e sociais atuais, já que essas relações são construídas

sob seus alicerces. Ela acredita que as verdadeiras causas da opressão da mulher estão inscritas na teoria do contrato sexual, segundo o qual a subordinação feminina está centrada no poder que os homens exercem sobre as mulheres. Esse contrato revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres foi criado.

A autora defende que o patriarcado perdeu o seu significado literal de direito paterno, assim como se desloca o sentido último da ideia do direito patriarcal como exclusivamente familiar. De acordo com a autora, “as mulheres não participaram do contrato original porque elas não nascem livres, portanto, não têm liberdade natural. [...] O contrato original transformou a liberdade natural dos homens na liberdade civil” (Pateman, 2020, p. 19). A autora argumenta que a narrativa política do contrato original seria tanto social quanto sexual, isto é, a forma como se concebe a organização política moderna dependeria da liberdade e da igualdade entre os homens e da submissão das mulheres. Nesse sentido, o advento do contrato original significaria, para a autora, a derrota do modelo clássico de patriarcado e a prevalência de uma forma de patriarcado moderno: enquanto poder contratual dos homens sobre as mulheres. A autora afirma que “as mulheres são o objeto do contrato sexual, por meio deste, os homens transformam seu poder natural na segurança do direito patriarcal civil” (Pateman, 2020, p. 19).

O patriarcado se reproduz para toda a sociedade por meio das relações de poder. O poder como forma de dominar em suas diferentes instâncias na sociedade, entre as mulheres, entre os homens ou entre homens e mulheres, ficando caracterizadas nas relações de gênero, pois estas não são somente entre homens e mulheres. É por isso que, ao se trabalhar com o conceito de gênero, é preciso trazer a dimensão do poder e ampliar para outras categorias como feminismo, trabalho, identidade, entre outras. As instituições como os sindicatos são lugares em que se pode observar como acontecem as relações de poder e de gênero.

Nas instituições sindicais o poder patriarcal também se manifesta por meio da divisão sexual do trabalho e a partir dessa divisão se funda a divisão sexual do poder. Ao observar os dados da sub-representação das mulheres, podemos inferir que existe nos sindicatos um pensamento internalizado de que as mulheres devem assumir determinados tipos de tarefas enquanto os homens outras. Essa divisão de tarefas ou papéis sociais baseados no gênero chamamos de divisão sexual do trabalho. Essa divisão repercute nos cargos e funções ocupados por homens e mulheres. Eles desenvolvem trabalhos mais valorizados e com maior destaque voltado para o espaço público e elas destinadas principalmente a trabalhos que remetem ao cuidado, a serviços que são menos valorizados socialmente e voltados para o espaço privado. O fato de haver mais homens nas presidências de sindicato da educação demonstra que no imaginário comum dos/as dirigentes há a ideia de que os homens são mais bem preparados,

dispõem de mais tempo para as atividades relativas à condução das entidades. Sem contar que para manter o poder, em muitos casos, os homens se articulam em forma de alianças entre seus pares do mesmo sexo.

Essa forma de administrar a força de trabalho é caracterizada por relações de gênero e poder. Há nessa forma de organizar uma hierarquia de um sexo sobre outro. De acordo com Helena Hirata (2002, p. 218), “[...] o que realmente está em jogo na divisão sexual do trabalho são as relações de poder e de autoridade entre homens e mulheres”. Complementando esse pensamento, Souza-Lobo (2011) afirma que a divisão sexual do trabalho traz embutida uma hierarquia construída socialmente entre o sexo masculino e o feminino que se apresenta como natural. “Além de construir e reconstruir mecanismos de sujeição e disciplinamento das mulheres, produz e reproduz a subordinação do gênero dominação” (Souza-Lobo, 2011, p. 174). Entretanto, a hierarquia de gêneros na sociedade não funda a divisão sexual do trabalho. Esta se constrói como estratégia de gestão da força de trabalho, através de representações de linguagem do capital, tanto quanto como estratégias de resistência das mulheres e dos homens nas relações com o trabalho e em suas práticas sociais.

A divisão sexual do trabalho está convencionalmente relacionada ao trabalho produtivo e reprodutivo. O primeiro, geralmente atribuído aos homens, é socialmente mais valorizado e está voltado à produção de bens e riquezas. O segundo atribuído às mulheres é menos valorizado pela sociedade, está voltado à reprodução biológica da vida na Terra e a produção de mão de obra para o capital. Contudo, apesar da sua importância vital e econômica é menosprezado socialmente e tido como inferior.

Da forma como tem ocorrido, a divisão sexual do trabalho é muito desvantajosa para as mulheres, pois são elas as grandes responsáveis pela maior parte dos trabalhos voltados à manutenção da vida em sociedade. Elas são responsáveis por gerar filhos, criá-los, educá-los, realizar todo serviço doméstico, prestar serviços sexuais aos seus companheiros, cuidar dos mais velhos da família e dos doentes. Além de trabalhar fora para sustentar sua família, ainda produzem mão de obra para o capital. Isso revela uma desigualdade no tempo gasto por homens e mulheres nas atividades produtivas e reprodutivas. Se todo o trabalho que as mulheres desempenham para a manutenção da sociedade fosse quantificado em valores financeiros possivelmente seria um valor incalculável.

Segundo Matos e Paradis (2016) o desenvolvimento do capitalismo por meio dos processos de industrialização e de urbanização criaram condições para a inclusão das mulheres no trabalho produtivo realizado fora do espaço doméstico. No entanto, adentrar nesse novo espaço de trabalho não retirou as mulheres das obrigações dos trabalhos domésticos, o que

houve foi um aumento da exploração, pois tiveram que assumir mais de uma jornada de trabalho. Esse acúmulo de trabalho impede a participação das mulheres em espaços políticos, geralmente considerados masculinos, fato confirmado por Biroli (2016). Segundo ela, para participar de espaços como sindicatos e partidos, por exemplo, as mulheres precisam saber equilibrar o tempo gasto em cada espaço. De acordo com ela, além da falta de tempo as mulheres enfrentam

os fatores ideológicos, como a naturalização das competências e habilidades, e fatores materiais e da ordem do acesso assimétrico a recursos, como a remuneração desigual e o acesso também desigual a tempo livre, funcionam como estímulos ou desestímulos à participação na vida pública e, especificamente, na política (Biroli, 2016, p. 743).

Em minha experiência como sindicalista de um sindicato da educação, observo que nos sindicatos as mulheres também desenvolvem mais trabalhos. São elas quem mais desenvolvem atividades de luta, geralmente mais tarefas que os homens, são responsáveis pela estrutura, divulgação, ou seja, pelo trabalho de base. Enquanto os homens, muitas vezes, desenvolvem mais trabalhos voltados para o público: fazendo falas em atos, assembleias e reuniões ou em qualquer atividade que possa exercer o comando. Nas diretorias procuram aquelas voltadas para as que têm maior visibilidade e poder de decisões.

Nas instituições sindicais o poder patriarcal também se manifesta por meio da divisão sexual do trabalho e a partir dessa divisão se funda a divisão sexual do poder. Ao observar os dados da sub-representação das mulheres podemos inferir que existe nos sindicatos um pensamento internalizado de que as mulheres devem assumir determinados tipos de tarefas enquanto os homens outras. Essa divisão de tarefas ou papéis sociais baseados no gênero chamamos de divisão sexual do trabalho. Essa divisão repercute nos cargos e funções ocupados por homens e mulheres. Eles desenvolvem trabalhos mais valorizados e com maior destaque voltado para o espaço público e elas destinadas principalmente a trabalhos que remetem ao cuidado, a serviços que são menos valorizados socialmente e voltados para o espaço privado. O fato de terem mais homens nas presidências de sindicato da educação demonstra que no imaginário comum dos/as dirigentes há a ideia de que os homens são mais bem preparados, dispõem de mais tempo para as atividades relativas à condução das entidades. Sem contar que para manter o poder, em muitos casos, os homens se articulam em forma de alianças entre seus pares do mesmo sexo.

Assim, tanto na política como nas entidades sindicais, a participação das mulheres é permeada pela cultura patriarcal, pela divisão sexual do trabalho. Em síntese pelas relações de gênero. Os interesses e pautas dos homens são colocadas em primeiro plano em detrimento dos

interesses e pautas das mulheres. Essas relações envolvem hierarquias, diferenças de prestígio, capacidades desiguais de influenciar as decisões. Desse modo, os homens por estarem em maioria ou por ter maior poder de fala que as mulheres, acabam por comandar a situação e as instituições.

5.2.4 Gênero, categoria útil para pensar as relações sociais

Nosso primeiro contato com a palavra gênero foi na escola, por meio do ensino da Língua portuguesa. Nessa disciplina, gênero é associado ao sexo. Ao nominar tudo que existe quer seja objetos, estados mentais, conceitos e os seres em geral, a sociedade categoriza-os no masculino ou no feminino. Isso nos mostra como a ideia de sexo biológico organiza a sociedade. Esse fato também foi observado por Connell e Pearse (2015), segundo elas o termo gênero foi emprestado da gramática. Nela o termo *genus* é referente à classe de substantivos. A relação da palavra gênero com a gramática também foi observada por Scott (1995). Contudo, foi na Universidade, no curso de mestrado, que ouvi pela primeira vez o sentido de gênero como construções sociais das formas do ser e agir como mulheres e homens.

Partindo disso, o gênero possui dois sentidos: o primeiro como sinônimo de sexo, biologicamente dado, e o segundo diz respeito às construções sociais que têm a ver com a personalidade e comportamento de cada ser humano. Nesse significado, gênero é o oposto de sexo. O conceito de gênero estabelece uma diferença entre o biológico, conhecido como sexo, e o gênero que está relacionado à identidade cultural que se atribui e se adquire, e que torna as pessoas reconhecíveis como homens e mulheres.

Em 1949, a partir do livro *Segundo sexo*, Simone de Beauvoir afirma que “não se nasce mulher, torna-se mulher” em outro trecho ela diz que “cumpre repetir mais uma vez que nada é natural na coletividade humana e que, entre outras coisas, a mulher é um produto elaborado pela civilização” (Beauvoir, 1967, p. 494). Com essas afirmações ela inaugura o conceito de que o modo de ser mulher ou homem não é um dado natural relativo a sexo e sim construções sociais perpassadas pela cultura por meio das relações sociais. Essa ideia é importante porque desvincula, desnaturaliza o ser mulher ou ser homem do biológico. Beauvoir mostra a mulher como o outro nas relações e denuncia os mecanismos que a transforma nesse outro.

Em *Problema de gênero*, Judith Butler (2015, p. 69) afirma que para Beauvoir a mulher nunca pode tornar-se mulher em definitivo. “Mulher é um termo em processo, aberto a intervenções e ressignificações, é constantemente construído e reconstruído”. Dessa forma não há uma única forma de ser mulher ou homem na sociedade, pois como não nascemos com uma

identidade de gênero pré-fixada, geneticamente imposta pela biologia, nossas identidades de gênero mudam a depender do contexto social, cultural e histórico. Butler (2015) vai além de Beauvoir ao afirmar que além do gênero, o sexo e o corpo também são construções sociais. Para a autora,

Beauvoir diz claramente que alguém se torna mulher, mas sempre sob uma compulsão cultural a fazê-lo. E tal compulsão não vem do ‘sexo’. Não há nada em sua explicação que garanta que o “ser” que se torna mulher seja necessariamente uma fêmea. (Butler, 2015, p. 29).

A palavra gênero, atrelado ao conceito culturalmente construído das relações sociais entre homens e mulheres, foi criada por Robert Stoller e apresentada no livro *Sex and Gender*, em 1968. Nesse livro, Stoller refere-se à natureza, às diferenças biológicas entre homens e mulheres. Depois, o termo foi novamente usado no estudo mais amplamente disseminado por Ann Oakley no texto, *Sex, Gender and Society*, publicada em 1972. Nesse estudo, a autora refere-se à cultura e trata da classificação social e cultural em masculino e feminino. Para essa autora, segundo Thebaud (1978),

Gênero é, em um certo sentido, o “sexo social” ou a diferença sexual socialmente construída, definir práticas e representações dinâmicas, com atividades e funções atribuídas, atributos psicológicos, um sistema de crenças. O sexo é, portanto, percebido como invariável, enquanto o gênero é variável no tempo e no espaço, e masculinidade ou feminilidade, sendo homem ou mulher, ou sendo considerado como tal, não têm o mesmo significado em todas as idades ou em todas as culturas (Thebaud, *apud* Ann Oakley, 1978, p. 4-5).

Contudo, esse conceito só ganhou repercussão a partir da publicação do artigo *O tráfico de mulheres notas sobre a Economia política do sexo*, de Gayle Rubin (1975). Nesse texto, Rubin traz o conceito do sistema sexo/gênero. Uma teoria voltada para explicar a opressão das mulheres como algo construído socialmente. De acordo com ela o sistema sexo/gênero trata de “um termo neutro que diz respeito a um domínio preciso, indicando simultaneamente que a opressão não é inevitável neste domínio, mas sim produto das relações sociais específicas que a organizam” (Rubin, 1993, p. 5).

No Brasil, o conceito de gênero expandiu-se a partir da tradução do artigo de Joan Scott intitulado: *Gênero uma categoria útil de análise*, publicado no início da década de 1990. Esse texto é importante porque traz pela primeira vez a possibilidade de pensar o gênero como algo relacional, como uma categoria de análise que vai além do binarismo sexual, evidenciando as

relações de poder presentes nos processos culturais interseccionados com outros elementos de opressão, tais como raça/etnia, classe, nacionalidade, religiosidade e sexualidade, geração e entre outros. Desta forma, a dimensão relacional de gênero trouxe para os estudos científicos uma importante ferramenta para questionar relações de poder. O termo gênero possibilita identificar “construções culturais”, ou seja, a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres, bem como às origens sociais das suas respectivas identidades subjetivas (Scott, 1995).

A definição de gênero de Scott é estruturada em torno de duas proposições articuladas entre si: primeiro, o gênero como elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e segundo, o gênero como forma primeira de significar as relações de poder (Scott, 1995). Partindo disso, Scott (1995) anuncia que gênero se constitui de quatro elementos: 1) símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações múltiplas e contraditórias; 2) os conceitos normativos que colocam em evidência interpretações do sentido dos símbolos que tentam limitar e conter as suas possibilidades metafóricas; 3) às instituições e organizações sociais; e 4) se refere a como os três primeiros elementos (símbolos, as normas e as instituições) constroem a identidade subjetiva. Nesse sentido, o gênero torna-se implicado na concepção e na construção do poder em si (Scott, 1995). Com base nisso, a autora adverte que a tarefa dos historiadores é identificar as formas implícitas e explícitas de políticas e discursos “generificados”, para apreenderem de que maneira o gênero constrói as relações sociais.

Nesse sentido, o nosso trabalho de pesquisa tem como um dos seus pressupostos teóricos o conceito de gênero para pensar as desigualdades sociais entre homens e mulheres. Entendemos gênero como algo relacional, ao falarmos de mulheres estamos também nos referindo aos homens. Isso porque de acordo com Scott (1995), as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e nenhuma compreensão de qualquer um poderia existir através de estudo inteiramente separado. Para nós o conceito de gênero é uma importante ferramenta de análise para pensar as relações sociais como algo construído socialmente por meio da cultura, do espaço e da história. Em suma, compreendemos que as relações de gênero e poder não são estanques e podem ser alteradas a depender do contexto social, cultural e histórico.

5.2.5 As relações de poder e o empoderamento feminino

O poder é um tema intrigante que acompanha os intelectuais ao longo da história. Onde quer que a humanidade esteja, o poder está presente de alguma forma, pois ele permeia todos

os espaços sociais em todos os momentos da nossa vida. Nas instituições sindicais da educação o tema do poder é central, pois a todo instante os sujeitos que fazem parte dessas instituições exercem o poder e sofrem seus efeitos, seja contra a macroestrutura do Estado e do capital ou nas relações interpessoais dentro do próprio grupo ou fora dele.

As ciências sociais não têm um consenso sobre o conceito de poder. Ao analisar seus objetos de investigação, os pesquisadores os analisam a partir de um dado teórico e de uma dada corrente teórica que acreditam explicar melhor o problema de pesquisa. Nessas correntes teóricas os conceitos de poder são variados. Os teóricos do poder vão se dividir entre aqueles que veem o poder: 1) “*sobre*” alguém, referindo-se à dominação e subordinação. Nessa perspectiva o conceito de poder supõe o processo de imposição da vontade de quem tem mais poder, mesmo contra a resistência do outro. Weber é um dos que vê o poder dessa forma. De acordo com Arendt (2022, p. 48), “o poder ao que tudo indica, é um instrumento de domínio, enquanto o domínio, assim nos é dito, deve a sua existência a um instrumento de dominação”; 2) O poder “*para*” obter e manter privilégios ou algum bem futuro. Um dos teóricos que pensou poder assim foi Thomas Hobbes (Sardenberg, 2018). O poder “*para*” pode ser entendido também à luz das teorias feministas como um instrumento para superar as opressões vividas pelas mulheres, é a capacidade para fazer algo e para transformar a realidade social. Trata-se do poder que alarga os horizontes do que pode ser conquistado por uma pessoa, sem necessariamente estreitar, invadir os limites de outra pessoas; 3) O poder que vem de “dentro” dos sujeitos e se manifesta por meio da autoestima e da autoconfiança e é capaz de impulsionar as ações para a mudança; 4) O poder “*com*”, que se trata de um poder solidário compartilhado em uma ação coletiva (Sardenberg, 2018); 5) o poder só existe em “uma relação de forças”, teoria defendida por Foucault.

Para Foucault (2015) o poder não pertence a ninguém, ele existe na relação. O poder não está só na macroestrutura, ele existe como uma microfísica, mostrando que o poder atua em todas as direções e relações sociais, diariamente, construindo as relações de gênero em qualquer ambiente, quer seja na família, na igreja, no trabalho ou nos sindicatos.

O poder permeia todos os espaços sociais e todos os momentos da nossa vida. Nas instituições sindicais o tema do poder é um tema central, pois a todo instante elas exercem o poder e sofrem seus efeitos, seja contra a macroestrutura do capital ou nas relações interpessoais dentro do próprio grupo ou fora dele. Nesse sentido, o poder em si não existe, precisamos pensar o poder sempre em uma relação. Falamos em relações de poder, porque o poder é algo que só existe em relação a alguém. Ninguém exerce o poder ou sente seus efeitos fora dessa relação.

No conceito de relações de gênero está implícito as relações de poder. Estes conceitos estão ligados ao movimento feminista, que ao criar explicações para as causas e permanências das opressões contra as mulheres percebeu que essas opressões existem em uma relação de quem domina com quem é dominado. Nesse sentido, o feminismo prega que para superar a situação de opressão, as mulheres precisam ser empoderadas. Vários/as autores/as como Sardenberg (2018), Berth (2019) afirmam que assim como não há um consenso para o conceito de poder também não há para o de empoderamento. Segundo Sardenberg (2018), a indiana Shirin Rai (2002), entende que

as feministas preferem usar o termo *empoderamento* em vez de *poder* por muitas razões: a) o maior foco nos oprimidos, ao invés de nos opressores; b) a ênfase em “poder para” em vez de começar com “poder sobre” e, portanto; c) sua insistência no “poder como algo que capacita, como competência no lugar de dominação”. E podemos acrescentar, no “poder com”, aquele exercido nas ações coletivas, transformadoras (Rai, 2002 *apud* Sardenberg, 2018, p.154).

De acordo com Berth (2019), a palavra empoderamento foi utilizada pela primeira vez em 1671, é de origem inglesa e significa, grosso modo, “dar poder a alguém”. A partir disso, vários autores/as têm se debruçado sobre teorias de empoderamento. Segundo Berth (2019), essa teoria tem influência direta da teoria da conscientização de Paulo Freire. De acordo com essa teoria não é necessário dar ferramentas para que grupos oprimidos se empoderem, os próprios grupos subalternizados empoderam-se a si próprios a partir do processo que se inicia com a consciência crítica da realidade aliada a uma prática transformadora (Berth, 2019). Todavia, é preciso argumentar que mesmo a consciência se dando dentro do indivíduo, ela só é possível em virtude das relações sociais, ou seja, ela acontece em um processo que é individual, mas que tem influência externa.

Utilizando-se da definição de Nelly Stromquist, Berth (2019) sintetiza o conceito de empoderamento e explica que este se dá através de um processo composto de quatro dimensões e que cada dimensão não é uma mais importante do que a outra. As quatro dimensões são: “a cognitiva (visão crítica da realidade), a psicológica (sentimento de autoestima), a política (consciência das desigualdades de poder e a capacidade de se organizar e se mobilizar) e a econômica (capacidade de gerar renda independente)” (Berth, 2019, p. 39).

Em resumo, empoderar aqui não tem sentido de dar poder a alguém e sim, no caso das mulheres, por exemplo, elas devem empoderar-se individualmente e coletivamente enquanto grupo. Em outras palavras, “empoderamos a nós mesmos e amparamos outros indivíduos em

seus processos, conscientes de que a conclusão só se dará pela simbiose do processo individual com o coletivo” (Berth, 2019, p. 124). Nesse caso, o processo de empoderamento acontece primeiro a partir da conscientização de gênero, momento em que, por meio das experiências compartilhadas em grupo, as mulheres tomam consciência da subordinação em que vivem e, a partir disso, organizam-se coletivamente para traçar um planejamento de ações que visem atacar as causas das opressões e das desigualdades que vivem sejam elas de classe, raça, etnia, gênero, geração e entre outras.

6 CONCEPÇÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS DA EDUCAÇÃO

Esta seção tem como objetivo discutir as concepções sindicais, a fim de refletir como essas concepções refletem na divisão de poder nos sindicatos. Ela traz a análise das *teses dos congressos*, realizados pelas entidades sindicais estudadas de 2017 a 2022, seus *estatutos sociais*, *regimento*, *estatuto social* e a *observação das redes sociais das entidades*. A partir das análises desses documentos, a seção aborda as concepções políticas, educacionais, as crenças e os valores socioculturais que estruturam os sindicatos e conseqüentemente refletem na divisão sexual de poder. A seção também aborda as mudanças ou as continuidades sob a perspectiva das configurações dos poderes femininos nas presidências sindicais, mostrando como as discussões de gênero estão sendo trabalhadas nos sindicatos, evidenciando sua incorporação ou não nos debates, análises, nas pautas e nos documentos dos sindicatos.

É importante dizer que como esta pesquisa foi desenvolvida em um período pandêmico foi preciso buscar esses documentos nos *sites* dessas entidades, solicitá-los por carta registrada, inúmeras mensagens de *whatsapp*, ligações telefônicas e *e-mails*. Portanto, ter acesso a essas documentações não foi tarefa fácil.

6.1 CONCEPÇÃO SINDICAL

Para começar precisamos conceituar o significado do termo “concepção”. Etimologicamente de acordo com o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (2010, p. 548), essa palavra deriva do Latim *conceptione* e entre seus vários significados, “significa ato de conceber, formar ideias mentalmente, abstrações. Modo de ver, ponto de vista, opinião, conceito”.

Gramsci, importante filósofo do marxismo, utilizava em suas obras a expressão “concepção de mundo”. Segundo Liguori e Voza (2017,), em seu dicionário gramsciano, o termo faz parte de uma família de palavras que se articulam para definir “ideologia”, de forma ampla, para indicar o terreno conectivo sobre o qual surgem graus diversos de elaboração das capacidades do sujeito de interpretar a realidade.

As “concepções de mundo” para Gramsci, segundo o dicionário, podem ser as do senso comum, as hegemônicas, as grandes ideias coletivas, e as elaborações individuais dos grandes pensadores que a partir de suas concepções pré-existentes reelaboram formando outras. Nesse sentido, para ele, todos/as participam de forma direta e indireta de uma concepção do mundo, contribuindo para manter e/ou modificar. Além disso, a concepção de mundo é determinante

para o reconhecimento das identidades coletivas e individuais. As concepções de mundo, segundo ele, identificam ao qual grupo ou corrente pertencemos. Traços do nosso comportamento, ideias e linguagens diante de determinada situação nos denunciam. As concepções de mundo constituem todos/as nós. Não há no mundo alguém que possa dizer que não faz parte de nenhuma, elas nos definem e estão em luta entre si: as concepções hegemônicas (dos que dominam) e as contra-hegemônicas (dos dominados). Essas concepções podem nos ser impostas de forma inconsciente pela cultura, pelo convívio social através da família, da escola, das religiões, das mídias e redes sociais ou podemos, de forma consciente e crítica, elaborar nossas próprias concepções (Liguori; Voza, 2017).

Os sindicatos, entidades da sociedade civil, também estão estruturados em torno de concepções de mundo, pois são formados de pessoas que são formadas das mais variadas concepções de mundo: religiosas, filosóficas, culturais e políticas. Para que os sindicatos funcionem, eles precisam agrupar em suas direções pessoas que possuam as mesmas concepções políticas, que tenham em comum o mesmo projeto de sociedade. A depender do tipo de sindicato, suas concepções políticas podem ser hegemônicas ou contra-hegemônicas.

Os sindicatos laborais são formados por trabalhadores/as assalariados/as que se associam para coletivamente defenderem seus interesses econômicos e trabalhistas frente à exploração do capital. Apesar de muitos ainda acharem que só existem sindicatos laborais, ligados à defesa da classe, também existem sindicatos que representam os interesses dos/as patrões/as, os chamados sindicatos patronais que defendem seus interesses econômicos. Em linhas gerais, o que difere os sindicatos laborais dos patronais, grosso modo, são suas concepções políticas e a base que representam. Enquanto os primeiros defendem os interesses dos/as trabalhadores/as contra a exploração capitalista, os sindicatos patronais defendem os interesses dos/as patrões/as e veem o capitalismo de forma positiva. Seu objetivo é lucrar o máximo possível e pagar o mínimo possível pela força de trabalho. São contra a intervenção do Estado na economia e defendem o Estado mínimo⁴² com a menor intervenção possível do Estado na economia. De acordo com os ideais liberais defendidos inicialmente por *Adam Smith* (1723-1790) e *Stuart Mill* (1806-1873), o Estado deve se encarregar das funções essenciais que seriam proteger a sociedade das invasões estrangeiras através da força militar,

⁴² Para conceituar “Estado mínimo” recorro a Moraes (2004) que cita o conceito de Robert Nozick (1990), para quem o “Estado mínimo” é limitado às estreitas funções de proteção contra a violência, roubo e fraude, ao cumprimento de contratos, etc., se justifica; que qualquer Estado mais abrangente violaria o direito das pessoas de não serem obrigadas a fazer certas coisas e, portanto, não se justifica; que o Estado mínimo é inspirador, assim como correto” (Nozick, 1990, p. 7).

proteger os cidadãos das injustiças cometidas por outros e manter instituições que ofereçam bem-estar social, contudo, o Estado deve se afastar de tudo que possa oferecer lucro e deixar para a iniciativa privada essa função.

Hoje estamos vivenciando a ideologia neoliberal, uma forma concreta de pensar e agir que objetiva o Estado totalmente fora da economia, e isso tem interferido diretamente na vida de todos nós e principalmente contra os direitos da classe trabalhadora. Os adeptos dessa ideologia defendem o Estado fora da economia, a privatização das empresas públicas. Para isso, propagam discursos de que essas empresas só dão prejuízos à sociedade e seus serviços não possuem qualidade; defendem a desregulamentação dos direitos trabalhistas para aumentar ainda mais a exploração da classe trabalhadora com o objetivo de aumentar seus lucros. Nos últimos anos estamos presenciando a interferência do capital internacional e nacional como também a defesa da privatização de serviços essenciais à sociedade como, por exemplo, educação e saúde.

Os neoliberalistas veem a educação como uma mercadoria, um instrumento de controle sobre a classe trabalhadora e uma forma de perpetuar os ideais da classe dominante por meio dos currículos escolares. Segundo essa ideologia, os currículos não devem propiciar que os estudantes reflitam sobre a situação de opressão em que vive a classe trabalhadora, só é preciso que eles sejam capazes de executar atividades interessantes ao capital. A última reforma do ensino médio no Brasil⁴³ é prova disso, o novo currículo diminuiu o contato do aluno com disciplinas das áreas das humanas como sociologia, filosofia, geografia, artes e, entre outras, e acrescentou disciplinas como: projeto de vida, educação financeira e entre outras. Essa nova forma de conceber a educação privilegia o ensino técnico em detrimento de um ensino mais humanístico, que prepara os/as alunos/as para a vida e para cursar uma universidade. Além disso, o neoliberalismo ao ver a educação como mercadoria tem defendido o fim da educação pública gratuita, laica e democrática e o fim do financiamento da educação pelo Estado. Entretanto, essa ideia tem sido um pouco contraditória pois políticos brasileiros ligados ao capital e ao ex-presidente Messias Bolsonaro têm defendido os *vouchers* na educação, estes são cupons/tiquetes que permitem que os pais tirem seus filhos da escola pública e os matricule em escolas particulares com financiamento do Estado. Segundo a revista *Veja*⁴⁴ essa ideia já é realizada em países como Estados Unidos, Chile, Austrália e Suécia.

⁴³ Começou a ser implantado em 2022. A partir da lei 13.415, de 16 de fevereiro de 2017 que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

⁴⁴ <https://veja.abril.com.br/educacao/vouchers-para-a-educacao-entenda-os-pros-e-contras/>

Os que desejam a privatização do ensino operam promovendo o sucateamento máximo da educação sem viabilizar a valorização dos profissionais⁴⁵ da educação, sem disponibilizar estrutura física e material para oferecer um ensino de qualidade para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as e entre outras, e para completar disseminam ideias contra a eficácia da escola pública através de dados manipulados para convencer a sociedade que a escola pública não serve e o melhor é a privatização. O discurso da privatização da escola pública chegou ao absurdo do governador reeleito do Paraná, Ratinho Júnior (Partido Social Democrático – PSD), abrir um edital para grupos empresariais dispostos a assumirem a gestão de 27 escolas da rede estadual de ensino. De acordo com o *site* da CUT “O projeto denominado *Parceiro da Escola* tem a missão de contratar empresas para fazer “o gerenciamento da área administrativa, financeira e estrutural”⁴⁶. Ainda segundo o site, Heleno Silva, Presidente da CNTE, informou que a Internacional da Educação – IA fez uma pesquisa que mostra uma tendência de concentração do ensino em cinco empresas no mundo - e elas querem entrar na educação básica para fazer lucro. Essa concepção da educação vista como mercadoria é facilmente encontrada nos grupos empresariais e sindicatos patronais da educação.

A concepção defendida pelos sindicatos da educação vai além da luta pelos interesses financeiros e trabalhistas de sua classe. Sua luta coletiva defende a implementação de políticas educacionais que levem a educação para todos/as independentemente da idade, da religião, da raça, etnia, da classe social, da situação físico-intelectual, da identidade de gênero, ou da orientação sexual. Esses sindicatos lutam cotidianamente pela qualidade da educação para que essa possa cumprir seu papel social de transformar o mundo e o contexto social pautado na dominação. A concepção de educação defendida pelos sindicatos da educação é, na maioria das vezes, descrita por eles de pedagogia da libertação de Paulo Freire que vê nas “práxis, ou seja, na *reflexão e ação* dos homens sobre o mundo o caminho para transformá-lo” (Freire, 2019, p. 52). Uma educação libertadora que seja capaz de promover a emancipação política e a emancipação humana.

Em *Sobre a questão judaica* (2010), Marx diferencia a primeira da segunda. Segundo ele, a emancipação política aplica-se aos direitos que garante liberdade e igualdade formais. A

⁴⁵ Hoje, no Brasil, entende-se por profissionais da educação, o que preconiza a Lei Federal de nº 14.133/2020 em seu art. 26, § 1º, inciso II, alterada pela Lei de nº 14.276/2021, “docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico, e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica”.

⁴⁶ <https://www.cut.org.br/noticias/privatizacao-das-escolas-publicas-no-pr-ameaca-educacao-e-pode-se-espalhar-pelo-e343>.

partir de uma educação libertadora, os sujeitos aprendem sobre seus direitos e deveres e lutam para que estes sejam respeitados, ou seja, é uma educação para cidadania. A emancipação humana diz respeito à eliminação da exploração de um sujeito sobre outro, de toda forma de dominação e desigualdades que possa existir. Essa educação leva à reflexão da exploração que o capitalismo exerce sobre todos/as e mostra que ele se alimenta das formas de opressão, dominação e desigualdades para lucrar ainda mais. Por exemplo, o capitalismo não criou o racismo, mas se apropria dele para pagar menos aos/as trabalhadores/as negro/as e menos ainda às mulheres trabalhadoras negras que sofrem uma dupla opressão de raça, de gênero e de classe. Além de levar à reflexão uma educação pautada na emancipação humana, deve mostrar que somente a derrubada do capitalismo é capaz de transformar a sociedade como um todo.

Em suma, as concepções dos sujeitos inseridos nos sindicatos refletem o modo como concebem a realidade material do contexto histórico, social, econômico, político e cultural que estão inseridos e isso dita a forma como agem e planejam suas ações. Os sindicatos da educação têm como principal objetivo levar os sujeitos sociais e históricos a compreenderem o processo de exploração capitalista à luz das lutas de classes, possibilitando também a percepção de como a educação tradicional serve aos interesses da classe dominante e, a partir disso, promovem lutas para mudar a realidade de opressão e dominação. Porém, para que isso aconteça é preciso muito mais que ações isoladas. É preciso, como eles afirmam em suas publicações, a união da classe trabalhadora. Esta é vista pela concepção tradicional como homogênea, isto é, para os que pensam assim não há diferença na forma de opressão, por exemplo, entre homens e mulheres, entre negros e brancos. Há em grande parte dos sindicatos a concepção de que não se pode dividir a classe em questões identitárias porque se perde o foco e enfraquece a luta. Quem ainda defende essa forma de pensamento compreende que todas as formas de opressão e dominação são aquelas provenientes da classe e que se acabar com isso todos os problemas serão resolvidos. Para conhecer as concepções dos cinco sindicatos aqui analisados recorreremos aos documentos produzidos por essas entidades, bem como as postagens que publicam nas redes de *internet*.

6.2 O QUE APONTAM OS DOCUMENTOS SINDICAIS E A INTERNET SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO NAS ENTIDADES

6.2.1 O que nos diz os cadernos de teses e planos de lutas

Nas centrais sindicais, nas confederações, federações, sindicatos e até mesmo partidos, os congressos geralmente são fóruns máximos de decisões, ou seja, há ações e decisões que somente podem ser realizadas durante esses eventos. Ações como, por exemplo, eleições para compor a diretoria executiva, alterações dos estatutos sociais das entidades, decidir a central sindical na qual a entidade estará ou não filiada, propor ou não a paridade de gênero na entidade e quais pautas e lutas devem empreender em prol da categoria representada.

Esses fóruns máximos possuem documentos que expressam a forma de pensar dos grupos ou correntes políticas que compõem as entidades, bem como documentos que expressam as lutas que devem ser empreendidas pelas entidades. Os cadernos de teses são documentos que fazem parte do congresso da categoria dos sindicatos e compõem as teses presentes nos congressos. Essas geralmente são elaboradas antes da realização dos congressos, em datas prescritas pela comissão organizadora do congresso, por qualquer delegado participante ou não de correntes políticas presentes nos sindicatos. As teses refletem a concepção política e sindical desses grupos. Já os planos de lutas presentes nos cadernos são ações de lutas propostas, debatidas e aprovadas pelos/as delegados/as eleitos/as nos locais de trabalho, proveniente da base de filiados/as, e pelos delegados/as natos/as, proveniente da diretoria executiva e dos membros das regionais do sindicato com o objetivo de definir a linha de ação do sindicato.

É importante salientar que dos cinco sindicatos analisados nesta pesquisa, o “Sindicato 5” não tem o congresso como fórum máximo de decisões. Conforme seu estatuto social, o fórum máximo de decisões é a assembleia geral da categoria. Fato preocupante porque a assembleia pode ser realizada após a segunda chamada por qualquer número de participantes, e as decisões importantes da categoria podem ser votadas sem um quantitativo qualificado que legitime as decisões por um grupo eleito que represente todos/as como ocorre geralmente nos congressos. De acordo com o estatuto da entidade:

A assembleia geral é a reunião dos sindicalizados do sindicato com direito a voz e voto, sendo *instância soberana* da entidade, podendo realizar-se ordinária e extraordinariamente, competindo-lhe:

I - Deliberar sobre a taxa de contribuição dos sindicalizados;

II - Julgar recursos a ele dirigido;

III - Definir o percentual de repasse aos Núcleos Municipais;

IV - Destituir os membros da Diretoria Geral, dos Núcleos e do Conselho Fiscal;

V - Alterar o estatuto;

VI - Dissolver o _____, mediante quórum qualificado;

VII - Apreciar e aprovar os relatórios financeiros e de prestação de contas da entidade (Estatuto do “Sindicato 5”, 2016, p. 8).

Dos 05 (cinco) sindicatos analisados, todos nos concederam os termos de anuência para a realização desta pesquisa somente no segundo semestre de 2022. Todavia, somente 01 (um) sindicato nos enviou o caderno de teses e lutas do último congresso realizado em dezembro de 2002; 01 (um) nos enviou o caderno de lutas em janeiro de 2023; 01 (um) nos enviou somente o regimento do último congresso, em fevereiro de 2023; e 02 (dois) não enviaram nenhum caderno de teses ou lutas. Com relação aos estatutos sociais, somente 01 (um) sindicato nos enviou o documento, porque não estava disponível no *site* oficial da entidade. Os outros quatro foram coletados nos *sites* das entidades.

6.2.1.1 “Sindicato 1”

Quando questionado sobre os documentos solicitados, o “Sindicato 1” nos respondeu, pelo *whatsapp*, através da conta da diretora-geral, que no último congresso realizado não houve a confecção e o estudo do *caderno de teses e lutas* e que, além das discussões realizadas, eles trabalharam uma minuta de modificação do seu estatuto que, no entanto, não foi finalizada, ficando para o próximo congresso a finalização e aprovação.

Como não nos foi encaminhado nenhum documento, voltamos ao site da entidade e procuramos por notícias ou dados que pudessem nos ajudar a conhecer mais sobre o sindicato. Encontramos uma notícia sobre o último congresso realizado. Um texto sucinto informa ao/a leitor/a que o congresso tratou do uso das tecnologias digitais na sala de aula e a oferta de uma educação emancipadora, tendo como referencial teórico o educador Paulo Freire. Foram tratados ainda temas como Segurança jurídica nas questões tecnológicas e sala de aula – uso do celular e imagem, a reinvenção do Educador no pós-pandemia e encontro e reformulação do Estatuto da entidade sindical. Além disso, segundo o texto, durante o congresso, os delegados eleitos começaram uma revisão do estatuto da entidade sindical e aprovaram alguns artigos do documento. Contudo, não foi finalizado e o restante da revisão ficou sob a responsabilidade do próximo congresso que, de acordo com o *estatuto* da entidade é realizado de forma ordinária, uma vez por gestão, ou seja, a cada três anos, e extraordinariamente por convocação de 2/3 dos/as delegados/as eleitos no último congresso ordinário. O texto informa também que no congresso foram passados aos participantes informes sobre as ações de luta em defesa da categoria realizadas pela gestão durante seu mandato de três anos.

É importante ressaltar que não encontramos, nessa matéria do *site* sobre o congresso, nenhuma discussão ou temática relativa aos estudos de gênero, mesmo em um momento em

que a confederação da entidade, a CNTE, está em campanha sobre a criação dos coletivos LGBTQIAPN+ em suas entidades filiadas.

6.2.1.2 “Sindicato 2”

O “Sindicato 2” nos enviou, pelo *whatsapp* da sua presidenta, o regimento, a programação e o caderno de lutas do último congresso realizado em 2022. Quando questionada sobre o caderno de teses, foi justificado que não houve a inscrição de nenhuma tese, fato muito ruim, haja vista que as teses são textos que expõem as concepções políticas de determinados grupos, correntes ou forças que compõem os sindicatos. Desse modo, a falta de um caderno de teses elaborado pela direção do sindicato ou por sua oposição política dificultou a percepção do que esses grupos pensam e defendem.

