

21. “NÃO TEM MULHER”: SINDICALISMO E A LUTA FEMINISTA NO SINASEFE

Paula Vielmo

Exposição

A exposição é a parte inicial do roteiro, em que são expostos ao espectador os diferentes elementos e pontos de partida da história que será contada. (Michel Chion, 1989, p. 185)

Este capítulo é uma versão ampliada da palestra apresentada na mesa redonda intitulada “Sindicalismo e a Luta das Mulheres”, organizada pelo Sindicato Nacional dos/as Servidores/as Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica, em 13 de março de 2018, durante a décima sexta edição do Fórum Social Mundial (Salvador-Bahia), onde participei na condição de base do Sinasefe. O texto busca refletir acerca da participação das mulheres no movimento sindical a partir da experiência no Sinasefe, majoritariamente sob a perspectiva feminista-marxista. O sindicalismo, mesmo de trabalhadoras/es em educação, é, ainda hoje, utilizando as palavras de Paola Cappellin (1994, p. 285), “marcado por símbolos e referências masculinos”. O feminismo pelo qual analisamos o mundo é classista: integra as reivindicações por interesse de gênero com as das mulheres trabalhadoras (Castro, 1995, p. 35). Porém,

o movimento feminista, apesar de inserir-se no movimento mais amplo de mulheres, distingue-se por defender os interesses de gênero das mulheres, por questionar os sistemas culturais e políticos construídos a partir dos papéis de gênero historicamente atribuídos às mulheres, pela definição da sua autonomia em relação a outros movimentos, organizações e ao Estado, e pelo princípio organizativo da horizontalidade, isto é, da não existência de esferas de decisões hierarquizadas. (Alvarez, 1990, p. 23 apud Costa, 2005, p. 11)

O título traz uma frase ouvida frequentemente durante as atividades sindicais e relatada com frequência pelas mulheres que frequentam os espaços sindicais: “não tem mulher”. Não tem mulher? Segundo o IBGE (2010), há 51,03% de mulheres na população brasileira; na educação profissional, conforme dados da Setec/MEC¹ (2018), há 44,7% mulheres como servidoras e, segundo o Sinasefe, há 22,6% mulheres sindicalizadas.²

1. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – Ministério da Educação.

2. Segundo dados do Sinasefe (2018), são 27.080 sindicalizados, das quais 6.111 são mulheres.

86.134 servidores/as				
	Mulheres	%	Homens	%
Técnicas/os-Administrativas/os em Educação	20.351	52,8	19.935	47,2
Docentes	18.166	47,2	47.617	52,8
Total	38.517	44,7	67.552	55,3

Tabela 1. Quantidade de servidoras/es por segmento e sexo

Fonte: Elaboração da autora com dados da Setec/MEC (2018).

Conforme a tabela, verificamos que há maioria de homens entre trabalhadores da Rede Federal em Educação Profissional e Tecnológica (RFEPT), todavia em porcentagem há a mesma quantidade de mulheres Técnicas-Administrativas em Educação (TAE) e homens docentes (52,8%). Além disso, interessante haver maioria de mulheres no segmento TAE, sobretudo na classe E, de técnicas de nível superior, em que temos 8.053 mulheres e 4.893 homens. Para o universo da Rede, somos poucas sindicalizadas e tais dados demonstram ser necessário colocar a igualdade de gênero como um dos eixos estruturantes da formulação de políticas sindicais. As cotas de gênero e a paridade são políticas, porém não se trata de “reduzir cultura e poder a jogo de posições” (Castro, 1995, p. 29).

O Sinasefe representa docentes e Técnicas/os-Administrativas/os em Educação (TAE) da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Também é a entidade sindical do Instituto de Educação para Surdos (Ines), Instituições Militares de Ensino e Educação Federal dos Ex-Territórios. Fundado em 11 de novembro de 1988 como Federação Nacional das Associações de Servidores das Escolas Federais de 1º e 2º graus (Fenasefe), em 1998 passou a ser Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional, oportunizando a sindicalização de todas/os as/os trabalhadoras/es da Rede Federal de Ensino, lotados nas instituições de 1º e 2º graus da educação básica³. É o único sindicato nacional que unifica a representação de docentes e TAE, ou seja, o conjunto de “pessoas que atuam na instituição escola, com tarefas de natureza variada, dando origem à identidade de *trabalhadores em educação*” (Ferreira, 2011, p. 29), se organizando por meio de seções sindicais, sendo atualmente 95 Seções em todo o país.