Para saber mais sobre o congresso realizado, pesquisamos na *internet* vídeos e matérias sobre ele. Os três vídeos encontrados nos apresentaram discussões referentes ao financiamento da educação, à necessidade de promover formação continuada para a base e para os/as dirigentes sindicais, a fim de que estes atuem de maneira assertiva nas negociações e à necessidade da criação de *coletivos sociais*⁴⁷ de juventude, aposentados e formação propostos pela CNTE, já em funcionamento há algum tempo em outras entidades sindicais. Nos surpreende o fato do sindicato ainda não possuir esses coletivos em sua estrutura, pois não é de agora que a confederação os instituiu e recomenda a sua criação como uma das estratégias de

⁴⁷ De acordo com a minha experiência em um sindicato da educação filiado a CNTE, os coletivos sociais ligados aos sindicatos são parte de uma rede de militância mais ampla. Geralmente são grupos criados nos sindicatos, muitas vezes por indicação da CNTE, com um número variável de participantes (da direção executiva e das regionais dos sindicatos) que juntos promovem ações coletivas focadas para atuarem com temas específicos como relações étnico-raciais, gênero, aposentados, juventude, jurídico, saúde do trabalhador e entre outros. Esses coletivos são espaços plurais que ao promoverem seminários, palestras, encontros, grupos de estudos ajudam a refletir, conscientizar, debater e encaminhar propostas de lutas voltadas para a mudança social dentro e fora das entidades sindicais. Os coletivos de gênero, por exemplo, têm como objetivo fortalecer a resistência e luta em defesa da igualdade de gênero. Os coletivos de formação têm como objetivo ajudar a conscientizar os/as filiados/as e a preparar a direção executiva para os problemas da conjuntura política atual tais como de militarização das escolas, divisão, ódio e fascismo, relações de gênero, diversidade, financiamento da educação e direitos concernentes à carreira do magistério. Os coletivos de juventudes têm como objetivo ajudar a refletir sobre as causas do distanciamento dos jovens nos sindicatos e a criar estratégias para a ampliar a participação desses nas entidades. Isso é fundamental aos sindicatos, pois há estudos realizados pela CNTE que mostram que os sindicatos estão envelhecidos, havendo a necessidade de renovação dos participantes constantemente. Pensando nisso, em 2019 o 13º Congresso da CUT orientou “os seus sindicatos, Federações e Confederações a garantir em suas delegações a participação mínima de 10% de jovens trabalhadoras e trabalhadores para os próximos congressos, conferências, seminários, plenárias e espaços de formação, bem como fortalecer os coletivos” (CUT, 2019, p. 24). Os coletivos de aposentados/as têm como objetivo refletir sobre as perdas dos aposentados/as nas reformas da previdência, propor estudos sobre previdência e a perda de direitos nos governos federal, estadual e municipais, nos casos em que tiverem previdência própria e entre outras pautas relativas à vida dos professores e professoras aposentadas. Os coletivos antirracismo visam refletir sobre o racismo e as formas de combatê-lo de nossa sociedade.

lutas da classe trabalhadora, para combater a desinformação e os preconceitos junto a sua base de filiados.

Os vídeos, a programação e o regimento do congresso nos possibilitaram compreender a estrutura do evento, sua importância e como foi elaborado o plano de lutas, expresso no caderno de lutas, uma das atribuições dos Congresso da entidade que deve ser realizado estatutariamente a cada três anos. Em um dos vídeos analisados, a presidenta do sindicato mencionou que em algumas gestões o estatuto não foi cumprido e os congressos deixaram de ser realizados como determina o estatuto. Pelo que foi analisado, isso foi prejudicial à base de filiados/as, porque os congressos são espaços democráticos pelos quais seus/suas representantes delegados/as podem sugerir mudanças. É importante salientar que na maioria dos estatutos das entidades sindicais analisados, os congressos são fóruns máximos de decisões.

De acordo com dados dos vídeos, participaram do último congresso duzentos e cinquenta e dois delegados/as divididos em seis eixos temáticos: I) Em defesa da educação pública e democracia e o legado de Paulo Freire; II) Saúde do trabalhador; III) Valorização profissional, carreira; IV) Financiamento da educação; V) Política educacional e VI) Trabalho e política sindical.

A partir dos seis eixos temáticos, o caderno de lutas do congresso realizado em 2022 traz várias propostas e temas de ações de luta para próximo triênio, 2022-2025, que tratam em linhas gerais: 1) Da defesa da escola pública laica e democrática contra as políticas neoliberais; 2) implantação e implementação da Gestão Democrática nas escolas estaduais e municipais; 3) Propor a formação continuada dos/as professores/as da Educação Básica em Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) e em Educação Inclusiva; 4) Estruturação das escolas em termos tecnológicos e físicos para o atendimento dos alunos com necessidades especiais e os alunos da educação integral; 5) Revisão do currículo da educação integral; 6) Discutir o currículo da formação dos profissionais da educação com as instituições de nível superior; 7) Propor que seja destinado parte do Fundo Amazônia⁴⁸ para a educação pública com o objetivo de investir nas escolas projetos de preservação do meio ambiente; 8) Lutar pela defesa de um currículo pautado nas especificidades amazônicas que leve em consideração a etnicidade, a história, a cultura e a política da região; 9) Lutar pela revogação da Emenda Constitucional 95,

⁴⁸ De acordo com site <https://www.fundoamazonia.gov.br/pt/home/> “O Fundo Amazônia tem por finalidade captar doações para investimentos não reembolsáveis em ações de prevenção, monitoramento e combate ao desmatamento, e de promoção da conservação e do uso sustentável da Amazônia Legal. Também apoia o desenvolvimento de sistemas de monitoramento e controle do desmatamento no restante do Brasil e em outros países tropicais”. Segundo o site, esse fundo é administrado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, que também é responsável pela captação de recursos, contratação e monitoramento dos projetos e ações apoiados.

teto de gastos, e pela reforma do Ensino Médio, que precarizam os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras; 10) Deliberar em assembleia geral a indicação de nomes (no máximo 2 candidatos) para representar a classe trabalhadora da educação nos parlamentos municipal, estadual e federal, em virtude da falta de compromisso dos políticos com a educação; 11) Lutar pela revisão dos referenciais curriculares da região em que está situado o sindicato; 12) Lutar pelo cumprimento da Lei de acessibilidade nas escolas; 13) Combater o Ensino Domiciliar e a ideologia da Escola Sem Partido; 14) Ações de luta referentes à saúde de todos/as os/as profissionais da educação; 15) Ações de luta referentes à carreira dos profissionais da educação, recomposição das perdas salariais e cumprimento da Lei do piso salarial do Magistério respeitando a carreira; 16) Ações de luta referente ao financiamento da educação; 17) Ações que visam aproximar a base do sindicato; 18) Ações que visam junto à CUT fazer formação política das instâncias constitutivas do sindicato (diretoria executiva, conselheiros que representam o sindicato, representantes de base e dirigentes das regionais) bem como da militância. 19) Ações que visam combater a desinformação dos/as filiados/as sobre os direitos trabalhistas e assédio moral no ambiente de trabalho.

Após analisar todas as ações dos 06 (seis) eixos de trabalho contidas no caderno de lutas, conclui-se que não foi pensada nenhuma ação referente aos direitos das mulheres, no âmbito de pautas específicas referentes às dificuldades que passam na sua inserção no sindicato, à dupla e tripla jornada de trabalho, às dificuldades enfrentadas no período pandêmico, à violência sofrida na sociedade e dentro dos sindicatos e ao feminicídio. Da forma como está escrita as ações de luta, a base de militantes e os/as dirigentes vivenciam todos/as as mesmas dificuldades independente do gênero, da raça, da orientação sexual, dos papéis sociais que desempenham. Percebe-se que a entidade ainda não incorporou as temáticas de gênero. A análise do caderno de lutas mostra uma entidade em que o machismo é camuflado por trás da ideia de que sindicato só deve pensar a classe como categoria universal, sem refletir que dentro dessa categoria outras se cruzam e trazem muito sofrimento e dificuldades em virtude das opressões que cada um/a passa de forma particular, a partir de como essas categorias se interseccionam.

É importante salientar que no cruzamento do caderno de lutas com os vídeos disponíveis no *youtube* sobre o congresso realizado em 2022, não foi encontrado nenhuma proposta de alteração do estatuto social para a inclusão da criação de três coletivos propostos pela CNTE (juventude, aposentados e formação) e defendidos pela presidenta da entidade durante a realização do congresso. A ausência de coletivos que discutam na entidade as relações de gênero, o preconceito de cor e etnia, a questão da mulher, dos LGBTQIAPN+, da juventude, dos aposentados e da formação é contraditório no âmbito de um sindicato filiado à CUT, ao PT

e à CNTE, entidades que já aprovaram a paridade de gênero na ocupação de cargos e possuem coletivos específicos que discutem e apresentam ações de luta a toda forma de opressão seja de cor, etnia, gênero, idade, orientação sexual e entre outros.

O caderno de luta traz como uma de suas pautas alertar a militância sobre a questão do assédio moral, mas não fala em como combatê-lo, e esquece de falar sobre o assédio sexual⁴⁹ vivenciado todos os dias, em sua maioria, por milhares de trabalhadoras da educação efetivas ou concursadas em seus locais de trabalho. Minha experiência como dirigente sindical entende que os sindicatos em geral tratam mais do assédio moral, talvez porque seja mais denunciado pelas vítimas. Já o assédio sexual ainda é um tabu, pois as vítimas quase sempre têm receio e vergonha de denunciar porque temem represálias e constrangimentos sociais de uma sociedade que julga a mulher lhe atribuindo quase sempre culpa pela ação do abusador.

De acordo com a Pesquisa *Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil*, encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública ao Instituto Datafolha e publicada em março de 2023, nos doze meses do ano de 2022, (46,7%) das mulheres brasileiras de 16 anos ou mais, cerca de 30 milhões de mulheres, sofreram alguma forma de assédio sexual no ano de 2022. De acordo com a pesquisa, houve um aumento de 9 pontos percentuais no crescimento nos casos de assédio sexual passando de 37,9% para 46,7%. Destas, 18,6%, cerca de 11,9 milhões de mulheres recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho. É importante relatar que essa foi a segunda forma de assédio mais citada na pesquisa. A primeira conduta mais citada foi a cantada e os comentários desrespeitosos na rua, experimentado por 4 em cada 10 mulheres (26,3 milhões). Quanto à faixa etária as mulheres de 16 a 24 são as mais assediadas 76,1%. A pesquisa ressalta que conforme aumenta a idade da mulher diminui os casos de assédio sexual.

⁴⁹ O *Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal* (2023), define como assédio sexual “o/s comportamento/s ou atitude/s de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual caracteriza-se pelo não consentimento da pessoa assediada. O guia adverte que o assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada” (Brasil, 2023, p. 13).

Tabela 12 - Vitimização por assédio sexual, por faixa etária, de acordo com a Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023

Vítima sofreu algum tipo de assédio sexual	Faixa Etária				
	16 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 44 anos	45 a 59 anos	60 anos ou mais
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de Trabalho	34,3%	25,5%	16,1%	11,3%	1,5%

Fonte: Parte da tabela 20, presente na Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023.

Quanto à cor e raça das mulheres, a pesquisa informa que as mais importunadas sexualmente foram as mulheres pretas com 52,3% no geral e 26,3% no ambiente de trabalho. Os pesquisadores argumentam que esse dado é explicado a partir do racismo, do machismo e a ideia do corpo das mulheres pretas como objeto. Pode-se acrescentar que esses fatores estão intrinsecamente ligados ao período escravocrata pelo qual passou o nosso país e que estruturou a forma de pensar e de agir da sociedade brasileira.

Tabela 13 - Vitimização por assédio sexual, por raça/cor de acordo com a Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023

Vítima sofreu algum tipo de assédio sexual	Raça			
	Branca	Negra (Preta+Parda)	Preta	Parda
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de Trabalho	17,9%	19,3%	26,3%	16,6%

Fonte: Parte da tabela 22, presente na Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023.

Com relação à escolaridade, a pesquisa afirma que a maioria das vítimas de assédio possuem nível superior (59,7%). No ambiente de trabalho, as vítimas com nível superior também prevalecem em relação as que possuem outros níveis de ensino (25,4%). A pesquisa explica que as mulheres que possuem nível superior possuem uma percepção diferente do conceito de assédio sexual, pois tiveram maior oportunidade de discutir isso nas instituições de nível superior e por isso possuem uma compreensão mais ampla.

Tabela 14 - Vitimização por assédio sexual, por escolaridade, de acordo com a pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicada em 2023

Vítima sofreu algum tipo de assédio sexual	Escolaridade		
	fundamental	médio	superior
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de Trabalho	10,1%	19,5%	25,4%

Fonte: Parte da tabela 21, presente na Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023. Só mulheres.

6.2.1.3 “Sindicato 3”.

O “Sindicato 3” nos enviou, por *e-mail*, seu caderno de teses e lutas do último congresso. Entretanto, informou-nos que não havia a possibilidade de nos enviar os documentos do congresso anterior porque não estavam em meio digital e não havia a possibilidade de digitalizar os documentos.

De acordo com o Estatuto Social da entidade, “compete ao congresso: a) analisar a situação específica e a situação política, econômica e social do país; b) definir a linha de ação do sindicato, bem como as suas relações intersindicais e fixar o seu plano de lutas”. O caderno de teses e lutas enviado pelo sindicato é fruto do último congresso realizado em 2019. Esse evento é realizado a cada dois anos e é a maior instância deliberativa da entidade, conforme seu estatuto social. Em 2019 o congresso teve como tema: *Educação pública: desafios e resistência* e sua programação foi dividida em palestras, painéis, trabalhos de grupo, colóquios e plenárias temáticas divididas em 10 temas diferentes: 1) Inclusão Social na Educação: desafios e Superações; 2) Militarização das Escolas Públicas: soldado ou cidadão; 3) Mediação Tecnológica - Educação à Distância: aprender ou fingir que aprende?; 4) Educação Humanizada: O saber e o fazer de cada um na arte de Educar; 5) Violência na Escola: De quem é a culpa?; 6) Aposentados - Reforma da Previdência: Quem são os verdadeiros vilões?; 7) Funcionário de Escola: Quem somos nós?; 8) Gênero - Quando a desigualdade é ainda mais desigual (trata-se de um ensaio que aborda a questão de gênero em sala de aula mostrando como as práticas de ensino podem gerar preconceitos); 9) Etnia - Por que falar em raça? e 10) Biodiversidade: Conhecer para Preservar. No *caderno de teses e lutas* foi encontrada apenas uma tese elaborada⁵⁰ pela *Corrente Proletária na Educação* ligada ao *Partido*

⁵⁰ De acordo com minha experiência no meio sindical e dos estatutos dessas entidades, os congressos são a maior instância deliberativa dos sindicatos. A realização dos congressos possui etapas a serem seguidas e que são materializadas por meio de um cronograma. Esses cronogramas apresentam desde a aprovação dos editais de aberturas dos congressos, nas assembleias das entidades, até as datas de suas realizações. Entre essas etapas há o período de inscrições das teses. Após o prazo descrito no cronograma não é mais possível a inscrição das teses.

*Operário Revolucionário (POR)*⁵¹, grupo de oposição à atual direção do Sindicato. Nesse material, observa-se que essa corrente defende que a origem de toda opressão está na opressão de classe e que, ao invés de atacar as consequências particulares, é preciso erradicar o capitalismo raiz de todas as opressões existentes e identificar as formas particulares de violência, como parte da violência geral que é própria de qualquer dominação do homem pelo homem. Para quem defende essa tese, a opressão sobre a mulher, negro, índio e homossexual nasce das relações de exploração do trabalho e da dominação de um punhado de potências imperialistas sobre as nações oprimidas. Para eles só deve haver uma luta e não várias em função das identidades, pois o desvio do objetivo maior acaba por separar, compartimentar e enfraquecer os movimentos e as organizações e isso é interessante ao capitalismo que usa como estratégia a substituição da opressão de classe pelas de gênero e machismo entre outras.

O que se verifica nesse tipo de pensamento é uma inclinação a achar que o capitalismo é o causador do patriarcalismo, só que a história nos mostra que o capitalismo não inventou o patriarcalismo, ele acaba por se beneficiar dos preconceitos e discriminações que já existiam para lucrar. Para Federici (2021, p. 21), é preciso ter em mente que “um fator que permitiu ao capitalismo se reproduzir até nossos dias foi precisamente sua capacidade de mobilizar setores do proletariado como instrumentos de políticas racistas, machistas e favoráveis aos avanços da colonização”.

Claro que não devemos ser ingênuos em achar que o capitalismo e a opressão de classe não aumentam as opressões. Por exemplo, pesquisas estatísticas promovidas pelo IBGE, IPEA, Fórum de Segurança pública e universidades mostram que as mulheres negras são mais oprimidas que as mulheres brancas e estão mais suscetíveis à exploração econômica, violência sexual, discriminação de raça, etnia até mais que os seus companheiros homens da mesma raça.

Penso que colocar toda a culpa somente no capitalismo é uma forma de não refletir sobre como ocorrem as opressões de gênero, raça e entre outras e deixar o *status quo* como está. Ao invés disso, é preciso discutir essas diferenças e opressões nos sindicatos através de coletivos sem perder de vista a classe, uma vez que esta continua em intersecção com as demais categorias. Os sindicatos precisam ser instrumentos de reflexão e ação para que seus militantes e a sociedade em geral percebam

No caso do “Sindicato 3”, houve apenas a inscrição da tese do grupo de oposição, por isso só conseguimos analisar uma única tese.

⁵¹ Segundo Silva (2001), a *Causa Operária*, uma das tendências do Partido dos Trabalhadores, sofreu uma fragmentação e se desdobrou em mais duas tendências: a *Tendência Quarta Internacionalista (TQI)* e a *Tendência pelo Partido Operário Revolucionário T-POR* “que se autointitula depositária da teoria marxista-leninista-trotskista. Em 1990 a T-POR rompeu com o PT, pois se recusou a submeter-se à regulamentação das Tendências, pois concluiu que esta era reflexo da política de adaptação e do processo de integração ao Estado burguês” (Silva, 2001, p. 1-3).

como se formam e estruturam as discriminações e preconceitos, procurando identificar as estratégias do capital e a partir disso propor ações de luta para combatê-las.

Focar apenas na luta somente por melhores condições de vida e trabalho não combate o machismo, o racismo e as demais discriminações e opressões. A chave é debater constantemente e exaustivamente, refletir em conjunto, prover a conscientização e promover ações de luta que possam a longo prazo aniquilar essas discriminações primeiro da cultura sindical e da sociedade.

O caderno de teses e lutas traz em seu bojo a conjuntura política e educacional nacional e internacional do período em que foi realizado o congresso. Executado poucos meses antes da pandemia da *Covid 1*, os temas que aparecem já registram a política nefasta do governo federal à época e seu plano junto a outros políticos aliados de privatizar os serviços públicos, inclusive a educação pública, promover a militarização de boa parte das escolas, aprovar a reforma da previdência que atacou em especial as mulheres, pois aumentou o tempo de serviço produtivo para a aposentadoria sem levar em consideração a jornada do trabalho reprodutivo das mulheres muito útil à sociedade.

O caderno de lutas aprovado no Congresso possui vinte e duas ações de lutas gerais e sessenta e seis ações de lutas específicas da base do “Sindicato 3”. Procuramos, a partir dessas ações, ver como a política sindical aprovada tratou o incentivo à participação das mulheres no sindicato; se as pautas das mulheres, enquanto grupo social, vêm sendo incorporadas na entidade e como a paridade de gênero vem sendo discutida.

Observa-se que das vinte e duas ações de lutas gerais nenhuma tratou de uma pauta exclusiva para as mulheres enquanto grupo social. Somente duas ações de lutas tratam de questões relativas à diversidade: a primeira propõe a realização de denúncias relativas à impunidade, corrupção, violência, perseguição, assédio moral, homofobia, xenofobia e outras formas de discriminação de forma geral; e a segunda propõe apoiar e encampar as lutas antirraciais, étnicas e de diversidade de modo geral.

Na análise das ações específicas propostas, das sessenta e seis ações somente uma trata da luta pela igualdade de direitos para todos no que se refere ao gênero, orientação sexual, raça, credo e outros. As redes sociais da entidade também noticiam o empenho no combate ao racismo com várias ações tais como: participação em atividades da CUT, CNTE, e de outras entidades, palestras, seminários, simpósios, conferências, cursos, atos, denúncias, reivindicações de políticas de promoção da igualdade racial e apoio a outras entidades de combate ao racismo.

Outra ação trata da intensificação da luta pela paridade de gênero na ocupação de cargos na direção da entidade. O verbo “intensificar” usado para descrever a ação indica que o tema vem sendo discutido *a priori*. Todavia, no documento, fora esse trecho em nenhuma outra parte

do caderno de teses e lutas foi encontrada nenhuma discussão sobre a importância da paridade de gênero como política para garantir o acesso de mais mulheres a cargos na direção do sindicato. Isso não quer dizer que as discussões não tenham sido feitas de modo interno e presencial no eixo em que a ação foi aprovada. É importante registrar que de acordo com um texto localizado no site da entidade, há uma ênfase no fato de em 30 anos apenas duas mulheres foram eleitas presidentas dessa entidade, isso mostra a dificuldade das mulheres em ocupar o cargo de presidenta.

Outra ação que chama a atenção é em relação à formação sindical. O caderno de teses e lutas da entidade traz cinco ações sobre esse tema:

- 1 – Qualificar a atuação dos dirigentes sindicais e da base através de cursos de formação sindical;
- 2 – Estabelecer, conjuntamente com a CNTE/CUT (através da sua Secretaria de Formação) suprimir, planos de formação sindical da direção e da base;
- 3 – Intensificar a formação sindical da direção do sindicato e da base, garantindo duas jornadas anuais de formação continuada;
- 4 – Garantir formação específica de educadores para atuar nas comunidades quilombolas, ribeirinhos, extrativistas e aldeias indígenas;
- 5 – Qualificar os dirigentes sindicais em legislação orçamentária e demais leis necessárias à formação (“Sindicato 3”, 2019).

A leitura das ações demonstra que não há nenhuma proposta de formação específica para as mulheres enquanto grupo social como forma de qualificar sua atuação e incentivar sua participação. Da forma como as ações estão descritas no caderno a categoria dos profissionais da educação é homogênea e a maior de suas dificuldades é a opressão de classe. Esse fato demonstra falta de reconhecimento da entidade quanto às diferenças e dificuldades que afetam as mulheres em relação aos homens e por esse motivo deveria haver uma política de incentivo a participação e qualificação das mulheres.

Nas ações de lutas aparece a temática das perseguições sofridas pelos trabalhadores/as em educação causada pelos assédios. O documento não nomeia o tipo de assédio, mas dá a entender que se trata do assédio moral, um tipo de violência contra os/as trabalhadores/as que consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física por meio de conduta abusiva por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que os/as exponham individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho (Brasil, 2023).

O assédio moral é um tipo de violência que afeta muita mais as mulheres por serem maioria nos cargos e funções da educação. Minha experiência como dirigente sindical que atua na diretoria jurídica de um sindicato da educação me permite dizer que cotidianamente chegam aos sindicatos várias denúncias de filiados/as que sofreram assédio moral de diretores/as de

escolas, coordenadoras e até mesmo de colegas de profissão. Os sindicatos em geral recebem as denúncias, orientam as vítimas, acompanham-nas junto a autoridades competentes para fazer denúncia e cobrar ações punitivas e encaminham para o serviço jurídico da entidade para ingressar com ações na justiça. Além disso, em alguns casos promovem palestras e distribuem material informativo do conceito de assédio moral e sexual e como proceder nesses casos. Há sindicatos que ofertam também serviços psicológicos. O *site* e as redes sociais do “Sindicato 3” demonstram várias ações contra os tipos de assédios, desde denúncias aos órgãos competentes a atividades como palestras, atos e acompanhamento jurídico às vítimas filiadas a entidade.

É importante ressaltar que durante a pandemia de Covid 19 entre 2020 a 2021 vários casos de assédios moral foram noticiados nas páginas do “Sindicato 3”, isso porque assim como em outras partes do país, as redes estaduais e municipais de ensino sem dar estrutura física e material aos docentes obrigaram a instalação das aulas virtuais e os que se negavam ou cobravam estruturas eram punidos com perseguições e cortes de ponto através das direções das escolas. Além disso, os funcionários de escolas em algumas redes de ensino eram obrigados a trabalhar nas unidades de forma presencial sem nenhum material de proteção ou transporte adequado.

6.2.1.4 “Sindicato 4”

O “Sindicato 4” não nos enviou os *cadernos de teses e lutas*. Mesmo sendo contactado por diversas vezes, sempre nos dizia que iam encaminhar, contudo não nos encaminhou e não há em seu *site* uma aba que traga os documentos solicitados. Como os documentos não foram enviados, resolvemos pesquisar na *internet* dados do último congresso da entidade que ocorreu em 2022. Segundo os dados encontrados, o congresso aconteceu no primeiro semestre de 2022, de forma híbrida, e teve como título: *Trabalho, direitos, democracia e vida: a unidade da classe trabalhadora*. Ademais, a tese do congresso foi elaborada a partir das seguintes pautas: 1) Conjuntura Internacional e Nacional; 2) Trabalhadores da Educação: condições de trabalho, salários, carreiras e formação; 3) Balanço e Plano de Lutas da entidade. A partir disso, as principais resoluções aprovadas⁵² pelos/as delegados/as para o período foram: 1) a luta em defesa da Zona Franca de Manaus e por novas políticas econômicas para o Estado do

⁵² Geralmente as resoluções são as propostas de luta que irão compor o caderno de lutas. Essas propostas são inicialmente debatidas e apreciadas nos grupos de trabalhos divididos por eixos temáticos. Quando não há o consenso nos grupos, essas resoluções são colocadas para a apreciação da plenária final, composta por todos/as os/as delegados/as e ao serem aprovadas pela maioria desses, passam a fazer parte do Plano de Lutas da entidade.

Amazonas; 2) a defesa da gestão democrática nas escolas, contra o *homeschooling* e a militarização das escolas; 3) a defesa da escola pública e 4) a defesa pela valorização dos/as trabalhadores/as da educação.

Além da aprovação das pautas de lutas, o congresso debateu a conjuntura política nacional e internacional do momento histórico vivenciado. Foram debatidos a regressão dos direitos da classe trabalhadora, a intensificação dos problemas sociais tais como as mortes provocadas pela *covid 19* diante da inércia e da irresponsabilidade do então governo federal à época, o aumento do desemprego, a precarização do trabalho, os ataques do governo federal às áreas essenciais para vida da população, como a insegurança alimentar, saúde, educação e economia, e os atos antidemocráticos do então presidente da república Messias Bolsonaro. Frente a isso, os congressistas concluíram que a única alternativa a isso é a construção da unidade de classe e atuação cada vez mais unificada dos sindicatos de trabalhadores em educação para fazer frente ao desmonte das políticas públicas.

6.2.1.5 “Sindicato 5”

O “Sindicato 5” também não nos enviou os *cadernos de teses e lutas*. Após várias solicitações realizadas no segundo semestre no ano de 2022, somente nos foi enviado, no mês de fevereiro de 2023, o regimento do último congresso realizado em 2015, que além das diretrizes de como o congresso deve ocorrer possui também a programação do evento, e o estatuto social da entidade. Esse fato chamou a nossa atenção, porque de acordo com o estatuto da entidade, o congresso deve ocorrer uma vez a cada quatro anos, sempre um ano antes das eleições da diretoria executiva. Contudo, a partir dos dados encontrados ficou evidente que as duas últimas gestões vêm descumprindo uma das competências do cargo que é “cumprir e fazer cumprir o referido estatuto”.

De acordo com o regimento do último congresso realizado em 2015, o tema do congresso foi *Educação pública de qualidade e valorização profissional*. O Caderno de regimento informa-nos que os/as delegados/as foram divididos por eixos, debateram e votaram resoluções que possuíam os seguintes temas obrigatórios: 1) Conjuntura Internacional; 2) Conjuntura Nacional e local; 3) Política Educacional; 4) Política Sindical; 5) Balanço Político; 6) Políticas Permanentes; e 7) Plano de lutas. É importante ressaltar que com o intuito de verificar como aconteceram os debates realizados nos eixos, procuramos na *internet* vídeos do evento ou as resoluções aprovadas no congresso, entretanto nada foi encontrado. O sindicato não possui *site* oficial, mas possui duas redes sociais, uma no *Instagram*, com apenas cinco

publicações que não faz menção nenhuma ao congresso da entidade ou às atividades voltadas para as temáticas de gênero, e outra no *Facebook*. Nesta rede há poucas publicações alusivas ao dia das mulheres com atos isolados por município com cartazes que tratam das violências contra as mulheres (feminicídio, assédio sexual e moral nos locais de trabalho e pedidos de preservação da vida das mulheres), cafés da manhã em homenagem à mulher com distribuição de presentes.

6.2.2 O que diz os estatutos sociais das cinco entidades sindicais

Os sindicatos, entidades da sociedade civil, são criados e reconhecidos a partir de uma série de procedimentos e documentos previstos no código civil e na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT exigidos pelo Ministério do Trabalho para sua regularização. Conforme a CLT, os passos necessários para regularizar uma entidade sindical são: requerer junto à Delegacia Regional do Trabalho e Previdência Social Solicitação de Registro Sindical; convocar uma assembleia geral para fundar o sindicato por meio de um edital; realizar a assembleia geral e lavrar uma ata de fundação. Essa assembleia também define todas as bases do estatuto social dessa nova entidade sindical e elege os/as diretores/as e o/a presidenta do sindicato. Depois de aprovado o estatuto, é preciso registrar o instrumento dessa assembleia no cartório, então a pessoa jurídica passará a existir.

O documento que rege as “sociedades” ou “associações sem fins lucrativos” é o *estatuto social*. Este é um conjunto de normas que orientam funções, direitos e deveres, objetivos e atos. É um instrumento jurídico que dá identidade às entidades, além de estruturar e disciplinar seu funcionamento. Os sindicatos por serem associações de trabalhadores/as criadas para representar e defender seus interesses financeiros e trabalhistas também possuem estatutos. Estes devem ser elaborados a partir dos anseios e opiniões dos/as filiados/as e ser de conhecimento de todos/as. Segundo define a *CLT* no artigo 518⁵³ e o *Código Civil* no artigo 54⁵⁴, os estatutos sociais devem conter sob pena de nulidade:

- I – a denominação, os fins e a sede da associação;
- II – os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados;
- III – os direitos e deveres dos associados;
- IV – as fontes de recursos para sua manutenção;
- V – o modo de constituição e de funcionamento dos órgãos deliberativos;

⁵³Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 1 fev. 2023.

⁵⁴Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 1 fev. 2023.

- VI – as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução;
- VII – a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas.

Na análise dos estatutos das entidades sindicais observamos o que preconiza os incisos I, V e VII da Lei, pois fala sobre a base de representação, como está constituído o sindicato, como funciona, quais são os órgãos deliberativos e como está organizada a gestão. Nos cinco estatutos analisados o principal órgão administrativo dos sindicatos são as diretorias executivas, que estão divididas em departamentos, secretarias ou diretorias. O quadro 10 sintetiza dados sobre os cinco sindicatos analisados com base nos estatutos sociais e/ou regimento interno. O quadro apresenta informações sobre a central sindical em que os sindicatos estão filiados, sua base de representação, as instâncias de poder e órgãos deliberativos e a forma de administração do sindicato de diretoria geral ou presidência e a relação das secretarias, departamentos ou diretorias.

Quadro 8 - Distribuição por central sindical, base de filiados/as que representa, cargos da diretoria executiva e instâncias/órgãos deliberativos, por sindicato analisado Continua

Sindicato	Central sindical	Base de filiados/as	diretorias/departamentos/secretarias	Instâncias/órgãos deliberativos
“Sindicato 1”	CUT	Docentes e outros/as servidores/as da educação Estadual e Federal	1)Diretoria geral 2)Departamento de Administração e Finanças; 3)Departamento de Política e Formação Sindical; 4)Departamento de Política Educacional; 5)Departamento dos Servidores Federais; 6)Departamento dos Servidores Estaduais; 7)Departamento Jurídico 8)Departamento de Comunicação; 9)Departamento Social e Saúde do Trabalhador; 11)Departamento dos Aposentados; 12)Departamento da Mulher; 13)Departamento Educacional Indígena; 14)Departamento dos Técnicos Educacionais.	1) Congresso dos Trabalhadores em Educação; 2) Assembleia Geral; 3)Conselho de Representantes; 4) Diretoria executiva; 5) Conselho Fiscal; 6) Subsedes Regionais; 7)Conselho de ética
“Sindicato 2”	CUT	Docentes e outros/as servidores/as da educação	I -Presidenta (a) Estadual; II-Vice-Presidência; III - Secretaria Geral e Adjunto (a);	a) Congresso Estadual; b) Assembleia Geral; c) Conselho Diretivo;

		<p>Estadual, Municipal e Federal (ativos/as, aposentados/as e pensionistas)</p>	<p>IV - Diretoria de Finanças e Adjunto (a); V - Diretoria de Integração Municipal (titular e adjunto/a) VI - Diretoria de Formação Política e Sindical (titular e adjunto/a) VII - <i>Diretoria de Políticas Sociais e de Gênero</i> (titular e adjunto/a) VIII - Diretoria de Aposentados/as e Assunto Previdenciários (titular e adjunto/a) IX- Diretoria de Assuntos Educacionais e Culturais (titular e adjunto/a); X - Diretoria de Imprensa e Mobilização (titular e Adjunto/a); XI - Diretoria de Assunto Jurídicos e Trabalhistas (titular e adjunto/a); XII - Diretoria de Patrimônio e Social (titular e adjunto/a); XIII- Diretoria de Funcionários/as Técnicos/Administrativos (titular e adjunto).</p>	<p>d) Diretoria Executiva Estadual; e) Diretorias Executivas Municipais; f) Delegacias Microrregionais; g) Conselho Fiscal.</p>
<p>“Sindicato 3”</p>	CUT	<p>Docentes e outros/as servidores/as da educação Estadual e Municipal (ativos/as e aposentados/as)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presidência; 2. Secretaria Geral; 3. Secretaria de Finanças; 4. Secretaria de Organização; 5. Secretaria de Assuntos Jurídicos; 6. Secretaria de Formação Sindical; 7. Secretaria de Imprensa e Divulgação; 8. <i>Secretaria de Gênero e Etnia;</i> 9. Secretaria de Assuntos Educacionais; 10. Secretaria de Política Sindical e Estudos Socioeconômicos; 11. Secretaria de Cultura e Políticas 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Congresso; 2) Assembleia Geral; 3) Sistema Diretivo; 4) Diretoria Executiva; 5) Regionais; 6) Sub-Regionais; 7) Comissões Sindicais de Base

			<p>Sociais e Saúde do Trabalhador;</p> <p>12. Secretaria de Assuntos Municipais;</p> <p>13. Secretaria de Assuntos Federais;</p> <p>14. Secretaria de Funcionários de Escola;</p> <p>15. Secretaria de Aposentados e Assuntos Previdenciários</p>	
“Sindicato 4”	CTB	Docentes e outros/as servidores/as da educação Estadual e Municipal (ativos/as e aposentados/as)	<p>1) Presidenta;</p> <p>2) Vice-presidenta;</p> <p>3) Secretaria de Organização;</p> <p>4) Secretaria de Finanças;</p> <p>5) Secretaria Adjunta de Finanças;</p> <p>6) Secretaria de Imprensa e Comunicação;</p> <p>7) Secretaria de Administração e Patrimônio;</p> <p>8) Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislação;</p> <p>9) Secretaria de Assuntos Educacionais;</p> <p>10) Secretaria de Políticas Sociais e Culturais;</p> <p>11) Secretaria de Política sindical;</p> <p>12) Secretaria de Formação;</p> <p>13) Secretaria de Assuntos Previdenciários e Aposentados;</p> <p>14) Secretaria de Assuntos Intermunicipais;</p> <p>15) Secretaria do Município;</p> <p>16) Secretaria dos/as Funcionários/as da Educação;</p> <p>17) Secretaria da Juventude Trabalhadora;</p> <p>18) <i>Secretaria da Mulher Trabalhadora;</i></p> <p>19) Secretaria da Saúde do/a Trabalhador/a em Educação.</p>	<p><i>a) Deliberativas:</i></p> <p>I – Congresso Estadual;</p> <p>II – Assembleia Geral;</p> <p>III – Conselho Fiscal.</p> <p><i>b) Consultiva:</i></p> <p>I – Conselho Geral do Sindicato;</p> <p><i>c) Administrativa e Deliberativa:</i></p> <p>I – Diretoria Executiva.</p>
“Sindicato 5”	Já foi filiada a CUT, mas atualmente não possui filiação a	Docentes e outros/as trabalhadores/as que possuam qualquer	<p>1. Presidenta:</p> <p>2. Vice-presidenta:</p> <p>3. Secretaria Geral:</p> <p>4. Diretoria Financeiro:</p> <p>5. Diretora de Organização Social</p>	<p>Instâncias deliberativas:</p> <p>I - Assembleia Geral</p> <p>II - Congresso;</p> <p>III-Conselho Deliberativo:</p>

	nenhuma central	ligação com a educação: pública Estadual e Municipal (efetivos ativos/as, contratados e aposentados/as) e da rede privada (contratados ou cooperados).	6. Diretoria de Assuntos Sindicais: 7. Diretoria da Saúde do Trabalhador: 8. Diretoria de Tecnologia da Informação, Imprensa e Divulgação 9. Diretoria de Formação: 10. Diretoria do Departamento de Professores 11. Diretoria do Departamento de Funcionários Administrativo da Educação 12. Diretoria de Aposentados e Assuntos Previdenciários 13. Diretoria de Ensino do Campo 14. <i>Diretoria da Mulher Trabalhadora</i> 15. Diretoria de Apoio aos Municípios 16. Suplentes: 17. Conselho Fiscal: 18. Suplentes do Conselho Fiscal	IV - Diretoria V - Delegado de base - é o representante da unidade escolar e órgão da rede de ensino estadual e municipal. VI - Núcleos dos municípios, e VII - Conselho Fiscal
--	-----------------	--	---	--

Fonte: Quadro criado a partir dos dados dos estatutos sociais das entidades e ou regimento interno.

Cruzando dados dos estatutos e/ou regimento interno com os *sites* dos sindicatos, evidenciou-se que na distribuição dos cargos que administram os sindicatos, as mulheres estão presentes em 04 como presidentas e em 01 como diretora-geral, cargo que tem prerrogativas semelhantes ao de presidenta. Também ficou evidente que apesar de estarem nos postos mais altos de poder nessas entidades o controle financeiro de 2019 a 2023 ainda é dos homens. Em todos os 05 sindicatos os homens administram a parte financeira e em apenas um deles há 01 (uma) mulher como secretária adjunta de finanças. Esse dado nos faz refletir se o comando é realmente feminino, haja vista que o poder de quem autoriza os pagamentos é muito relevante e em algumas ocasiões pode se sobrepor a quem administra. Na minha experiência sindical já vi muitos embates entre o departamento financeiro e o executivo por conta de visões e interesses diversos. Dificuldades, por exemplo, na execução de pautas voltadas para as mulheres.

Outro dado relevante evidenciado nesta pesquisa e confirmado por outros/as pesquisadores/as como Dantas (2017) e Ferreira *et al.*, (2018) é que a maioria dos

departamentos de mulheres ou gênero nos sindicatos, federações e confederações são comandados por mulheres. Os cinco sindicatos analisados aqui seguem a regra e têm mulheres à frente desses departamentos: Departamento da mulher; Diretoria de Políticas Sociais e de Gênero; Secretaria da mulher trabalhadora; Diretoria da mulher trabalhadora e Secretaria de Gênero e Etnia.

A partir das análises dos estatutos e do regimento interno, percebe-se que em grande parte dos sindicatos analisados ainda não há uma política efetiva voltada para as relações de gênero, o combate ao racismo e a qualquer tipo de discriminação. Isso fica claro nas competências dos departamentos que estão relacionados ao gênero. As competências desses departamentos não são muito claras, mesmo em um momento em que a CNTE está trabalhando com seus sindicatos filiados em uma campanha de sensibilização para a criação de coletivos LGBTQIAPN+ em suas entidades. Seus estatutos demonstram que foram realizadas pouquíssimas ações referentes à incorporação das temáticas de gênero.