O então Fenasefe foi fundado no contexto da aprovação da Constituição Federal de 1988, em que houve uma intensa organização das mulheres para inserir avanços na Carta Magna, um período de ebulição social, também no campo sindical. Apesar disso, ao longo destes 30 anos de existência, o Sinasefe teve baixa presença de mulheres nas gestões sindicais nacionais.

3. Fonte: <<http://bit.ly/2U2A1Mk>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

Segundo Houaiss (2010), experiência é “saber adquirido com exercício, treino” e para Thompson (1981 apud Souza-Lobo, 2011) é “resposta mental e emocional seja de um indivíduo ou de um grupo social a muitos acontecimentos inter-relacionados ou a muitas repetições do mesmo tipo de acontecimento”. Ao trilhar essa lógica, na condição de base do Sinasefe, compartilho experiências e reflexões do período em que ingressei na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, do ano de 2011 até 2018, usando lentes de gênero feministas. Nas palavras de Márcia Ferreira (2015), “é preciso dizer que gênero não é sinônimo de mulher, embora as discussões sobre esse assunto tenham começado pela situação de constante desigualdade das mulheres em diversas épocas e territorialidades”. Assim, entendo gênero, a partir de Joan Scott (1995), como um “elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e uma forma primária de dar significado às relações de poder”, implicando em quatro elementos: 1) os símbolos culturais; 2) as normas de interpretação dos símbolos; 3) organização social e 4) identidade subjetiva. É fundamental compreender que gênero é uma categoria de análise e que tais elementos operam juntos nas relações sociais.

Utilizo, para fundamentar essa reflexão, documentos do Sinasefe, sobretudo as teses e informações solicitadas e leituras do campo dos estudos de gênero, narradas através de cenas que marcaram a militância no Sinasefe entre 2011 e 2018, pensando as relações de gênero no sindicalismo em educação a partir dessa experiência, destacando a alteração estatutária para adoção de cotas de gênero (2015) e paridade de gênero (2017). Nas palavras de Creswell (2010), trata-se de uma concepção reivindicatória/participatória, uma investigação de pesquisa interligada à política e a uma agenda política, além de proporcionar voz, elevar a consciência ou sugerir uma agenda de mudança. Neste caso, uma agenda política tratando da sub-representação das mulheres na direção sindical, sob as lentes teóricas de gênero feminista.

Entendo a metodologia como o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade, incluindo concepções teóricas, conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade e instigam o potencial criador da pesquisadora (Minayo, 1994, p. 16), os caminhos para a palestra partiram de dez cenas marcantes durante o período citado. Este trabalho será apresentado utilizando tópicos com linguagem de roteiro de cinema: exposição, sequência e desfecho. Após o Fórum Social Mundial, ocorreu o 1º Encontro Nacional de Mulheres do Sinasefe e o 32º Congresso Nacional do Sinasefe. Diante desses dois importantes marcos, adicionei duas cenas, totalizando doze cenas para este trabalho.

Sequência

A sequência é a unidade maior, é definida como uma série de cenas agrupadas por uma ideia comum, um bloco de cenas. (Michel Chion, 1947, p. 183)

A desigualdade de gênero é perceptível em inúmeros espaços sociais, sendo que gênero se transformou em uma categoria de análise a partir de texto de Joan Scott, em 1986. Dentre estes espaços, a escola é uma das instituições responsáveis por produzir e reproduzir as desigualdades de classe, raça, gênero, orientação sexual. Para Guacira Louro (2011, p. 61), “diferenças, distinções, desigualdades... A escola entende disso. Na verdade, a escola produz isso”, e digo que o sindicalismo em educação faz de modo idêntico. Para Nilma Lino Gomes (1996), a escola não é um campo neutro, mas com contradições e conflitos sociais, sendo que o racismo, a discriminação racial e de gênero, presentes na estrutura social, também estão nas relações entre educadoras/es e educandas/os, e digo que acabam por adentrar as estruturas sindicais.

A forma escolhida para compartilhar as experiências e reflexões no Sinasefe foi por meio da divisão em cenas, em alusão ao teatro ou cinema. Field (2001) aconselha que as cenas não mostrem a totalidade à/ao espectador/a, criando um clima de mistério para o desencadeamento delas, neste caso, ligadas pela ideia central de sub-representação das mulheres no movimento sindical e no Sinasefe. Field (2001) alega que toda cena deve ser identificada por meio de lugar e tempo, contendo, como o próprio filme, três partes: começo, meio e fim. Por fim, ele define cena como o elemento isolado mais importante do roteiro, em que algo específico acontece.

CENA 1, 2011: ao tomar posse no IFBA em agosto de 2011, eu vinha de uma trajetória de militância estudantil e já estava engajada na militância feminista. Cheguei com uma greve deflagrada e, apesar de não querer me envolver de imediato, fui chamada e entrei para o Comando Local de Greve (CLG). Naquele período, houve uma reunião estadual e fui representando o CLG do Campus Barreiras, tendo sido assediada sexualmente pelo então Coordenador Geral da Seção Sindical. Para Rubenstein (1987, p. 161 apud Alemany, 2009, p. 27), assédio sexual é a “conduta verbal ou física de natureza sexual cujo autor sabe ou deveria saber que é ofensiva à vítima”.

CENA 2, 2014: 28º Consinasefe⁴ – Congresso Eleitoral: minha primeira participação em um Congresso Nacional do Sinasefe. Lentes de gênero postas, observando a ausência de mulheres nas mesas e intervenções. Nas palavras de

4. Congresso Nacional do Sinasefe.

Mary G. Castro (1995), “as mulheres constroem sua prática – silêncio nas assembleias – através de relações de gênero”. Adotei uma postura de observadora qualitativa, definida por Creswell (2010) como fazer anotações sobre o comportamento e as atividades das pessoas. Após reclamações de que faltavam mulheres nas mesas, uma mulher assumiu, porém, foi ridicularizada por não conseguir conduzir nos moldes que os homens fazem, demonstrando a ausência de tecnologias de poder por meio do que Mary G. Castro (1995) define como “conhecimento político, experiência e linguagem convencional”.

CENA 3, 2014: durante nova greve, fui escolhida para compor o Comando Nacional de Greve representando a Seção IFBA. As orientações das companheiras alertavam para manifestações de assédio no interior do sindicato. Chamo atenção para o alerta de solidariedade das mulheres e o silenciamento/falta de prioridade acerca dessas pautas na agenda sindical:

Em geral, tanto homens quanto mulheres dirigentes sindicais passam por cima das questões de gênero no sindicato e na educação como um todo. É como se essas questões fossem invisíveis, e quando elas são ativadas na memória das pessoas parecem causar certo desconforto. (Ferreira, 2011, p. 43)

Felizmente não houve situação de assédio comigo, mas neste mesmo ano outras companheiras relataram situações de assédio sexual, temática delicada que gera controvérsias, portanto cabe esclarecer que:

Essa denominação designa todas as condutas de natureza sexual, quer sejam de expressão física, verbal ou não verbal, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente em seu local de trabalho, e que acarretam um ataque à sua dignidade. A maior parte desses comportamentos é dirigida contra as mulheres e constitui uma expressão do poder dos homens sobre elas. (Alemany, 2009, p. 26)

Se inicialmente a lei tratou do tema pensando nas relações de trabalho, essa manifestação de poder dos homens sobre as mulheres está no cotidiano do sindicalismo. O combate ao assédio sexual é uma pauta feminista que vem sendo incorporada pelos sindicatos da educação, porém, vivenciamos, dentro da estrutura sindical, por parte de dirigentes e colegas, inúmeras situações de assédio sexual que merecem estudos para dar visibilidade e combater essa realidade.

CENA 4, 2015: 9º Encontro Nacional de Educação, no qual palestrei em uma mesa sobre Educação e Feminismo. Ao final da atividade, um dirigente sindical chega e me diz sentir falta de “classe” em nosso discurso. Para Cecília

Sardenberg (2015), inspirada em Julie Bettie (2000), “em muitas análises as mulheres são tratadas como se não tivessem classe, pois a noção de ‘classe trabalhadora’ vem marcada como se fosse só branca e masculina”. Ainda, tal situação lembra o que ficou conhecido na década de 1970 como “debate sobre sexo e classe” (Sardenberg, 2015, p. 62), em que havia uma disputa entre marxistas e feministas. Segundo Élica Franco de Oliveira (2017, p. 3-4),

o debate sobre a questão de gênero, de raça, geracional, dentre outros, foi por muito tempo ignorado pelo movimento sindical, pois este acreditava que isto levaria à fragmentação/divisão da classe trabalhadora, cujo resultado, segundo essa concepção, seria o enfraquecimento da classe trabalhadora. Porém, as alterações no mundo do trabalho, no movimento sindical e na própria sociedade colocaram para as entidades sindicais a necessidade de discutir e propor ações que buscassem modificar a realidade de determinados membros, frações e segmentos da classe trabalhadora, a exemplo das mulheres.

É um grande equívoco intervir na luta de classes considerando a classe trabalhadora homogênea, afinal, parafraseando Elisabeth Souza-Lobo (2011), a classe trabalhadora tem dois sexos e vários gêneros.