Quadro 9 - Distribuição das competências e/ou atribuições dos departamentos voltados para gênero nos sindicatos da educação da região Norte Continua

Entidade Sindical	Secretaria/ departamento/ diretoria	Competências e ou atribuições
“Sindicato 1”	Departamento das Mulheres	Art. 45 ⁵⁵ . Ao diretor/a do Departamento das Mulheres, compete: <i>I - organizar reuniões, simpósios e conferência sobre assuntos que estejam ligados à questão da mulher;</i> <i>II - manter contatos com entidades que tratam dos interesses das mulheres;</i> <i>III - estimular a participação das mulheres de forma efetiva nas atividades que envolvam as suas reivindicações;</i> <i>IV - manter efetiva articulação com os demais departamentos que integram a estrutura do sindicato;</i> <i>V - desenvolver campanha em defesa dos direitos e interesses das mulheres;</i> VI - cumprir e fazer cumprir este estatuto.
“Sindicato 2”	Políticas Sociais e de Gênero	Art. 42 Ao (a) Diretor (a) de Políticas Sociais e de Gênero, compete: a) estabelecer e coordenar a relação do sindicato, com as organizações e entidades do movimento popular e da sociedade civil em seu âmbito, de acordo com a linha geral determinada por este Estatuto e instância do Sindicato; b) <i>promover e contribuir na discussão e elaboração de políticas sociais que abrangem os (as) trabalhadores (as) em educação;</i> c) coordenar a execução de atividades e elaboração de políticas sociais, no âmbito do sindicato; d) promover o levantamento de dados para diagnosticar a situação de saúde e condições de trabalho da categoria; e) lutar pela humanização do processo de trabalho de todos (as) os (as) servidores (as) em educação;

⁵⁵ Cópia do Estatuto Social atualizado em 2017.

		<p>f) <i>promover, coordenar e implementar os coletivos de saúde do (a) trabalhador (a) e anti-racismo;</i></p> <p>g) <i>coordenar e desenvolver as atividades pertinentes às questões dos (as) servidores (as) em educação, no âmbito do Sindicato;</i></p> <p>h) <i>subsidiar as instâncias do sindicato formulando políticas e coordenando campanhas nacionais e estaduais que visem à organização e participação dos (as) trabalhadores (as) em educação.</i></p>
“Sindicato 3”	Secretaria de Gênero e Etnia	<p>De acordo com o regimento interno:</p> <p>9º - Compete à Secretaria de Gênero e Etnia:</p> <p>a) <i>Cumprir e fazer cumprir o Estatuto da Entidade, Regimento Interno e as deliberações das instâncias do Sindicato;</i></p> <p>b) <i>Implementar a Secretaria de Gênero e Etnia;</i></p> <p>c) <i>Propor, coordenar e desenvolver atividades pertinentes as relações de gênero e etnia dos(as) trabalhadores (as) em educação no estado de -----:</i></p> <p><i>Subsidiar as instâncias do Sindicato, formulando políticas e campanhas estaduais com vistas ao incentivo à organização e participação das trabalhadoras em educação.</i></p>
“Sindicato 4”	Secretaria da Mulher Trabalhadora	<p>Art. 54 - São atribuições do/a Secretário/a da Mulher Trabalhadora:</p> <p>a) <i>Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto;</i></p> <p>b) <i>Lutar pela dignidade da mulher trabalhadora e das minorias;</i></p> <p>c) <i>Representar o sindicato em Congressos, Seminários e outros eventos que dizem respeito à mulher e às minorias;</i></p> <p>d) <i>Trabalhar em parceria com as associações de mulheres tanto na capital como nos Municípios;</i></p> <p>e) <i>Luta contra toda forma de violência contra as mulheres e as minorias.</i></p>
“Sindicato 5”	Diretoria da Mulher Trabalhadora	<p>Art. 38 – A Diretoria da Mulher trabalhadora compete:</p> <p>I - <i>Coordenar e desenvolver as atividades pertinentes às relações de gênero dos trabalhadores em Educação no âmbito do _____;</i></p> <p>II - <i>Subsidiar as instâncias e os Núcleos formulando políticas e coordenar campanhas estaduais que visem o incentivo a organização e participação das trabalhadoras em educação;</i></p> <p>III - <i>Formular propostas de políticas públicas que visem atender as questões específicas da saúde dos/as trabalhadores/as em educação;</i></p> <p>IV - <i>Promover estudos que diagnostiquem as causas dos problemas que afetam a saúde dos/as trabalhadores/as em educação.</i></p>

Fonte: Quadro elaborado pela autora, em janeiro de 2023, a partir dos estatutos sociais e/ou regimento interno disponíveis nos *sites* das entidades sindicais da educação da região norte ou de documento encaminhado.

A análise dos estatutos ou regimento interno também evidenciou que das 05 (cinco) entidades em 03 (três) possuem secretaria, departamentos ou diretorias exclusivas para mulher enquanto categoria de gênero e das três que possuem, apenas um sindicato se refere ao termo “Mulheres” e no lugar de “Mulher” enquanto categoria universal. Isso nos faz pensar como os sindicatos compreendem o conceito de “Mulher”. Na nossa compreensão o departamento denominado de *Mulheres Trabalhadoras* tem uma noção do que é ser mulher e os que

denominam *Mulher trabalhadora* no singular tem outra concepção. O primeiro está mais próximo do que propõe o feminismo, como nos lembra as autoras como Saffioti (1987) e Harding (2019), de que não há um só tipo de mulher enquanto categoria universal. No mundo existem infinitas possibilidades de ser mulher e que, portanto, o termo é muito maior que um órgão reprodutivo ou que determinados padrões de comportamento ou conduta social ditados pela sociedade a partir do sexo de nascimento. O segundo termo “Mulher” empregado nos nomes das diretorias, secretarias ou departamento transmite a ideia de só há uma forma de ser mulher e isso é muito ruim porque não leva em consideração, por exemplo, a existência de mulheres transexuais, de mulheres lésbicas, de mulheres negras, indígenas, brancas e entre outras.

No tocante à linguagem, a maioria dos documentos utiliza a linguagem no masculino ao se referir aos/as trabalhadores/as e aos/as dirigentes, isso demonstra o entendimento da categoria “trabalhador” enquanto categoria neutra, pensada somente a partir da categoria classe. Isso invisibiliza as mulheres, que tanto contribuem para as ações de lutas dos sindicatos, e contribui para que suas pautas específicas não sejam priorizadas. A utilização de uma linguagem mais inclusiva é uma forma de afirmar que a classe trabalhadora não é homogênea, ela tem mais de um sexo como bem mostrou Elisabeth Souza-Lobo (2011). É preciso que as entidades percebam que há várias formas de ser mulher, de ser homem ou de não se reconhecer em nenhum gênero, por isso é tão importante que as entidades tenham políticas de gênero e incorporem efetivamente essas políticas e suas pautas no cotidiano dos sindicatos.

6.2.2.1 “Sindicato 1”

Quanto à participação das mulheres no sindicato percebe-se que alguns estatutos mencionam o incentivo à participação das trabalhadoras nas atividades sindicais. O estatuto do “Sindicato 1” cita que é competência do Departamento da Mulher trabalhadora lutar pelos direitos das mulheres, organizar eventos ligados à questão da mulher, promover articulações com outros departamentos e estimular a participação das mulheres de forma efetiva nas atividades que envolvam as suas reivindicações. Contudo, não cita a necessidade de incentivar a participação das mulheres na política sindical por meio de formação que as capacite a ocupar cargos na diretoria do sindicato ou nas regionais como dirigente.

O texto também não cita a existência de coletivo de gênero ou, mais especificamente, coletivo de mulheres, já que se trata de um departamento voltado para as mulheres e não cita em nenhum momento a paridade de gênero. Sobre esse tema, em contato recente, por telefone,

com a diretora-geral da entidade, foi perguntado se na revisão do estatuto em 2022 foi discutida a inserção da paridade de gênero, assim como fez a CNTE em 2017. Ela nos respondeu dizendo que a paridade já acontece na entidade, no entanto ao analisar o estatuto publicado não consta sequer a palavra paridade, sem contar que na entrevista foi informado que não havia nada sobre isso no estatuto e que eles iriam inserir no próximo congresso, fato que não aconteceu no congresso realizado em 2022. Observa-se que por ter uma diretoria composta por muitas mulheres, participando e ocupando cargos no atual contexto político da entidade, a diretora geral vê como se a paridade de gênero já existisse na entidade. Todavia, a paridade de gênero só existe oficialmente quando está garantida no estatuto social, pois a depender da composição das chapas que concorrerem às eleições para a diretoria executiva ou nas regionais, a igualdade de oportunidades na composição do sindicato pode não acontecer.

Uma prova disso são as duas últimas gestões da diretoria executiva. Segundo o site da entidade, na gestão 2020-2023, a direção era composta por 10 (dez) mulheres e 16 (dezesesseis) homens distribuídos em 13 (treze) departamentos. Por um curto espaço de tempo, a titularidade da diretoria geral foi conduzida por um homem. Com seu falecimento, assumiu a diretora geral adjunta que completou o mandato. No fim de seu mandato, em 2023, compôs sua chapa para a reeleição com 16 (dezesesseis) mulheres e 10 (dez) homens. Essa chapa saiu vitoriosa para o mandato 2023-2027. Os quadros abaixo trazem diferenças nas composições dos departamentos nas duas gestões:

Quadro 10 - Distribuição dos departamentos da diretoria executiva do "Sindicato 1", por sexo, Gestão 2020 - 2023

Gestão 2020-2023	
Departamentos conduzidos por homens 76,9%	Departamentos conduzidos por mulheres 23,1%
Departamento de Administração e Finanças; Departamento de Política e Formação Sindical; Departamento de Política Educacional; Departamento dos Servidores Federais; Departamento dos Servidores Estaduais; Departamento Jurídico Departamento de Comunicação; Departamento Social e Saúde do Trabalhador; Departamento dos Aposentados; Departamento Educacional Indígena;	Diretoria geral Departamento da Mulher; Departamento dos Técnicos Educacionais.

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados do *site da entidade*, nos anos de 2020/2021, e do estatuto social atualizado em 2017.

Quadro 11 - Distribuição dos departamentos da diretoria executiva do "Sindicato 1", por sexo, Gestão 2023 - 2027

Gestão 2023-2027	
Departamentos conduzidos por homens 30,8%	Departamentos conduzidos por mulheres 69,2%
Departamento dos Servidores Estaduais; Departamento de Comunicação; Departamento Social e Saúde do Trabalhador; Departamento Educacional Indígena;	Diretoria geral Departamento de Administração e Finanças; Departamento de Política e Formação Sindical; Departamento de Política Educacional; Departamento dos Servidores Federais; Departamento Jurídico Departamento dos Aposentados; Departamento da Mulher; Departamento dos Técnicos Educacionais.

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados do *site* da entidade, em fevereiro de 2023, e do estatuto social atualizado em 2017.

No quadro 10, verifica-se a composição da diretoria executiva a partir da gestão de um homem à frente do sindicato e da composição da chapa a qual concorreu e saiu vitorioso. Já no quadro 11, verifica-se a composição da diretoria executiva a partir da gestão de uma mulher à frente do sindicato e da composição da chapa a qual concorreu e saiu vitoriosa. Essas duas situações nos fazem refletir sobre o aumento do número de mulheres na entidade a partir da chegada de uma mulher na diretoria geral. As mulheres saíram da condição de diretoras adjuntas para a condição de diretoras titulares passando a ocupar nove diretorias. Além disso, assumiram diretorias importantes como diretoria geral, finanças e jurídico, antes ocupadas por homens. Em termos de democracia de gênero isso foi um avanço, já que as mulheres são maioria na profissão docente, mas não eram na ocupação de cargos no sindicato. Consoante Kirton (2017) não devemos perder de vista que a presença de mais mulheres na liderança e na tomada de decisões dos sindicatos é importante, mas não deve ser encarada como meta final, pois não é suficiente para alcançar uma transformação de gênero sistêmica e sustentável. Talvez o que possa garantir isso, segundo ela, seja o reconhecimento das pautas das mulheres por meio de processos de representação e negociação.

6.2.2.2 “Sindicato 2”

No estatuto do “Sindicato 2”, não fica evidente as competências do departamento voltadas para as questões de gênero e em relação à participação das mulheres na entidade. O estatuto demonstra que a entidade não possui uma política voltada para a participação das mulheres enquanto grupo social. O documento cita o incentivo à participação e organização de

homens e mulheres, em geral nas ações de luta da entidade, sem levar em consideração as dificuldades que as mulheres têm na participação das atividades do sindicato, seja como militante ou dirigente em consequência dos papéis sociais de gênero que desenvolve nos espaços produtivos e reprodutivos, da divisão sexual do trabalho e da dupla ou tripla jornada de trabalho.

O documento afirma que ao Departamento de Políticas Sociais e de Gênero compete “subsidiar as instâncias do sindicato formulando políticas e coordenando campanhas nacionais e estaduais que visem à organização e participação dos (as) trabalhadores (as) em educação”. Essa participação a que se refere parece indicar a organização e participação nas lutas sindicais e nas campanhas relativas aos temas da diversidade de forma pontual. Além disso, tanto no caderno de lutas de 2022 como no estatuto não se visualizou políticas relativas à luta pelos direitos das mulheres, dos LGBTQIAPN+, dos negros, dos indígenas, e entre outros grupos oprimidos. Além disso, como o sindicato não tem *site* foi impossível observar o número de mulheres nos cargos que compõe a diretoria executiva.

O estatuto não cita nenhuma competência do departamento de Políticas Sociais e de Gênero quanto à mobilização para aprovação da paridade de gênero na ocupação dos cargos da diretoria executiva e de suas regionais. Também não cita nenhuma competência do departamento relativa à formação das mulheres que as prepare para atuar como dirigentes sindicais e ocupar postos de poder e visibilidade na entidade.

De acordo com o estatuto, não há na entidade coletivos de mulheres e LGBTQIAPN+. O estatuto cita a criação de um coletivo antirracista e de saúde do/a trabalhador/a, conforme mostra o quadro 09, entretanto para nossa surpresa ao assistir um vídeo do congresso pelo *Youtube*, durante a realização do congresso em 2022, um dos delegados solicitou à direção da entidade a criação do coletivo antirracismo. A direção, por sua vez, respondeu que ele deveria fazer uma moção para que o congresso aprovasse a criação do coletivo.

6.2.2.3 “Sindicato 3”

O estatuto do “Sindicato 3” não traz as competências da Secretaria de Gênero e Etnia. Essas competências estão explícitas no regimento interno do sindicato que, de acordo com o estatuto social, disponível na página da entidade, “deverá regulamentar as atribuições, hipóteses de perda do mandato, impedimentos, vacâncias, substituições de cargos, penalidades e funcionamento da Diretoria”. Segundo o regimento, a Secretaria de Gênero e Etnia deve auxiliar o sindicato na formulação de políticas e campanhas que visem incentivar à organização

e participação das trabalhadoras em educação. Diferentemente do estatuto do “Sindicato 2”, o regimento interno do “Sindicato 3” propõe o incentivo à participação das mulheres no sindicato enquanto grupo social. Entretanto, no tocante à existência de coletivos de gênero e à paridade de gênero o regimento interno não menciona nada sobre isso.

É importante mencionar que nas redes sociais da entidade observou-se muitas atividades tais como atos, simpósios, conferências, palestras e cursos referentes às pautas das mulheres tais como mulheres na política, direitos das mulheres, patriarcado, dominação, saúde da mulher, violência contra as mulheres, consciência negra, a luta contra o racismo e as mulheres negras.

A partir do cruzamento das informações presentes no *site* oficial da entidade, na descrição das secretarias que compõe a entidade explicitadas no regimento interno e nas informações das redes sociais foi possível ver que a entidade debate as pautas das mulheres, há incentivo à participação das mulheres no sindicato, seja na ocupação de cargos ou na militância, bem como a inserção de mulheres na política. O quadro abaixo demonstra a participação das mulheres na ocupação dos cargos da diretoria executiva.

Quadro 12 - Distribuição das secretarias da diretoria executiva do "Sindicato 3", por sexo, gestão 2021 - 2023

Gestão 2021-2023	
Secretarias conduzidos por homens 46,7%	Secretarias conduzidos por mulheres 53,3%
Secretaria de Finanças; Secretaria de Organização; Secretaria de Imprensa e Divulgação; Secretaria de Política Sindical e Estudos Socioeconômicos; Secretaria de Cultura e Políticas Sociais e Saúde do Trabalhador; Secretaria de Assuntos Federais; Secretaria de Funcionários de Escola;	Presidência; Secretaria Geral; Secretaria de Assuntos Jurídicos; Secretaria de Formação Sindical; Secretaria de Gênero e Etnia; Secretaria de Assuntos Educacionais; Secretaria de Assuntos Municipais; Secretaria de Aposentados e Assuntos Previdenciários

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados do *site* da entidade e do regimento interno.

6.2.2.4 “Sindicato 4”

Segundo o *site* oficial da entidade, na gestão atual, 2019-2023, observa-se que as mulheres são maioria (57,9%) na ocupação dos cargos da diretoria executiva. Além disso, ocupam o cargo de maior poder e visibilidade na entidade, a presidência. Entretanto, essa maior participação de mulheres na diretoria parece não refletir substancialmente para mudar a estrutura e a cultura sindical, uma vez que o estatuto social não menciona uma política de incentivo à participação das mulheres no sindicato, bem como uma política de formação para mulheres com o objetivo de prepará-las para assumir cargos de poder e visibilidade e atuar

melhor na entidade. Ademais, percebe-se que tirando a presidência, os homens ainda ocupam cargos de poder e visibilidade, conforme a análise do quadro abaixo. Isso indica que apesar de ser maioria na diretoria executiva, as mulheres continuam sub-representadas, pois são mais de 80% na base e na diretoria apenas 57,9%.

Quadro 13 - Distribuição das secretarias da diretoria executiva do "Sindicato 4", por sexo, gestão 2019 - 2023

Gestão 2019-2023	
Secretarias conduzidos por homens 42,1%	Secretaria conduzidos por mulheres 57,9%
Secretaria de Organização; Secretaria de Finanças; Secretaria Adjunta de Finanças; Secretaria de Imprensa e Comunicação; Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislação; Secretaria de Assuntos Educacionais; Secretaria de Formação; Secretaria de Assuntos Previdenciários e Aposentados;	Presidenta; Vice-presidenta; Secretaria de Administração e Patrimônio; Secretário/a de Políticas Sociais e Culturais; Secretaria de Política sindical; Secretaria de Assuntos Intermunicipais; Secretaria do Município de ...; Secretaria dos/as Funcionários/as da Educação; Secretaria da Juventude Trabalhadora; <i>Secretaria da Mulher Trabalhadora;</i> Secretaria da Saúde do/a Trabalhador/a em Educação.

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados do *site* da entidade e do estatuto social.

O “Sindicato 4”, como os demais citados aqui, também não traz em seu estatuto a garantia da paridade de gênero na ocupação dos cargos da entidade. Mesmo o sindicato apresentando maioria de mulheres na ocupação da diretoria executiva, isso é um fato que pode mudar em futuras gestões, por isso a necessidade de se aprovar uma emenda no estatuto social garantindo a paridade de gênero.

É importante mencionar que as redes sociais e o *site* oficial da entidade apresentam publicações sobre ações que tratam das pautas das mulheres tais como: atos, palestras, campanhas, seminários, atividades sobre os direitos das mulheres, feminicídio, violência contra as mulheres. Contudo, sem uma política interna efetiva para transformar a estrutura e a cultura sindical, essas ações são apenas uma fração mínima das ações que precisam ser realizadas para mudar o contexto.

Dentre as competências da Secretaria da Mulher Trabalhadora do sindicato “4” citadas no estatuto social, um dado chama a atenção. É que dentre os cinco sindicatos analisados apenas o sindicato “4” traz como uma das competências da Secretaria da Mulher Trabalhadora *lutar contra toda forma de violência contra as mulheres e as minorias*. Isso é um fato relevante porque a região norte é a região que apresentou em 2022 maior aumento na violência contra as mulheres. Segundo o *Fórum Brasileiro de Segurança Pública* de 2019 a 2022, a região

apresentou um índice de 75% mais feminicídios em comparação ao ano de 2019. Além de possuir o estado brasileiro com maior aumento de assassinato de mulheres. Com 225% a mais de feminicídios, Rondônia foi o estado com maior índice.

Ademais, quando o “Sindicato 4” acrescenta o termo minorias⁵⁶, parece ter a intenção de estender a competência de lutar contra qualquer tipo de violência a todos os sujeitos sociais que sofrem as opressões de gênero, raça, etnias, classe, geração, estado civil e entre outros.

6.2.2.5 “Sindicato 5”

O estatuto da entidade, atualizado em 2015, garante que é competência da Diretoria da Mulher Trabalhadora “subsidiar as instâncias e os Núcleos formulando políticas e coordenar campanhas estaduais que visem o incentivo à organização e participação das trabalhadoras em educação”, da mesma forma do “Sindicato 3”. Essa competência nos mostra que os sindicatos sabem e reconhecem as desigualdades e as dificuldades na inserção e participação das mulheres no mundo sindical. Contudo, não adianta apenas saber da existência dessas dificuldades e reconhecê-las, é preciso reconhecer que as mulheres são sujeitos de direitos e, nesse sentido, os sindicatos precisam realizar ações que, além de possibilitar a inserção de mais mulheres nos sindicatos tendo em mente suas dificuldades e especificidades, também torne a participação delas mais qualitativa, por meio de formação continuada. Não é preciso apenas ocupar espaços, é preciso saber atuar e inserir outras mulheres.

Uma outra competência descrita no estatuto é que a diretoria deve “coordenar e desenvolver as atividades pertinentes às relações de gênero dos trabalhadores em Educação no âmbito do sindicato. Contudo, não deixa claro o que o sindicato entende por relações de gênero e como isso deve acontecer. Além dessas competências o estatuto cita duas outras competências que nos causaram estranhamento, uma vez que a Diretoria da Mulher Trabalhadora tem como competência a formulação de propostas de políticas para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como propor a formulação de estudos que diagnostiquem as causas dos

⁵⁶ De acordo com Gardikiotis (2011), podemos definir uma minoria e uma maioria, de duas maneiras principais: em termos de números e consenso, e em termos de normas e poder. De acordo com a primeira definição, a minoria é numericamente menor que o grupo majoritário. Para ele, a segunda definição, que vem de Moscovici (1976, 1994) sugere que o pequeno número não necessariamente define uma minoria. As minorias são principalmente grupos de pessoas que pensam e agem de forma diferente, fora da norma; eles – seja um indivíduo solitário (por exemplo, Galileo) ou um pequeno grupo, ou mesmo uma maioria numérica (por exemplo, negros na África do Sul) – tentam, por suas ideias e ações, produzir inovação e mudança social. De acordo com Gardikiotis, Moscovici (1994) ressalta o fato de que as minorias são “todos os grupos que, por qualquer razão, desviam ou transgridem regras ou normas do estabelecimento, ou dissidentes, ou seja, pensam diferente da maioria dos membros da comunidade (p. 238)” (Gardikiotis, 2011, p. 680).

problemas que afetam a saúde dos/as trabalhadores/as em educação. Na nossa concepção essa competência foge da responsabilidade da diretoria da Mulher Trabalhadora e, nesse caso, deveria ser de competência exclusiva da Diretoria de Saúde dos Trabalhadores/as. Não que a diretoria não possa propor essas ações, todavia como se trata de um departamento para mulheres deveria se pensar em ações direcionadas para elas levando em consideração suas especificidades, como por exemplo, os problemas de saúde que enfrentam frequentemente. Nesse ponto concordo com Santos (2020) quando afirma que

no espaço destinado a tratar especificamente da luta pelos direitos das mulheres não cabe e não há razões que justifiquem a inclusão dos homens. A menção de direitos concernentes também aos homens num espaço de discussão e reivindicação dos direitos das mulheres promove e reforça a hierarquização dos gêneros e a consequente inferiorização das mulheres. Se a reivindicação é por um direito que é comum a mulheres e homens ela deve compor outra seção para não incorrer no risco de exercer a prática de machismo camuflado que, nesse caso, se caracteriza pela inclusão, no espaço de discussão sobre direitos das mulheres, da menção de que os professores homens também precisam garantir esse direito. [...] considero a inclusão dos professores homens na reivindicação justa e legítima, mas o espaço para requerê-la é inapropriado. (Santos, 2020, p. 129)

Além disso, responsabilizar a secretaria ou diretoria de mulheres por questões ligadas à saúde dos/as trabalhadores/as, informa que o sindicato continua a reproduzir os papéis sociais baseados no sexo. Essa atribuição dada à secretaria de mulheres reforça a ideia presente no imaginário social de que é natural às mulheres os cuidados diretos ou indiretos com a saúde das pessoas que estão sob a sua “responsabilidade”. De acordo com Ferreira (2004, p. 407), “[...] as mulheres têm há séculos sido representadas/definidas predominantemente por sua posição de “cuidadoras” e isso faz parte dos chamados atributos femininos”. Segundo essa ideia, as mulheres teriam mais jeito que os homens de cuidar de pessoas doentes, por exemplo. Em vez de reforçar ideias como essas, os sindicatos precisam ser espaços de debates, de desconstrução e de desnaturalização de papéis sociais baseados no sexo que levam à opressão dos sujeitos e ao aprisionamento de uma só forma de viver suas vidas. De acordo com Biroli (2018), “mulheres cuidam e são afetadas em suas trajetórias por estarem posicionadas como cuidadoras”. Conforme a autora:

1) cuidar exige tempo e energia, retirados do exercício de outros tipos de trabalho, assim como do descanso e do lazer; 2) a grade de valorização (simbólica e material) das ocupações é determinante na precarização do trabalho de quem cuida e na vulnerabilidade de quem precisa de cuidado; e 3) os padrões de organização e (des)regulação das relações de trabalho incidem

diretamente sobre as relações de cuidado, podendo favorecer ou dificultar a tarefa de cuidarmos uns/umas dos/as outros/as. Por fim, trata-se de alocação de responsabilidades, como dito, mas isso não implica limitar o foco aos arranjos privados, entre indivíduos ou entre casais, embora eles denotem elementos importantes nas relações de gênero (Biroli, 2018, p. 58).

Quanto à participação das mulheres em cargos na diretoria executiva do sindicato percebe-se, a partir do quadro abaixo, que dos cinco sindicatos analisados, o “*Sindicato 5*” é o que apresenta maior participação das mulheres em cargo de poder na entidade. Entretanto, até o momento, segundo o estatuto social da entidade, a paridade de gênero não foi aprovada. Ademais, como as redes sociais e o *site* do sindicato não trazem muitas informações sobre a entidade e suas ações, fica difícil saber em que nível as discussões sobre a participação das mulheres está. Não temos como avaliar se, por exemplo, a participação de mais mulheres na entidade reflete na inserção e discussão de suas pautas.

Quadro 14 - Distribuição das diretorias que compõem a diretoria executiva do "Sindicato S", por sexo, gestão 2021-2025

Gestão 2021-2025	
Cargos da diretoria executiva conduzidos por homens: 33,3%	Cargos da diretoria executiva conduzidos por mulheres: 66,7%
Diretoria Financeira; Diretoria da Saúde do Trabalhador; Diretoria de Tecnologia da Informação, Imprensa e Divulgação; Diretoria de Professores; Diretoria de Ensino do Campo.	Presidenta; Vice-presidência; Secretaria Geral; Diretoria de Organização Social; Diretoria de Assuntos Sindicais; Diretoria de Formação; Diretoria do Departamento de Funcionários Administrativos da Educação; Diretoria de Aposentados e Assuntos Previdenciários; Diretoria da Mulher Trabalhadora; Diretoria de Apoio aos Municípios.

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir dos dados do *site* da entidade e do estatuto social.

6.3 AS CONCLUSÕES ENCONTRADAS A PARTIR DOS DOCUMENTOS SINDICAIS E DADOS DA INTERNET

Procuramos nos documentos sindicais, nas redes sociais e nos *sites* dos cinco sindicatos analisados as causas do aumento do número de mulheres nas diretorias e nas presidências sindicais da educação na região norte. Buscou-se por políticas sindicais instituídas que tenham alterado a cultura sindical em relação à participação das mulheres, sua formação a partir da compreensão das dificuldades que as mulheres enfrentam para estar nos espaços públicos e a

partir da lógica da qualificação dessa participação, e a paridade de gênero nos espaços sindicais que possibilitem a igualdade de oportunidades no acesso aos cargos nas direções sindicais.

A partir das análises realizadas nos documentos sindicais (estatutos, regimentos teses e caderno das lutas dos congressos), percebe-se que os documentos não mostram ações que justifiquem diretamente o aumento do número de mulheres nas presidências sindicais e nas diretorias. As ações descritas nesses documentos ainda são muito tímidas e não são capazes de mudar a cultura sindical que tem raízes no patriarcalismo, que estrutura a sociedade em torno dos papéis sociais de homens e mulheres, em que os homens assumem papéis socialmente mais visíveis de comando em relação à mulher, pois são mais relacionados aos espaços públicos de produção e vistos socialmente mais bem preparados e capazes de conduzir melhor a luta sindical. Já as mulheres, por estarem culturalmente mais atreladas às questões reprodutivas, assumiriam cargos de menos visibilidade e de assessoria ao trabalho dos homens.

Os diversos tipos de feminismos estão presentes em vários movimentos sociais e vêm questionando essa visão de mundo dentro dos partidos, centrais sindicais, sindicatos, instituições, na academia, e entre outros lugares, e têm defendido mudanças estruturais que possam reconhecer as diferenças e promover ações que promovam a igualdade entre os gêneros. Uma das primeiras ações propostas foi a implantação de cotas para as mulheres nas diretorias de partidos, centrais sindicais e sindicatos para garantir sua participação. Hoje, busca-se a paridade entre os gêneros na ocupação de cargos nos sindicatos e centrais sindicais. A CUT⁵⁷, o PT e a CNTE já institucionalizaram a paridade de gênero em seus estatutos e já aplicam na composição das chapas que concorrem às eleições das suas diretorias. Nos cinco sindicatos filiados à CNTE, desses, três filiados à CUT e ao PT, nenhum deles ainda instituiu a paridade de gênero oficialmente. O sindicato que está mais avançado quanto a esta temática colocou em seu caderno de teses e lutas uma ação sobre a intensificação da luta pela paridade de gênero, os demais por ter a maioria de mulheres nas direções afirmam que já há paridade na entidade. Todavia, a paridade precisa ser uma política e está escrita nos estatutos para que possa ser garantida e cumprida independente de quem está na direção da entidade.

É importante afirmar que acreditamos que o número maior de mulheres em relação aos homens nas diretorias dos sindicatos analisados da região norte se deve à luta da CNTE, que há alguns anos vem cobrando posição dos sindicatos com relação aos direitos e à participação das mulheres e às temáticas de gênero, raça e sexualidade. Prova disso são as campanhas pela criação de departamentos e coletivos específicos de gênero, de mulheres e mais recentemente

⁵⁷Paridade de gênero aprovada no 11º Congresso Nacional da CUT – CONCUT – de 2012.

os coletivos LGBTQIAPN+. Além disso, a CNTE vem promovendo vários encontros dos coletivos com o intuito de aumentar o engajamento e a conscientização por meio de formação, debates e reflexões.

Nos documentos não foram encontrados nenhuma menção à criação de coletivos de gênero, mulheres, sexualidades. Contudo, em uma pesquisa nas redes sociais e nos *sites* descobriu-se que o “Sindicato 3” possui, desde 2017, um coletivo de mulheres que promove várias ações sobre a temática das mulheres. Justamente o sindicato que está mais à frente na luta pela paridade de gênero na entidade.

Quanto à participação das mulheres nos sindicatos em quatro estatutos encontramos o incentivo à participação das mulheres, mas não deixa claro onde é essa participação, se é na luta sindical como militante ou também na composição das instâncias sindicais. Além disso, mesmo nos sindicatos que têm departamento específico para mulheres, não foi encontrada nenhuma ação de formação pensada para as mulheres enquanto categoria que as prepare para atuar nos sindicatos, ou para compreender as opressões a que são submetidas conjuntamente com a classe.

Nas redes sociais e nos *sites* de algumas entidades observam-se ações, ainda tímidas, em relação à pauta das mulheres geralmente atrelada às comemorações referentes ao dia 08 de março, Dia Internacional das Mulheres. Essas comemorações geralmente são construídas em parceria com outros sindicatos, movimentos de mulheres e a central sindical da qual faz parte. Nessa data são realizados cafés da manhã, distribuição de presentes, atos com bandeiras e cartazes que tratam da violência contra as mulheres, abusos sexuais e o feminicídio. Isso demonstra que ainda não há uma política, na maior parte desses sindicatos, para debater as pautas das mulheres de forma contínua, sem precisar que seja uma data comemorativa ou que uma violência ocorra com alguma mulher.

Em relação a isso, um dado chama atenção: a ausência nos documentos sindicais, nos *sites* ou nas redes sociais das entidades sindicais analisadas e da confederação na qual são filiados, da menção sobre o combate das violências contra as mulheres dentro dos próprios sindicatos, violências estas como, por exemplo, o assédio moral horizontal ou “*bullying hexagonal*”,⁵⁸ causado por um/a companheiro/a dirigente na mesma condição em termos de

⁵⁸ De acordo com o *Guia Lilás*, esse tipo de assédio ocorre quando é praticado entre pessoas de mesma hierarquia. Além desse tipo de assédio moral, o Guia traz mais quatro tipos de assédios que podem ocorrer entre colegas ou companheiros de sindicato (grifo nosso) no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado/a: “*Assédio moral vertical*: ocorre quando há relação de hierarquia entre o/a agressor/a e o/a assediado/a, podendo ser descendente ou ascendente; O *assédio moral Descendente*: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior; o *assédio moral Ascendente*: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior; e o *Assédio moral misto ou “bullying misto”* que ocorre quando, de forma coordenada,

igualdade de direitos e poder. Vários documentos hoje produzidos por várias instituições como Ministério do Trabalho, a Controladoria Geral da União e entre outras instituições, reconhecem que o assédio moral adocece e pode incapacitar temporariamente os indivíduos e, em muitos casos, afastá-los do local onde sofreram a violência. No caso dos sindicatos isso pode adoecer e afastar uma mulher com grande capacidade de liderança da base e luta. Minha experiência no sindicato me faz relatar que isso acontece muito mais do que se pode imaginar e em muitos casos tem sua origem em uma cultura pautada no machismo e que não falar sobre isso corrobora para que essa violência continue contra as mulheres.

Percebe-se, a partir dos documentos, que os sindicatos aqui analisados compartilham da concepção que a questão central e mais importante dos sindicatos é a luta de classes, pois a culpa das injustiças sociais tem sua causa no capitalismo. Contudo, como já foi dito antes, não foi o capitalismo que criou as desigualdades e preconceitos de gênero, raça e sexualidade, estes foram criados por padrões culturais, históricos e socialmente impostos, o capitalismo por sua vez tirou proveito disso para aumentar a sua capacidade de lucro. Combater as desigualdades e discriminações decorrentes de questões identitárias também é papel do sindicato, uma vez que o capitalismo se apropria e se alimenta das injustiças sociais causadas pelos padrões culturalmente impostos que visam dividir, excluir, subordinar e dominar. Se um dos objetivos dos sindicatos é acabar com o capitalismo, é preciso atacar e acabar com o que o alimenta.

Em relação a isso, Fraser (2010) defende uma concepção integrada de justiça social. Para ela as *políticas redistributivas* (são pautadas na distribuição mais justa de bens e recursos. Este tipo de política entende que as injustiças sociais que define como socioeconômicas estão enraizadas na economia política) e as *políticas por reconhecimento* (pautadas no reconhecimento e respeito às diferenças das minorias de raça, étnicas, sexuais e de gênero. Esse tipo de política compreende que as injustiças sociais são causadas pela cultura através dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação) são dimensões da justiça social que se complementam e precisam ser entendidas e trabalhadas de forma integrada. Portanto, os sindicatos precisam, parafraseando Fraser (2010, p. 178), “desenvolver uma abordagem integrada que possa incluir e harmonizar ambas as dimensões de justiça social”, pois os sujeitos que os compõem sofrem ao mesmo tempo de injustiças de classe e injustiças causadas por sua identidade de gênero, raça, sexualidade, ou seja, é preciso trabalhar a classe de forma interseccionada com essas três categorias. Por exemplo, uma mulher da classe trabalhadora

uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação” (Brasil, 2023, p. 10).

sofre as injustiças de forma diferente a depender da cor da sua pele, da orientação sexual, da sua escolaridade, do seu estado civil, da sua idade, etc.

7 ANÁLISES DAS TRAJETÓRIAS E EXPERIÊNCIAS DE VIDA DAS MULHERES SINDICALISTAS

Essa *sétima seção* enfoca os dados obtidos a partir das entrevistas realizadas articulando a apresentação dos dados e as análises desses materiais. Esta seção traz reflexões sobre o contexto, as condições e as possibilidades que oportunizam algumas mulheres ascenderem a cargos de presidentas nos sindicatos da educação, bem como a construção de subjetividades construídas pelos sujeitos e pela instância sindical que permitem a mulher ocupar espaços de poder. Além de mostrar como as mulheres percebem as relações de poder no ambiente sindical e quais identidades são construídas.

7.1 TRAJETÓRIAS PRODUTIVAS E REPRODUTIVAS

A presente pesquisa contou com 08 (oito) informantes do sexo feminino distribuídas em dois grupos. O primeiro grupo de participantes da pesquisa é composto por 05 (cinco) mulheres, 04 (quatro) presidentas e 01 (uma) diretora-geral de sindicatos da educação na região norte do Brasil. O segundo grupo é composto por 03 (três) participantes oriundas da CNTE: (01 ex-presidente da entidade e ex-presidente de um sindicato docente da região sul; 01 ex-dirigente da Secretaria de Relações de gênero e ex-presidente de um sindicato da educação da região norte; e 01 dirigente da Secretaria de Relações de gênero e dirigente do SINPRO/DF). Essas informantes participaram desta pesquisa porque compreendemos que a CNTE tem um papel fundamental nos debates de gênero nos sindicatos da educação bem como ao incentivo à participação de mulheres nos sindicatos.

É importante informar que todas as informantes da pesquisa assinaram o *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)*, além disso *concederam* autorizaram em vídeo, no momento de suas entrevistas, a utilização dos seus nomes reais e de sua imagem e voz nesta pesquisa, pois segundo elas são pessoas públicas e já concederam várias outras entrevistas para outros/as pesquisadores/as. Todavia, por questões de ética resolvemos seguir a recomendação do Conselho de Ética e não identificar os nomes verdadeiros das participantes. Nesta pesquisa elas foram nominadas pelo cargo que ocupam ou ocuparam nas entidades sindicais.

Quanto ao perfil das participantes, apresentaremos nos quadros que se seguem um breve resumo dos perfis divididos em três áreas de suas vidas: *Trajetórias da Vida pessoal* (que englobam idade, estado civil, número de filhos, raça, religião, escolaridade, escolaridade e profissões dos pais); *trajetórias da vida profissional* (tempo de profissão, redes de ensino em

que trabalham/ram, níveis de ensino que lecionam/ram, situação funcional e renda); e *trajetórias da vida político-sindical* (se militavam no sindicato antes de ir para executiva, tempo de filiação ao sindicato e a central sindical que faz parte, relatos da *vida militante antes de atuar no sindicalismo*).

Traçar esses perfis é importante para perceber seus processos de socialização *primária* (realizada através da família e da interação social que corre pelo caminho da informalidade e corresponde ao mundo da vida cotidiana) e *secundária* ou socialização formal (que acontece através da escola, das instituições como religiões, sindicatos, partidos, por exemplo, e do mundo do trabalho) (Mejía, 2018). A socialização de cada um ocorre a partir do compartilhamento das experiências proporcionadas pelas relações sociais ao longo da vida. A trajetória de vida dos sujeitos só pode ser compreendida a partir dos espaços sociais em que eles/elas estão inseridos e as relações que estabelecem com os outros, pois estes são responsáveis pela compreensão do mundo. Essa compreensão do mundo é internalizada e a partir da linguagem os sujeitos dão sentido a tudo que compreendem. Hall (2016) afirma que a representação consiste em produzir significados sobre o mundo ou representá-lo a outras pessoas, a partir do uso da linguagem. É a partir da representação que os significados são produzidos e compartilhados entre os membros de uma cultura. Ele também afirma que nós compartilhamos com o grupo social um mapa conceitual compartilhado relativamente parecido, e que é por isso que conseguimos nos comunicar e compartilhamos de uma mesma cultura, no entanto ele adverte que além disso devemos ser capazes de trocar sentidos e conceitos e que isso só é possível quando possuímos uma linguagem em comum.