CENA 5, 2015: 29º Consinasefe – Congresso Ordinário. Tese apresentada por mim e Magda Furtado, para alteração estatutária, incluindo cotas de gênero de 30% na direção nacional. Foi aprovada por aclamação, mas com clima de preocupação, conforme observação do comportamento dos presentes na plenária. Tal iniciativa pautava-se na aprovação de cotas na CSP-Conlutas (Central Sindical a qual o Sinasefe é filiado). Todavia, o Sinasefe foi anteriormente filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), sendo que cota de gênero foi aprovada na CUT em 1993 (Bertolin; Kamada, 2012, p. 41), passando a vigorar em 1997, porém apenas em 2009 alcançou caráter obrigatório.

Nas palavras de Paola Cappellin (1994, p. 283), nos anos 1990 as mulheres trabalhadoras da CUT reivindicaram cotas de representantes femininas nas diretorias, na “tentativa de reequilibrar a desigualdade de gênero nas relações vinculadas ao exercício da representação na esfera propriamente política”. Segue a autora:

Hoje a legitimidade das quotas nas direções se apoia na vontade de democratizar a integração. Isto é, aceitar a diferença do exercício de poder entre homens e mulheres. Em 1993 as trabalhadoras cutistas, apoiadas pelo reconhecimento das quotas no Partido dos Trabalhadores em 1991, exigem a ampliação deste princípio na construção democrática

com o objetivo de frear a disparidade entre os sexos no trabalho de representação sindical. (Cappellin, 1994, p. 284)

Essas políticas sindicais, conquistadas a partir do feminismo sindical, afirmam as trabalhadoras como sujeito político. “A lógica das quotas corresponde ao emergente reconhecimento, por parte dos homens, da existência de um sujeito político feminino separado e diferenciado do masculino” (Cappellin, 1994, p. 287), portanto, o marcador de gênero aparece como algo a ser considerado. Ainda,

do ponto de vista da teoria política [sic], as cotas implicam uma ruptura com um princípio [sic] basilar da ordem política [sic] liberal, ao indicar que um grupo (as mulheres) deve ter preservado seu direito de se fazer ouvir nos espaços de representação. Para o liberalismo, o único sujeito de direito é o indivíduo. (Miguel, 2014, p. 97)

Esse contexto de ações afirmativas por meio de cotas de gênero chegará ao Sinasefe em 2015, 26 anos após a sua fundação. Todavia, a primeira gestão sob essa obrigatoriedade apresentou 35% de mulheres, mas com grande rotatividade, chegando ao final da gestão com 47% de mulheres, porém “integrar um grupo não significa expressar suas demandas. Muitas mulheres candidatas e eleitas não apresentam comprometimento com as questões de gênero” (Miguel, 2014, p. 100).

Essa rotatividade merece atenção. Nas palavras de Patrícia Bertolin e Fabiana Kamada (2012), “as cotas são uma medida importante, mas deve [sic] estar acompanhadas de outras ações para reverter o quadro de desigualdade presente nas organizações sindicais”, lacuna em aberto no Sinasefe, podendo ser trabalhada a partir da criação da Coordenação de Política para as Mulheres, em 2018.

CENA 6, 2016: 30º Consinasefe – Congresso Eleitoral, em que a pauta de combate ao machismo e ao assédio é utilizada de maneira oportunista para as disputas entre os “coletivos”, forma de organização política interna. Novamente, adotei uma postura de observadora qualitativa, posição que me permitiu, somada às lentes teóricas de gênero, perceber que as denúncias objetivavam derrotar o adversário, promovendo instrumentalização da pauta feminista, ou seja, como “uma participação meramente ilustrativa” (Articulação..., 2004, apud Costa, 2005, p. 25).

CENA 7, 2017: 31º Consinasefe – Congresso Ordinário, oportunidade em que foi defendida por mim e Moema Carvalho a tese propondo paridade de gênero na direção sindical, criação da coordenação de políticas para as mulheres e Encontro Nacional de Mulheres do Sinasefe. Novamente na posição

de observação, percebi preocupações de lideranças acerca da obrigatoriedade de metade da direção ser composta por mulheres. Eles, reproduzindo um discurso corriqueiro, diziam: “não há mulheres”. Na defesa da tese, mostramos que havia muito mais do que 14 mulheres, quantidade necessária para metade da composição. Todavia, não se trata de número ou de eliminar as barreiras formais à inclusão, “é necessário incorporar expressamente os grupos marginalizados no corpo político, ‘empurrá-los’ para dentro, rompendo a inércia estrutural que os mantém afastados dos espaços decisórios” (Miguel, 2014, p. 94).

Uma maior participação de mulheres sindicalizadas ocorreu a partir da década de 1970, avaliada por Elisabeth Souza-Lobo (2011) em virtude da mudança da força de trabalho, novas práticas sindicais, a emergência dos movimentos populares de mulheres e do movimento feminista. Esse encontro entre movimentos trouxe questões sobre o lugar das mulheres nos espaços públicos e temas da vida cotidiana, como a sexualidade, o trabalho doméstico e as relações de força homem-mulher.

A tese da paridade foi aprovada, mas um espectro de medo cercava o ambiente, apesar de não haver posições contrárias por parte dos homens, receosos de serem rotulados como machistas ou de se assumirem como tais, a ponto de repensar suas concepções e práticas. Diante disso, concordamos com Éliida Franco de Oliveira (2017, p. 5):

O termo “paridade” é, para Fraser (2007), a condição de ser um par, de possuir igualdade de condição com os outros, ou seja, de estarem partindo do mesmo lugar. Para que esta paridade ocorra, a autora considera serem necessárias duas condições. A primeira diz respeito à distribuição dos recursos materiais, para que seja assegurado aos participantes voz e independência. Essa condição a autora classifica como a condição objetiva da paridade participativa. Nesta condição, são excluídos os arranjos que institucionalizam a privação, a exploração, renda, tempo livre, etc., que impeçam as pessoas de interagirem plenamente como parceiros na vida social. A segunda condição relaciona-se à valoração cultural, ou seja, é necessário que os padrões culturais institucionalizados expressem respeito igual a todos os integrantes, assegurando a oportunidade de participação para todos. Essa segunda condição é denominada pela autora como condição intersubjetiva de paridade participativa. Nesta condição estão excluídas normas que depreciam algumas categorias de pessoas e características associadas às mesmas. Com isso, excluem-se os padrões que negam para algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação social.

Fica explícito não se tratar exclusivamente de mudança legal, mas de igualdade de condições, pois “a materialidade de classe incluiu tanto recursos econômicos quanto culturais aos quais atribui significados” (Sardenberg, 2015, p. 84).

CENA 8, 2017: ainda durante o 31º Consinasefe, já mais à vontade no espaço sindical, me propus a mediar um grupo de discussão, compartilhando a condução com aquele dirigente que, em 2014, disse que faltava classe no feminismo. Ele iniciou os trabalhos querendo tomar conta, mas eu disse logo: vamos dividir! Novamente, tal qual na Cena 2, a impaciência com a maneira diferente de mediar, tanto por parte dele quanto dos demais presentes, demonstrava a ausência de tecnologias de poder. Sobre isso, Oliveira (2017, p 167) afirma que “a construção social do homem como líder nato e com maior capacidade de ocupar cargos de liderança em relação às mulheres é algo ainda bastante presente no interior da entidade”. Dessa forma, além de “reconhecer que os homens exercem um poder oligárquico nos sindicatos” (Castro, 1995, p. 49-50), é indispensável socializar as mulheres com tais tecnologias de poder e formar quadros feministas para a direção sindical.

CENA 9, 2017: durante a 151ª Plena⁵ (Plenária Nacional) ocorreu uma denúncia de tentativa de estupro. É a terceira, de 12 cenas, que relato situações de assédio sexual, ou seja, realmente uma problemática a ser encarada com seriedade pelo Sinasefe. Após esse fato, um grupo de feministas (dentre as quais eu), enviou uma “Carta à Direção Nacional do Sinasefe”, na qual pleiteávamos antecipar o Encontro Nacional de Mulheres e constituir uma comissão para a organização deste, partindo da tentativa de estupro e da eleição que implementaria a paridade. A carta não chegou a ser divulgada.

Durante a 152ª Plena,⁶ a reivindicação foi inserida em “o que ocorrer” por meio de “Encontro Extraordinário de Mulheres”, tendo gerado atrito entre as mulheres que escreveram a carta e as mulheres da direção nacional, pois as últimas exigiam estar na organização do evento, reivindicando protagonismo. Por fim, a comissão de organização foi constituída pelas nove mulheres da direção nacional e seis mulheres da base eleitas naquela plena. Apesar de reconhecer as dificuldades das mulheres que compuseram as direções sindicais em virtude das relações de gênero, o que estava em debate era o avanço da agenda política feminista.