Por meio das entrevistas realizadas com essas oito mulheres tivemos acesso a suas trajetórias de vida, aqui entendidas como “um conjunto de eventos que fundamentam a vida de uma pessoa. Normalmente é determinada pela frequência dos acontecimentos, pela duração e localização dessas existências ao longo de uma vida” (Born, 2001, p. 243). Os relatos dessas trajetórias são carregados dos sentidos que elas dão a suas vidas por meio das representações que trazem em seus relatos sobre a cultura e os espaços sociais que ocupam.

7.1.1 Trajetórias da vida pessoal

De acordo com os dados orais, as participantes da pesquisa possuem de 50 a 72 anos de idade. Com relação à cor da pele, duas se declararam negras, duas se declararam indígenas, duas se declararam pardas e duas se declararam brancas. Em relação à religião, quatro se declararam católicas, uma declarou-se ser da umbanda e três declararam-se espiritualistas.

Quanto ao estado civil, quatro delas se declararam casadas e, dessas, três estão no segundo casamento. Duas se declararam divorciadas, inclusive, uma afirma que seu segundo casamento acabou por conta da sua vida no sindicato, uma é viúva e uma é solteira, mas já conviveu em uma união estável.

Quadro 15 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida pessoal

Cargo/Sindicato	Idade	Estado civil	Nº de filhos	Raça	Escolaridade	Religião
Diretora-geral do “Sindicato 1”	62 anos	Casada	04	Parda	Especialização	Católica
Presidenta do “Sindicato 2”	53 anos	Casada	05	Negra	Especialização	Católica
Presidenta do “Sindicato 3”	58 anos	Viúva	02	Branca	Especialização	Católica
Presidenta do “Sindicato 4”	56 anos	Casada	02	Indígena	Especialização	Espiritualista
Presidenta do “Sindicato 5”	53 anos	Divorciada	03	Indígena	Mestrado	Umbanda

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 16 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à vida pessoal

Cargo	Idade	Estado civil	Nº de filhos	Raça	Escolaridade	Religião
Ex-presidenta	72	Divorciada	03	Branca	Doutorado	Católica
Ex-dirigente	60	Casada	04	Parda	Especialização	Não tem
Dirigente	50	Solteira	---	Negra	Especialização	Não tem – Espiritualista

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Os quadros 15 e 16 demonstram que das oito participantes, apenas uma nunca se casou formalmente e nem teve filhos. Seu relato sobre o tema “filhos” chama a atenção, porque traz o debate sobre o peso das atividades em movimentos sociais para as mulheres, uma vez que ao ter que assumir vários papéis sociais, ao mesmo tempo na vida produtiva e reprodutiva, é difícil conciliar seu tempo para as atividades em movimentos sociais. Desse modo, algumas mulheres sabendo desse peso acabam por decidir não enfrentar a maternidade ou perdem para o relógio biológico. Ela afirmou que não teve filhos em parte por opção e pela pressão das demandas do movimento sindical e do partido, pois esses movimentos vão impondo tarefas das quais a mulher para participar precisa fazer opções.

Eu acho até interessante falar: eu sou solteira. É, não tenho filhos, por opção e por uma pressão também do movimento sindical, do movimento social, onde a gente é tá sempre achando um tempo, achando um tempo e você acaba que num momento determinado eu não tenho mais tempo, né? Então você está sempre numa tarefa, uma tarefa e o mundo político, a política e o movimento

sindical ela vai te impondo mais tarefas. E mulher na política e mulher no movimento sindical, algumas vezes, ela tem que fazer algumas opções. Mesmo que você não sinta isso como uma pressão, mas quando passa o tempo você sente que foi uma pressão. A pressão do momento, uma pressão do partido uma pressão do sindicato, uma pressão da sua luta. E aí você vê, você já deixou de ser mãe. Apesar de que assim, eu nunca tive vontade mesmo de ser mãe. Desejo da maternidade. Mas eu sou uma mulher solteira e sem filhos, né? (Dirigente da CNTE, solteira, 50 anos.)

Essa fala da dirigente da CNTE representa o alto custo, especialmente para as mulheres, na participação nos partidos e sindicatos. A sociedade ainda vê como natural o papel da mulher em cuidar da casa, do marido e dos filhos, trabalho esse que segundo pesquisas recentes⁵⁹ consome das mulheres 21,3h/semanais, enquanto dos homens 10,9h. Segundo Cisne (2014), em 2011 o trabalho doméstico consumia das mulheres 22 horas e 13 minutos semanais. Isso demonstra que as mulheres continuam a se dedicar mais que os homens nessas tarefas, mesmo com o aumento do debate sobre isso nos grupos de mulheres, nas universidades e na mídia sobre o compartilhamento do trabalho doméstico entre homens e mulheres e sobre uma maior participação dos homens nos cuidados com os/as filhos/as.

Minha experiência no movimento sindical é semelhante, uma vez que para não ter que escolher entre me qualificar, estar à disposição das tarefas do sindicato e cuidar de filhos, optei em não ter filhos. É muito mais angustiante para as mulheres ter que deixar o cuidado com os filhos para trás, já que vivemos em uma sociedade machista que naturaliza o papel das mulheres, a maternidade e o cuidado com os filhos, e julga as mulheres que escolhem não ter filhos ou escolhem ter filhos e deixá-los sob os cuidados de outra pessoa enquanto se dedica às atividades do sindicato. Além disso, como a maioria dos homens ainda não têm a consciência de compartilhar esses cuidados com as crianças e demais cuidados com a vida doméstica, as mulheres precisam recorrer a outras mulheres para desenvolver essa função. Todavia, Saffioti (1987) adverte que a sociedade só permite à mulher delegar essa função a outra pessoa da família ou a outrem expressamente assalariado para este fim, quando precisa ganhar seu próprio sustento e o dos/as filhos/as, ou ainda complementar o salário do marido, já que cuidar dos/as filhos/as é, aos olhos da sociedade, a missão materna da mulher.

Diferente de quem pode optar em não querer ter filhos, temos as experiências de mulheres que tiveram filhos e depois entraram para o movimento sindical e chegaram à presidência de suas entidades. Sobre este caso temos duas situações diferentes. Na primeira

⁵⁹ com base em informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/04/26/mulher-trabalha-quase-dobro-de-horas-que-homem-nos-afazeres-domesticos-diz-ibge.htm?cmpid>.

situação a mulher chegou ao sindicato e ao partido para militar com as filhas entre a infância e a adolescência e como não tinha com quem as deixar as levava para as assembleias, reuniões da entidade e do partido. Este é o caso da ex-dirigente da CNTE que chegou à presidência da entidade e ao mesmo tempo foi presidenta do sindicato do seu Estado, um dos maiores sindicatos do Brasil. Em seu relato ela menciona que trabalhou muito para conciliar suas atividades: como provedora do lar (tendo que trabalhar de forma integral, já que foi *mãe solo*⁶⁰, pois se separou ainda durante a sua terceira gestação), de líder sindical e dirigente também do partido.

Então, quando eu iniciei a as minhas filhas eram pequenas. A minha filha mais velha, [...] foi em 87 a minha filha mais nova tinha 6 anos, a outra tinha 9 e a outra tinha 15 anos, minha filha mais velha já era adolescente. Elas, digamos assim, acabaram naturalizando também que eu tivesse uma vida é pública, porque eu era sozinha. Eu me separei, eu estava grávida da minha última filha. Então eu era a chefe de família, para usar uma linguagem convencional. E, elas se acostumaram com a minha vida também pública, não é? É, mas é claro que elas também se ressentiam uma vez uma perguntou:

Não tem outra pessoa para ficar nesse sindicato “X”?

E daí eu falei:

Pois é agora eu vou sair, vai ficar, fulano é assim.

Mas que decadência!

Ela não gostava da pessoa que provavelmente ficaria no meu lugar. *Mas, assim é muito mais difícil para a mãe solo. A mãe, mãe sozinha, muito mais difícil, enfim, para você poder compatibilizar, tá?* Então, agora, às vezes, elas lembram das histórias quando elas eram pequenas, elas saíram na escola, passaram lá pelo meu lugar de trabalho.

Daí eu dizia: já vamos, cinco minutos.

Aí elas lembram:

Ah! quando a mãe dizia cinco minutos, não era para acreditar que nunca eram cinco minutos, era sempre mais que cinco minutos.

Mas era uma dificuldade que eu também encontrava pelo fato de que eu trabalhava muito, eu tinha 40h na rede pública e trabalhava também na rede privada, na universidade, não é? E com a militância política e sindical, mas ainda elas acompanhavam, elas sabiam da minha vida, mas tinha muita..., digamos assim, muita privação da minha presença. Em compensação, são determinadas desde pequenas já foram adquirindo esse senso de determinação, porque era necessário, digamos assim. É, eu fui me adaptando, tive muitas dificuldades. É, mas não sacrifiquei a minha vida pública, porque eu acho que isso também não seria educativo dizer há vou ficar em casa fazendo a minha tarefa convencional não é pela sociedade e sem ter a militância, *mas foi muito mais difícil.*

Trabalhar muito, trabalhar até tarde. É, fazer coisas que eu me permitia quando era mais nova. Hoje eu não faria mais. Do tipo chegar em casa da

⁶⁰ De acordo com *site* da Academia Brasileira de Letras, essa expressão é uma locução substantiva que se refere à “mãe que assume de forma exclusiva todas as responsabilidades pela criação do filho, tanto financeiras quanto afetivas, em uma família monoparental. [A denominação *mãe solo* indica uma forma de parentalidade, desvinculada do estado civil.]”. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/mae-solo#:~:text=%E2%80%9CEntende%2Dse%20por%20m%C3%A3e%20solo,de%20seus%20lares%20e%20filhos>. Acesso em: 2 abr. 2023.

universidade às 11 horas da noite e preparar o almoço para botar no freezer para ter no outro dia. Uma das grandes dificuldades que eu tive foi excesso de trabalhos, ter que fazer muitas coisas ao mesmo tempo, embora a gente tivesse uma solidariedade na organização da casa, todo mundo ajudava, todo mundo se cuidava, todo mundo cuidava da sua roupa, das suas coisas. Mas, uma coisa das mais difíceis de compatibilizar, era o tempo. E assim, o fato de que muitas vezes tinham que compulsoriamente está comigo, não tinha como ficar em casa. Tinha um jantar do PT, eu tinha que estar lá até às 2h da manhã, esperando terminar para ir para casa, né, porque tinha que acompanhar a mãe na tarefa. Ir para a aula de noite. Não tinha uma pessoa para ficar em casa, uma cuidadora, então foi muito mais sacrifícios para minhas filhas do que para mim, porque eu não estava levando a minha vida pública e a privada, gerenciando, mas elas não tinham escolha. Não tinha escolha, as pequenas não tinham escolha, enfim. Mas eu acho que criaram também um escudo assim de proteção, e foram sendo donas mais cedo das próprias vidas (Ex-Dirigente e Ex-Presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

Mesmo diante de todo o trabalho produtivo e reprodutivo, a participante criou estratégias para poder participar de tudo. Uma estratégia que chama a atenção refere-se ao fato de que por não ter com quem dividir as responsabilidades com o cuidado das filhas, ela as levava consigo para toda parte quando não estavam em seu horário de aula. Essa experiência, segundo ela, foi mais desgastante para suas filhas do que para ela e deixa claro que não faria isso de novo, demonstrando que a experiência foi muito difícil e o preço a pagar foi alto. A experiência da participante da pesquisa reforça a ideia de que a sociedade delega a responsabilidade do cuidado com os/as filhos/as à mulher. Ela também destaca que algumas atividades domésticas eram compartilhadas com as filhas. Em sua entrevista, ela não falou em nenhum momento do ex-marido. Isso, associado aos dados referentes aos cuidados das filhas sozinha, comprova que o ex-marido não dividia com ela o papel de cuidar e prover o sustento das crianças, uma vez que ela precisava trabalhar integralmente e não tinha como pagar alguém para ajudá-la nessa função. É interessante ressaltar que em nossa cultura, ainda hoje, existe no imaginário machista de alguns homens que eles só têm obrigação de prover os/as filhos/as na companhia da mãe. Alguns homens revoltados com o fim do casamento, por egoísmo ou por achar que a responsabilidade é da mãe, abandonam seus filhos/as materialmente e emocionalmente.

A participante percebe que existem pontos positivos, apesar das suas ausências e das dificuldades na conciliação da sua vida produtiva e reprodutiva: suas filhas tornaram-se pessoas determinadas desde cedo e sua ação de não desistir da sua vida pública/produtiva foi educativa para elas, no sentido de mostrar que a mulher pode estar onde ela quiser e que não há apenas um papel limitado às mulheres como a sociedade tem, ao longo de anos, incutido no imaginário social.

A ex-dirigente da CNTE (60) relata que quando os filhos eram pequenos até ficou no sindicato por um mandato, mas no mandato seguinte foi obrigada a sair. Ela deixa claro que quando foi indicada à presidência do “Sindicato 4” e foi dirigente da CNTE não tinha mais filhos pequenos.

Porque aqui no Estado a gente fazer sindicalismo não é igual fazer.... Aqui nós só temos sessenta e dois municípios. Mas, em compensação tem uns que pra você chegar você vai de avião, depois você pega um barco, depois você atravessa de canoa, às vezes você vai de avião, pega um ônibus, aí vai de barco. Então é muito difícil. Então não é uma coisa que você vai ali duas horas e chega, não é? Então nessa época a gente não tinha disposição⁶¹ sindical. *então foi muito difícil pra eu ficar ali. tanto que na gestão seguinte eu preferi não continuar, porque aí eu estava com filho pequeno* (ex-dirigente da CNTE e ex-presidente do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

Em outra situação, as mulheres entraram nos sindicatos e chegaram à presidência após os/as filhos e filhas criados/as. Este é o caso de todas as presidentas dos cinco sindicatos analisados na região norte. Esse dado indica que é mais fácil para mulher assumir um cargo de maior poder e visibilidade e disponibilizar mais tempo aos movimentos sociais quando não há mais o trabalho de cuidar dos filhos/as.

E aí eu falo de percentual para você, vamos pegar a vida, cem ou noventa por cento, ficava para mim, e aí?
 É responsabilidade com o filho, é responsabilidade com isso, é responsabilidade com aquilo, de cuidar da casa, de tudo. Então, você acaba fazendo opções. Então eu me lembro que na nossa, conversa anterior, eu disse para você que hoje eu não tenho certas dificuldades, porque eu não tenho essa demanda mais. Mas quando eu tinha essa demanda, eu ficava limitada, porque eu tinha filhos dependentes. Eu tinha uma casa para cuidar, eu tinha que prover minha família também, eu tinha que estudar. Tudo isso!
 Então, você acaba abrindo mão do que você gosta, do que você faz, do que você pode avançar, porque a carga da mulher é muito grande.
 E por quê?
 Assim, o que é que acontece na vida das mulheres que se apoderam disso?
 Separam-se. É isso, ou, não é?
 Dentro do nosso sindicato a grande maioria das mulheres que estão atuando ou são divorciadas ou nunca se casaram, sei o quê. Porque não tem espaço. Noventa por cento dos homens não conseguem conviver com isso (Presidente do “sindicato 3”, 58 anos, viúva).

É importante mencionar que a presidenta em exercício do “Sindicato 3” migrou da região sul com seu esposo, hoje falecido, para buscar uma oportunidade de trabalho em um dos Estados que fora criado na década de 1980. Seu relato de experiência demonstra que ela veio

⁶¹ Disposição aqui tem sentido de Cessão ou liberação para o sindicato.

de uma família conservadora em que o papel da mulher é cuidar da casa, dos/as filhos/as e do marido. Esse dado reforça o papel da cultura na imposição dos papéis sociais de homens e mulheres.

[...] eu venho de famílias que são imigrantes europeus, sou paranaense, isso não é muito forte dentro da nossa cultura, né? Não é muito forte. O que é forte dentro da minha casa é o bem-estar familiar, né? A família é o seu objetivo de vida. Não é a vida buscar direitos, lutar por direitos. Para quê isso? Cada um que cuide de si, mas hoje não (Presidente do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

Das três presidentas que relataram ser casadas, todas afirmaram que os companheiros compartilham com elas as tarefas domésticas e que alguns chegam a assumir sozinhos essas tarefas por conta da carga de trabalho delas no sindicato. Não podemos confirmar se o fato desses homens serem oriundos da região norte tem alguma influência sobre isso.

A presidenta do “Sindicato 5” declarou ser divorciada e que seu segundo casamento acabou por sua participação e militância no movimento sindical. Ela afirma que não vê barreiras para militar no movimento sindical, porque várias mulheres em seu sindicato têm filhos/as, trabalham e mesmo assim participam do sindicato. Ela reconhece que há dificuldades quando os/as filhos/as são pequenos/as e as mulheres são separadas, mas que isso não é barreira que impeça uma mulher de participar.

Olha, minha querida, eu acredito que não, porque todas as diretoras têm filhos e todas vão para a direção, vão para os trabalhos.
É algumas sim, tem dificuldade porque não tem com quem deixar os filhos. No caso, quem é separada, que é a única que cuida dos filhos, essa sim ela tem dificuldade devido os filhos, porque ela vai de dia, mas aí se for para uma agenda que ela tenha que dormir, deve voltar no dia seguinte. Ela não vai pela questão dos filhos. Mas, as que estão na direção e as que sempre estiveram não. Até porque, para ser professor, aqui é dois contratos, o funcionário também dois. Então, já tem esse hábito de ficar o dia todo fora. Então, não tem dificuldade para fazer os trabalhos do sindicato (“Presidenta do Sindicato 5”, 53 anos divorciada).

Quadro 17 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à escolaridade e profissão dos pais

Cargo/Sindicato	Escolaridade do Pai	Profissão do pai	Escolaridade e da mãe	Profissão da mãe
Diretora-geral do “Sindicato 1”	Analfabeto	Garimpeiro	Analfabeta	Lavadeira
Presidenta do “Sindicato 2”	Não sabe ⁶²	Não sabe	Fundamental incompleto	Funcionária pública -servente
Presidenta do “Sindicato 3”	Ensino Fundamental	Agricultor	Ensino médio Magistério	Professora da rede pública e agricultora
Presidenta do “Sindicato 4”	Ensino Médio	Comerciante	Ensino Superior	Dona de casa
Presidenta do “Sindicato 5”	Fundamental incompleto	Policial civil	Ensino médio Magistério	Professora da rede pública

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 18 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à escolaridade e profissão dos pais

Cargo	Escolaridade do Pai	Profissão do pai	Escolaridade da mãe	Profissão da mãe
Ex-presidenta	Ensino Fundamental	Pequeno proprietário rural	Ensino Fundamental	Afazeres domésticos
Ex-dirigente	Ensino Superior incompleto	Militar	Ensino Médio	Dona de Casa
Dirigente	Médio	Agricultor e administrador de uma siderurgia	Ensino Médio	Dona de casa e trabalhou em restaurantes e hotéis

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quanto à escolaridade, uma declarou ter o doutorado, uma declarou ter o mestrado e seis declararam ter especialização, ou seja, pós-graduação *lato sensu* em suas áreas de formação. As informações do quadro 15 e 16 cruzados com os quadros 17 e 18 demonstram que elas avançaram mais que seus pais quanto à escolaridade. Fato também concluído por Ferreira (2021) ao analisar um grupo de mulheres sindicalistas em sua pesquisa *Feministas em sindicatos de trabalhadoras/es em educação* apresentada no VIII Seminário da Rede Aste que aconteceu de 9 a 13 de agosto de 2021, na Universidade Federal de Brasília – UNB. De acordo com ela, quanto à escolaridade das dirigentes

⁶² Em seu relato a participante afirmou que o pai abandonou a mãe, ela e os irmãos quando eles eram ainda muito pequenos.

a quase totalidade do grupo superou o capital cultural de origem, ou seja, teve muito mais educação escolar que seus pais e, às vezes, que seus irmãos e irmãs, utilizando a educação como instrumento de melhoria de suas condições de vida. (Bourdieu, 1999b).

Isso pode estar relacionado, em parte, ao aumento da urbanização no Brasil e às exigências da vida na cidade, que começa a acontecer a partir da década de 1950; ao aumento da oferta do nível superior no Brasil, ao longo dos anos; à ideia de melhorias salariais atrelada à carreira, à medida que se avançava na formação docente; às exigências da Lei Federal 9394 de 20 de dezembro de 1996 – *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira*, em seu artigo 87 § 4º, que instituía a obrigatoriedade de até o fim da chamada *Década da Educação (1997 a 2007)* somente poder ser admitidos/as professore/as habilitados/as em nível superior ou formados/as por treinamento em serviço⁶³. A partir dessa lei, o Governo Federal, os estados e os municípios começaram a promover programas de formação docente e incentivos para que os/as professores/as pudessem cursar o nível superior. Estabeleceu-se parcerias com universidades públicas, privadas e em alguns casos pagava-se uma bolsa ou uma gratificação para que os/as professores/as pagassem a sua qualificação.

O quadro 17 permite-nos afirmar que a maioria das participantes da pesquisa são oriundas da classe trabalhadora. Basta observar as profissões de seus pais. De acordo com Antunes (2008), atualmente o conceito ampliado de classe trabalhadora vai além do conceituado por Marx. O conceito, hoje, “inclui a totalidade daqueles/as que vendem sua força de trabalho em troca de salário: *os/as trabalhadores/as produtivos* (aqueles/as que não se restringem ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado. Sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais valia e que participa diretamente do processo de valorização do capital) e *os/as trabalhadores/as improdutivo/as* (aqueles/as cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista). De acordo com essa ampliação do conceito de classe trabalhadora pertencem a essa classe, além dos operários, os/as professores/as, as pessoas que trabalham no setor terciário da economia, na informalidade, os/as pequenos/as proprietários/as rurais, etc.

Antunes (2008) deixa de fora dessa classe

os gestores do capital, seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das

⁶³ Esse artigo foi revogado dezesseis anos depois pela *Lei Federal nº 12.796, de 04 de abril de 2013* Alterando a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências.

empresas e que recebem rendimentos elevados ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros. [...] e os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária [...] (Antunes, 2008, p. 8).

Em seus relatos de experiências as participantes fazem referências às dificuldades econômicas vividas por elas e seus pais, ainda na infância, e à capacidade que têm em se indignar com as opressões e a exploração a que são submetidas. Contudo, todas sem exceção não se veem como vítimas. Elas demonstram orgulho de seus pais, especialmente de suas mães e as vê com muito amor e admiração. Algumas participantes relatam como suas mães foram mulheres fortes e modelos para elas de resistência. Mulheres que já eram feministas sem nem saber o que isso significava. Duas presidentas de sindicatos relatam que suas mães já militavam em sindicatos antes delas e que o meio sindical já era uma coisa comum, pois acompanhavam suas mães nas atividades de suas entidades.

[...] Eu acompanhava mamãe. Os amigos da mãe erma dirigentes do sindicato. E a mãe sempre estava em reunião e eu já convivia, não é? Eu não tenho esse choque. Eu para mim, a minha vontade era sempre fazer em um concurso. O primeiro ato que eu fiz, quando eu ganhei meu primeiro salário foi me filiar. Entendeu? (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

Olha, eu sempre fui, porque eu já acompanhava a minha mãe. A minha mãe sempre participava das ações do sindicato: assembleias, vinha para as reuniões. Eu sempre a acompanhava. Então, quando eu ingressei na minha carreira, eu já tinha este perfil de participar das atividades dos sindicatos (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciada).

7.1.2 Trajetórias da vida profissional

O acesso à profissão docente se dá para cada sujeito de forma particular. Geralmente quando se fala em ser professor/a as pessoas têm em mente que são pessoas vocacionadas que vieram ao mundo para essa missão. Todavia, a realidade na maioria das vezes não tem nada de romântica e idealizada. A maioria das pessoas que optam por essa profissão são incentivadas por outros que advogam que elas levam jeito e por ser um ofício fácil de achar uma vaga de emprego. Esse dado está atrelado ao fato de que os/as filhos/as da classe trabalhadora precisam começar a trabalhar muito cedo para se manter e ajudar na complementação de renda de suas famílias. Além disso, no caso das mulheres foi durante muito tempo uma possibilidade de adentrar o espaço produtivo e conciliar com o espaço reprodutivo.

Das oito participantes da pesquisa, duas informaram que foram dar aulas pela primeira vez em uma escola porque suas mães já eram professoras e as levavam. A presidenta do “Sindicato 5” relata que sua mãe ficou doente e ela a substituiu por um ano e que depois dessa experiência ela fez dois concursos públicos. Ela acrescenta que inicialmente não foi ser professora porque sonhava, mas porque quando conheceu a profissão e a vivenciou passou a gostar.

Olha, comecei porque em 2000, 1997, acredito eu, a minha mãe adoeceu. Aí naquele tempo, é, nesse período, você poderia colocar alguém para ficar trabalhando no seu lugar. A minha mãe ficou doente. Aí eu fui assumir a sala dela, a turma dela. Fiquei acho que um ano. Aí no ano seguinte surgiu a necessidade de trabalhar com este PEB - Programa de Educação Básica⁶⁴, aí eu assumi uma turma, desde então eu gostei. Desde então de ser professora e fiquei até hoje, sou professora.

Sim, eu fiquei provisória, aqui tem um negócio dos provisórios.

Tem um outro nome que eu não me recordo, aí eu fiz o concurso público 92 e 97.

Não foi assim o desejar, aí eu vou ser professor! Mas ao assumir a sala de aula, eu gostei e amava muito e gosto. Gosto dos alunos. Gosto da atividade, é uma identificação, aptidão mesmo de gostar (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciada).

Comecei a trabalhar junto com a minha mãe, fui levada por minha mãe para a escola. Com 18 anos faz, abriu-se a chance de ter um concurso daqueles que eram temporários. Faz e já se torna efetiva e acaba e não muda de profissão. O que é apaixonante. A escola é apaixonante! Hoje mesmo, como eu já estou fora, você vê que você não consegue se desligar. Se tinha uma coisa que eu sempre fiz e disse que não faria outra era a docência, “a docência” eu nunca fiquei fora da docência (Presidenta do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

No relato da ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta de um sindicato da região norte, fica claro que ser professora não eram um sonho de criança, ela desejava estudar dança, por isso foi fazer educação física, mas quando passou a dar aulas encantou-se com o processo de ensino e aprendizagem e fez pedagogia depois.

Eu fui querer ser professora mesmo quando eu fui fazer educação física, mas não pra ser professora de educação física. Eu fui fazer educação física porque eu fazia dança. No ensino médio eu fazia parte de um grupo de dança. Então eu queria aprofundar isso até pra viver da dança como professora de dança e essas coisas assim. Mas quando eu comecei a trabalhar, cheguei a dar aulas de dança e tal, aí comecei a trabalhar aqui nas escolas no Amazonas foi quando eu vim pra cá eu comecei a dar aulas em escolas e comecei a gostar bastante.

⁶⁴ De acordo com um *Programa de Educação Básica de 1986*, encontrado na internet, esse programa era uma espécie de Educação de jovens e adultos que visava garantir pelo menos a alfabetização e as quatro primeiras séries do antigo 1º grau, hoje ensino fundamental. Documento disponível em:

<http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/1-peb---programa-de-educacao-basica-1986.pdf>

*E eu comecei a gostar de perceber como é que a criança aprendia e tal. E isso fez com que eu quisesse fazer também pedagogia. E aí eu fiz pedagogia e foi mais ou menos por aí. Eu fui gostando daquilo ali. *Eu nunca quis ser professora, sonhei em ser, eu nunca tive isso. Só coisa assim de pegar e ficar ensinando pegar os meus irmãos como algumas pessoas falam, pegar as crianças nunca. Eu brincava de qualquer outra coisa, eu subia nas coisas, era pra mim era isso. Mas Foi assim percebendo isso que comecei a gostar e querer mesmo e aí eu fui fazer pedagogia por causa disso também. E isso foi a forma como eu quis ser professora. Não é porque eu gostava de criança nem nada disso não. Mas, eu gosto de criança e depois eu passei a gostar muito de criança. Mas não foi por isso que eu fui ser professora. Foi realmente porque eu queria interferir né? Eu fui fazer com educação física achava que eu poderia falar nas reuniões com as pessoas e elas iam me levar a sério e tal, mas não levavam, é muito difícil hoje não* (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do Sindicato 4”, 60 anos, casada).*

Em outros relatos das participantes da pesquisa fica claro também as limitações que existiam quanto aos cursos que se podia fazer à época em que estavam no processo de escolher suas profissões. Percebe-se que não havia muitas possibilidades para quem precisava trabalhar logo. Quanto ao ensino médio, ou se fazia magistério ou técnico em administração e contabilidade ou o científico, que preparava para a universidade. Contudo, esse último curso não era uma possibilidade para aqueles/as que precisavam começar a trabalhar cedo. Grande parte da geração dessas participantes via o magistério como forma de começar a trabalhar logo assim que terminava o curso. Era uma possibilidade de profissão para os filhos da classe trabalhadora, haja vista que havia a possibilidade de começar a dar aulas somente com o nível médio normal, antigo magistério, ou como outras falas deixam perceber, até mesmo quem não tinha o magistério lecionava, principalmente em lugares onde houvesse dificuldades de conseguir mão de obra fazia-se uma capacitação e já se iniciava a trabalhar. Sem contar que era uma profissão mais adequada às mulheres que precisavam conciliar a vida produtiva com a reprodutiva e havia também uma clara admiração pela profissão pelos/as professores/as, o sonho das brincadeiras de menina e o exemplo de outros/as professores/as.

A minha irmã era professora, então eu acho muito bacana, né? Ela é professora e eu tenho uma irmã que acabou de falecer há pouco tempo, há um mês, e a gente era muito junto. Ela era uma série acima da minha, mas a gente sempre falava que seríamos professoras. E aí em Brasília, tinha o curso normal assim e a gente tinha curso normal e administração. Então, para os filhos de pobre que estudava em escola pública, ou você fazia uma coisa ou você fazia outra, como a gente tinha o desejo de ser professor, a gente foi para o curso normal, né? Vamos ser normalistas e aí nós somos para o custo normal. Então assim foi muito nesse sentido. Assim de primeiro que a gente achava bacana demais ser professora, né? Nossa professora era uma, né? A gente tinha paixão pelos professores. A gente tinha uma coisa bacana, do respeito aos professores. Era

uma profissão extremamente respeitada e a gente achava muito belo ser professora e a gente foi assim.

Sim, porque a gente tinha que trabalhar, né? A gente tinha que trabalhar, então era o mais rápido. O que a gente tinha de formação que era mais rápido para arranjar o trabalho era a escola, não é? Hoje, mudou um pouco esse perfil. Mas antigamente quando a gente, as meninas, principalmente as mulheres, quando a gente acabava tinha que trabalhar.

Na verdade, eu trabalhei em uma escola particular e aí fazia faculdade, né? De jornalismo. Aí eu passei no concurso, fui para a escola pública trabalhar, e aí me incomodou ainda mais na relação do jornalismo com a com as classes sociais, com esse recorte de classe, né? (Dirigente da CNTE, 50 anos, solteira).

[...] Eu escolhi o magistério, à época havia três possibilidades no estado do Amazonas: o magistério, o técnico em contabilidade e o científico. O científico nada mais era como se fosse um ensino médio hoje. E eu escolhi o magistério, porque eu queria uma profissão onde eu estivesse contribuindo de fato para a formação dos nossos jovens e contribuindo, de fato, para a nossa sociedade, para uma mudança naquele tempo, nosso maior inimigo era a ALCA e o FMI. Hoje o nosso maior inimigo, está, infelizmente, travestido de chefe da nação e com os seus ministros e outros que compactuam com ele (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

Mais uma vez aparece nos relatos o curso técnico como possibilidade de trabalho para os/as filhos/as da classe trabalhadora. Uma das participantes da pesquisa relata ter cursado o curso de eletrotécnica que à época, e ainda hoje, é considerado masculino. Ela relata que quando fazia o curso trabalhava no *Mobral*⁶⁵ e que essa experiência a fez desistir do curso e seguir na docência.

É interessante eu contar isso para você, porque, quando eu estava em 1980 e... 1987 eu fazia eletrotécnica, o curso técnico de eletricidade, eletrotécnica. Aí eu não me enxergava muito nisso, pois eu já trabalhava no antigo Mobral também, voluntária, ganhava aquela bolsa e aí eu digo não é isso que eu quero. Eu já estava quase concluindo, o ensino médio de eletrotécnica, o curso de técnico, aí eu fiz um processo seletivo para cursar [...] o curso normal, que agora não existe mais, e eu fui fazer o teste de seleção passei e comecei a me dedicar a educação de ser técnico, professor de séries iniciais e aí eu fui me especializando (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

O relato da participante do “Sindicato 1” é curioso e, ao mesmo tempo, demonstra o papel que outras pessoas têm em sugerir a profissão docente e até promover o recrutamento. Segundo a participante, ela já era formada em um curso técnico de enfermagem, profissão

⁶⁵ Segundo Menezes (2001), era um Programa de alfabetização criado na década de 1970 e extinto em 1985. Ele tinha o objetivo de alfabetizar jovens e adultos, já que no Brasil havia um imenso número de pessoas analfabetas. Contudo, havia críticas ao programa porque não visava a formação crítica das pessoas era apenas a instrumentalização de ler e escrever. Outro dado sobre esse programa é que para dar aulas não precisava ser professor, bastava fazer uma capacitação, isso fica claro na fala das participantes da pesquisa.

também feminilizada, contudo ainda não trabalhava na área, até que um dia uma professora convidou-a. Na fala dela fica destacada a carência de professores/as nos então territórios da região norte, hoje Estados.

Não, nunca nem me imaginei ser professora naqueles tempos meados de 80, de 79 por aí 80, eu estava fazendo o ensino médio e naquele tempo tinha ensino médio de áreas específicas. Eu fazia enfermagem, aí eu terminei enfermagem e lá no Estado de X, que na época era território, não tinha mais o que fazer tu terminavas o ensino médio e tu não tinhas mais o que fazer.

É um dia eu estava sentada na frente da minha casa, eu já era casada, eu casei em 79, e aí eu estava na frente da minha casa e aí passa uma professora, ela era do magistério.

E ela vai e diz assim: Menina, o que tu estás fazendo aí?!

Vá estudar!

Aí eu disse: não, professora, eu já terminei o ensino médio.

Aí ela olhou e disse: por que, tu, não faz o magistério, para ti ser professora?

Tu, estás trabalhando?

Eu disse: Não. Eu posso?

Ela disse: pode.

Aí nessa história ela me levou lá no Gonçalves Dias, a escola que eu tinha terminado o ensino médio regular, normal, pegamos meus documentos e ela me matriculou no magistério. Já no segundo ano e aí naquele tempo tinha umas capacitações.

E aí eu fiz uma capacitação de um mês e as pessoas que se sobressaíam, eles contratavam já para ser professor, até porque a carência no território era muito grande. E aí me contrataram e eu virei, findei a começar a gostar e fui embora na carreira de professor até hoje (Diretora Geral do “Sindicato 1”, casada, 62 anos).

Os quadros 19 e 20 demonstram que as participantes da pesquisa têm de 25 a 44 anos de experiência docente. Portanto, pessoas com muita experiência na educação brasileira, sobretudo na educação básica que é comum a todas elas. Hoje, das oito participantes, duas estão aposentadas integralmente e uma está aposentada parcialmente, pois como tem dois vínculos já se aposentou de um. As outras cinco ainda estão na ativa, contudo, por conta de seus mandatos classistas estão com cessão para os sindicatos, quatro de forma integral e uma com cinquenta por cento da carga horária de trabalho.

Quadro 19 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida profissional

Cargo/Sindicato	Tempo de profissão	Redes de ensino em que trabalha/ou	Níveis de ensino que leciona/ou	Situação funcional
Diretora-geral do “Sindicato 1”	36 anos	Federal	Educação básica	Aposentada
Presidenta do “Sindicato 2”	29 anos	Federal	Educação básica	Ainda na ativa
Presidenta do “Sindicato 3”	33 anos	Estadual/Municipal	Educação básica	Aposentada
Presidenta do “Sindicato 4”	34 anos	Estadual/Municipal	Educação básica	Ainda na ativa
Presidenta do “Sindicato 5”	25 anos	Estadual/ Estadual	Educação básica	Ainda na ativa

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 20 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à vida profissional

Cargo	Tempo de profissão	Redes de ensino em que trabalha/ou	Níveis de ensino que leciona/ou	Situação funcional
Ex-presidenta	44 anos	Privada e estadual	Educação básica e superior	Aposentada
Ex-dirigente	+ de 35 anos	Estadual/Municipal	Educação básica	Ainda na ativa
Dirigente	32	Distrital	Educação básica	Ainda na ativa

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Os quadros 19 e 20 revelam ainda que das oito participantes, somente três possuem apenas um vínculo, as demais possuem dois vínculos. Esse dado é importante porque, associado aos quadros 21 e 22, permite-nos observar a renda das participantes e concluir que, apesar de ser uma profissão em que a maioria tem nível superior e tem uma pesada carga de trabalho, a profissão docente ainda não é uma ocupação atrativa em termos de renda, já que se trabalha muito e não se é bem remunerada pelo trabalho exaustivo que se faz.

É importante ressaltar que apesar de quase todas as participantes terem o mesmo nível de ensino e lecionarem quase todas na educação básica, isso não significa garantia de uma mesma renda. Ela vai depender da carreira que cada uma tem de acordo com critérios estabelecidos em leis locais ou federais, do número de vínculos empregatícios, da carga horária de trabalho, tempo de serviço e nível de formação. De acordo com a LEI N° 11.738, de 16 de julho de 2008, art. 2 § 2º “ o piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais”. Ou seja, o piso é o vencimento base, o menor valor que um professor/a da rede pública pode receber no nível médio de ensino, antigo curso normal ou magistério, no início de carreira. Esse valor é todos os anos reajustado por uma portaria

interministerial do Ministério da Educação, no mês de dezembro, com base no valor do custo aluno do ano anterior. Todavia, no Brasil boa parte dos professores/as viu o sonho do piso salarial virar um pesadelo, isto porque alguns governadores e prefeitos para fugir do pagamento do piso estão descumprindo a lei e criando leis que acabam com a carreira dos/as professores/as, deixando todos/as sem carreira, ou simplesmente não aplicando o percentual de reajuste todos os anos. Desta forma, o salário dos professores/as fica sem valorização e é achatado. Comete-se a injustiça, por exemplo, de um/a professor/a com doutorado receber igual a um/a professor/a com apenas o nível médio. Nas redes que respeitam e pagam o piso, conforme a lei, os/as professores/as possuem carreira e renda melhor.

Não, nós aqui, até que nós tínhamos o piso, mas aí na última ação do governo aqui, é, nos tirou o nosso piso. Ajustado o piso para quem tem o magistério, somente os 33,24% aos professores de nível superior que existe uma tabela, uma carreira anterior à ação criminoso aqui do governo, é, era a diferença de 39% do nível médio magistério para professor de nível superior, era estabelecida na nossa tabela. O atual governo tirou, deixou uma diferença de 5,42%. [...] Sim, aprovou o projeto de lei. Ficamos de greve, um bom período, mas o homem, ele é simplesmente ordinário de ruim. Pois é, para você ver aqui no Estado, no final da carreira, com mestrado, 30 anos de serviço, meu salário é cinco mil cento e poucos reais para 30 horas, então é um dos piores salários que nós temos do Brasil. O piso não chega a R\$ 3.000,00. (Presidenta do “Sindicato 5”, 58 anos, divorciada).

Não, o piso aqui ele foi... logo ele foi cumprido aqui. O problema é que ele não.... a nossa briga é ele que seja cumprido e ele seja equivalente toda vez que você cumpriu o piso, ele tem que reverberar na carreira, né? Exatamente é esse que é o problema (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta 4”, 60 anos, casada).

Não, ele respeita o piso, só que é o seguinte, ele não está dando o enquadramento. Nós temos enquadramento por tempo de serviço e por titularidade atrasado dentro deste governo atual.

[...]

Não respeita a carreira, se ele respeitasse a carreira, o meu salário estaria hoje em oito salários-mínimos (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

Quadro 21 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à renda

Cargo/Sindicato	Renda em salários-mínimos	Nº de vínculos
Diretora-geral do “Sindicato 1”	Mais ou menos 10	01
Presidenta do “Sindicato 2”	Mais ou menos 11	01
Presidenta do “Sindicato 3”	Mais ou menos 7	02
Presidenta do “Sindicato 4”	Mais ou menos 5	02
Presidenta do “Sindicato 5”	Entre 8 e 9	02

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 22 - Perfil das ex-dirigentes e dirigente da CNTE quanto à renda

Cargo/Sindicato	Renda em salários-mínimos	Nº de vínculos
Ex-presidenta	---	02
Ex-dirigente	Mais ou menos 5	02
Dirigente	Mais ou menos 12	01

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Os quadros 21 e 22 demonstram que as professoras com apenas um vínculo possuem melhor remuneração que aquelas que têm dois vínculos. Isso porque as presidentas dos “Sindicatos 1 e 2” são funcionárias da União com dedicação exclusiva e possuem carreira federal, apesar de desenvolverem suas funções em escolas estaduais, no passado foram contratadas pela União, porque seus Estados à época eram Territórios da União. A dirigente da CNTE também tem apenas um vínculo com dedicação exclusiva e é professora do Distrito Federal com carreira similar à carreira federal.

7.1.3 Trajetórias de inserção na vida político-sindical

As trajetórias de inserção nos sindicatos inicialmente começam pela capacidade de indignação dos sujeitos em relação à situação de exploração e proletarização da classe trabalhadora. Essa indignação, uma primeira consciência individual da realidade material, seguida do interesse de promover ações de luta, geralmente é proveniente da consciência de que as injustiças socioeconômicas são o resultado da forma em que a sociedade está organizada em torno dos modos de produção capitalista e da dominação de uma classe social sobre outra. Essa consciência da dominação/exploração junto à consciência sindical, uma consciência de que só a ação coletiva, por meio da união coletiva da classe trabalhadora em torno de uma organização sindical, é capaz de mudar a realidade de exploração. Segundo Montaño e Duriguetto (2011, p. 97-98), a partir das leituras da obra de Marx, esse processo descrito anteriormente faz parte das duas dimensões na constituição e na análise das classes sociais que dialeticamente se relacionam: a primeira representa a condição social denominada de “classe em si” e a segunda representa a organização para a luta denominada de “classe para si”. Ou seja, os sindicatos, os movimentos sociais, os partidos, são “a classe para si”.

As participantes da pesquisa relataram se filiar, inicialmente, ao sindicato por entender a importância de estar filiada para que o sindicato represente seus interesses, pois é um instrumento da luta de classes. Além disso, a inserção em outros movimentos sociais; o fato de que algumas já frequentavam os sindicatos e participavam de suas ações de lutas, porque foram levadas por suas mães; o contexto histórico, político e econômico de uma geração que viveu a

ditadura militar no Brasil; a abertura política e o período atual democrático são elementos que contribuíram para a formação da consciência de classe no sentido coletivo, com o objetivo da luta sindical para mudar a realidade de opressão vivida.

Vejamos os sentidos dados pelas participantes da pesquisa:

É, porque a gente na época, a gente achou assim que a gente tinha que ter um sindicato. Nós éramos muitos professores federais. Então, como a associação não conseguia resolver nenhum problema nosso, das nossas ações federais e a gente tinha um amigo que chamava Albano Falcão, era um professor nosso, na realidade.

Ele disse: olha, para vocês conseguirem avançar nessas questões federais de vocês, desses direitos. Vocês têm que fundar um sindicato.

Aí foi por isso que nós fundamos o sindicato por devido a gente ter muitas ações federais e a gente não tinha uma representação, um representante legal para representar a gente em Brasília. Aí foi na época que a gente fundou o sindicato (Diretora geral do “Sindicato 1”, casada, 62 anos).

Eu cheguei 89, no Estado, e em 90 era filiada, *então essa sensação de pertencer de fazer parte da categoria, ela vem sempre com a gente, principalmente pelo cunho que eu tinha de CEBs você tem que participar em algo, você tem que contribuir com o mínimo que você puder. Mas o sindicato é uma representatividade que a gente faz parte. [...] Então, por que que eu estou no sindicato desde 90? Porque eu nasci dentro dessas lutas. De dizer eu quero diferente*, apesar de nascer numa família totalmente de direita. [...] Nós nascemos num contexto que estava no sangue, a florava, mesmo sendo de famílias totalmente tradicionais, alguns se rebelavam e aí veio gente aí, vem por esse caminho, então tudo o que era contra o governo, a gente gostava (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

Sim, eu já na Juventude eu fui da diretoria da UESA - União dos Estudantes Secundaristas do Estado X. E o grêmio da minha escola, que era o Instituto de Educação do Estado do X, que é o IEAL, onde eu formei em magistério. Fui da diretoria do Grêmio, fui da diretoria da UESA, da nossa entidade estadual *e já vim tendo essa formação em relação à classe*. realmente desde a base da Juventude (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos).

Sempre vi que ele era de importância na vida do trabalhador e era delegada de base, participava, sempre fui muito ativa, então assim, para mim eu nunca tive nenhuma rejeição aos sindicatos, sempre considerei que é importante, que *é um instrumento de luta da classe trabalhadora*. [...] Desde criança que já participava das ações do sindicato acompanhando minha mãe e depois quando contratada (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciada).

Mesmo antes de ser sindicalista, a Dirigente da CNTE (50 anos) expressa em seu relato que já tinha a capacidade de se indignar com as injustiças e lutava por seus direitos e do grupo demonstrando sentimento de coletividade, consciência de classe e identidade com o sindicato. A ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta (72 anos) expressa em seu relato que as causas de atuar no sindicato foram as condições de trabalho e renda da sua classe. Esse traço de comportamento

é a intersecção entre todos que militam no sindicato. Além disso, uma característica que está muito presente entre todas as participantes da pesquisa é a capacidade de liderar, capacidade indispensável para o sindicato e para alguém que ocupa a presidência de uma entidade.

A maioria das participantes informaram que antes de ter participado da diretoria executiva dos seus sindicatos fizeram parte das comissões sindicais como delegadas de base ou foram diretoras/secretárias nas regionais dos sindicatos no anterior dos estados em que estão inseridos. Houve também quem primeiro foi dirigente da CUT para depois participar das instâncias de seu sindicato. Entretanto, das oito participantes da pesquisa apenas uma declarou não ter feito parte das instâncias sindicais antes de ser indicada a compor a presidência. Quanto ao tempo de experiência e de pertencimento ao movimento, é de no mínimo 25 anos e maior que 35 anos. Os quadros 23 e 24 fazem um resumo dessas informações:

Quadro 23 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à vida político-sindical

Cargo/Sindicato	Militava no sindicato antes de ir para executiva	Possui cessão para o sindicato	Tempo de Filiada ao sindicato	Central sindical
Diretora-geral do “Sindicato 1”	Não	Não, já é aposentada	33 anos	CUT
Presidenta do “Sindicato 2”	Sim	Sim	29 anos	CUT
Presidenta do “Sindicato 3”	Sim	Não, já é aposentada	33 anos	CUT
Presidenta do “Sindicato 4”	Sim	Sim	---	CTB
Presidenta do “Sindicato 5”	Sim	Sim	25 anos	Não tem

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 24 - Perfil das ex-dirigentes e dirigentes da CNTE quanto à vida político-sindical

Cargo	Militava no sindicato antes de ir para executiva	Possui cessão para o sindicato	Tempo de Filiada ao sindicato	Central sindical
Ex-presidenta	Sim	À época sim, parcial	---	CUT
Ex-dirigente	Sim	À época, sim	+ de 35 anos	CTB
Dirigente	Sim	Sim, parcial	28 anos	CTB

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Outra característica das participantes da pesquisa é a filiação e a participação nas centrais sindicais geralmente associadas ao partido que militam. Por exemplo, as filiadas ao PT militam na CUT e as filiadas ao PC do B militam na CTB. A participante que é filiada PSD, e presidenta do “Sindicato 5”, hoje nem ela e nem seu sindicato possuem central sindical. Porém, no passado, quando tinha proximidade ao PT, foi presidenta da CUT do seu Estado. Ela relata que por conta da sua participação, enquanto presidenta da CUT envolveu-se em lutas nas disputas de terras e durante muito tempo teve sua cabeça a prêmio precisando ter que viver escoltada por policiais.

Presidenta da CUT, eu fiquei 2 anos. Porque para onde eu ia, eu tinha que levar dois policiais militares – PMs, porque aqui os fazendeiros pela disputa da Terra fizeram um consórcio de R\$ 50.000,00 para me matar. Nem mediante isso eu deixei de fazer a luta, deixei de ir para as reuniões, deixei de ir para a área de conflito. É, então assim, eu não sinto dificuldade no movimento. Eu compreendo que a sociedade é disputa e quem não disputa, perde (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciada).

Essa citação da presidenta do “Sindicato 5” mostra a coragem e a disposição que as mulheres têm para fazer a luta. Infelizmente poucos relatos sobre a disposição das mulheres para enfrentar situações difíceis e de disputas são publicizados, já que esse tipo de situação é relacionada aos homens. Isso porque são suas histórias e ações de coragem e “heroísmos” que chegam ao conhecimento de todos/as. As histórias das mulheres geralmente são invisibilizadas, primeiro porque a história é geralmente contada por homens e segundo porque a sociedade construiu, ao longo dos anos, imagens da mulher sensível, submissa e que precisa ser protegida. Logo, as mulheres que fogem a esse modelo são consideradas masculinizadas. Fato também relatado pela presidenta do “Sindicato 5”: *“Mulher, o povo aqui, minha querida, acha que eu não sou mulher porque a gente faz o enfrentamento grande. (gargalhadas) Mas, sou mulher sim”*. Esse preconceito também é enfrentado pela presidenta do “Sindicato 4”,

Quando vem a mulher, acham que a negociação vai ser mais fácil, que vai ser que dá para você falar mais alto e a mulher já recuar e a mulher termina se colocando de uma forma que as pessoas começam a te olhar, *mesmo que você tenha aparência feminina, mesmo que você se vista de uma forma delicada e ou mais feminina, te olham como se por você reagir de uma forma mais incisiva. Acham que a mulher deve ter algum desvio dentro da questão da sua sexualidade. Isso é assim muito engraçado, sabia? Mas eu sempre coloco para as pessoas que sou muito bem resolvida. Que não tenho nenhum problema e que só sou aquela pessoa chamada casca grossa quando necessita, que sei ser delicada no momento da delicadeza e sou extremamente educada, falo baixo, inclusive, forçando as pessoas a calarem para me ouvir e que é quando me coloco de forma mais ríspida ou mais dura é porque o momento pede essa ação* (Presidenta do “Sindicato 4”, 56, anos casada).

Os sujeitos possuem várias identidades e modos de agir, e a depender do contexto social e histórico as ações e atitudes muitas vezes não condizem com os papéis sociais construídos ou com o sexo de nascimento. Isso porque não há apenas uma única forma de “ser” e agir”. Butler (2015, p. 253) lembra que a sociedade é constituída por uma “ordem compulsória” que exige a coerência total entre um sexo, um gênero e um desejo/prática que são obrigatoriamente heterossexuais. Subverter a ordem vigente do mundo heterossexual, em que os papéis sociais estão bem definidos, leva seus transgressores a estarem na contramão da norma e a sofrerem

diversas sanções e preconceitos. Os sujeitos se constroem diariamente, não há uma única forma de ser. Connell e Pearse (2015) afirmam que grande parte de nós combina características masculinas e femininas, em proporções variadas, em vez de nos concentrarmos em um ou outro polo. Butler (2015) complementa enfatizando que ser mulher ou ser homem é um processo, um devir, um construir. É uma prática discursiva contínua, aberta a intervenções e ressignificações.

Outra característica das mulheres dirigentes e ex-dirigentes das entidades sindicais é que a maioria, antes de se tornar dirigentes em suas entidades sindicais, militaram em outros movimentos sociais. Esse dado demonstra que a maioria já possuía uma formação política que foi importante para desenvolver sua consciência de pertencimento a uma classe, ou seja, quando adentraram os sindicatos a maioria já possuía alguma orientação ideológica. Além disso, a participação em outros movimentos sociais indica que elas chegaram aos sindicatos com uma concepção crítica da realidade social capaz de qualificar a ação coletiva e transformá-la em ação revolucionária.

Conforme os quadros 25 e 26, a maioria das participantes já tinha aproximação ou já era filiada a algum partido político ligado à esquerda. Das oito participantes, cinco vieram de movimentos estudantis, espaços bastante disputados por partidos políticos. Uma militou e foi líder da comunidade de base da igreja católica, CEBs – Comunidade de Bases Eclesiástica, movimento que tem aproximação com o PT e com o Movimento Sem Terra. Ela foi coordenadora de uma pastoral da igreja católica e participou do movimento “Caras Pintadas, movimento que lutou pelo impeachment do ex-presidente brasileiro Fernando Collor de Melo em 1992. Uma das participantes cita a participação na União Brasileira de Mulheres – UBM e outra afirma que participou, como presidente, do Departamento de Mulheres do *Partido popular Socialista – PPS*, hoje Cidadania.

Quadro 25 - Perfil das presidentas dos sindicatos e diretora-geral quanto à militância em outros movimentos sindicais antes de atuar no sindicalismo (Continua)

Cargo	Militou em outros movimentos sociais antes do sindicato	Movimentos sociais dos quais participou
Diretora-geral do “Sindicato 1”	Sim	Foi presidenta do departamento de mulheres do Partido popular Socialista – PPS, hoje Cidadania.
Presidenta do “Sindicato 2”	Sim	Movimento estudantil; Diretora adjunta da CUT em seu Estado
Presidenta do “Sindicato 3”	Sim	Líder da Comunidade de base da igreja católica – Coordenadora da pastoral; Presidenta de Grêmio estudantil na faculdade na época das diretas já; Participou dos Caras pintadas.

Presidenta do “Sindicato 4”	Sim	Filiada e militante do PC do B; Grêmio estudantil; União dos Estudantes Secundaristas UBM – União Brasileira de Mulheres.
Presidenta do “Sindicato 5”	Sim	Presidenta da CUT em seu Estado por algumas vezes;

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Quadro 26 - Perfil das ex-dirigentes e dirigentes da CNTE quanto à militância em outros movimentos sindicais antes de atuar no sindicalismo

Cargo	Militou em outros movimentos sociais antes do sindicato	Movimentos sociais dos quais participou
Ex-presidenta	Sim	Participou da fundação do PT
Ex-dirigente	Sim	Centro acadêmico na Faculdade; Filiada e militante do PC do B.
Dirigente	Sim	Foi líder do grupo de jovens na igreja católica Movimento estudantil Filiada e militante do PC do B.

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

Vejam os relatos de experiência das dirigentes e ex-dirigentes nesses movimentos sociais:

1) Experiências na CUT e em conselhos:

Eu entro na CUT, né? Como Suplente. É, e aí eu vou participar. Eu fui, vou participar no conselho do INCRA - PRONERA, não é?

Como eu morava no interior e eu sabia, eu trabalhei na escola família agrícola. Isso fez com que eu me identificasse muito, entendeu? Aí eu sabia me mover dentro do conselho. Depois desse período, vem o Congresso da CUT. Aí eu sou escolhida como secretária geral. Não pelo meu sindicato, porque o sindicato na época deixou de pagar a CUT.

[...]

Eu já venho do outro mandado de dentro da CUT como secretária de formação e nessa secretaria de formação, nesse período. Eu não me lembro bem o ano. Eu venho para organizar também a escola Chico Mendes e as escolas da Amazônia, que era a Escola Amazônia e a Escola Chico Mendes da Amazônia. Teve uma plenária e se unificou. Foi muito conflito.

Você conhece o que é, briga para cá, briga para lá?

E aí nós conseguimos intermediar juntamente com outros grupos dentro da central e reunimos e implantamos a Escola Chico Mendes da Amazônia. E aí agrupa toda a região norte. Nesse momento, eu também vou assumir a coordenação pedagógica da Escola Chico Mendes da Amazônia. Nesse ínterim, a gente faz vários cursos da CUT, foi um espetáculo! (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

2) Experiências nas comunidades eclesiais da igreja católica (pastoral da terra), movimento estudantil:

Eu sou da comunidade de base, eu sou católica e eu atuava dentro da igreja católica, como líder da comunidade básica, como liderança da igreja, era coordenadora de pastoral, eu era católica, só que eu tinha um trabalho de representatividade, entende, né? Eu tinha um trabalho de representatividade bem interessante, porque a igreja faz isso com você também. Então eu não participava, eu nunca participei de nada em relação ao sindicato, além de ir para a assembleias e participar dos movimentos encampados pelo sindicato. Mas não sou referência de liderança dentro do “Sindicato 3” até 2010. Fui presidente de grêmio estudantil, fui juntamente com o pessoal da época da universidade diretas já, caras Pintadas assim que eu cheguei aqui teve “os Caras Pintadas”, aqui da época, a gente foi porque era diferente, tudo isso e tal. Mas eu não tinha essa argumentação e esse embasamento sindical, certo? (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, viúva, 58 anos)

2)Experiências no Movimento estudantil, na UBM – União Brasileira de Mulheres e em partidos políticos:

Sim, eu fui da Juventude eu fui da diretoria da UESA - União dos Estudantes Secundaristas do Estado “X”. E do grêmio da minha escola, que era o Instituto de Educação do Estado do Estado “X”. Fui da diretoria do Grêmio, fui da diretoria da UESA, da nossa entidade estadual e já vim tendo essa formação em relação à classe. Realmente desde a base da Juventude. Na universidade contribui sempre que pude, porque fazia universidade. [...] Sou membro do partido comunista do Brasil desde os meus 16 anos e eu sempre costumo salientar quando não se falava ainda em voto aos 16, mas efetivamente só me filiei na maioridade, porque dentro das leis brasileiras nós só podíamos estar devidamente filiados após atingir a maioridade e dentro do partido comunista do Brasil, eu tive toda a minha formação política e formação de militantes e a primeira regra dentro do partido comunista é a paridade entre os gêneros e eu fui me acostumando a lutar e a mim empoderar e a me colocar como mulher em qualquer situação, né? (Presidenta do “Sindicato 4”, casada, 56 anos).

3)Experiências no Movimento estudantil, e em partidos políticos:

Eu estava na faculdade de pedagogia [...] lá me envolvi também no movimento estudantil no centro acadêmico de pedagogia, em representação discente também e no DCE também. Eu Cheguei no finalzinho assim também não como presidente do DCE, mas fui presidente do Centro Acadêmico de Pedagogia e tal, fui representante discente e isso a gente discutiu bastante aquela política do provão: Prova não prova nada e aquela coisa toda e nesse meio tempo foi que eu comecei a ter contato com a política partidária. Tinha vários partidos políticos que se faziam representar na universidade e tal. E foi nessa época que eu também comecei a ter contato com várias correntes políticas. E depois já assim, eu penso que já no segundo ano de faculdade eu me filiei ao Partido Comunista do Brasil, PC do B. E eu já não era mais presidente de centro acadêmico nem nada (Ex-dirigente da CNTE e Ex-Presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

4)Experiências em grupo de jovens na igreja católica, movimento estudantil e em partidos políticos:

Hoje eu faço uma avaliação de que quando eu fui para a coordenação do movimento, para a coordenação do grupo de jovens e eu fui porque eu gostava, eu era uma grande liderança já, né? Aí depois eu já fui para o movimento estudantil daí eu larguei a igreja, aí me descobri no movimento político, mas eu acho que fui para igreja muito mais pela dinâmica de poder ser uma liderança, poder fazer parte ali de um grupo e ser líder de um grupo (Dirigente da CNTE, 50 anos, solteira).

Esses relatos demonstram um acúmulo de experiências vividas nos movimentos sociais. Essas mulheres ao chegarem nas entidades sindicais para assumir a direção da base seja em uma regional de um sindicato, em um cargo na direção executiva ou na diretoria da CNTE já tinham desenvolvido a “consciência em si” e a “consciência para si”, pois já vinham lutando coletivamente para mudar a realidade social. Elas já tinham em comum a capacidade de indignação, a vontade de mudar a realidade e a disposição para a luta, cada uma em seu nível. Como bem lembra a Presidenta do “Sindicato 2” (53 anos), durante a sua entrevista, “a mulher não cai em uma presidência, ela se constrói ao longo de sua existência”. Em outras palavras, antes de chegar à presidência de um sindicato elas passaram por experiências de vida em vários espaços sociais que ajudaram a forjar a sua personalidade, sua consciência de classe e a sua consciência de gênero também.

A leitura dos estatutos sociais das entidades e as entrevistas confirmam que a inserção no movimento sindical geralmente ocorre primeiro com a filiação dos/as militantes ao sindicato da sua categoria. Essa é uma prerrogativa que dá aos/as filiados/as o direito de ser representado/a e de representar outros/as nas negociações sindicais. A maioria das entrevistas apontam que a inserção de um/a filiado/a na condição de representante da base sindical, delegado/as, ou dirigente sindical das regionais dos sindicatos denominados de núcleos/subsedes ou direção executiva geralmente se dá, inicialmente, por convite de outro/a dirigente sindical que, na maioria das vezes, submete antes a apreciação do nome do indicado/a ao crivo da direção executiva. A pessoa indicada geralmente é alguém que apresenta consciência de classe, características que se identificam com a luta sindical e com ideologia política do grupo.

Recebeu um convite para ser vice-diretora geral do sindicato, cargo equiparado ao de vice-presidente:

Como foi que eu entrei lá no sindicato, o “F”, era meu amigo, então ele teve uma chapa, passou três anos, aí teve que fazer outra chapa para reeleger. *E ele queria uma pessoa, ele estadual, e ele queria uma pessoa federal mulher para ser a vice dele, para ser a adjunta dele e ele me convidou.* No começo eu relutei, digo, não é “F”, eu não tenho nada a ver com o sindicato eu nem gosto dessa luta sindical.

[...]

Isso foi 2019.

Aí eu digo: não. Eu não. Não nasci para isso não. Eu falei para ele, fui sincera com ele.

Isso não, amigo!

Bom, poxa vida! Tu, é uma pessoa tão dinâmica!

E na época eu trabalhava como presidente do departamento de mulheres do PPS, que hoje é cidadania.

E ele dizia: poxa você faz um trabalho tão bacana no PPS, bora, vamos lá na luta com os professores. Tu, é professora.

Eu digo: mas eu sou professora já aposentada, eu já cumpri a minha missão nessa área de educação. Eu falei para ele.

Aí ele foi disse assim: Não, bora amiga!

Enfim, ele me convenceu e eu fui para chapa dele. Nossa chapa ganhou. Quando a gente assumiu, o que que aconteceu? A gente assumiu, aí veio a pandemia quando vem a pandemia, a gente assumiu em fevereiro e março é a pandemia. Aí, ele pegou, a gente fechou o sindicato tudo e eu fui pro sítio, eu passei dois meses, quase três no sítio, porque meus filhos pegaram a covid. Eu não podia, porque eu sou diabética e fui pro sítio lá no sítio do sindicato, e ele sempre estava lá comigo lá no sítio.

Aí um dia ele disse: eu vou trabalhar Josefa.

Aí eu digo: menino, não vai trabalhar não. Está no auge da pandemia.

Não, estou cansado de estar em casa.

Daí ele pegou uma covid [...] em junho. Aí passou: julho, agosto, setembro, ele morreu. Aí eu tive que assumir o sindicato. Aí quando foi em outubro, eu assumi. Ele morreu em setembro, ainda esperei um mês assim para eu sintonizar para poder assumir e aí quando foi dia 7 de outubro eu assumi (Presidenta do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Recebeu um convite para compor uma *diretoria regional* do sindicato:

Sou convidada e entro numa direção regional, assim, nua e crua quanto a sindicato. E lá a gente fez um trabalho muito bom e imediatamente a liderança viu e já coloca você dentro dos cursos de formação, o Sindicato investiu. Ele viu assim: olha aqui tem potencial, e foi isso que depois a gente descobre, né? Investiu mesmo eu fui para formação da CUT em todos os campos, e a formação de formadores. Em questão de dois anos, eu estava dentro do coletivo de formação da CUT Nacional. Ah!, assim, eles fazem a leitura do perfil da pessoa e mandam ver. Em três anos eu já estava na executiva, então é assim a minha história dentro do “Sindicato 3” foi meteórica (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, viúva, 58 anos).

Recebeu um convite para compor a diretoria executiva do sindicato:

Na verdade, eu recebi um convite. Nós tivemos uma grande greve aqui. No ano de 2005, uma greve longa, com um embate muito grande com o governo do Estado e a prefeitura “X”, e eu, como membro, do Partido Comunista do Brasil, nós temos o nosso grupo de educadores comunistas e que se tem greve, nós vamos lá para estar auxiliar o nosso sindicato e através da minha contribuição do banco para greve eu [...] recebi o convite para fazer parte da diretoria, sabendo da importância, aceitei na mesma hora. E a partir daí sempre disponibilizei meu nome para está compondo a direção. (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

Recebeu um convite para compor a diretoria executiva do sindicato:

[...] e quando teve uma eleição pro sindicato eu fui convidada pra fazer parte da chapa e aí aceitei e nós ganhamos nessa época, que foi a Doquinha que ganhou aqui, eu fui (Ex-diretora da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

Recebeu um convite para compor um núcleo regional do sindicato:

Era um núcleo e eu estava recém iniciando nos anos 80 e teve uma eleição e era um período difícil. E os profissionais da educação que se organizaram, lá naquele núcleo do sindicato estadual, solicitaram que eu concorresse a coordenação, a direção desse núcleo. Eu relutei bastante, porque eu estava com a minha vida organizada, no sentido que eu trabalhava no Estado, trabalhava na universidade. Mas como era um período de muita luta da categoria e era um período em que havia um governo estadual, bastante autoritário. Ah! já impingindo perdas para a categoria. Eu acabei aceitando a tarefa (Ex-dirigente da CNTE, 72 anos, divorciada).

Os convites para participar como representantes dos sindicatos geralmente é para atuar, inicialmente, como representante de base em comissões e conselhos, locais de trabalho, delegados/as sindicais. Todavia, como isso não é um pré-requisito, uma espécie de regra, há casos em que já se faz o convite para participar direto como dirigente da direção executiva ou como dirigente nas coordenações dos núcleos/regionais/subsedes dos sindicatos. Isso depende de vários fatores, a liderança do/a indicado/a diante da base é um deles.

Das oito participantes, uma chama atenção por não ter esperado o convite para participar como representante do sindicato. Ela mesma se colocou à disposição ainda no período em que era contratada em uma escola pública, mas por não ser efetiva ela não podia se filiar e ser representante oficialmente. Porém, isso não a desmotivou. Mesmo sem filiação ela militava e se colocava à disposição para representar. Ela relata que quando conheceu seu sindicato ficou deslumbrada com uma companheira de sindicato que a influenciou pela liderança. Esse fato demonstra que ter outras mulheres em posição de destaque influencia outras que se sentem

seguras e acreditam que também podem estar naqueles mesmos lugares e exercer as mesmas funções.

Aí, nesse tempo, eu fui chamada no contrato temporário em Brasília. E aí eu fui para o contrato temporário também *já cheguei na minha escola já organizando o povo, né?* Gostei! (risos) E aí eu conheci o SINPRO, os representantes do SINPRO aqui em Brasília que é essa que se tornou uma grande amiga minha, que é Olgamir que agora é nossa candidata vice-governadora aqui no DF, *e ela... assim eu me encantei com ela falando. A mulher era uma liderança, [...] então quando eu a vi falando que ela é uma mulher incrível, ela tinha, tem até hoje uma fala incrível, e aí eu me apaixonei por ela e pelo movimento sindical. Assim, a partir dela, não é? E comecei a militar e aí eu já queria ser a delegada sindical da escola e eu não podia ser, o pessoal queria que eu fosse, todo o mundo apontando que eu fosse. Mas, eu não podia ser porque eu era do contrato temporário e aí a gente fez um acordo que eu seria, sem estar registrado no papel, que eu seria a liderança sindical da escola. Aí eu me tornei uma... Aí eu fui chamada que eu também já estava concursada e aí me tornei a delegada sindical da escola fiquei um tempo bom como delegado*, quando nós escolhemos um governo democrático e popular em Brasília, eu fui eleita na escola na vice-diretora e quando eu saí da direção da escola eu não só ali na militância. Aí me chamaram para compor a chapa do SINPRO. Na verdade, eu fui compor o conselho de delegados sindicais de base do Planalto da região em que eu morava e toda vez que tinha greve, eu era eleita para o comando de greve da cidade, então, da minha região, não é? *Aí acabou que um determinado momento eu fui convidada para compor a chapa do SINPRO.* E, fui cheia de desejo, estou lá faz bastante tempo e foi assim que eu me aproximei pelo movimento sindical a partir da figura de uma grande mulher que hoje é professora, ela é decana, ela está licenciada da universidade de Brasília, foi a diretora do sindicato professores e é uma grande liderança, faz parte do Fórum nacional de Educação e é uma grande liderança na educação, professora Olgamir Amâncio (Diretora da CNTE, 50 anos, Solteira).

Nas entrevistas foi perguntado às participantes quais eram, na opinião delas, os critérios para ser um bom dirigente sindical. Os sentidos atribuídos foram: “liderança nata ou desenvolvê-la, ou seja, liderança é transitar em um grupo e tenta promover o protagonismo desse grupo; formação; carisma; coragem para fazer a luta; disponibilidade para a categoria; vontade; disposição para a luta; estar preparado/a para lidar com todo tipo de pessoas e situações; pensar no coletivo; ter capacidade de se indignar e ter empatia pelos outros; compreender o sindicato como instrumento de luta da classe trabalhadora; e pensar o tempo todo como a macroestrutura interfere na microestrutura”. Esses sentidos atribuídos nos informam que há no meio sindical uma identidade que se espera daqueles/as que assumem a representação da base.

7.2 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS PRESIDÊNCIAS DE SINDICATOS DA EDUCAÇÃO: CONTEXTO, CONDIÇÕES E POSSIBILIDADES

As mulheres da classe trabalhadora sempre trabalharam para garantir seu sustento e de sua família. Seja no espaço público ou no espaço privado, a sociedade sempre se beneficiou do trabalho das mulheres, no entanto o patriarcalismo e o capitalismo têm invisibilizado as mulheres e apagado sua história. Recentemente, por meio das pesquisadoras feministas, passou-se a ter acesso às histórias das mulheres e das lutas empreendidas por elas em sua emancipação e pela igualdade de direitos, bem como na participação de lutas travadas ao lado dos homens como, por exemplo, pela abolição da escravidão, nas revoluções (por independências de colônias, na Revolução Francesa de 1789, na Revolução Russa de 1917, entre outras) e nos movimentos sindicais. Federici (2021) informa que enquanto Marx escrevia *O capital*, as mulheres operárias já lutavam por seus direitos e participação de protestos contra a dura exploração que sofriam, eram insurgentes, independentes e sabiam defender seus interesses.

Gonzáles (2010) mostra-nos o papel fundamental desenvolvido pelas mulheres russas na revolução de 1917. De acordo como ela, “o sociólogo russo Pitirim Sorokin escreveu em seu diário que a revolução foi iniciada por mulheres e crianças que reivindicavam pão e areques”. Segundo ela, as mulheres estavam revoltadas porque seus filhos e maridos foram mandados para a guerra e elas que estavam assumindo o papel de chefes de família, sofrendo com a alta dos preços e a escassez dos alimentos. Dado esse contexto, as mulheres saíram às ruas no dia 07 de março de 1917 e no dia 08 a greve mobilizou mais de 190 mil mulheres. Elas atacaram bondes, saquearam pequenas lojas e enfrentaram a polícia com gelo e pedras. O movimento cresceu e no dia 17 de março, já com o exército do lado dos revolucionários e revolucionárias o tsar Nicolau II foi obrigado a renunciar (Gonzáles, 2010).

Segundo Gonzáles (2010), depois desse evento o partido comunista passou a encarar a participação das mulheres de forma diferente e a investir em sua formação política ideológica para a luta proletária contra o capitalismo. Contudo, as mulheres serviam para lutar ao lado dos homens para alcançar os objetivos deles, mas não para ocupar espaços de poder dentro do partido. Essa afirmação assemelha-se ao relato de uma das participantes desta pesquisa. De acordo com a ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4” (60 anos), as mulheres são para a maioria dos homens que participam dos sindicatos, companheiras de lutas, mas não companheiras de poder. Quando é para uma mulher assumir cargos de destaque há logo empecilhos que tratam da formação e de aspectos da vida reprodutiva como desculpa. Essas falas demonstram como o patriarcalismo atua em torno da divisão sexual do trabalho, da fixação

dos papéis sociais de gênero e a ideia de que só os homens podem ter disponibilidade para o sindicato e poder de representar a categoria por estar mais preparado. Vejamos o que ela diz:

[...] Nós mulheres do movimento sindical para eles nós somos excelentes *companheiras de luta, companheira que está lá, que está carregando a bandeira, tira foto e vai exatamente lá, vai nas escolas, mobiliza ou vai em outro sindicato e tal*. Excelente companheira de luta e toda hora ele fala isso para todo mundo, *mas quando trata de ser companheira de poder, aí não é bem assim porque aí você não está formada, tem que fazer uma formação de não sei o quê, sabe? Então, tudo isso. Aí, mas... e aí o seu marido? Sabe? E os seus filhos como é que... Ninguém pensa no sentido assim de dizer assim: olha a gente vai tentar fazer uma rede aqui de ajuda para que você possa estar na luta.* (Ex-dirigente da CNTE e Ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

Essa informação da ex-dirigente da CNTE (60 anos) é comprovada pelos dados do mapeamento realizado 2020-2021 com 180 entidades sindicais e apresentada na cessão 5 deste trabalho de pesquisa. Os dados demonstram que as mulheres são sub-representadas na ocupação de cargos nas diretorias das suas entidades sindicais quando comparado ao número de docentes do sexo feminino que atuam na educação básica. De acordo com a ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE (72 anos),

os congressos da CNTE não revelam o que a vida real das escolas mostra. Se revelasse os congressos da CNTE teriam 80%, 85% de mulheres e 15% de homens que não é o caso. Tem muitos homens que participam dos congressos da CNTE que são espaços de decisão, não é? (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos).

De acordo com a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL (2013), a participação das mulheres nos sindicatos atinge, em nível mundial, apenas 15% (e 14% na América Latina). Além disso, de acordo com o mapeamento realizado em 2020/2021, o número de mulheres que chega à presidência dos sindicatos ou à diretoria geral também é pequeno. No Brasil as mulheres somam 39,8% em cargos de presidentas enquanto os homens somam 60,2%. A região com menos mulheres nas presidências é a região sul com 27,3% e a que tem mais mulheres é a região norte 54,5%.

As causas dessa sub-representação são muitas e estão diretamente ligadas a questões culturais e sociais que normatizam os comportamentos de mulheres e homens: o machismo; a fixação de papéis sociais em torno do sexo de nascimento; a divisão sexual do trabalho; a dupla jornada de trabalho que a mulher desenvolve no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo; dificuldade de conciliar as atividades sindicais com a vida reprodutiva; a concepção de que a

mulher é a única responsável pelos cuidados com a casa e com a prole; “as circunstâncias materiais sob as quais vivem os trabalhadores/as”, como bem lembra Souza-Lobo (2011, p. 136 e p. 145); e a ideia de que “os homens e não as mulheres são os principais atores sociopolíticos” como confirma a presidenta do “Sindicato 3” (58 anos),

Não era porque a gente não queria. Não, era porque as mulheres não se organizavam. Não, era porque não tinha qualidade dentro do grupo, dentro da classe, na categoria de mulheres, mas era exatamente isso que eu acabei de falar a união, a categoria se sentia representada por homens (Presidenta em exercício do Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

O ambiente sindical é espaço de constantes conflitos que se iniciam já em sua origem, pois surge como resposta à luta de classes. Além disso, as pessoas que os compõe não são homogêneas, diferem em diversos aspectos: sexo, gênero, religião, sexualidade, geração, raça, escolaridade, formas de pensar a luta, partidos, correntes políticas. Portanto, a única coisa que une pessoas tão diferentes em sua totalidade é a identidade de classe.

7.2.1 Percepções sobre as relações de gênero no ambiente sindical

Os relatos das experiências de vida das participantes desta pesquisa demonstram como as relações de gênero são percebidas dentro e fora das entidades sindicais da educação. As mulheres relatam barreiras que dificultam sua inserção nos sindicatos, bem como a ascensão a cargos de poder. Das barreiras e dificuldades a mais citada é, sem dúvida, às relacionadas ao machismo de companheiro de sindicato.

O movimento sindical é um movimento extremamente machista, muito machista (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

Mas a maior barreira que a gente tem é a questão do machismo dos homens que eles não aceitam a gente trabalhar, fazer o trabalho desenvolver. [...] Então a maior barreira que a gente tem dentro do sindicato ainda continua sendo o machismo, porque eles querem dominar todo o sindicato com aquele machismo deles (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Uma das estratégias do machismo para dominar as mulheres é o seu descredenciamento social por meio de boatos infundados quanto a sua conduta sexual, sua sexualidade, sua honestidade, sua capacidade intelectual, etc. A misoginia contra as dirigentes sindicais também é citada em pesquisa, como afirma Kirton (2017):

Além disso, os próprios sindicatos obviamente não estão imunes a perpetuar discursos e práticas misóginas. As dirigentes sindicais femininas continuam, como no passado, a reclamar de casos de intimidação de gênero e assédio sexual (por exemplo, um relatório interno vazado recente sobre o maior sindicato do Reino Unido, Unite 3), onde os homens patrocinam ou procuram rebaixar as mulheres nas reuniões ou pelas suas costas. Além do impacto negativo sobre as mulheres individualmente, esse tipo de comportamento masculino ameaça marginalizar as mulheres como um grupo dentro e fora das estruturas de poder sindicais (Tradução nossa) (Kirtton, 2017, 278).

O machismo nos sindicatos ou em organizações laborais acontece também quando os homens desqualificam o comando das mulheres, não reconhecendo sua situação hierárquica em posição de comando, por se acharem superiores a elas por serem homens e que, por isso, têm mais competência e maior liderança que elas. Essa também é uma forma de violência contra as mulheres no sindicato.

E aí a presidenta anterior, eu me lembro dessa cena assim, foi uma coisa que me marcou bastante. Uns professores nos chamaram para mediar alguma coisa com uma diretora, não me lembro bem, do Instituto de Educação que é uma escola grande aqui e tal. E aí nós fomos até lá, né? Eu me lembro como se fosse hoje: nós chegamos, ela lá normal assim, sabe? Uma pessoa, ela é muito simples assim. Como é que a gente andava, né? Ela andava de camiseta, calça comprida e tal, tal, tal. *Aí eu me lembro que na hora que chegamos lá as pessoas falaram: quem é que vai entrar? Aí ela falou eu. Quem? Aí o ex-presidente chegou e assim: eu Fulano de tal, já foi falando nome e se impôs e se colocou na frente já pra entrar. Ela chegou e falou assim pra ele: Fulano, eu sou a presidente, eu vou entrar. Porque só podia entrar uma pessoa. Então ele nem titubeou eu, Fulano de tal vou e entrar e tal e aquilo eu fiquei assim, sabe? A forma como ela bateu assim e ele olhou por cima do ombro. Foi uma coisa! É uma desqualificação! E ele sempre colocava isso, o fato dele estar fazendo uma pós-graduação, dele, sabe! Essas coisas assim, sempre eram colocadas para desqualificá-la. Então eu vi essa coisa também nas reuniões eles sempre procuravam também assim desqualificá-la né? Então eu achava aquilo assim de uma falta não só de respeito. Mas assim uma baixeza política muito grande. (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).*

No relato abaixo da ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, observam-se outras formas de machismo. O relato mostra os homens explicando o que a mulher já falou, conhecido como *mansplaining*, termo que segundo o site da *Revista Marrie Claire*⁶⁶ veio do inglês *man*, que significa homem, e *splaining*, uma versão informal do verbo *explain* (explicar). Esse termo foi recentemente adotado pelas feministas para nomear os homens que têm a

⁶⁶ <https://revistamarieclaire.globo.com/violencia-de-genero/assedio/noticia/2023/04/mansplaining-tentativa-de-explicar-mulheres-o-que-elas-ja-sabem.ghtml>.

péssima mania de explicar a fala da mulher de modo a subestimar seu conhecimento e diminuí-la nas frente de outras pessoas.