CENA 10, 2018: para a escrita da tese ao 1º Encontro Nacional de Mulheres do Sinasefe, eu e Cristina Ribeiro analisamos a presença de mulheres nas direções nacionais durante os 30 anos de existência do Sinasefe. Em termos de

5. Encaminhamentos disponíveis em: <<http://bit.ly/2TKjVro>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

6. Encaminhamentos disponíveis em: <<http://bit.ly/2Hype6J>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

cargos efetivos, não havia uma única mulher nas duas primeiras composições da direção nacional (1988-1990 e 1990-1993). Já a primeira gestão com a participação de mulheres, houve 52% (1993-1995), porém principalmente em cargos de organização. A primeira mulher na coordenação geral está no biênio 1995-1997, além de mais cinco mulheres dentre 17 membros (35%).

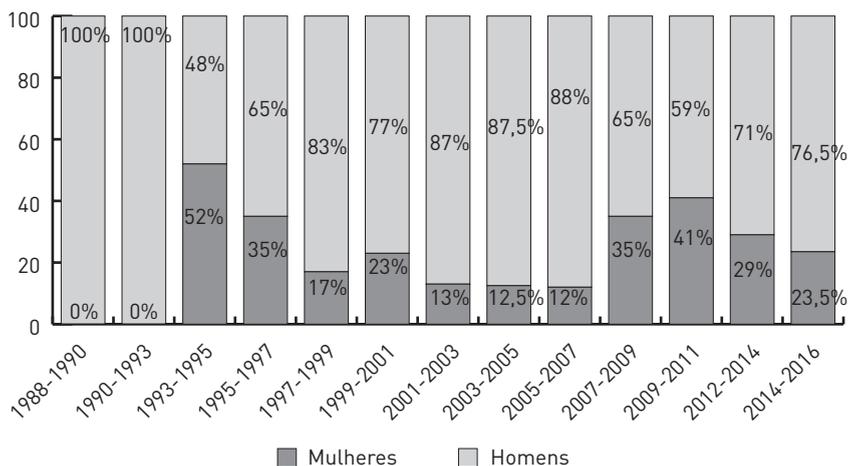


Gráfico 1. Quantidade de membro da direção nacional do Sinasefe por sexo

Fonte: Elaboração da autora com dados de Cristina Ribeiro e Paula Vielmo (2018).

O gráfico reafirma a fala de Cristina Ribeiro e Paula Vielmo (2018): as gestões seguintes foram de sub-representação, durante 1997 e 2007. Houve aumento de mulheres na direção nos dois biênios: em 2007-2009 eram 35%, e 2009-2011, 41%. Porém, o ciclo de queda se repete: 2012-2014 apenas 29% e em 2014-2016 apenas 23,5%. Em 2014, tem-se, pela primeira vez, duas mulheres na coordenação geral. Constatada a sub-representação política das mulheres em números, buscamos representação efetiva, que seja de mulheres feministas, pois “o feminismo enquanto movimento social nunca esteve tão vivo, tão mobilizado, tão atuante como nesse início de século, de milênio” (Costa, 2005, p. 9).

CENA 11, 2018: 1º Encontro Nacional de Mulheres do Sinasefe, concretizado após inúmeras tentativas, precisamente a partir de 2014, quando duas feministas compuseram a direção nacional. Assim, traduzo o encontro nas palavras de Paola Cappellin (1994, p. 273) “estamos assim sugerindo repensar a abrangência da adesão das mulheres ao sindicalismo, não só como uma experiência coletiva, mas também como uma esperança pessoal”.

O encontro aconteceu “com a participação de mais de 250 mulheres, representando 44 Seções Sindicais das cinco regiões do país”⁷, destacando que o movimento sindical não pode negligenciar as questões, demandas e reivindicações (Oliveira, 2017). Porém, apesar do conteúdo das mesas redondas apresentarem pautas feministas contemporâneas, a forma do encontro manteve a estrutura masculina, com pouco espaço para fala das mulheres e hierarquias, desconsiderando o “princípio organizativo da horizontalidade, isto é, da não existência de esferas de decisões hierarquizadas” (Alvarez, 1990, p. 23 apud Costa, 2005, p. 11).

Ao final, foi produzido um manifesto⁸ em que expressamos o desejo de “que os companheiros percebam que ao fortalecer a participação das mulheres, estão fortalecendo a luta da classe trabalhadora”, demonstrando que a diversidade de mulheres e a socialização de experiências têm permitido às mulheres constatarem que os problemas que vivenciam cotidianamente enquanto indivíduos têm raízes sociais e requerem soluções coletivas (Sardenberg, 2008, p. 20).

CENA 12, 2018: 32º Consinasefe – Congresso Eleitoral, marcado por disputas e pela dificuldade das chapas em cumprirem a paridade. Diante disso, “não só a participação, mas também a representação sindical deve reconhecer as identidades sexuadas” (Cappellin, 1994, p. 284). Tais avanços resultam da presença feminina nos sindicatos imposta pela militância das mulheres como ativistas na classe e no gênero, cada vez mais com recorte feminista (Castro, 1995, p. 50).

Miguel (2014, p. 106) diz que “as condições para o exercício paritário do poder dependem ainda de medidas como creches, divisão das tarefas domésticas e fim da discriminação de gênero no mercado de trabalho”, o que podemos incorporar também no movimento sindical, pois as várias jornadas de trabalho é uma das maiores barreiras para a participação política das mulheres.

O desafio posto à paridade é a não “delimitação de espaços às mulheres em verdadeiros guetos femininos, como algumas secretarias em especial” (Ferreira, 2015, p. 312). Nas palavras de Elisabeth Souza-Lobo (2011, p. 79), é imprescindível

não apenas mudanças nas formas de organização, mas também dos temas das reivindicações, de tal modo que as questões referentes às discriminações de gênero não sejam mais consideradas perversões marginais, e sim – elementos fundamentais que também estão na base da dominação da classe operária.

7. Disponível em: <<http://bit.ly/2TmlNS1>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

8. Disponível em: <<http://bit.ly/2UOo4Hm>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

A CUT adotou cotas de 30% em 1993 e paridade (50%) em 2015 (Oliveira, 2017, p. 168), mas, diferente do relatado na pesquisa de Élide Oliveira (2017), em que houve aumento na composição da direção da CUT a partir da implantação da paridade, no Sinasefe houve manutenção dos 27 membros, reduzindo-se o número de suplentes e criando a Coordenação de Política para as Mulheres.

Considerações finais

O desfecho é um ajuste que se produz quando o fim é alcançado. (Michel Chion, 1947, p. 191)

Optei por estas cenas para ilustrar como o nosso sindicalismo em educação é, ainda hoje, um “território masculino”, mesmo quando se trata de campo de trabalho feminizado. Ainda hoje são os homens que ocupam as mesas de debate e as mesas de negociação e o fazem porque são preparados para ocupar os espaços de poder. E “os Estudos Feministas estiveram sempre centralmente preocupados com as relações de poder” (Louro, 2011, p. 41). Nas palavras de Paola Cappellin (1994, p. 289) “o movimento sindical não pode continuar olhando o mundo do trabalho pela ótica exclusivamente masculina”.

Nesse sentido, apesar da tradição das Escolas Técnicas/Cefets ser um elemento que nos ajude a compreender a hegemonia masculina no trabalho e no sindicato, a ascensão do movimento feminista e a expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, a partir de 2008, inseriu mais mulheres feministas, que começam a reivindicar mudanças na organização sindical.

São, pois, as práticas rotineiras e comuns, os gestos e as palavras banalizados que precisam se tornar alvos de atenção renovada, de questionamento e, em especial, de desconfiança. A tarefa mais urgente talvez seja exatamente essa: desconfiar do que é tomado como “natural”. (Louro, 2011, p. 67)

A partir da presença de feministas nos espaços sindicais, também do Sinasefe, tornou-se constante a reivindicação por maior participação política das mulheres, ocorrendo dois marcos de alteração estatutária envolvendo esta temática: a adoção de cotas de gênero (2015) e a paridade de gênero (2017). Considero tardia a organização feminista no Sinasefe, expressada a partir desses dois marcos legais acima, constituindo uma aliança entre sindicalismo e feminismo e em direção a um sindicalismo feminista. Não se trata de mera alteração estatutária, mas de provocar mudanças estruturais na organização

sindical, sendo imprescindível pensar na participação das mulheres. Experiências anteriores nos mostram que mudança legal não basta, porém são importantes para impulsionar políticas.

A partir de 2018, com a paridade, a Coordenação de Política para as Mulheres e o Encontro Nacional de Mulheres, perceberemos mais claramente se mais mulheres em posição de poder farão efetiva diferença para que a agenda política feminista sindical avance, mas acredito que não basta ser mulher, é preciso ser feminista. Segundo Élide Oliveira (2017), a conexão/articulação entre o movimento feminista e o movimento sindical auxiliou na compreensão das sindicalistas quanto às especificidades das mulheres no mercado de trabalho, no movimento sindical e na sociedade como um todo.

Para isso, este ensaio pode ser um instrumento importante, pelas reflexões propostas e pelas informações levantadas. Para a construção deste ensaio, solicitei dados à Setec/MEC e ao Sinasefe e demorei a obter os dados sindicais em virtude de que a entidade não os tinha sistematizados, desconhecia a quantidade de sindicalizados por sexo. Como formular políticas para uma maior participação das mulheres, sem dados da sindicalização de mulheres? Não tem mulher ou não tem mulher sindicalizada? O que afasta as mulheres do sindicalismo hoje?