Era uma fala muito recorrente das mulheres de que elas sempre... É aquela coisa de todos aqueles processos de você falar e a pessoa querer explicar o que você está falando. Elas diziam assim: a gente fica chateada começa a falar e eles dizem que a gente grita, essas coisas assim. Tipo assim, ai, o que é isso? Nossa, você está é... Calma! Coisas assim. Não é que você está perdendo sua calma. Você está sendo contundente. Elas relatavam muito isso, muito mesmo. Bastante! E não era só sindicatos digamos assim de tal força política, mas todos. Onde era de maioria majoritariamente dirigidos por homens. Às vezes, o presidente do sindicato nem era tanto, mas a direção tinha esse viés e, às vezes, as mulheres acabavam se sentindo constrangidas em enfrentar o debate com o presidente, com o secretário de finanças ou com outras pessoas e era complicado assim. Eu penso que ainda é. Não é mais tanto, mas ainda é porque quando você fala disso que a gente está dizendo (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

Outra forma de machismo é quando o homem, para desviar o embate com as mulheres, as acusa de estar gritando, ou seja, é uma forma de chamá-las de loucas, descontroladas. Essas formas de machismo são formas de violência contra as mulheres dentro dos sindicatos. Representações sobre isso também aparecem nos relatos das participantes:

Mulher, quando vêm que não podem com a gente eles desconstroem a mulher. Eles atacam a mulher. Nós já sofremos ataques aqui de buscar namorados da gente, quer dizer, o homem pode tudo e a gente não. Ah, então, uma das barreiras também foi essa quebrar isso. Nós somos mulheres e nós temos companheiras aqui que são, a gente fala: são livres, são leves, soltas. E aí uma das maneiras que nós tivemos que quebrar isso é contando o que eles fazem também, porque eles contam o que a gente faz, nós passamos a devolver na mesma moeda, mas isso é a parte. Mas vamos lá. [...] Mulher, primeiro o fato de ser mulher, sou mulher, então como a mulher, eles costumam atacar a gente falar para gente arrumar um tanque para lavar roupa. Eles fazem isso, então o machismo é um ponto preponderante. (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

Nos sentidos atribuídos às barreiras e dificuldades há quem veja o machismo e a sua reprodução como problema psicológico quando é, na verdade, um problema sociocultural instituído pela sociedade de gênero. Existem também as companheiras dos sindicatos que reproduzem o machismo por não aceitarem a liderança e o protagonismo de outras mulheres. Infelizmente há no meio sindical a ideia de que somente os homens têm capacidade de liderar o movimento, porque seriam mais preparados para isso e teriam mais disponibilidade de tempo para se dedicar à causa, já que as mulheres por terem que dividir o tempo com o trabalho reprodutivo não dariam conta da missão de representar a base e o sindicato.

Enquanto mulher, as barreiras são as que a gente percebe, não é? Eu vejo que é um processo psicológico, né, também. Tem mulheres que não aceitam que outra mulher, administre. Aí, eu estava até desistindo, um dia desses eu disse que alguma coisa, tem que ter alguma doença, que a pessoa se nega a ser, né? E não deixa a outra crescer. Eu acho, assim que é um problema psicológico, eu acredito (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

Esse relato da Presidenta do “Sindicato 2” mostra que isso a afetou tanto que ela passou a acreditar, por um tempo, que não era capaz de estar no cargo.

Aí, depois eu disse que eu também queria estar me negando, entendeu? Aí onde eu disse isso está errado? Aí eu assisto um episódio do *Fantástico* sobre a *síndrome do impostor*, aquela coisa que você faz, faz, e você não se reconhece. Aí, depois eu fui ler um pouquinho e estudar um pouquinho. Aí, eu tenho várias amigas minhas que são psicólogas aqui também. Uma delas estava comigo na direção que é a Socorro Picanço e a Lídia. Gente, mulheres, como é que é isso? Elas foram me explicando, aí eu digo agora, eu vou assumir de fato a minha posição de presidente. A Socorro, a Bilu, ela fez ou curso de formação de dirigente agora, amanhã que é da CUT das teses do curso dela foi justamente falar de uma mulher na presidência do sindicato. E aí ela cita o meu nome para esta construção? (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

A participante apontou também como dificuldade o fato de ter que provar todos os dias que é capaz de estar à frente de um sindicato, coisa que os homens não precisam.

você tem que ter uma base para te sustentar. Isso, como é que essa base para sustentar? Tem que provar todo dia que você é mulher, porque o homem não precisa provar. Entendeu? Porque eu digo: dois homens assumiram o sindicato depois da “C” e dilapidaram o sindicato e não precisam provar nada, não são chamados nem de ladrão. A mulher vai sair como ladra? Aí eu falo, então eu vou para a base mesmo. Vou, eu vou para o enfrentamento debate com ele, mas é difícil ser mulher na presidência. Entendeu? (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

Relato semelhante ao da presidenta em exercício do “Sindicato 3”, (58 anos):

Então, aí eles chegam falando com a gente como se eles fossem “U”, sabe? E isso muita gente compara, é homens de coragem. Nós, como mulheres, temos que provar todos os dias que somos capazes, que temos conteúdos que temos coragem, que temos argumentos, que tudo isso é todo dia um desafio, enquanto para o homem basta ele falar grosso é essa fala ele ter coragem de se posicionar, mesmo que o histórico dele não seja é firme, forte do lado da classe trabalhadora (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

As dificuldades de relacionamentos entre os/as dirigentes e com a base aparecem como dificuldades de se lidar com o coletivo devido às diferenças de pensamentos e comportamentos.

Acho que a maior barreira que a gente tem dentro do sindicato hoje é que todo o trabalho que a gente faz lá a gente faz coletivo (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Ao ler o relato acima sem conhecer a história nas entrelinhas, pode-se ter a falsa impressão de que se trata apenas de diferenças de pensamentos e comportamentos. Contudo, é na verdade machismo e assédio moral como estratégia para que a dirigente renuncie. A história da diretora geral do “Sindicato 1” é muito peculiar, pois ela mostra que qualquer pessoa que tenha identidade política e ideológica com o movimento, força de vontade, dedicação, vontade de aprender e formação pode ser presidente ou dirigente de um sindicato.

A história dela se resume da seguinte maneira. Ela foi convidada a ser vice-diretora geral na chapa de um velho amigo que estava buscando alguém com o perfil dela, segundo ela conta. De início ela não aceitou, mas a insistência foi tanta que acabou aceitando mesmo sem nunca ter participado de nenhuma representação do sindicato. Todavia, ela tinha experiência no departamento de mulheres do PPS, onde foi dirigente. Em 2019, a chapa que ela participou ganhou as eleições. Ocorre que em 2020 surgiu a pandemia da *Covid 19* e o sindicato teve que ser fechado por um tempo. Passado alguns meses, o diretor geral procurou-a e disse que ia voltar a trabalhar no sindicato. Ela foi contra, mas ele voltou. Meses depois ele pegou covid e faleceu. Diante dessa tragédia ela assumiu o sindicato.

Quando eu assumi, quando o “F” faleceu. O que eu assumi? Eu fui muito assim... deixa eu ver a palavra que eles me chamavam. Eles assim: eles se sentavam do lado da minha sala e diziam assim: “Ah, essa daí a gente vai tirar”. Vamos fazer ela correr daqui com dois quentes e um fervendo. Eu escutava. Eles achavam graça. Eles diziam assim: “Essa daí não entende nada de sindicato”. É realmente eu não entendia mesmo, não ia mentir. “Ela não entende nada de sindicato, ela não vai durar, a gente vai botar ela para correr daqui em menos de um mês”. E esse tipo de situação eu escutei muito dos machistas lá dentro do sindicato, não é? [...] Porque eles são assim, eles jogam pesado em cima de mim. Teve agora um Congresso que eles me massacraram no Congresso porque a ideia deles era eu sair do salto, literalmente. Literalmente, a ideia deles era eu sair do salto, eles diziam assim, nós vamos fazer ela descer do salto, passar vergonha diante a categoria (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

A insatisfação de alguns homens com uma mulher à frente do “Sindicato 1” foi tanta que eles se filiaram ao partido em que a maioria dos dirigentes eram filiados e procuraram as

forças políticas para tirá-la, mas não sabiam que ela era bem relacionada dentro do partido e tinha articulações políticas e relações de amizade importantes.

Ele é do PT, tu acreditas? Mas ele não era do PT. Dentro das articulações deles para me derrubar, eles não tinham noção que eu era do PT. Então, eles viraram PT, porque eles queriam, assim o presidente do PT. Então, qual era a mentalidade deles: então, a gente vai se filiar ao PT e vamos aproveitar, conversar com o presidente para a gente tirar ela. Que era para me tirar, porque falando em gênero, eles não me aceitam como mulher, dentro da presidência do sindicato, eles não aceitam. Então eles fizeram todo tipo de estratégia. Tudo que tu podes marginar. Quando eles chegaram no PT, que eles se filiaram primeiro, porque eles marcaram com o presidente do PT a conversa sobre a minha pessoa, porque a intenção deles era me tirar. Aí eles se depararam e caíram do cavalo, porque quando eles disseram, o presidente do partido disse não. Não posso fazer isso com a minha amiga, diretora geral do “Sindicato 1”, ela é petista. (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

O relato acima mostra as estratégias que os homens usam contra as mulheres e mostra, também, o poder que têm as articulações políticas e de amizade para indicá-las, mantê-las ou tirá-las do poder.

Há disputas políticas em que nas correntes políticas os homens usam as mulheres quando é do interesse deles para chegar a um objeto, geralmente conseguir apoio em uma demanda ou para ocupar algum cargo, mas quando é o momento de apoiar as mulheres a algum cargo ou situação preferem os homens. Há relatos de que a dirigente da CNTE (50), chama a atenção para isso:

Apesar também eu acho das disputas políticas, claro que os homens também nos usam contra o acesso/ascensão daquela força porque tem uma representação feminina ou feminista de uma mulher à frente. Então, não mesmo. Mas a fulana! Se fosse você a gente ia liberar para que você fosse, mas a fulana, né? (Dirigente da CNTE, 50 anos, solteira).

As mulheres não são vistas como presidentas ou em cargos de visibilidade. Em alguns casos, quando há a possibilidade das mulheres ascenderem a esses cargos são descredenciadas pelos homens ou por outras mulheres que pensam igual a eles. Essa é uma das estratégias usadas por eles. A justificativa geralmente é a falta de formação, a falta de tempo e disponibilidade para o sindicato por conta dos cuidados com o marido e com os filhos.

A maioria dos presidentes são homens. Né? Mesmo numa categoria que nos anos iniciais né? Quase noventa por cento e nos outros anos finais é em torno de oitenta e seis por cento mais ou menos de mulheres. Então os homens estão ali. Então geralmente quando é o cargo do presidente, de secretário de

organização e cargo de finanças não, não, não podia ser mulher, né? Você fica com isso, você fica com aquilo, você fica com aposentado, você fica com o Jurídico também não colocavam mulheres. Né? *Então quando você vai conversar com eles e quando a maioria era assim tipo assim, ah, não você é ótima. uma companheira de luta se destaca, vai lá e tal, mas pra ser presidente é diferente porque aí o jogo é duro e não sei quê, porque aí tem os debates das central e aí lá é isso é aquilo assim as mulheres sempre era, eu costumo dizer que ainda existem homens assim, né? Que nós mulheres do movimento sindical pra eles nós somos excelentes companheiras de luta companheira, que está lá, que está carregando a bandeira, tira foto e vai exatamente lá, vai nas escolas, mobiliza ou vai em outro sindicato e tal. Excelente companheira de luta e toda hora ele fala isso pra todo mundo, mas quando trata de ser companheira de poder, aí não é bem assim porque aí você não tá formada, tem que fazer uma formação de não sei o quê pra... sabe? Então, tudo isso. Ai, mas, e aí o seu marido? Sabe? E os seus filhos como é que.... Ninguém pensa no sentido assim de dizer assim: olha a gente vai tentar fazer uma rede aqui de ajuda pra que você possa estar na... (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).*

A falta de cessão/liberação⁶⁷ para o sindicato é um problema para qualquer dirigente, sobretudo para as mulheres que precisam conciliar as atividades sindicais com a dupla ou tripla jornada de trabalho. Há casos em que as dirigentes sindicais se afastam dos sindicatos até que os/as filhos/as não precisem mais de cuidados. Isso é muito ruim para a entidade porque perde alguém disposto a fazer a luta e com acúmulo de experiência, característica importante nesse espaço. Isso mostra também a falta de estrutura e de interesse dos sindicatos em apoiar as mulheres que atuam e têm filhos pequenos. Essa situação reforça a ideia de que os sindicatos não reconhecem as pautas das mulheres mesmo com tantas mulheres compondo a sua base, e em muitos casos com mulheres à frente das entidades.

Então é muito difícil. Então não é uma coisa que você vai ali duas horas e chega não é. Então nessa época a gente não tinha liberação sindical. Então foi muito difícil pra eu ficar ali. Tanto que na gestão seguinte eu preferi não continuar, porque aí eu estava com filho pequeno (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

O relato da Presidenta em exercício do “Sindicato 3” corrobora com a ideia de que falta estrutura financeira e de interesse dos sindicatos para apoiar e dar sustentação às mulheres que têm filhos para continuar na luta.

⁶⁷ Geralmente a maioria dos *Estatutos dos Servidores Públicos* e os *Estatutos do Magistério* federal, estaduais e municipais preveem liberação/cessão dos servidores/as públicos para atuar nas suas entidades de classe. A liberação/cessão pode ser de 50% ou 100% da jornada de trabalho. Contudo, é importante relatar que há gestores públicos que não reconhecem esse direito e não concedem a liberação para seus/suas servidores/as. Isso prejudica a atuação desses/as trabalhadores/as nos sindicatos, principalmente as mulheres que acumulam várias jornadas de trabalho. Isso culmina no afastamento das mulheres dos sindicatos.

Segundo estrutura mesmo. Eu volto nisso, companheira, eu volto na minha história, na história da Companheira “L” na história da “R”, nós conseguimos hoje enfrentá-los de igual para igual, porque nós não temos uma família que nós somos mantenedoras. Mas, nós temos outros sindicatos que temos mulheres como presidente, mas não conseguem se efetivar porque o sindicato não consegue dar estrutura física e financeira, por exemplo, para ter uma babá para dar condições. [...] Então, Barreiras quais? Financeira, posicionamento da mulher na sociedade, o machismo que a gente enfrenta muito e uma das outras dificuldades também que a gente tem é sociocultural e histórico. [...] Nós temos uma companheira do outro sindicato que está sob medida protetiva. E o outro sindicato não deu essa estrutura, nós tivemos que ajudá-la porque também não é nem porque não quer, primeiro não quer também porque acha que isso não é necessário, segundo porque não tenho a estrutura financeira, mas aí isso é um dos problemas também para a mulher. E, nós enfrentamos aqui, por exemplo, quando a gente traz alguns representantes há mulheres com criança, você tem que dar toda essa sustentação e não é fácil. Não é fácil! (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

Ela também menciona a falta de políticas públicas para as mulheres como creches suficientes, escolas em tempo integral, por exemplo,

os governos que também não trabalham com políticas públicas não tem planejamento, não tem alinhamento como fazer o diferencial. Então, quais são as barreiras? Primeiro financeiro, o financeiro, que é um dos que sempre barra muitas atitudes, a dificuldade de manutenção de políticas públicas, um estado onde é que os governadores são conservadores não penso na grande maioria e uma base que tange muito pelo imediatismo, não pensam num caminhar, numa carreira, numa construção ao longo prazo (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

Outra barreira relatada pelas dirigentes é a violência doméstica sofrida pelas mulheres que as impede de militar e atuar nos sindicatos.

Uma outra coisa que eu ia te falar também, quando eu falei que nem todas as mulheres, às vezes, conseguem não é porque elas não querem, nem nada, mas a violência, tanto que a Revista Matria⁶⁸ sempre tratou disso. Nós até tivemos uma campanha educacional contra a violência, porque independentemente de classe social a violência existe. A mulher apanha. Seja ela das classes mais abastadas ou não. A diferença é que as mulheres trabalhadoras elas sofrem uma dupla exploração: a de gênero e a de classe (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

As condições materiais da vida, como bem nos lembra Souza-Lobo (2011) em sua pesquisa com as mulheres operárias.

⁶⁸ Revista publicada pela CNTE.

A gente, além de tudo, tem que batalhar porque uma mulher que o marido de repente sai de casa e deixa ela o salário de professora que às vezes é um salário difícil pra ela ali ela tem que pensar duas vezes nisso como é que ela vai cuidar dos filhos e então todas as questões que são históricas e ideológicas também pra colocar a mulher numa posição de ser de segunda categoria ela por mais que isso seja no discurso de muitos mas pra se efetivar de você colocar aquilo que estou te falando de ser uma companheira de poder ainda o histórico e o ideológico ainda muito arraigado (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

A relação com os patrões nas negociações e outras entidades de classe que muitas vezes apresentam preconceitos com o protagonismo e liderança das mulheres à frente das lutas sindicais, por entender que esse não é o lugar e o papel das mulheres.

Então aqui a maior questão de barreiras é de outras entidades e de governantes em relação à questão da mulher. Quando vem a mulher, acham que a negociação vai ser mais fácil, que vai ser que dá para você falar mais alto e a mulher já recuar e a mulher termina se colocando de uma forma que as pessoas começam a te olhar, mesmo que você tenha aparência feminina, mesmo que você se vista de uma forma delicada e ou mais feminina, te olham como se por você reagir de uma forma mais incisiva. Acham que a mulher deve ter algum desvio dentro da questão da sua sexualidade. [...] E olha a mulher com um certo desprezo e fica mais chateado ainda quando encontra uma mulher acostumada a lidar com esse tipo de gente que vai para cima, que não tem medo de está lá, que tem disposição inclusive para ser acorrentada dentro da sede do governo e ficar por quantas horas forem necessárias e que não tem medo e nem receio de colocar o que se passa nas mídias do estado em relação ao comportamento desse rapaz. [...], mas eu não me deixo abalar, estou muito bem. [...] E aí é isso: não deixar melindrar, se preparar muito bem para não deixar o emocional, porque nós somos seres humanos um dia, o emocional te cobra, mas se preparar muito bem para enfrentar esses homens que não respeitam mulheres e que acho que veem nas mulheres um adversário que eles pensam ser desiguais (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

Diante dessas barreiras e dificuldades em relação à participação das mulheres nos sindicatos, a ex-dirigente e ex-presidenta do “Sindicato 4” reflete que as mulheres não podem se deixar intimidar com isso. É fato que existem várias tentativas deliberadas de intimidação porque fazem parte da cultura machista, entretanto as mulheres precisam aprender a se impor.

7.2.2 Percepções sobre o papel das forças políticas

As entrevistas apontam que os grupos que constituem as direções dos sindicatos geralmente são ligados a partidos políticos. Esse é mais um elemento que precisa ser analisado

com relação à inserção de mulheres em cargos de poder nos sindicatos, porque assim como nos sindicatos, as mulheres têm um histórico de enfrentar dificuldades na ocupação de cargos nos partidos. A luta das mulheres feministas que atuam nos partidos conseguiu, depois de muitos anos, primeiro a criação de cotas para mulheres para participar em cargos dentro dos partidos e, mais recentemente, a aprovação da paridade de gênero na ocupação dos cargos diretivos. As lutas das mulheres feministas também têm conseguido avanços quanto à cota de participação para concorrer a cargos públicos nas eleições⁶⁹.

Os quadros abaixo demonstram os partidos em que as dirigentes dos sindicatos analisados atuam:

Quadro 27 - Distribuição dos partidos em que as dirigentes dos sindicatos analisados atuam

Sindicato	Partidos	Central sindical
“Sindicato 1”	PT/PSDB/Psol/Cidadania	CUT
“Sindicato 2”	PT/PSB (Maioria PT)	CUT
“Sindicato 3”	PT, PC do B, MDB	CUT
“Sindicato 4”	PC do B	CTB
“Sindicato 5”	PSD e outros	Não tem
CNTE	PT (maioria) PC do B e outros	CUT CTB

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

O quadro 27 mostra que os partidos de esquerda - PT e PC do B - são os partidos com maiores inserções nos sindicatos analisados. Esses partidos, por meio dos grupos de mulheres militantes, vêm debatendo há muito tempo a pauta das mulheres e de outras minorias.

⁶⁹ A Lei Eleitoral das Eleições de nº 9.504 de 30 de setembro de 1997 estabelece que “cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo”. Com a Emenda Constitucional nº 97, de 4 de outubro de 2017, as coligações proporcionais foram vetadas a partir das eleições de 2020 e a medida atingiu as eleições femininas, uma vez que o preenchimento da cota agora será por cada partido e não mais por coligações. Isso significa que os partidos precisam aplicar a reserva de 30% para candidaturas de cada sexo e se caso isso não aconteça terão que reduzir obrigatoriamente a quantidade de candidatos homens para atingir a proporção da cota. Além disso, uma resolução do Tribunal Superior Eleitoral de nº 23.607, de 17 de dezembro de 2019, determinou que os partidos políticos destinem no mínimo 30% do montante do Fundo Especial de Financiamento de Campanha, o Fundo Eleitoral, para as campanhas de suas candidatas. Se o partido tiver mais de 30% de candidatas, o financiamento deverá ser na mesma proporção. Todavia, o que se viu recentemente foram os processos de cassação de mandatos de políticos porque entraram nas cotas das mulheres e os partidos têm que refazer o cômputo dos votos e aplicar a lei.

Quadro 28 - Distribuição dos partidos e correntes/forças políticas em que as dirigentes dos sindicatos analisados atuam

Cargo/Sindicato	Partido	Corrente/tendência política que participa	Candidata nas últimas eleições de 2022
Diretora-geral do “Sindicato 1”	PT	Não participa	Não
Presidenta do “Sindicato 2”	PT	Articulação Sindical Art-Sind	Não
Presidenta do “Sindicato 3”	PT	Articulação Sindical Art-Sind	Não
Presidenta do “Sindicato 4”	PC do B	----	Sim, deputada estadual
Presidenta do “Sindicato 5”	PSD	----	Sim, deputada federal
Ex-presidenta da CNTE	PT	Socialismo em Construção – SC	Não, atualmente é presidenta do PT em seu Estado e coordenou a campanha de outra colega para governadora de seu Estado.
Ex-dirigente da CNTE	PC do B	---	Não
Dirigente da CNTE	PC do B	---	Não

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2022.

O quadro 28 traz informações sobre os partidos e as correntes/forças políticas as quais são filiadas as dirigentes dos sindicatos e da CNTE. As forças políticas organizam-se dentro dos espaços de composição dos partidos políticos, das centrais sindicais, das direções de sindicatos, das federações e confederações. Na CNTE, por exemplo, existem quatro tendências políticas ligadas ao Partido dos Trabalhadores: Articulação Sindical – Art-Sind (corrente majoritária na CNTE com maior número de votos e cargos na direção executiva), Articulação de Esquerda, CUT Socialista e Democrática – CSD e Militância Socialista. Além dessas forças políticas existem outras. Na CUT estão presentes: a Articulação Sindical – Art-Sind, Articulação de Esquerda, Corrente Sindical Classista, Militância Socialista – MS e o Trabalho (esta não está mais na diretoria da CNTE, somente no Conselho de entidades – CNE da confederação).

Essas tendências e/ou correntes políticas estão em constantes disputas, seja no interior delas ou dentro da CNTE. Essas disputas vão desde a ocupação por espaços políticos a conflitos gerados por estratégias de lutas e encaminhamentos. A única forma de perceber isso é participando das atividades da confederação (encontros, conferências e principalmente nos congressos, lugar onde as disputas ficam mais aparentes) como membro de um coletivo representando um sindicato, a partir da leitura e análise das teses e resoluções congressuais, ou fazendo parte da diretoria executiva e/ou vivenciando o cotidiano da confederação.

É importante deixar claro que essas disputas entre as forças políticas ou dentro delas é algo que faz parte do cotidiano de muitas instituições além de partidos, sindicatos, centrais

sindicais, federações, confederações ou qualquer grupo político e social, já que as pessoas que os compõe não são iguais e são atravessadas pelas mais diversas diferenças de raça, religião, gênero, sexualidade, geração, escolaridade e concepções político-ideológicas e isso faz com que cada um/a perceba a realidade de um modo diferente. Em suma, há muitas coisas que os/as distancia, todavia a classe os/as une.

Há o entendimento de que a exploração dos/as trabalhadores/as deriva do modo de produção capitalista e que este precisa ser destruído, primeiro pela conscientização dos/as trabalhadores/as da sua situação de exploração proveniente do capital, e depois por ações efetivas para combater o capitalismo e mudar a realidade atual. Algumas divergências que surgem são, muitas vezes, referentes ao método de combate ao grande inimigo dos/as trabalhadores/as. Na CNTE, na CUT e em muitos sindicatos as disputas entre grupos e forças políticas ficam visíveis nas teses dos congressos. Em síntese, eles possuem divergências, mas não são inimigos de classe, pois são todos da mesma classe, a trabalhadora.

Para participar dos espaços nacionais da CNTE os/as trabalhadores/as da educação precisam estar filiados a um sindicato filiado a CNTE e fazer parte de uma das forças políticas. Os/as participantes dos congressos da CNTE são delegados/as indicados/as pelos sindicatos, quites com as obrigações com a CNTE e com a sua corrente ou tendência de acordo com a proporcionalidade. Vejamos o que diz o Estatuto da CNTE (2022),

Art. 13 - São delegados ao Congresso Nacional da CNTE:

a) com exceção dos suplentes, os membros da Diretoria Executiva da CNTE, como delegados natos;

b) *uma quantidade determinada de delegados, de acordo com o número de sócios da entidade, a ser estabelecida por coeficiente calculado conforme o número total de delegados ao Congresso Nacional, garantindo no mínimo um delegado por entidade.*

§ 1º - O número de delegados de cada Congresso será definido pelo Congresso anterior ou pelo Conselho Nacional de Entidades.

[...]

§ 3º - *As delegações das entidades filiadas serão constituídas obedecendo-se ao critério da proporcionalidade entre as diferentes propostas, assegurando-lhe a possibilidade de indicações regionais para posterior referendo de Assembleias Gerais ou Congressos, desde que estas também obedeçam ao critério definido pelo CNE (CNTE, 2022, p. 90-91).*

Na prática, quem participa dos congressos e assume uma vaga na diretoria executiva ou no Conselho fiscal da CNTE participa e compõe pela tendência política que faz parte no seu sindicato. O pertencimento a uma das forças políticas é crucial na participação dos espaços nacionais da confederação. Esse dado fica mais claro na nova redação do estatuto aprovada no congresso da CNTE de janeiro de 2022:

Art. 26 - No caso de vacância definitiva do Presidente, Vice-Presidente ou qualquer outro cargo, o(s) mesmo(s) será(ão) ocupado(s) por outro(s) diretor(es) indicado(s) pelas forças políticas que detinham o(s) cargo(s) original(is), devendo, ainda, a(s) vacância(s) na Direção ser(em) ocupada(s) por diretor(es) adjunto(s), mantendo-se a proporcionalidade que elegeu a Diretoria Executiva no Congresso da CNTE (CNTE, 2022, p. 98-99).

Essa citação comprova que a composição da direção executiva da CNTE⁷⁰ e do Conselho Fiscal é composta por nomes indicados pelas forças políticas. Portanto, isso quer dizer que, quanto maior for uma força política em tamanho, ou seja, quanto mais sindicatos estejam unidos a ela, maior será o tamanho da força política dentro da CNTE, maior será o número de cargos ligados a ela e maior será o poder de influência e decisão dentro da entidade. Contudo, não podemos perder de vista que o tamanho das forças políticas é importante, mas também é importante a capacidade das articulações políticas que uma força é capaz de mover para conferir a ela espaços em cargos dentro da entidade. Vejamos o que relata a ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4” (60 anos):

A CNTE é assim, tem as forças políticas na CNTE. Então cada força política indica quem são as pessoas de acordo, no nosso caso, na força política do PC do B, a gente ainda não tinha CTB, a gente se organizava na corrente sindical classista. E discutimos a CTB mas ainda era na *corrente Sindical Classista*. Então por exemplo a representatividade do sindicato, a ação do sindicato, quais eram as ações, quem estava lá, quem era presidente, quem não era e tal. Então tudo isso era muito bem discutido com o nosso secretário sindical, né? Na época. E junto com a nossa base da CNTE, né? Então você discutia bastante aquilo ali até chegar num quem seriam as pessoas que fariam a composição (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, 60 anos, casada).

De acordo com a ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE (72 anos), todo estado tem uma sopa de letrinhas, ou seja, forças ou correntes políticas que atuam dentro das entidades sindicais. “Umhas forças que são mais locais, outras que são mais nacionais. E o PT quando nasceu tinha uma grande força que era *Articulação Unidade na Luta*. Assim, eu me enquadrava nesse grupo.

Na CNTE tem uma hegemonia da Articulação Sindical, que é o grupo político vinculado à CNB⁷¹, tem uma hegemonia, tem uma hegemonia enraizada, digamos assim, porque tem muita representação nos estados. O que que é então com todas as discussões que se fizeram, mesmo quando o próprio Psol

⁷⁰ Segundo estatuto da entidade, atualizado em 2022, em seus artigos 47 e 49, as eleições para a diretoria executiva e conselho fiscal ocorrem a cada 04 anos (antes da pandemia era a cada 03 anos, foi alterado na última reformulação do estatuto em 2022) por meio de votação direta pelos delegados presentes à plenária do Congresso.

⁷¹ Construindo um Novo Brasil – CNB, Tendência política do Partido dos Trabalhadores.

esteve na direção a decisão mesmo era o grupo da maioria, da maioria... É, mesmo sendo proporcional que acho que é uma coisa boa na CNTE, que é proporcional, significa que todas as forças podem participar (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

E é justamente aí que esse papel diz respeito às mulheres. Do mesmo jeito que nos sindicatos o espaço político também é um local que reproduz o machismo e o patriarcalismo em nossa sociedade. Os relatos de algumas participantes deixam claro o papel das forças políticas da indicação dos nomes das pessoas que irão compor os cargos de grande poder e influência no espaço sindical.

Quando eu fui presidenta eu tive um apoio das forças da articulação da CNB, como a Bebel, que era presidenta da APEOESP, não me lembro se ela era presidente ou vice na época, mas ela já era uma liderança, ali, da Bia, de Minas Gerais, então, havia um apoio de lideranças de mulheres que tinham funções, enfim, expressivas. Acho que isso não aconteceu, acho que as mulheres que permaneceram na CNTE não tiveram essa articulação, também, para poder se afirmar (Ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

Esse relato da ex-presidenta da CNTE (72 anos) elucida o porquê depois dela nenhuma mulher conseguiu se eleger ao cargo de presidenta da confederação. Em seu relato, ela explica que quando foi indicada para compor a chapa e sair candidata à presidência da CNTE, houve uma articulação política de outras mulheres que naquele momento lideravam as maiores forças políticas, inclusive a majoritária da CNTE, a Art-Sind. Infelizmente esse contexto político nunca mais se repetiu e o que se tem visto são os homens se repetindo no poder. Esse relato também mostra a importância da solidariedade e da rede de apoio entre mulheres. Fato também confirmado pela presidenta do “Sindicato 2”:

É porque é construído dentro de uma articulação. E essa articulação é composta por homens. Tu, acha que a gente vai é barrar? Aí eles vão barrar. É um barrismo, não é? E nós mulheres também não nos posicionamos dentro da articulação e aí acompanha os homens. E aí, lascou-se! (Presidenta do “Sindicato 2”, casada, 53 anos).

Esses relatos apontam que para se ocupar cargos importantes nas entidades sindicais, sobretudo na CNTE, é preciso que as mulheres consigam estabelecer alianças políticas importantes na correlação das forças. Além disso, as mulheres precisam estar em consonância com os interesses do grupo político que indicou seu nome para compor a chapa e consequentemente o cargo.

São poucos os sindicatos cuja diretoria é composta exclusivamente por um grupo político proveniente de um único partido e/ou tendência. Geralmente as chapas que saem vitoriosas para compor as direções executivas são compostas a partir do consenso político entre partidos, geralmente de esquerda, e/ou tendências de um mesmo partido. Nessa composição, o grupo que têm mais peso político indica os principais cargos. Isso fica evidente no relato da presidente do “Sindicato 3”, “Sindicato 4” e da ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”:

Meu Deus do céu!!!

Bom. Normalmente a gente tem correntes, não é?

Tem correntes dentro da direção.

Normalmente nós temos assim. Se não tem consenso, porque a busca do consenso é sempre pela presidência daí depois a gente vai ajustando, não é? Então, por exemplo, essa, que nós temos agora, que é reeleição, mas quando a gente montou a primeira chapa nós tivemos que sentar com a oposição e negociar postos de liderança, aí como a gente viu, naquele momento, que era interessante trazer a presidência da oposição. Então, o segundo posto já fica com a situação, então vai fazendo um ajuste, mas daí também se negocia com outras correntes. A corrente do PC do B, a corrente do PT também negocia. Aí tem um outro sindicato aqui que é só de professores. E eles têm uma atuação, se não tem um espaço, eles são oposição. (presidenta do “Sindicato 3”, viúva, 58 anos).

Aqui nosso sindicato nós nos reunimos antes, por exemplo, nós já vamos ter eleição esse ano. Nós tivemos a primeira reunião no mês de março para falar da eleição com o colegiado inteiro para discutir a eleição. E no colegiado inteiro com o PT, PSB foi discutido a recondução. Como eu tenho o primeiro mandato, nós já entramos num acordo de que eu serei reconduzida e que nós vamos montar a diretoria agora no mês de junho, nós já apresentamos os nomes dos novos que vão entrar porque o colega tem liberdade para trazer o nome e fazer a defesa daquele nome e aí nós já estamos nessa fase de discussão, nós já discutimos os nomes estamos na fase da avaliação desses nomes e de quem pode vir contribuir, inclusive, do colega que vai se retirar (Presidenta do “Sindicato 4”, casada, 56 anos).

E aí o meu nome foi apoiado, né? Lógico que teve outras forças políticas que lançaram candidatos e aí foi dessa forma como foi colocado. Antes nós tínhamos a pluralidade, né? Hoje [...] a chapa é majoritária, ganha tudo. Antes não, tinha proporcionalidade. Hoje não. A chapa que ganha, ela leva né? *Inclusive nunca é geralmente a chapa que é majoritária ela nunca é de uma força política só aqui no [...], né? Você sempre tem que dar uma conversada com as pessoas, tem pessoas que não são de partido político, mas que querem estar e tal. Então sempre tem que ter essa articulação (Ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta do “Sindicato 4”, casada, 60 anos).*

Diferentemente das demais participantes da pesquisa, a presidente do “Sindicato 5” nega o papel das forças políticas na indicação dos nomes para compor a direção executiva em sua gestão. Consoante ela, as pessoas são indicadas por representatividade política na luta. Todavia,

ela cita a presença de pessoas filiadas a partidos políticos diferentes na composição da chapa em que saiu candidata e até a presença da tendência/corrente política do PT, Articulação Sindical – Art-Sind, majoritária na CNTE e na CUT. Ela também cita que em seu primeiro mandato, na direção do sindicato, era um período em que os dirigentes dos sindicatos eram divididos entre PC do B e PT. E a composição da chapa era 50% dos cargos para um agrupamento político de cada partido e que ela não aceitava essas influências dos partidos dentro do sindicato.

Sabemos que as pessoas que fazem parte de um partido e de uma tendência ao compor em uma chapa para direção de um sindicato não se autorrepresentam, elas representam o projeto político do seu grupo político. Como já vimos em outros sindicatos, para compor uma chapa há muito diálogo e consenso entre as forças políticas. Isso se assemelha à composição de uma chapa para concorrer a um cargo no poder executivo: prefeito, governador e presidente. Geralmente fazem acordos entre partidos diferentes para ganhar as eleições. Isso parece natural na busca de alianças políticas com pessoas de grupos políticos diferentes que possuem o mesmo objetivo. Além disso, podemos levar em consideração que alguns sindicatos não queiram sua imagem atrelada a partidos políticos, porque há pessoas na base que reprovam a aproximação de partidos com sindicatos. No entanto, é preciso não perder de vista que na obra de Max e Engels (1998) o partido é visto como um instrumento de ação política do proletariado. Para que as mudanças sociais ocorram, é preciso ter representantes provenientes da classe trabalhadora que ocupem espaços de poder e decisão e que representem os interesses dos trabalhadores/as e visem à união dessa classe e ao avanço do projeto de sociedade do proletariado.

Olha, quando eu fui concorrer para a presidência, eu concorri com mais 6 candidatos em chapas diferentes. Na minha chapa tinha pessoas de vários partidos. Eu nunca trabalhei com partidos, trabalhei com pessoas. E a tendência que a gente tinha no movimento sindical é a ART-SIND. Então eu cheguei a ficar nós tínhamos duas pessoas que eram da corrente do PC do B, que eu esqueço. Faz tempo que eu não participo. Ah, corrente classista. Tinha duas pessoas. E aí quando a gente ia para o Congresso era respeitado. Eles iam para a corrente deles e nós para nossa, nunca teve briga por causa dessas correntes desde que eu assumi o sindicato acabou esse negócio de disputa por aí. O partido tal partido, o partido “C”. A corrente tal, a corrente “C”. Não, todo mundo ingressou na mesma pauta na pauta dos trabalhadores, né? *Então, não comigo nunca teve esse negócio aí do partido, tal do partido tal. Não. Todo mundo com a pauta do seu partido, do sindicato é a pauta dos trabalhadores. O partido dos nossos dirigentes, dentro do sindicato, é a pauta dos trabalhadores. Agora o partido é fora, ele vai para as atividades do partido dele, independente do sindicato. Não, desde que eu assumi não existem esses vínculos essas preocupações com o partido (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciado).*

A participante também revela que seu nome foi apontado para concorrer como presidenta em seu primeiro mandato, porque o de outros candidatos estavam “queimados”, isto é, não tinham uma boa reputação diante da categoria e isso faria com que o grupo perdesse a eleição. Ela acrescenta que após seu nome passar pelo crivo da categoria, em uma pesquisa, ela foi indicada.

7.2.3 Percepções sobre os requisitos para o cargo de presidente de sindicato

O requisito mais citado entre as participantes da pesquisa é a coragem. Essa também vem acompanhada do querer participar, fazer parte disso. Desde a coragem para enfrentar a luta sindical, para enfrentar a base, para enfrentar os ciúmes dos companheiros de luta, e para enfrentar os patrões e até para enfrentar a própria família.

Tem que ter sangue no olho, querida. (gargalhadas) Porque você enfrenta muita coisa, você tem que enfrentar o patrão, você tem que enfrentar a categoria, porque a categoria nunca está satisfeita e, segundo enfrentar a disputa interna da própria direção. Porque uns entendem de um jeito, entende de outro, e aí é um tem uma ciumeira, outro é, e parece-me que diretores sente prazer em falar da presidência todos os dias. Mas isso para mim também é natural (Presidenta do “Sindicato 5”, 53 anos, divorciada).

Primeiro tem que ser uma pessoa determinada. Na minha opinião, para ser presidente, uma das suas que não pode tirar aí é a coragem. Uma pessoa que tenha coragem de enfrentar a luta da base, dos sindicalizados. De frente para uma mesa de rodada de governador que não quer ajudar, não quer pagar, não quer dar nada para os para os funcionários. Diz que não, não tem e acabou. Então você tem que ter essa coragem, você tem que ter essa determinação. Você tem que ter que ir à luta mesmo, porque se você não fizer isso não adianta (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Olha não existe, tem que ter coragem! Primeiro requisito coragem, porque você tem que encarar a família, encarar filho, encarar, encarar tudo. Então o primeiro requisito é coragem. Se tem coragem, minha amiga, você vai embora (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

A paciência e o equilíbrio para saber lidar com as diversas situações aparecem como requisito necessário para ser presidente. Além disso, a responsabilidade e o medo de errar.

E hoje uma coisa assim pra te ser presidente [...] tem que ter uma coisa chamada paciência, uma pessoa que tem um equilíbrio. Que ela não exploda com qualquer situação.

Tem que ter muita responsabilidade que o sindicato não é fácil e a gente vê que hoje em dia, por exemplo, lá onde a gente está no CNTE a responsabilidade é muito grande. Eu sou uma pessoa responsável eu tenho. A gente tem que ter uma coisa chamada medo. A gente precisa de um medo, porque se você tem um equilíbrio, você tem que ter um medo. Medo de quê? Para você não errar, medo para você não fazer as coisas que não deve ser feita dentro do sindicato. Eu sou uma pessoa medrosa, eu sou medrosa. Mas eu sou uma pessoa responsável, eu sou uma pessoa competente. Eu estou ali na luta, eu estou trabalhando, mas isso não tira meus medos, não. Eu tenho medo de uma hora eu falhar, eu tenho um medo de uma hora eu errar. Então essas características, que é um presidente, ele tem que ter. Ele não pode ir assim com muita sede ao pote. Aí, eu sou o cara, eu sou a dona! Não, sempre tem que se ter a prudência, tem que ser prudente, tem que ser paciente, tem que ter o medo, então são várias características, um presidente tem que ter (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Foram citados também como requisito a imparcialidade na forma de tratar as pessoas, gerir a entidade de forma democrática e coletiva, valorizar os companheiros/as e saber ouvir.

Primeiro é a questão da imparcialidade, né? Você tem que olhar todos e todas da mesma forma e tem que dentro ser, adquirir mesmo e se não tiver nato é procurar ver a gestão, porque a gestão ela é tudo. Você não pode levar muito à risca algumas questões quando o presidente, principalmente não se empoderar do cargo como se você fosse o dono dele. Você tem que ser alguém que realmente sabe aplicar a gestão democrática, ouvir e ouvir muito os demais colegas. Isso é muito importante e valorizar os colegas que estão com você porque todos tem uma contribuição grande para dar e não se sentir ameaçado pelo colega, viu? É preciso ter essa concepção e essa compreensão de que sozinho nós não somos nada e é muito mais gostoso acertar ou errar na coletividade (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

Eu estou experimentando isso, mas o experimentar isso te dá eu acho que a capacidade dialogar. Se você tem capacidade de dialogar e saber que quem faz a história não é você, é o outro em conjunto, você está apto para qualquer cargo. Capacidade de diálogo e a capacidade de caminhar com uma equipe. O restante você vai fazendo no caminhar, então quem faz a história não é você. Que antes quem faz história não é você, mas sim os companheiros que caminham contigo (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

7.2.4 As percepções sobre a questão da paridade de gênero nas entidades sindicais

A questão da paridade de gênero não é um objetivo só das mulheres sindicalistas. As mulheres em geral lutam há muito tempo pela igualdade de direitos entre os gêneros e pelo acesso a todos os setores da sociedade em cargos de poder e visibilidade. Nos últimos anos, essa pauta tem ganhado força nas entidades nacionais e internacionais como, por exemplo, as Organizações das Nações Unidas - ONU e a Organização Internacional do Trabalho - OIT,

UNESCO, e entre outras, por entender que essas desigualdades prejudicam toda a sociedade além de ser também uma questão de direitos humanos. De acordo com o *site* das Organizações das Nações Unidas - ONU⁷², em 2015 a organização adotou a *Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável* adotada por 90 países, entre eles o Brasil. Essa Agenda estabeleceu 17 objetivos globais e 169 estratégias para alcançar esses objetivos. Dos objetivos estabelecidos chama a atenção o de nº 5. Ele tem como meta até 2030 *alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*. Para isso foram traçadas cinco estratégias. Dessas a 5.5 trata da paridade de gênero.

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- 5.5 *Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;*
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão
- 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
- 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (*Site ONU Mulheres Brasil, 2023, p. 1*).

A CNTE aprovou a paridade de gênero no Congresso que realizou em janeiro de 2014, fruto do debate e da luta das mulheres. De acordo com a ex-dirigente e presidenta da CNTE (72 anos, divorciada), isso não se deu de forma tranquila. “Essa ideia de empoderar, de tornar também uma responsabilidade foi muito difícil na CNTE. Nós decidimos sobre a paridade de cargos na direção. Foram vários congressos, não saberia dizer de cor agora, mas, assim, foram

⁷² <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>.

vários congressos”. Fato também citado pela dirigente da CNTE (50 anos), ela acrescenta que o determinante para CNTE foi a CUT ter a provado a paridade de gênero, mas esse debate já acontecia na CNTE há muito tempo. Na eleição de 2017, a chapa que ganhou a eleição havia sido composta com a ideia da paridade de gênero na ocupação dos cargos como já analisado na seção 6. Segundo a ex-dirigente da CNTE e ex-presidenta (72 anos), a Internacional da Educação, Confederação Internacional, a qual a CNTE é filiada, também vem fazendo o debate e recomendando as suas entidades filiadas para promoverem o debate sobre a paridade de gênero e a ocupação de cargos de maior poder e visibilidade pelas mulheres nos sindicatos.

A análise dos estatutos sociais e regimentos dos cinco sindicatos analisados apontou que nenhuma das cinco entidades aprovou a paridade de gênero oficialmente. A questão da paridade de gênero na ocupação dos cargos nos sindicatos é muito importante porque democratiza o acesso em espaços em que as mulheres têm dificuldades de ser inseridas. Na fala das presidentas dos sindicatos a paridade não está no estatuto, mas já acontece de fato.

Não, lá tem paridade. Na realidade no estatuto ainda não está a paridade. A gente vai mexer agora no estatuto. Mas assim mesmo nós não somos a maioria, mas também a gente não somos tão poucas dentro do sindicato não dá ainda a paridade um para um, mas dá quase (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

Ainda não atuamos nesta questão da paridade dentro do sindicato (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada”).

Adenilde, mais ou menos assim, nós hoje somos paritários, então dentro do nosso sindicato acontecem algumas coisas e a gente toma providências imediatas (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”).

Não, no estatuto não, mas já existe na prática. [...] Eu quero aqui destacar a participação da professora Raimunda Gomes e da professora Isis Tavares que desbravaram, houve outras mulheres antes, mas durante essas duas gestões é onde foi construído de fato a maior paridade em relação à divisão de cargos dentro da diretoria (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada)

Olha só, enquanto eu estava na CUT, nós sempre estávamos focando nessa questão de meio a meio é e nessa agora, mas só que no sindicato sempre a maioria são as mulheres. E nessa gestão também as mulheres são maioria. Mas eu não fico vigiando a cota de gênero. (gargalhadas). O nosso estatuto não tem porque a última reformulação do estatuto ainda não tinha sido definido pela central. E aí foi 2014 que nós fizemos o último Congresso, e daí para cá a gente ia fazer agora, mas a pandemia não permitiu. E no último que a gente fez, fizemos, sim, alterações estatutárias, mas não me recordo que tenha esse artigo no estatuto (PRESIDENTA DO “SINDICATO 5, 53 anos, divorciada)

Infelizmente passados nove anos os sindicatos ainda não concretizaram oficialmente a paridade de gênero em seus estatutos. Há risco que, em algum momento, um grupo que pense diferente componha uma chapa com a maioria de homens e ganhe as eleições, já que não há um dispositivo que oriente a composição das chapas antes das eleições. Os relatos parecem indicar um pensamento de que os grupos que dirigem os sindicatos se perpetuem eternamente no poder. Entretanto, o contexto político pode mudar a cada eleição. Garantir a paridade de gênero é garantir que a democracia na ocupação dos cargos nas diretorias dos sindicatos pelas mulheres aconteça desde o momento da formação das chapas. Esse dado demonstra também que apesar das mulheres terem chegado ao poder na região norte, parece que ainda não repercutiu na incorporação das pautas das mulheres pelos sindicatos. Isso implica em dizer que houve o empoderamento individual dessas mulheres, contudo isso ainda não repercutiu no empoderamento coletivo de outras mulheres como grupo social, pois ainda não há nos sindicatos políticas capazes de alterar a cultura sindical machista e superar as opressões vividas pelas mulheres e de transformar a realidade social.

Sobre isso a ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE (72 anos), afirma que

é ainda é um desafio para as mulheres. Mas acho que é esse fato de ir tentando dar essas condições é importante, mas dar suporte para que as suas mulheres possam exercer as suas atividades, o seu direito de se empoderar no sindicato. É, acho que também é sempre um desafio também cultural, não tentar conquistar o espaço para fazer a mesma coisa. Você tentar conquistar um espaço para ser personalista, para ser individualista, isso também não ajuda na luta, não ajuda, tá? Se você não está disposto a fortalecer os colegiados, se você não está disposto a investir em formação permanente, não, não muda, promove algumas mulheres porque são mais talentosas, porque fizeram um enfrentamento maior etc., mas não promovem o conjunto das mulheres. Eu percebo isso agora que a gente está num período eleitoral também (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

As atividades desenvolvidas pelos sindicatos da região norte com relação às pautas das mulheres são pontuais e paliativas, e em alguns casos parecem apenas atender a pressão dos debates da confederação e centrais. Nenhuma foi capaz ainda de alterar a estrutura sindical, pois para que isso acontecesse seria preciso alterar a cultura social inteira. Não se deve esquecer que há entidades na região que estão mais avançadas na tentativa de incorporar mais as pautas das mulheres. Um desses sindicatos é o “Sindicato 3”. Percebe-se nos relatos da presidenta, nas notícias do *site* oficial e das redes sociais e no regimento interno que há uma luta sendo travada internamente para aprovar a paridade de gênero. Além disso, os relatos demonstram um olhar para as questões estruturais do sindicato que impedem a mulher de atuar na entidade. Em

contrapartida, propostas e ações estão sendo executadas para possibilitar as mulheres a terem uma maior participação e que se mantenham dentro dos sindicatos.

7.2.5 O papel da CNTE no empoderamento das mulheres

A inserção da CNTE nos debates da Internacional da educação, da rede de mulheres latino-americanas e das mulheres nas centrais sindicais tem trazido para a confederação a experiência de um amplo debate sobre a questão das mulheres no movimento sindical. A ex-presidenta da CNTE, a ex-dirigente da secretaria de gênero da entidade e a atual dirigente apontam que essa experiência foi muito significativa para CNTE, que também começou a criar suas redes para ter um debate mais permanente, que não fosse apenas o episódio vinculado ao 8 mês de março, dia Internacional das mulheres. As mulheres que faziam e fazem parte da confederação expandiram seu capital cultural no contato com o compartilhamento de experiências de outras realidades nacional e internacionais, outros enfoques da questão da mulher diferente daquelas proporcionadas por experiências locais. O entendimento e o reconhecimento de que as mulheres sofrem de múltiplas explorações, e que é preciso um trabalho permanente no empoderamento das mulheres de forma individual e coletivamente nas entidades sindicais, é um dos objetivos da CNTE apontados pelas três dirigentes. Vejamos algumas ações desenvolvidas CNTE:

Criação de uma política permanente da entidade sobre a questão da mulher que ultrapassasse a celebração do dia 08 de março, Dia Internacional da Mulher. A criação da revista Retratos da Escola e a Revista Matria foi muito importante para entidade, pois é uma ação que promove a formação política e pedagógica das mulheres e de todos que têm acesso a essas publicações. As revistas são disponibilizadas no *site* da confederação, de forma gratuita, e é distribuída para os sindicatos filiados da educação e durante os eventos da confederação. Ademais, existe ainda a orientação para que suas entidades filiadas distribuam a revista para Universidades, escolas, conselhos, secretárias e até mesmo setores da justiça como é o caso do Ministério Público.

Então, como nós somos uma categoria predominantemente constituída por mulheres e como essa questão tem a ver obviamente com o empoderamento das mulheres, então, na verdade, a CNTE tem tido muito mais nesse foco de empoderar as mulheres. Quando eu ingressei na CNTE havia sempre uma produção de material vinculado ao 8 de março. Eu achei que a gente poderia ter uma política, não apenas não apenas para 8 de março, mas ter uma política mais permanente, então, eu propus a criação daquela revista Matria também

aborda outras questões de sugestões de atividades nas escolas, enfim, isso é só, digamos assim, uma parte vinculada, uma celebração, não uma política cotidiana (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

Conscientização de que o trabalho para o empoderamento das mulheres é um trabalho em rede, feito de forma permanente para mobilizar e motivar as mulheres.

Então eu acho que o trabalho da CNTE começou a ficar mais consistente na medida em que a gente se deu conta de que é *um trabalho em rede. Um trabalho permanente que tem que estar sempre motivado, tem que estar sempre debatendo a questão do empoderamento das mulheres, mas tem que tá debatendo a política, tem que tá debatendo a ciência, porque se não nós também corremos o risco de só está debatendo entre as mulheres os problemas que sofremos como mulheres.* [...] Mas, enfim, acho que é uma luta constante. Eu acho que pra gente poder avançar tem que ter essas duas premissas. *Primeiro um trabalho constante e segundo um trabalho coletivo.* Se não a gente não vai adiante, tá? A gente tem uma tendência a ser episódico nas coisas, não é? Isso, não é transformador, isso cria fatos, mas não muda a realidade (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

De acordo com as ex-dirigentes e a dirigente da CNTE, entre as ações efetivadas pela confederação o incentivo e a mobilização para que os sindicatos estruturem, de forma física e econômica (com um orçamento previsto para isso) e criem, onde não tem secretárias/diretoria/departamentos de gênero ou de mulheres, coletivos de gênero, verdadeiros espaços de discussão e formação. Ou seja, criem e estruturem espaços de discussões e ações sobre a pauta das mulheres e sua condição múltipla de explorações. Esses espaços são importantes porque, além de promover a reflexão-ação da inclusão das pautas das mulheres no mundo do trabalho e sindical, possibilitam a solidariedade e a construção de uma rede de mulheres que passam a ter acesso às especificidades locais, regionais e nacional dos problemas pelos quais passam as mulheres em seus sindicatos e as estratégias que cada uma utiliza para romper o machismo, a misoginia e outras barreiras provenientes da cultural patriarcalista.

Segundo a ex-dirigente da CNTE e ex-presidente do “Sindicato 4”, outra orientação discutida na CNTE com os sindicatos filiados foi a inserção e participação das mulheres em conselhos, principalmente nos conselhos de mulheres, porque havendo políticas para as mulheres fica muito mais fácil não só para elas, mas também para seus filhos terem acesso a essas políticas de educação e a outras coisas. Segundo ela, nesse período as mulheres ficaram mais em evidência, sobretudo a partir do segundo governo Lula e eleição da presidenta Dilma. Toda a discussão que teve em relação à participação das mulheres em cargos de poder, conferências de políticas para as mulheres, as conferências nacionais, as conferências estaduais,

municipais foi, de certa forma, fomentando para que as mulheres também começassem a debater, evidenciando o mercado de trabalho, como é a presença da mulher no mercado de trabalho, a presença da mulher na educação.

Outra proposta discutida na CNTE é a formação técnica para as mulheres com o intuito de promover o empoderamento delas e o compartilhamento de experiências.

Eu me lembro de a gente fazer oficinas pra ensinar as mulheres a ligar o computador, ligar. Tem uma sala, uma oficina. “Liga assim, aqui você vai poder mandar um e-mail”. Porque também tem essa questão da competência técnica, de poder acompanhar, de poder se colocar em rede, pra dividir isso e compartilhar experiências com outras mulheres (Ex-dirigente e ex-presidenta da CNTE, 72 anos, divorciada).

Essa questão do empoderamento das mulheres pela formação citada pela ex-presidenta também é um ponto de destaque no relato da dirigente da CNTE (50 anos). Segundo ela a formação das mulheres precisa se dar na teoria e na prática.

a gente precisa trabalhar cada vez mais com a formação das mulheres, o empoderamento a partir da formação dos saberes. A gente precisa fazer isso. Eu acho que é urgente. *É, nos partidos, nas centrais, na CNTE também fazer um processo de formação. As mulheres precisam ter formação de conteúdo. É, também da oratória. Eu acho que a gente precisa fazer sempre que as nossas mulheres percam o medo do microfone, sabe? Percam o medo de expor suas ideias. O microfone ainda é para algumas, um chicoteador.* E subir no carro de som e falar para a massa, ainda é difícil para as nossas mulheres, então a gente precisa romper com muitas coisas como essa, coisa do medo do falar da representação que eu te falei, para as mulheres têm muito a ver com o que ela fala, para quem ela fala e representando quem, elas não falam em nome de si mesmas. Então, isso também é bom. É uma qualidade muito boa que a gente tem que preservar, mas a gente precisa desinibir as mulheres para falarem e a gente precisa consolidar a *formação, uma formação que passa pelo aspecto, sim, dos conceitos políticos.* Né? Mas também dos conceitos nossos ideológicos, pedagógicos. Mas também ser um espaço natural para todas as mulheres não ser só forção de barra, mas também ser natural dentro do sindicato que seja espaço de formação que seja casada com a política de gênero, que seja casada com a política de mulheres. Se for mulher, não for gênero, mas se for de Secretaria de mulheres que seja casado com a Secretaria de mulheres. A gente precisa investir na formação das mulheres (Dirigente da CNTE, 50 anos, solteira).

Nos sindicatos alguns estatutos falam da formação que o sindicato promove a sua base de filados/as e aos/as dirigentes com o intuito de qualificar sua atuação. Contudo, como já mencionado na seção 6, os documentos não demonstram uma política de formação para as mulheres enquanto grupo social que possuem dificuldades individuais para acessar e ascender aos sindicatos, um espaço socialmente construído e pensado para os homens. Outra temática de

formação que não aparece nos documentos é sobre as temáticas de gênero. Sabe-se por meio das redes sociais e dos *sites* das entidades que alguns sindicatos promovem palestras, cursos, colóquios, sobretudo, nas comemorações referentes ao Dia Internacional das Mulheres, no mês do orgulho LGBTQIAPN+, no mês da consciência negra, sobre assédio moral, sexual, violência contra a mulheres etc.

Eu vi muitos depoimentos sobre isso dentro do sindicato e saem daí erradicada e a gente pensou que era para fazer esse ano esse curso. Então a gente ia fazer um curso, na verdade a gente ia fazer uma formação, era isso que tinha de fazer uma formação sobre esses assuntos, para que seja esclarecido esses pontos porque, às vezes, a pessoa diz: ah, eu não tenho preconceito, mas só em dizer que não tem já tem. Entendeu? Só que aí é assim é são dentro da nossa proposta de trabalho já para eleição a gente já colocou algumas coisas em relação a isso (Diretora geral do “Sindicato 1”, 62 anos, casada).

De acordo com Ferreira (2021), “é perceptível uma ampliação do enfoque de gênero dentro dos sindicatos e da presença feminina nas coordenações das entidades ligadas à CNTE”. Segundo ela, isso é percebido a partir do aumento no número de mulheres participando das 25 entidades sindicais filiadas a CNTE. Ela entende que um maior enfoque na temática de gênero culminou na aprovação da paridade de gênero pela CNTE e conseqüentemente um aumento no número de mulheres ocupando cargos na entidade.

A presidenta do “Sindicato 2” demonstra em seu relato a necessidade de fazer a formação das mulheres que entram na luta. Os temas das formações mencionadas são referentes à política educacional, sobre o combate à violência, formação de dirigentes, e questões étnico-raciais. Essas temáticas demonstram identidade com as temáticas desenvolvidas pela CNTE pela Secretaria de Gênero da CNTE.

Eu tenho vários colegas que foram eleitas nos municípios em chapas diferentes que compõem o “Sindicato 2” e *que eu sinto a dificuldades delas*. Eu disse para elas: a sorte de vocês é que eu sou mulher feminista e vocês não são, mas se tornarão, tem que ter tempo, não é? Aí vem a formação Paulo Freiriana: tempo, ritmo e conhecimento para elas terem. Tem que ter um tempo, elas têm que criar um ritmo e aí junto com isso, vem o conhecimento que elas vão ter experiência. Tem que ter a paciência mesmo. [...] A formação da legislação: o que é LDB? O que é financiamento da educação, FUNDEB. Isso nós proporcionamos a formação dos servidores da educação que não são docentes, auxiliar de ensino. É formação de combate à violência também. Nós tivemos formação de dirigente, não é? Nós fizemos formação também Internacional fizemos um encontro internacional indígena na educação. Então fizemos um encontro da população negra (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, casada).

A presidenta em exercício do “Sindicato 3” relata temas de formações realizadas com a base, com os/as dirigentes e com os alunos/as também. Ela enfatiza que a luta é gigantesca e que é preciso fazer formação o tempo todo. De acordo com ela o sindicato realiza as formações em parceria com a CUT e a CNTE. Formações voltadas para qualificar as ações dos dirigentes sindicais concernentes à luta. Em seu relato observa-se que o sindicato possui vários coletivos e que há muita formação neste sentido. Ela relata a priorização quanto à pauta das mulheres por causa dos altos índices de violência que resultam em feminicídios. Outra questão levantada por ela é o alto índice de violência religiosa e, nesse ponto, ela faz relação com o alto índice de evangélicos em seu Estado, o maior do país. Ela deixa claro que o sindicato tem avanços sobre a pauta de gênero, contudo tem tema que ainda não conseguiu avançar, pois não atuou como sindicato na questão da violência contra a mulher, mas como parceria de outros órgãos e movimentos. Além disso, não avançou ainda sobre a criação do coletivo LGBTQIAPN+ e suas pautas. Como no caso das mulheres, o sindicato só atua como parceiro do movimento e não de forma institucional.

Nós somos base cutistas, né? Nós somos base, cutista. Então a CUT tem todo um projeto nesse sentido, né? Oferece “N” situações, nós temos formação. Primeiro para os dirigentes que têm essa habilidade a gente dá a formação de formadores e aí depois eles fazem ou de base que nós chamamos na CUT de USB e aí nós temos também o trabalho na escola, que é sentar lá com o *trabalhador, no chão de escola mesmo quer sentar com o trabalhador, estudar leis, interpretar o contracheque, ver os direitos, isso é muito, muito tranquilo. As formas que nós trabalhamos, forma dirigentes e os diretores dirigentes formam, o que nós chamamos de delegado de base, delegado de base é um representante do sindicato lá no local de trabalho.* Ele é a nossa ponte para algumas coisas. Já estamos retomando o trabalho direto com o aluno na formação política do aluno na formação sindical, com o educando que é o instrumento de trabalho dos nossos profissionais.

[...] atuamos juntamente com a CUT e com a CNTE. A CNTE tem toda uma formação gigante. *Ela propõe espaços de debate muito intenso sobre as leis, as políticas da educação. Então a gente oferece isso. Oferecemos formação no sentido regionalizado e também no estadual, através de congressos, plenárias, debates, com essa pandemia, a gente conseguiu abrir muitas salas de debates sobre a reforma da previdência.* Ao chegar no filiado.

[...]

Então todo momento é momento de formação. A gente se reúne para debater porque a luta é gigante e o conhecimento é que faz a diferença.

[...]

E aí, o legal é que a discussão de gênero vem junto com a etnia sempre. Quando ela vem, ela vem acompanhado com etnia. E isso ajudou muito a gente. [...] A discussão, mulher é mais forte nesse momento para nós, devido o índice violência que nós temos.

[...]

O maior, a maior percentual de evangélicos do Brasil é o nosso estado. Então por aí você vê as dificuldades que a gente tem para tratar de alguns temas ainda, por isso que a gente está tentando qual é a nossa, o nosso entendimento aqui [...] nós também temos aqui a violência religiosa, a perseguição da violência religiosa e nós atuamos.

[...]

Mas assim, nós temos muito forte, muito forte aqui dentro do nosso espaço o coletivo de mulheres. Coletivo de mulheres e coletivo de raça, gênero e etnia os demais ainda estão... Nós temos outros coletivos: formação, de imprensa, de um monte de coisa, mas de um monte de coisa, não, de várias situações, mas essa situação do coletivo LGBT, a situação do coletivo de religiosidades, que a gente também é um tema muito forte aqui.

[...]

Atuamos dentro do conselho estadual, a gente atuou, nós não tínhamos delegacia de mulheres. mas ainda não atuamos verdadeiramente como sindicato, atuamos como parceria, somos parceiros no movimento LGBT, no movimento religioso e o outro que eu não me lembro que eu acertei, mas o nosso carro chefe grande aqui dentro é a pauta das mulheres, porque eu vou te contar um negócio, nós tivemos professoras assassinadas e nós tivemos que fazer movimento mesmo porque a não era só na sociedade era da nossa categoria. Nós tivemos uma que foi assassinada há pouco, tem o quê? Uns 90 dias. Só porque não queria mais um relacionamento. Então, aí a gente teve que atuar mais nesse campo mesmo. Tivemos que priorizar (Presidenta em exercício do “Sindicato 3”, 58 anos, viúva).

A presidenta do “Sindicato 4” relata que há uma política de formação na entidade com planejamento anual e que por causa da covid foi interrompida.

Nós temos um planejamento anual que infelizmente, por causa da pandemia, o nosso aqui ficou ainda. Nós fizemos formação, a primeira até a terceira fase. São seis fases de formação, mas ainda não atingimos toda em função da pandemia, o estado do “X” ficou isolado e a nossa geografia é muito complicada. Nós temos uma política de formação. Sabemos a importância dela. E já fizemos inclusive aqui, os dois módulos de formação da CNTE e esse nós terminamos e agora nós estamos com a CES, com a formação da CES e nós estamos já no terceiro módulo e vamos ter que dar continuidade muito em breve. (Presidenta do “Sindicato 4”, 56 anos, casada).

O “Sindicato 5” parece não priorizar um calendário de formação dentre as atividades. É importante dizer que o sindicato tem uma diretoria específica para Formação e outra para a Mulher Trabalhadora, cujas atribuições da primeira são direcionadas para a formação de novas lideranças e instrumentalização dos líderes sindicais e a segunda incentivar, entre outras coisas já citadas na seção 6, e promover a participação das mulheres no sindicato. Pela experiência de quem convive no mundo sindical, geralmente uma vez ao ano ou no semestre os departamentos/secretárias/diretorias dos sindicatos se reúnem para apresentar seu plano de

ações para serem apreciados por todos/as da diretoria. Chama a atenção o sindicato passar tanto tempo sem realizar formações mesmo no tempo da pandemia.

Olha, nós sempre fazemos as formações que estão no calendário da CNTE e da central, só que com o processo de pandemia nós não conseguimos fazer estas formações e assim já tinha alguns anos também que a nossas formações elas tinham pouca participação, porque a pressão da escola, né, de estar na sala de aula, é muito grande. As pessoas não saem. A questão da terceirização, que reduziu o quadro de funcionários de apoio, também perde porque uma escola tem dois funcionários efetivos. A escola não tem como tirar esse funcionário, então as formações elas não foram acontecendo. Também trabalhando isto, fazemos a formação de várias temáticas, mas a categoria tem sido difícil, tanto os online também não deu certo e a própria política dos governos principalmente desde o Michel Temer com a pressão de destruir os sindicatos isso também deu um resultado muito grande e piorou mais ainda com o governo Bolsonaro.

Quando assumimos a presidência do sindicato, é nunca ter tempo de estar nas formações é porque o ativismo, a defesa do trabalhador, ela fica muito tempo, cotidiano é muito intensa. Então, finda que eu priorizo sempre resolver os problemas dos direitos dos trabalhadores (Presidenta do “Sindicato 2”, 53 anos, divorciada).

Outro fato que chama a atenção no relato é a não priorização de um tempo específico para a formação. Deixar que as ações de luta tomem todo o tempo de modo que não sobre tempo para refletir sobre a ação, para se empoderar e empoderar a base de conhecimentos ajudando a promover a emancipação. A ação sindical precisa ser pensada a partir da *práxis*, uma categoria pensada por Marx que significa “ação e reflexão do mundo para transformá-lo” (Freire, 2019), estas precisam andar juntas em um movimento dialético. A reflexão vem a partir do conhecimento do mundo. A formação é um dos elementos para desenvolver a *práxis* e promover a libertação dos/as explorados/as e oprimidos/as.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente texto foi ancorado nas teorias feministas relativas ao gênero interseccionadas com as teorias relativas à classe. Ele foi fruto das leituras sobre gênero, trabalho e educação, sobretudo nos sindicatos; das observações indiretas do cotidiano de cinco sindicatos da educação na região norte por meio de suas redes sociais e *sites* oficiais; da análise de documentos como estatutos sociais, regimentos, teses e cadernos de lutas dos sindicatos; e de oito entrevistas semiestruturadas, realizadas com cinco mulheres que estavam presidentas de sindicatos da educação, filiadas à CNTE na região norte do Brasil e três dirigentes/ex-dirigentes da CNTE.

A pesquisa teve como objetivo geral analisar as trajetórias de mulheres líderes sindicais da educação que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas instituições, destacando as relações de gênero e a construção de identidades. Neste sentido, a concepção deste trabalho leva em conta que as relações de gênero são o resultado das interações sociais, dos sujeitos na sociedade entrelaçadas com a cultura. As relações de gênero são constituídas e reproduzidas a partir das relações de poder. Como o poder é produtivo ele constrói também identidades.

Os resultados da pesquisa informaram que, assim como na pesquisa publicada por Dantas em 2017, ainda não há no Brasil, até o momento, um estudo contínuo que tenha se proposto a mapear o número de sindicatos docentes, o número de filiados/as e de dirigentes por sexo. Esse fato dificulta o trabalho dos/as pesquisadores/as, além de contribuir para que os percentuais da predominância do poder masculino nas diretorias e presidências de sindicatos da educação permaneçam inalteráveis. Sem divulgação dos percentuais, não há como refletir sobre isso e lutar para que os números e a participação em postos de poder nas entidades sindicais da educação sejam mais equânimes, e que políticas sejam pensadas para isso nos sindicatos. Portanto, faz-se necessário que as confederações e/ou as centrais sindicais promovam pesquisas, criem um banco de dados e um observatório para acompanhar os índices de participação das mulheres nos sindicatos, os números da violência contra a mulher nas entidades, os índices da paridade de gênero, dados imprescindíveis para que seja realizada uma análise completa de gênero sobre o sindicalismo docente no Brasil.

Os resultados quantitativos da pesquisa confirmaram que houve um crescimento do número de mulheres no topo do poder nos sindicatos. Conforme pesquisa realizada por Dantas (2017), as mulheres que estavam no topo do poder sindical representavam apenas 12,5%. Entretanto, um novo mapeamento realizado para esta pesquisa em 2020/2021, apontou que as mulheres passaram a representar 39,8% nos cargos de presidentas/coordenadora geral/diretora

geral, um aumento de 27,3%. O número de mulheres cresceu, sobretudo, na região norte, a única região no Brasil que apresentou a maioria de mulheres nas presidências. Contudo, se observados os índices publicados pelo INEP, em que as mulheres são maioria na educação, elas continuam sub-representadas nos sindicatos. Mesmo com esse crescimento do número de mulheres em cargos de presidentas, os homens ainda são maioria. Eles representam, hoje, no Brasil, 60,2% dos presidentes de sindicatos da educação. A CEPAL (2013, p. 179) apontou que no mundo o percentual de mulheres que participam dos sindicatos é de apenas 15% e na América Latina é 14%. Já em relação ao cargo de presidente, a OIT (2019) e CEPAL (2013) apontam que em nível mundial as mulheres representam 28% e na América Latina 30%.

Os dados qualitativos provenientes das entrevistas apontaram que vários fatores dificultam a participação das mulheres nos sindicatos, sobretudo os da educação: O machismo dos homens dentro e fora dos sindicatos que se apresenta de várias formas e a reprodução do machismo pelas companheiras de sindicato; o preconceito contra as mulheres; a misoginia de alguns homens em relação às mulheres; a violência doméstica contra as mulheres, que as impede de militar e atuar nos sindicatos; e violência institucional promovida contra as mulheres, o assédio moral e sexual; a dupla ou tripla jornada de trabalho, a divisão sexual do trabalho a dificuldade de conciliação do trabalho produtivo/reprodutivo, principalmente, nos cuidados com filhos pequenos; a estrutura sindical que não foi originalmente pensada para as mulheres; a falta de investimento na formação e conscientização das mulheres sobre suas múltiplas explorações; a falta de cessão/liberação para o sindicato é um problema para as mulheres que precisam conciliar as atividades sindicais com a dupla jornada de trabalho; a falta de estrutura financeira e de interesse dos sindicatos para apoiar e dar sustentação às mulheres que têm filhos para continuar na luta; a falta de políticas públicas para as mulheres como creches suficientes, escolas em tempo integral; e as condições materiais da vida que impedem as mulheres de participarem por terem que trabalhar em muitos empregos e ainda dar conta dos trabalhos reprodutivos.

Nas pesquisas realizadas para elaboração deste trabalho não foram encontradas nos repositórios de pesquisa nenhuma investigação que tenha se proposto a investigar, especificamente o assédio moral e assédio sexual dentro dos sindicatos da educação com as dirigentes sindicais. Contudo, dados das entrevistas apontaram que o assédio moral é corriqueiro nos espaços sindicais e que o assédio sexual também existe - nas falas das participantes da pesquisa percebeu-se uma certa dificuldade para tratar deste último. Todavia, ele precisa ser discutido e combatido nos sindicatos, porque é um tipo de violência que não pode ser naturalizada, pois ela causa danos psíquicos e físicos e isso provoca o afastamento das

atividades sindicais e o abandono definitivo, principalmente pelas mulheres.

Apesar das diversas dificuldades que enfrentam as mulheres para atuar nos sindicatos e para chegar aos cargos de maior poder e visibilidade, a presente pesquisa apontou que vários fatores interferiram para o aumento da participação das mulheres nas presidências de sindicatos da educação na região Norte do Brasil de 2017 a 2021. Entre esses fatores podemos citar a intensificação das discussões promovidas pelos movimentos feministas, pelas secretarias de mulheres das centrais sindicais, das confederações e sindicatos em torno da maior participação das mulheres na vida social e em espaços de tomadas de decisão. As entrevistas das ex-dirigentes e dirigentes da CNTE apontaram o papel político da entidade, ao instituir uma política de gênero que visa empoderar as mulheres por meio da formação e da criação de espaços de discussão sobre questões relativas à pauta das mulheres como cursos, oficinas, encontros, conferências, congressos; à recomendação que seus sindicatos filiados criem secretarias/departamentos/diretorias de gênero ou da mulher; incentivo à criação de coletivos de mulheres, de políticas raciais, LGBTQIAPN+, etc.. Todas essas ações vêm impactando de forma positiva na participação das mulheres nos sindicatos da educação.

Essa conclusão também é corroborada por Kirton (2014; 2017) em sua pesquisa com sindicatos no Reino Unido. Conforme ela, os grupos de mulheres criados dentro dos sindicatos são muito importantes porque servem para discutir, apoiar e inserir pautas de interesses das mulheres nos sindicatos. Ademais, esses grupos são úteis para neutralizar a cultura masculina nos sindicatos. A autora e outras pesquisadoras reconhecem que os homens têm sido importantes aliados das mulheres nos sindicatos, mas o impulso da democracia de gênero nos sindicatos foi dado pelas mulheres. Os grupos de mulheres têm um impacto positivo para que elas possam acessar estruturas de poder dentro dos sindicatos; o aumento do número de secretárias gerais voltadas para o sexo feminino; a criação de comitês nacional de mulheres; promoção de eventos voltados para mulheres tais como conferências e cursos; consoante a autora, a oferta de cursos voltados para mulheres com o intuito de formar para posições de liderança e para refletir sobre sua condição; reserva de assentos para as mulheres nas estruturas dos sindicatos; mudanças no processo democrático criando espaços reservados para grupos minoritários.

Para mensurar melhor essas mudanças, concluiu-se que seria interessante uma grande pesquisa com financiamento da Capes em parceria com as entidades sindicais para acompanhar diretamente os cinco sindicatos na região norte por, no mínimo, doze anos, período de, no mínimo, três gestões sindicais nas entidades, a fim de observar cotidianamente todas as atividades sindicais, as discussões nos sindicatos sobre as temáticas relativas à mulher nas

centrais sindicais, nas federações e confederações. Ademais, a pesquisa também deveria acompanhar o processo político das indicações dos nomes que constituiriam os cargos na direção executiva, bem como na presidência desses sindicatos. Concluiu-se também que poderia ser feita uma outra pesquisa do tipo pesquisa-ação com os dirigentes e com a base de filiados dos cinco sindicatos, em que fosse promovida uma formação relativa às questões de gênero e políticas-sindicais, de forma contínua, de modo a analisar o impacto disso num período de quatro anos, observando até que ponto a formação contínua dessas temáticas promove a conscientização das mulheres e o aumento de sua participação nas entidades sindicais da educação.

Essa ideia também é apontada por pesquisadoras como Kirton (2014). Para ela, pesquisas futuras devem: explorar a composição dos membros das entidades; comparar sindicatos dominados por homens e mulheres; comparar o impacto das estratégias de igualdade integradas com as estratégias tradicionais de igualdade de gênero sobre a democracia de gênero (tanto em um sentido agregativo/representativo quanto em um deliberativo/participativo). Além de propor novas ideias e abordagens de pesquisa que possam monitorar as estratégias de igualdade, a fim de esclarecer melhor qual estratégia funciona e em que tipo de sindicato. Isso possibilitaria compreender melhor e como dar continuidade ao projeto de democracia sindical de gênero nas entidades sindicais.

Outro dado apontado na presente pesquisa é que nos cinco sindicatos da região norte, todas as mulheres que foram eleitas presidentas ou diretoras gerais dos sindicatos da educação, nenhuma tinha filhos/as pequenos para cuidar. Isso indica a dificuldade de as mulheres com filhos/as chegarem à presidência de um sindicato, quer seja por causa da dificuldade de conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo, ou porque haveria o receio ou preconceito de mulheres com filhos não dar conta da pesada agenda sindical ou não ter disponibilidade em tempo integral para a luta por entender que só cabe às mulheres os cuidados com os filhos/as.

Analisadas as questões referentes à indicação dos nomes para concorrer ao cargo de presidente e/ou ocupar cargos nos departamentos dos sindicatos, federações, partidos e das confederações, ficou evidenciado que essas escolhas dependem de vários fatores ligados ao protagonismo e liderança dos/as indicados/as com a base, mas acima de tudo depende das alianças políticas, bom relacionamento e a força política das correntes/tendências que comandam as entidades. Quem tem mais força política fica com os melhores cargos, ou seja, a conjuntura político sindical e as relações estabelecidas entre os sujeitos interferem diretamente na escolha dos nomes dos/as presidentes/as. Neste sentido, o apoio e a união das mulheres são fundamentais para o empoderamento de outras mulheres, fato mais presente nas relações

estabelecidas pelos homens, conforme as entrevistas realizadas.

A análise dos documentos sindicais e das entrevistas apontaram que em nenhum dos cinco sindicatos presididos por mulheres na região norte instituiu-se, oficialmente, a paridade de gênero nos estatutos. Apesar das mulheres terem chegado ao cargo de maior poder na região norte, isso parece ainda não ter repercutido na incorporação das pautas das mulheres pelos sindicatos. Isso implica em dizer que houve o empoderamento individual de algumas mulheres, no entanto isso ainda não repercutiu no empoderamento coletivo de outras mulheres como grupo social, pois ainda não há na maioria dos sindicatos políticas capazes de alterar a cultura sindical machista e sexista e superar as opressões vividas pelas mulheres e de transformar a realidade social. As atividades desenvolvidas pelos sindicatos da região norte com relação às pautas das mulheres são pontuais e paliativas e, em alguns casos, parece apenas atender à pressão dos debates da confederação e das centrais. Nenhuma foi capaz, ainda, de alterar a estrutura sindical, porque para que isso aconteça é preciso alterar a cultura social inteira. Consoante as participantes da pesquisa, a pandemia também contribuiu para isso, atrasando planejamentos de formação e debates. De acordo com o *site* da Universidade Federal de Goiás - UFG⁷³, uma pesquisa internacional denominada *Global Gender Gap Report 2021* do Fórum Econômico Mundial (FEM) apontou que devido à pandemia de *covid 19* a igualdade de gênero está ainda mais distante das mulheres e levará 135,6 anos para ser conquistada. Antes a expectativa era de 99,5 anos. Em resumo, já que vai demorar todo esse tempo é preciso começar o quanto antes e intensificar as ações que já estavam acontecendo para que esse processo possa ser concluído o mais breve possível, já que as desigualdades entre os gêneros não afetam somente as mulheres e sim o conjunto da sociedade.