As situações relatadas não são exclusivas no Sinasefe, mas provocam acerca da relevância de pensar o sindicalismo em educação a partir de lentes teóricas de gênero feminista. Durante o percurso de construção, identifiquei que há poucas produções que abordem sobre as/os TAE quando se trata de trabalhadoras/es em educação e que os dados da Setec/MEC sobre composição por sexo na Rede federal indicam que os homens são maioria entre docentes e as mulheres são maioria entre TAE, sobretudo na classe E (nível com ensino superior), considerado o achado deste percurso.

A partir de consciência de gênero, é possível compreender que as desigualdades entre homens e mulheres são uma construção cultural e, se são produzidas, podem ser modificadas. Essa consciência precisa ser desenvolvida e o debate de gênero no interior dos sindicatos da educação pode contribuir sobremaneira. Antes tarde do que nunca, urge debater temáticas como gênero, raça, sexualidade e outros, marginalizados pela escola e pelo sindicalismo em educação, debater nas escolas, universidades, institutos federais, plenárias e congressos, trazer para a pauta das atividades de formação, para a produção de materiais, para as pautas de negociação.

Ao final, concluo que há avanços lentos, sendo ainda preciso romper a dicotomia classe versus gênero e outros marcadores da diferença, pois essas divisões ampliam a crise de representação sindical. Precisamos refundar o sin-

dicalismo em educação em bases novas, ao invés de inserir uma somatória de categorias como gênero, raça, deficiência, território, sexualidade, religião. Trata-se de uma nova epistemologia sindical, que, na minha avaliação, precisa ser um sindicalismo feminista.

Referências

ALEMANY, Carme. Assédio sexual. In: HIRATA, Helena; et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 25.

BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://bit.ly/2HL-F9xV>>. Acesso em: 28 set. 2018.

CAPPELLIN, Paola. Viver o Sindicalismo no Feminino. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, jan. 1994. Disponível em: <<http://bit.ly/2CvRcvM>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

CARNEIRO ARAÚJO, Angela M.; FERREIRA, Veronica Clemente. Construindo um espaço: a participação das Mulheres no movimento sindical (1978-1988). **Revista de Sociologia e Política**, dez. 1998. Disponível em: <<http://bit.ly/2ulggRC>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, jan.1995. Disponível em: <<http://bit.ly/2CvRcvM>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

CHION, Michel. **As partes e os tempos fortes do roteiro**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

COSTA, Ana Alice Alcântara. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, Niterói, v. 5, n. 2, p. 9-35, 1 sem. 2005.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Pesquisando gênero e sindicalismo docente: à procura de um referencial para uma temática transdisciplinar. In: DAL ROSSO, Sadi (org.). **Associativismo e sindicalismo em educação – organização e lutas**. Brasília: Paralelo, 2011, p. 29-46.

_____. Por que o gênero é importante para entender-se o sindicalismo docente? In: BAUER, Carlos; et al. (org.). **Sindicalismo e Associativismo dos Trabalhadores em Educação no Brasil**. Jundiaí: Paco Editorial, 2015, p. 303-317, v. 2.

FIELD, Syd. **Manual do roteiro: os fundamentos do texto cinematográfico**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

FURTADO, Magda Medeiros; VIELMO, Paula. Avançar na luta das mulheres do Sinasefe. In: CONSINASEFE, 29., 2015, João Pessoa. **Caderno de Teses**. João Pessoa: Sinasefe, 2015, p. 133-137.

GENDRON, Colette. Violência e Assédio Sexual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 462, jan. 1994. Disponível em: <<http://bit.ly/2CvRcvM>>. Acesso em: 17 set. 2018.

GOMES, Nilma Lino. Educação, raça e gênero: relações imersas na alteridade. **Cadernos Pagu**, (6-7), p. 67-82, 1996. Disponível em: <<http://bit.ly/2ujpX3i>>. Acesso em: 12 jul. 2016.

MIGUEL, Luis Felipe. Gênero e representação política. In: _____; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 93-107.

OLIVEIRA, Élide Franco de. **Ação sindical e a questão de gênero**: um estudo sobre a participação das mulheres nas direções da Central Única dos Trabalhadores – CUT. 2017. 198f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador.

RIBEIRO, Cristina; VIELMO, Paula. Mulheres em Resistência e Luta. In: ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES, 1., 2018, Brasília. **Caderno de Teses**. Brasília: Sinasefe, 2018, p. 9-17.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, p. 71-99, jul./dez. 1995.