Diante disso, é preciso ter em mente que a igualdade de gênero só ocorrerá nos sindicatos quando estes compreenderem que não há como superar as desigualdades causadas pelo sistema patriarcal e capitalista sem que ações distributivas e de reconhecimento sejam aplicadas, conforme entende Fraser (2001). De acordo com a teoria de Fraser, as mulheres e outras minorias sofrem ao mesmo tempo injustiças de classe, raça e gênero e que não há um só remédio para combater isso. Segundo ela, para reparar essas injustiças é preciso pensar ações ao mesmo tempo de reconhecimento e redistribuição, uma vez que “reparar injustiças de gênero requer mudanças na economia política e na cultura” (Fraser, 2001, p. 261). Não basta apenas que haja uma redistribuição material como, por exemplo, implantando cotas ou paridade de gênero na distribuição dos cargos nos sindicatos. É preciso também executar ações de

⁷³ <https://ufg.br/n/143187-brasil-e-o-93-em-indice-internacional-de-paridade-de-genero>.

reconhecimento promovendo transformações na forma que as mulheres são representadas de forma a desarticular, desestabilizar e erradicar o androcentrismo e o sexismo nas entidades sindicais. Isso pode ser alcançado com a elaboração e execução de uma agenda permanente de formação contínua para homens e mulheres, bem como a criação e manutenção de espaços de debates sobre as questões relativas às mulheres como a criação de coletivos de mulheres, fóruns, seminários, encontros e entre outros. Além disso, é preciso criar nas entidades sindicais (centrais, confederações, federações e sindicatos) dispositivos de avaliação e monitoramento das ações distributivas e de reconhecimento que visem promover a igualdade de gênero nessas entidades.

Partindo disso, a tese que norteou essa pesquisa foi que a classe une a todos/as nos sindicatos da educação e nos demais sindicatos de trabalhadores/as, por entenderem que a união da classe trabalhadora é imprescindível para enfrentar o modo de produção capitalista e a classe social que o representa. Contudo os papéis sociais de gênero, a divisão sexual do trabalho no que se refere ao trabalho produtivo e reprodutivo e a ideia de que as mulheres são inferiores aos homens em postos de liderança, poder e visibilidade separa os dirigentes das dirigidas. Nesta linha de reflexão, a *hipótese geral/preliminar* que orientou esta pesquisa foi confirmada, pois somente a alteração nas relações sociais e culturais historicamente construídas são capazes de alterar a cultura androcêntrica, generificada, estereotipada, e sexista presente nos sindicatos da educação. Todavia, esta pesquisa não constatou alteração significativa na cultura sindical e nas relações sociais dentro dos cinco sindicatos da região norte, capazes de extirpar a cultura patriarcal dentro dos sindicatos e alterar a cultura sindical.

A partir dos dados subjetivos provenientes das entrevistas, observou-se que as mulheres que atuam nos sindicatos como presidentas constroem e reconstróem suas identidades constantemente, a partir das experiências vividas dentro e fora das entidades sindicais. Suas identidades são múltiplas e em processo de construção. Elas são mulheres negras, indígenas e brancas, são mulheres solteiras, casadas ou em união estável, divorciadas, viúvas, mães, esposas, avós, filhas, trabalhadoras, sindicalistas, militantes de partidos e de outros movimentos sociais. São guerreiras que procuram dar o melhor de si onde atuam. São mulheres militantes, em muitos casos desde os tempos de estudantes, corajosas, conscientes da situação de opressão em que vivem em uma sociedade patriarcal, racista e capitalista que vive da exploração da mão de obra da classe trabalhadora. São mulheres empoderadas, decididas, responsáveis, forjadas na luta, palavra constantemente citada por elas nas entrevistas, que viram na luta sindical uma forma de existir, (re) existir e resistir. “Existir” no sentido Paulo Freiriano, existir humanamente pronunciando o mundo e modificando-o (Freire, 2019).

Essas mulheres não se sentem vítimas apesar das dificuldades e desigualdades vividas em termos de gênero, classe e raça. São sujeitos históricos e seus relatos de vida deixam claro que o verbo esperar está inscrito em suas almas. Conforme Freire (1992):

É preciso ter esperança, mas esperança do verbo esperar; porque tem gente que tem esperança do verbo esperar. E esperança do verbo esperar não é esperança, é espera. Esperança é se levantar, esperança é ir atrás, esperança é construir, esperança é não desistir! Esperança é levar adiante, esperança é juntar-se com outros para fazer de outro modo. (Freire, 1992, p. 110-111):

Suas esperanças não são equivalentes à espera, mas uma esperança relacionada à práxis, com ações pensadas que têm como objetivo a construção de uma sociedade sem desigualdades sociais livre do patriarcado, do machismo, do racismo e do capitalismo.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo da história única**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

ALVES, Vânia Maria; ESPINDOLA, Isabel Cristina Pitz; BIANCHETTI, Lucídio. A relação orientador orientando na Pós-graduação stricto sensu no Brasil: a autonomia dos discentes em discussão. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 43, n. 29, p. 135-156, maio/ago. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/4071>. Acesso em: 10 Jan. 2023.

ARENDT, Hannah. **Sobre a violência**. Tradução André Duarte. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

AVDELIDOU-FISCHER, N. The Making of Women Trade Unionists, **Equal Opportunities International**, v.26, n. 8, p. 879-882, 2007. DOI: <https://doi-org.ez20.periodicos.capes.gov.br/10.1108/02610150710836190>. Acesso em: 20 maio 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70. Lisboa, 1977.

BATISTA, Junéia. **30 anos de Política de Gênero**: a história de luta das mulheres no movimento sindical. CUT – Central Única dos Trabalhadores, 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>.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do livro, 1967. p. 500. 2v.

BIAVATTI, Vania Tanira. **Sindicalismo docente e modos de subjetivação na Contemporaneidade**. 2006. Tese (Doutorado em Ciências Sociais – Política) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/3748/1/Vania%20Tanira%20Biavatti.pdf> Acesso em: 20 jun. 2020.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 59, no 3, 2016, p. 719 a 681.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, p. 11.937, 09 agos. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 1 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº Federal 14.133, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). **Diário Oficial da União**. Seção 1 - Edição Extra - C - 25/12/2020, p. 1, 25 dez. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114113.htm. Acesso em: 18 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº Federal nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021. Altera a Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). **Diário Oficial da União**. Seção 1, Brasília, DF, ano 133, p. 1, 25 mar. 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2021/lei-14276-27-dezembro-2021-792163-publicacaooriginal-164225-pl.html>. Acesso em: 18 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº Federal nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**. Seção 1, Brasília, DF, ano 108, p. 1, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm#:~:text=L9394&text=Estabelece%20as%20diretrizes%20e%20bases%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20nacional.&text=Art.%201%C2%BA%20A%20educa%C3%A7%C3%A3o%20abrange,civil%20e%20nas%20manifesta%C3%A7%C3%B5es%20culturais. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Portaria da CAPES nº 36, de 19 de março de 2020. Dispõe sobre a suspensão excepcional dos prazos para defesa de dissertação ou tese no âmbito dos programas de concessão de bolsas da Capes. **Diário Oficial Da União**. Seção 1, Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: https://uploads.capes.gov.br/files/Portaria_37_de_19_03_2020.pdf. Acesso em: 6 out. 2022.

BRASIL. Portaria CAPES nº 55 de 29 de abril de 2020. Dispõe sobre a prorrogação excepcional dos prazos de vigência de bolsas de mestrado e doutorado no país da CAPES, no âmbito dos programas e acordos de competência da Diretoria de Programas e Bolsas no País, e exclusão da variável tempo de titulação em indicadores relativos à avaliação dos programas no quadriênio 2017-2020. **Diário Oficial Da União**. Seção 1, p. 67, Brasília, DF, 30 abr. 2020. Disponível em: <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=3762>. Acesso em: 6 out. 2022.

BRASIL. Portaria CAPES Nº 1221 de 19 de agosto de 2020. Altera a Portaria nº 55, de 29 de abril de 2020, para dispor sobre a prorrogação excepcional dos prazos de vigência de bolsas de mestrado e doutorado no país da CAPES, no âmbito dos programas e acordos de competência da Diretoria de Programas e Bolsas no País. **Diário Oficial Da União**. Seção 1, nº 160, p. 59, Brasília, DF, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/08/2020&jornal=515&pagina=59>. Acesso em: 6 out. 2022.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução Renato Aguiar. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. Rio de Janeiro: **Revista Estudos Feministas**. número especial, p. 271-290, 1994.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e poder no espaço sindical. **Revista Estudos Feministas**. v. 3, n. 1, p. 29-51, 1995.

CISNE, Mirla. **Feminismo e marxismo**: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 132, p. 211-230, maio/ago. 2018.

CNTE. **Regimento da CNTE**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/menu/documentos/estatuto>. Acesso em: 29 abr. 2023.

COLGAN, F; LEDWITH, S. Gênero e diversidade: Reformando a democracia sindical", **Employee Relations**, v. 24 n. 2, p. 167-189, 2002.
<https://doi.org.ez20.periodicos.capes.gov.br/10.1108/01425450210420901>
Acesso em: 12 maio 2021.

CONDORCET. **Cinco memórias sobre a instrução pública**. Tradução Maria das Graças de Souza. São Paulo: Editora UNESP, 2008.

CONNELL, Raewyn. PEARSE, Rebeca. **Gênero**: uma perspectiva global. Tradução Marília Moschkovich. 3. ed. São Paulo: Versos, 2015.

CONTI, N. M. **O lugar da mulher no sindicato**: embates e reflexões sobre a conquista de um espaço. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2016.

COSTA, Ana Alice Alcântara. As mulheres no sindicato. **Revista Feminismos**. v. 2, n. 2, p. 40-52. maio/ago. 2014. Disponível em: <https://www.Feminismos.neim.ufba.br>. Acesso em: maio 2021.

CORONEL, Márcia Cristiane Völz Klumb. **Gênero e sindicalismo docente**: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2014.
Disponível em:
<http://repositorio.ufpel.edu.br:8080/bitstream/prefix/3231/1/CORONEL%2c%20M%2c%20a%20Cristiane%20V%2c%20V%2c%20b%2c%20Klumb.pdf>. Acesso em: 2 out. 2020

CEPAL. **Panorama Social da América Latina**. Nações Unidas, 2013. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1252/1/S2013870_pt.pdf. Acesso em: 1 maio 2023.

CRUZ, Maria Helena Santana. **Trabalho gênero e cidadania**: tradição e modernidade. Aracaju: Editora da UFS, 2005.

CRUZ, Maria Helena Santana. A crítica feminista à ciência e contribuição à pesquisa nas Ciências Humanas. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 07, n.12, p. 15-27, Jan./abr. 2014.

CUT. **Caderno de Resoluções 13º CONCURTO**. São Paulo, 2019, p. 24. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/materiais-do-13-concut-902c>. Acesso em: 20 fev. 2023.

DAL ROSSO, Sadi; FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. **Sindicalismo em educação e relações de trabalho**: Uma visão internacional. Brasília: Paralelo 15, 2015.

DANTAS, Adenilde de Souza. **Lentes de gênero sobre o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial do Estado de Sergipe (Síntese)**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2017. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7213/2/ADENILDE_SOUZA_DANTAS.pdf. Acesso em: 13 set. 2021.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. *In*: BORBA, Ângela. FARIA, Nalu. GODINHO, Tatau. **Mulher e política**: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1998.

DENZIN, Norman K. *et al.* Paradigmas e perspectivas em transição. *In*: **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Tradução Sandra Regina Netz. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FEDERICI, Sílvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Positivo, 2010.

FERREIRA, Márcia O. V. Mulheres e homens em sindicato docente: um estudo de caso. **Cadernos de pesquisa**. São Paulo, v. 34, n. 112, p. 391-410, maio/ago. 2004.

FERREIRA, Márcia O. V. Desconforto e Invisibilidade: representações sobre as relações de gênero entre os sindicalistas docentes. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, n. 47, p. 15 - 40, jun. 2008. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-46982008000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 2 maio 2021.

FERREIRA, Márcia Vieira. *et al.* A abordagem das desigualdades de gênero e diversidade sexual em sindicatos de trabalhadoras/es em educação: o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). **Revista brasileira de estudos pedagógicos**. Brasília, v. 99, n. 252, p. 404-428, maio/ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i252.3398>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/kFSYXt8ZMD9bFbK3j9ZXNDS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2021.

FERREIRA, Márcia Vieira. *et al.* Gênero e representação política: um estudo sobre a representação sindical de trabalhadoras/es em educação. **INTER-AÇÃO**. Revista da Faculdade de Educação, UFG, Goiânia: v. 43, n. 3, set./dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.5216/ia.v43i3.46058>.

Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/interacao/issue/view/2078>.
Acesso em: 10 maio 20121.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. Tradução Laura Fraga de Almeida Sampaio. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. Trad. Luiz Felipe Baeta Neves. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

FRASER, Nancy. Redistribuição, Reconhecimento e Participação: por uma concepção integrada de justiça. In: SARMENTO, D.; IKAWA D.; PIOVESAN, F. (Org.). **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.
Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3840103&forceview=1>.
Acesso em 27 dez. 2021.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUZA, Jessé (Org). **Democracia hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea**. Brasília (DF): Editora Universidade de Brasília, 2001. p. 245-282. Acesso em 27 dez. 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 70. ed. São Paulo: Guerra e paz, 2019.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DATAFOLHA. **Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. Ed. 2023, p. 37-40.
Disponível em: https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-4a-edicao/. Acesso em: 2 abr. 2023.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Mulheres do PT**. Disponível em:
<https://fpabramo.org.br/csbn/wp-content/uploads/sites/3/2017/04/09-5.perseu7.documentos.pdf>. Acesso em 31 out. 2022.

GARDIKIOTIS, Antonis. Minority Influence. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 5, n. 9, p. 679 – 693, 2011. Disponível em: Disponível em:
<https://gredos.usal.es/handle/10366/126824>. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00377.x>. Acesso em: 4 nov. 2022.

GAVIN, Mihajla *et al.* Women’s participation in teacher unions: Implications of a “triple burden” for union gender equality strategies. **Economic and Industrial Democracy**, p. 1-23, 2020. DOI: [doi/abs/10.1177/0143831X20958481](https://doi.org/10.1177/0143831X20958481). Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0143831X20958481>. Acesso em: 12 jul. 2021.

GRAMISCI, Antônio. **Os Intelectuais e a organização da cultura**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

GONZÁLES, Ana Isabel Álvares. **As origens e a comemoração do dia internacional das mulheres**. São Paulo: Editora Expressão Popular: SOF - Sempreviva Organização Feminista, 2010. p. 121-131.

GORZIZA, Amanda; PILTCHER, Antonio S.; BUONO, Renata. **Elas na sala de aula**. 12 mar. 2021.

HALL, Stuart. Quem precisa de identidade? *In: Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. SILVA Tomáz Tadeu da. (org.). 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p.103-133.

HARAWAY, D. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 5, p. 7-41, 1995. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>. Acesso em: 30 set. 2018.

HARDING, Sandra. **The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies**. New York: Routledge, 2004.

HARAWAY, D. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 5, p. 7-41, 1995. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>. Acesso em: 30 de set. de 2020.

HIRATA, Helena, *et al.* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

HIRATA, Helena. Tecnologia, qualificação e divisão sexual do trabalho. *In: HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002, p.197-220.

HUMPHREY, J. (1983). Sindicato: um mundo masculino. **Revista Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 47-52, abr. 1983. Disponível em: <http://novosestudios.com.br/produto/edicao-05/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

IASI, Mauro Luis. **Processo de consciência**. São Paulo: CPV, 1999.

KIRTON, Gill. Progress Towards Gender Democracy in UK Unions 1987-2012. **British Journal of Industrial Relations**, v. 53, n. 3, p. 484–507, 2014. DOI: 10.1111/bjir.12052. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/bjir.12052>. Acesso em: 12 Jul. 2021.

KIRTON, Gill. From ‘a woman’s place is in her union’ to ‘strong unions need women’: changing gender discourses, policies and realities in the union movement, **Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work**, v. 27, n.4, p. 270-283, 2017. DOI: 10.1080 / 10301763.2017.1406175
Disponível em: <https://doi-org.ez20.periodicos.capes.gov.br/10.1080/10301763.2017.1406175>. Acesso em: 12 jul. 2021.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Mariana de Andrade. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEDWITH S. Gender politics in trade unions: The representation of women between exclusion and inclusion. **Transferência**: European Review of Labor and Research, v. 18, n. 2, p. 185-199, 2012.

Doi: 10.1177/1024258912439145

Acesso em: 12 jul. 2021.

LENARDUZZI, Zulma Viviana. **Generaciones de Profesoras Sindicalistas Argentinas: fragmentos de historia (1984-2016)**. 2019. Tese. (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: histórias da opressão das mulheres pelos homens. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2019.

LIGUORI, Guido. VOZA, Pasquale. **Dicionário gramsciano: 1926-1937**. Tradução Ana Maria Chiarini. *et al.* São Paulo: Boitempo, 2017. p. 234-237. Disponível em: <https://elahp.com.br/download/dicionario-gramsciano-guido-liguori-e-pasquale-voza-ed-boitempo/>. Acesso em: 10 dec. 2022.

LIMA, Luanda de Oliveira. **Mulheres no Sindicato**: Um estudo de caso sobre as relações de gênero e espaços do poder no Sinttel-Rio. 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) – Universidade Federal Do Rio De Janeiro, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://ppgsa.ifcs.ufrj.br/teses-e-dissertacoes/mulheres-no-sindicato-umestudo-de-caso-sobre-as-relacoes-de-genero-e-espacos-do-poder-no-sinttel-rio>. Acesso em: 13 mar. 2021.

LOURO, Guacira Lopes. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n2/8639.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

LUZ, Silvia Letícia D 'Oliveira da. **Sindicalismo e educação no estado do Pará**: as repercussões da luta sindical sobre o trabalho docente. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2017.

Disponível em <http://ppgedufpa.com.br/arquivos/File/TESESILVIA.pdf>.

Acesso em: 20 jun. 2019.

MANNAH, Shermain. **The experiences of women leaders in the South African Democratic Teachers' Union (SADTU)**. Tese (Doctorate in Education) – Faculty of Education University of KwaZulu-Natal, Durban, South Africa, 2008. Disponível em: <https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/handle/10413/469>. Acesso em: 12 jul. 2021.

MARX, Karl. **Sobre a questão judaica**. São Paulo: Boitempo, 2010. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/322939921/A-Questao-Judaica-Boitempo-pdf>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do partido comunista. **Revista Estudos avançados**. v. 12, n. 34, p. 7-46, 1998. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9068/10626>>. Acesso em: 24 dez. 2022.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. **Cadernos Pagu**, p. 57-118, julho/dezembro 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

MENEZES, Cleber. **Descomplicando as identidades**. Paulo Afonso: Oxente, 2021. p. 43-72.

MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete Mobral (Movimento Brasileiro de Alfabetização). **Dicionário Interativo da Educação Brasileira** - EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em: <<https://www.educabrasil.com.br/mobral-movimento-brasileiro-de-alfabetizacao/>>. Acesso em: 06 abr. 2023.

MIGUEL, Luiz Felipe. O feminismo e a política. In: MIGUEL, Luiz Felipe. BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 17-29.

MILL, John Stuart. **A sujeição das Mulheres**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2017. p. 223-372.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 2006.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, classe e movimento social**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MORENO, M. **Como se ensina a ser menina**: o sexismo na escola. Campinas: Editora da Unicamp, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. JUNIOR, Edmilson Pereira. Clementino, Ana Maria. **Trabajo Docente em tempos de pandemia em América Latina**: Análisis comparado. Brasília, DF: Criatus Design e editora, IEAL/CNTE/Red Estrado, 2021, 192 p.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. JUNIOR, Edmilson Pereira. Clementino, Ana Maria. **Trabajo Docente em tempos de pandemia em América Latina**: uma mirada regional Latinoamericana. Brasília, DF: Criatus Design e editora, IEAL/CNTE/Red Estrado, 2021, 448 p.

PRÁ, Jussara Reis. Políticas para mulheres: transversalizar é preciso. In: ALVES, Ivia. SCHEFLER, Maria de Lourdes. VASQUEZ, Petilda Serva. AQUINO, Silvia de. (org.). **Travessias de gênero na perspectiva feminista**. Salvador: EDUFBA/NEIM, 2010. p. 25.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2020.

PERROT, Michele. **Minha história das Mulheres**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

PIRES, Roberta; *et al.* The perceptions of Brazilian postgraduate students about the impact of COVID-19 on their well-being and academic performance. **International Journal of Educational Research Open journal homepage**. N. 3, p. 1-8. 19 Ago. 2022.

<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100185>. Disponível em: www.elsevier.com/locate/ijedro. Acesso em: 10 Jan. 2023.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres**: notas sobre a “economia política”, do sexo. Tradução Christine Rufino Dabat et al. Recife: S.O.S Corpo, 1993. p. 1-32.

SAFFIOTI, Heleith I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Editora Moderna. 1987.

SAFFIOTI, Heleith I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAKS, Flavia do Canto. **Busca booleana**: teoria e prática. Monografia (Graduação em Gestão da Informação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/48319/TCC%20-%20Flavia%20do%20Canto%20Saks%20-%20Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 jul. 2021.

SANTOS, Luciano Pereira dos. **Políticas LGBT+ em Sindicatos de Trabalhadoras/es em Educação**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/7584>. Acesso em: 13 mar. 2023.

SANTOS, Verônica de Barros. **Condições de Acesso e Permanência das Mulheres no Movimento Sindical**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2018. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/9250/2/VERONICA_BARROS_SANTOS.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021.

SARDENBERG, Cecília M. B. **O enfoque de gênero**: fundamentos teóricos e aspectos práticos. Salvador: Editora NEIM/UFBA, 1998.

SARDENBERG, Cecília. Da Crítica Feminista à Ciência a uma Ciência Feminista? **Labrys. Estudos Feministas**, v. 11, p. 45, 2007.

SARDENBERG, Cecília. O pessoal é político: conscientização feminista e empoderamento de mulheres. **Revista Inclusão Social**, Brasília, DF, v. 11, n. 2, p. 13-29, jan./jun. 2018. <http://revista.ibict.br/inclusao/issue/view/243>. Acesso em: 2 nov. 2021.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Revista Educação & Realidade**. 1995. p. 71-99.

SILVA, Antônio Ozaí da. A Tendência pelo Partido Operário Revolucionário. In: **Revista Espaço Acadêmica**. Ano I, nº 5, outubro/200. ISSN 1519.6186. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=A+Tend%C3%Aancia+pelo+Partido+Oper%C3%A1rio+Revolucion%C3%A1rio&oq=A+Tend%C3%Aancia+pelo+Partido+Oper%C3%A1rio+Revolucion%C3%A1rio&aqs=chrome..69i57j33i160.1116j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 24 fev. 2023.

SILVA, Glaucia Maria dos Reis. **Feminismo e Classismo**: Memórias, relações e disputas no Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/6125>
Acesso em: 13 mar. 2019.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos**. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SPYER, Tereza; MALHEIROS, Mariana; ORTIZ, María Camila. Julieta Paredes: mulheres indígenas, descolonização do feminismo e políticas do nomear. Tradução Mariana Malheiros. **Epistemologias do Sul**, v. 3, n. 2, p. 22-42, 2019. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/view/2465/2130>. Acesso em: 8 fev. 2022.

THEBAUD, F. El Tiempo del Gender. In: PÉROTIN-DUMON, Anne. **El género en historia**. London: Institute of Latin American Studies, University of London, 2001. p. 1-62. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/422702417/El-tiempo-gender>
Acesso em: 2 nov. 2021.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. São Paulo: Paz e Terra, 1987. v. 3.

ÜCKER, Carmen Beatriz Lübke. **A participação feminina no Sindicato de Trabalhadoras/es em Educação: uma análise acerca do 24º núcleo do CPERS/SINDICATO**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/5645>. Acesso em: 13 de mar. 2019.

VANELLI, Marta. A mulher brasileira e sua participação nos cargos de decisão sindicais. **Revista Mátria: a emancipação da mulher**, 2013, p. 50-51.

WILLIAMS, Christine L. **The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions**. *Social Problems*, v. 39, n. 3, p. 253-267, aug./1992.

WEBER, Max. **Economia y sociedad: Esbozo de Sociología comprensiva**. 2. ed. 2 reimpr. España: Fondo de Cultura Económica, 2002. 1272p. Disponível em: <<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>. > Acesso em: 11 set. 2021.

APÊNDICES



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO**



APÊNDICE A

OBJETIVO GERAL

- Analisar as trajetórias de mulheres no comando dos sindicatos da educação que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas instituições, destacando as relações de gênero e a construção de identidades.

ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS – PRESIDENTAS E EX-PRESIDENTAS DE SINDICATOS DA EDUCAÇÃO⁷⁴

1. DADOS PESSOAIS/caracterização:

- 1.1 – Nome fictício: _____
- 1.2 – Sexo biológico: _____
- 1.3 – Identidade de Gênero: _____
- 1.4 - Idade: _____
- 1.5 - Estado civil: _____
- 1.6 - Número de filhos/as: _____
- 1.7 - Raça: _____
- 1.8 - Religião _____
- 1.9 - Escolaridade da mãe: _____ e do pai _____
- 1.10 - Profissão da mãe _____ e do pai: _____

2. FORMAÇÃO ACADÊMICA:

- 2.1 Qual a sua formação acadêmica? _____

3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- 3.1 – Você está na ativa ou já é aposentado/a?
- 3.2 – Você trabalha/ou em quantas redes de ensino como professor/a?
- 3.3 – Quais os anos e/ou séries você leciona/ou?

⁷⁴ Documento aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa

- 3.4 – Disciplina/s que leciona/ou lecionou:
- 3.5 – Renda (individual) em salários aproximadamente:
- 3.6 – Discorra sobre seu acesso a profissão de professor/a:
- 3.7 – Como avalia as demandas de formação/capacitação colocadas para a este trabalho?

4 EXPERIÊNCIAS VIVIDAS NO SINDICATO

- 4.1 – Me fale como você via o sindicato antes de fazer parte dele.
- 4.2 – Discorra sobre os motivos que te levaram a se filiar ao sindicato.
- 4.3 – Quanto tempo de filiação você tem no sindicato?
- 4.4 – Me fale sobre a sua recepção/inserção na direção executiva do sindicato.
- 4.5 – Quais cargos você ocupou na direção executiva antes de ser presidenta/a?
- 4.6 – Quanto tempo você tem na direção executiva hoje e quanto tempo tinha quando foi eleito/a presidenta?
- 4.7 – Na sua opinião, quais requisitos precisa ter um/a dirigente sindical?
- 4.8 – Na sua opinião, quais requisitos precisa ter um/a presidenta/a?
- 4.9 – Me fale um pouco sobre a indicação do seu nome para presidenta.
- 4.10 – Para você, o que significa ter chegado ao cargo de presidenta de um sindicato da educação? Quais sentimentos emergem disso?
- 4.11 – Você percebe diferenças nas oportunidades de acesso/ascensão vertical/horizontal entre mulheres e homens na direção executiva dos sindicatos da educação?
- 4.12 – Me fale sobre, as barreiras/dificuldades para desenvolver as atividades sindicais (dentro e fora do sindicato)?
- 4.13 – Você já sofreu algum tipo de assédio (moral ou sexual) dentro do sindicato ou no desenvolvimento de atividades sindicais?
- 4.14 – Me fale sobre a formação dos dirigentes promovida pelo sindicato.
- 4.15 – O que você entende por gênero?
- 4.16 – Como esta abordagem foi ou vem sendo incorporada na política sindical entre filiados e dirigentes na sua gestão (assédio moral/sexual, violência contra a mulher, gays, lésbicas e transexuais, negros e idosos)?
- 4.17 – O que considera importante para ampliar a democratização nas relações sociais na organização sindical?
- 4.18 – Como você vê/iu as atividades que desenvolve/eu no sindicato?
- 4.19 – Você é filiado/a algum partido político?

4.20 – Quantos partidos e quantas correntes políticas estão presentes no sindicato que você faz parte?

4.21 – O partido e a corrente que você faz parte é maioria dentro do sindicato?

5 ARTICULAÇÃO/INTEGRAÇÃO TRABALHO PRODUTIVO/REPRODUTIVO

5.1 – Como sua família vê/viu a sua atuação no sindicato?

5.2 – Quais dificuldades enfrenta/ou para conciliar a carreira com as responsabilidades familiares?

5.3 – Como ocorre/ou o compartilhamento/divisão do trabalho nas atividades:

- a) reprodutivas /familiares;
- b) na administração da casa;
- c) no orçamento doméstico;
- d) na educação dos filhos.

5.4 – Quais são suas expectativas pessoais e profissionais?



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRO-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)⁷⁵

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Título do Projeto: A classe une, o gênero separa: mulheres no comando dos sindicatos da educação e as relações de gênero

Pesquisador Responsável: Doutoranda Adenilde de Souza Dantas

Celular/whatsapp: (79) 98118-3792

E-mail: *adidantas77@gmail.com*

Orientadora da pesquisa: Prof^ª. Dra. Maria Helena Santana Cruz

Celular/whatsapp: (79) 99905-4396

E-mail: *helenacruz@uol.com.br*

Instituição a que pertence a Pesquisadora Responsável: Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Você está sendo convidado a participar do projeto de pesquisa que tem como título **A classe une, o gênero separa: mulheres no comando dos sindicatos da educação e as relações de gênero**, desenvolvido pelas pesquisadoras Adenilde de Souza Dantas (pesquisadora responsável) e Prof^ª. Dra. Maria Helena Santana Cruz (orientadora da pesquisa). Este estudo tem por objetivo geral **analisar as trajetórias de mulheres líderes sindicais da educação, que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas organizações, destacando as relações de gênero e poder e a construção de identidades.**

Sua participação dar-se-á por meio de entrevista semiestruturada a ser gravada em ambiente virtual, caso aconteça à distância, através de plataformas virtuais: *google meet*, *Zoom* ou *whatsapp*, previamente combinado, ou por meio de gravador de voz, caso a entrevista aconteça de forma presencial. Caso as entrevistas aconteçam em ambiente virtual as pesquisadoras se comprometem a seguir as deliberações da Carta Circular N^o 1/2021/CONEP/SECNS/MS de 03 de março de 2021. Após o término das declarações, as

⁷⁵ Documento elaborado pela autora e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

gravações serão transcritas, na íntegra, reenviadas a/ao informante da pesquisa para leitura, reformulações e somente após sua concordância, posteriormente, analisadas pelas pesquisadoras.

Sua participação nesta pesquisa dar-se-á de forma anônima, sigilosa e as pesquisadoras garantem a sua privacidade, durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário, mesmo após o término da pesquisa. Cabe ao participante da pesquisa o direito de decidir se sua identidade será divulgada e quais são, dentre as informações que forneceu, as que podem ser tratadas de forma pública.

Durante sua participação, podem ocorrer riscos mínimos que incluem a possibilidade de identificação pessoal e os vazamentos de informações causados por meio de invasão às plataformas virtuais. Para minimizar esses riscos, as pesquisadoras se comprometem a não utilizar seu nome real e em seu lugar utilizar nomes fictícios, números ou letras no texto da tese. As pesquisadoras informam que não serão omitidos o gênero e a região do país em que estão inseridas as informantes da pesquisa, pois se trata de uma pesquisa com marcador de gênero, em que serão entrevistadas somente mulheres que ocupam/ram cargos de poder e comando nos sindicatos da educação da região norte do Brasil. Contudo, para evitar a identificação pessoal é assegurado que não serão citados e/ou relacionados os nomes dos Estados e das entidades sindicais a que pertencem. Os instrumentos da pesquisa respeitarão o sigilo, o anonimato e a privacidade dos participantes não possuindo nada que os identifique, a não ser que seja de sua vontade explícita na gravação das entrevistas.

A entrevista terá duração de 1h50min, aproximadamente, isso poderá causar algum tipo de desconforto proveniente do cansaço, entretanto, se o informante achar necessário pode-se fazer pausas ou mesmo interromper a entrevista no momento que achar necessário. Outro risco que pode existir é a existência de questões embaraçosas para o participante, neste caso, a/o participante poderá se negar a responder qualquer questão sem nenhum constrangimento ou prejuízo. É direito do/a participante, a qualquer momento da pesquisa, se recusar a participar, a responder qualquer questão da entrevista sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com a pesquisadora responsável, sem constrangimentos, penalidades ou qualquer prejuízo. As informações e materiais obtidos nesta pesquisa não poderão ser utilizados para outras finalidades que não sejam a desta pesquisa científica.

Quanto ao risco de vazamentos de informações a pesquisadora se compromete a realizar a entrevista em ambiente calmo e seguro, onde estarão presentes somente a/o informante e a pesquisadora responsável e que com relação aos dados coletados nas entrevistas, será feito o

download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, tais como *HD externo e/ou HD interno* do computador pertencentes a pesquisadora responsável, apagando todo e qualquer registro de qualquer “plataforma virtual”, ambiente compartilhado ou “nuvem”. O material armazenado nos dispositivos locais de responsabilidade da pesquisadora responsável será apagado em até 5 anos após sua utilização. O acesso e a análise dos dados coletados dar-se-á apenas pela pesquisadora e sua orientadora. O material será armazenado sob a responsabilidade da pesquisadora responsável com a garantia da manutenção do sigilo, do anonimato e da confidencialidade. Nos resultados dessa pesquisa serão apresentadas as informantes da pesquisa, as entidades que fizeram parte da pesquisa, a banca de defesa da tese, bem como poderá ser apresentado em eventos científicos e difundidos em publicações diversas, entretanto, serão apresentados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Esperamos com esta pesquisa contribuir com os estudos sobre sindicatos da educação, uma área ainda pouco explorada pelos/as pesquisadores/as, sobretudo, os estudos que têm um recorte de gênero, uma vez que, a maioria dos estudos sobre sindicatos possuem apenas recorte de classe. Além de contribuir para a discussão, análise e, caso seja necessário, a (re) elaboração de ações que ampliem e otimizem a inclusão de mais mulheres em cargos de maior poder, comando e destaque nos sindicatos da educação no Brasil.

Todos os gastos e ressarcimentos decorrentes da participação nesta pesquisa, caso ocorram, serão imediatamente e integralmente ressarcidos pela pesquisadora responsável. No caso de eventual dano, imediato ou tardio, decorrente desta pesquisa, a participante terá direito de ser indenizada pela pesquisadora responsável, bem como a ter assistência gratuita, integral e imediata, pelo tempo que for necessário de acordo com o Código Civil Brasileiro, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954, podendo, em último caso, buscar indenização por vias judiciais.

Sempre que desejar, a/o participante da pesquisa poderá entrar em contato para obter informações sobre este projeto de pesquisa, sobre sua participação ou outros assuntos relacionados à pesquisa, com a pesquisadora responsável Adenilde de Souza Dantas cujo telefone e *Whatsapp* para contato é (xx) xxxxx-xxxx e o e-mail: _____ e sua orientadora a prof^ª. Dra. Maria Helena Santana Cruz, através do telefone e *Whatsapp* (xx) xxxxx-xxxx ou e-mail: _____. Você também pode entrar em contato o CEP – Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe/UFS, corresponsável por garantir e zelar pelos direitos dos participantes da pesquisa, pelo telefone (79) 3194-7208, pelo

e-mail cep@academico.ufs.br ou pessoalmente na Rua: Cláudio Batista s/nº, Bairro Sanatório, CEP: 49.060-110, município de Aracaju/SE.

Este termo está elaborado em duas vias, devendo que todas as páginas sejam rubricadas e assinadas, na última página, pelo participante da pesquisa e pela pesquisadora responsável, sendo uma das vias entregue ao participante e a outra arquivada pela pesquisadora responsável. É fundamental que o participante guarde sua via física ou eletrônica deste TCLE.

Eu, _____, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado/a, ficando claro que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetida, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes, da garantia de confidencialidade, dos direitos a ser ressarcido, de receber indenização em caso de dano, de ter acompanhamento pelo tempo que for necessário e de procurar a justiça, caso seja necessário. Diante do exposto é de espontânea vontade que expresso minha concordância em participar dessa pesquisa.

_____, ____ de _____ de 2022

Assinatura da/o participante da pesquisa

Assinatura da pesquisadora responsável pela pesquisa



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRO-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

APÊNDICE C

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM E/OU SOM DE
VOZ⁷⁶**

Eu, _____, autorizo a utilização da minha imagem e/ou som de voz, na qualidade de participante no projeto de pesquisa intitulado A classe une, o gênero separa: mulheres no comando dos sindicatos da educação e as relações de gênero, sob responsabilidade de Adenilde de Souza Dantas (pesquisadora responsável) vinculada ao Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Sergipe.

Minha imagem e/ou som de voz serão utilizadas apenas para gravação de som e imagem na participação da entrevista semiestruturada, em plataformas virtuais tais como: *google meet*, *Zoom* ou *whatsapp*, ou por meio de gravador de voz, caso a entrevista aconteça de forma presencial. Após o término das declarações, a gravação será transcrita, na íntegra, reenviadas a mim para leitura, reformulações e somente após minha concordância, posteriormente, analisadas pelas pesquisadoras. A pesquisadora se compromete a fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, tais como *HD externo e/ou HD interno* do computador pertencentes a pesquisadora responsável, apagando todo registro de qualquer “plataforma virtual”, ambiente compartilhado ou “nuvem”. O material armazenado nos dispositivos locais de responsabilidade da pesquisadora responsável será apagado em até 5 anos após sua utilização. O acesso e a análise dos dados coletados dar-se-á apenas pela pesquisadora e sua orientadora. O material será armazenado sob a responsabilidade da pesquisadora responsável com a garantia da manutenção do sigilo, do anonimato e da confidencialidade.

Tenho ciência de que não haverá divulgação da minha imagem, nem som de voz por qualquer meio de comunicação, sejam elas televisão, rádio ou internet, exceto nas atividades

⁷⁶ Documento aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa

vinculadas ao ensino e a pesquisa explicitadas anteriormente. Tenho ciência também de que a guarda e demais procedimentos de segurança com relação às imagens e/ou sons de voz são de responsabilidade da pesquisadora responsável.

Deste modo, declaro que autorizo, livre e espontaneamente, o uso para fins de pesquisa, nos termos acima descritos, da minha imagem e/ou som de voz.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma foi entregue a mim e outra ficará com o(a) pesquisador(a) responsável pela pesquisa.

_____ de _____ de 2022.

Assinatura do participante da pesquisa

Pesquisadora responsável



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRO-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

APÊNDICE D

TERMO DE ANUÊNCIA E EXISTÊNCIA DE INFRAESTRUTURA⁷⁷

Eu, _____, presidente/a da _____, autorizo a realização do projeto intitulado “*A classe une, o gênero separa: mulheres no comando dos sindicatos da educação e as relações de gênero*” pela pesquisadora Adenilde de Souza Dantas, aluna do doutorado em Educação (UFS) sob a orientação da Prof^ª. Dra. Maria Helena Santana Cruz (UFS). A pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso, cujo caso examinado é o crescimento do número de mulheres ocupando cargos de presidentas nos sindicatos da educação da região norte do Brasil de 2017 a 2021, tem como objetivo geral *analisar as trajetórias de mulheres líderes sindicais da educação, que ocupam ou ocuparam cargos de presidentas nessas organizações, destacando as relações de gênero e poder e a construção de identidades*. Para coletar os dados da pesquisa serão realizadas: *entrevistas semiestruturadas* (realizadas através das plataformas virtuais ou de forma presencial que serão gravadas, transcritas e posteriormente analisadas) com: mulheres presidentas de sindicatos da educação na região norte do Brasil e mulheres dirigentes e ex-dirigentes da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), bem como a *análise de documentos*: teses dos dois últimos congressos das entidades e estatutos das entidades. Para analisar os dados coletados será utilizada a análise de conteúdo. É importante destacar que a coleta dos dados da pesquisa só será iniciada após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe (CEP/UFS).

Estamos cientes de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes da pesquisa, dispondo de infraestrutura necessária para desenvolvê-la em conformidade às diretrizes e normas éticas. Ademais, ratifico que não haverá quaisquer implicações negativas aos informantes da pesquisa que não desejarem ou desistirem de participar do projeto.

Declaro, outrossim, na condição de representante desta Instituição, conhecer e cumprir as orientações e determinações fixadas nas Resoluções n^{os} 466, de 12 de dezembro de 2012, e 510, de 07 de abril de 2016, e Norma Operacional n^o 001/2013, pelo CNS.

São Cristóvão, SE, de maio de 2022.

*Assinatura do responsável pela instituição/organização
(com carimbo)*

⁷⁷ Documento aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa