

EDELU KAWAHALA

**CONSTITUIÇÃO SOCIAL DE ALGUMAS MULHERES COMO DIRIGENTES
SINDICAIS EM SINDICATOS FILIADOS À CENTRAL ÚNICA DOS
TRABALHADORES- CUT DE FLORIANÓPOLIS**

Dissertação apresentada como requisito
parcial à obtenção do grau de Mestre.
Curso de Pós-graduação em Psicologia,
Universidade Federal de Santa Catarina.
Orientadora: Maria Juracy Tonelli Siqueira.
Co-orientador: Paulo Sérgio Tumolo

FLORIANÓPOLIS
2001

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado

***CONSTITUIÇÃO SOCIAL DE ALGUMAS MULHERES COMO
DIRIGENTES SINDICAIS EM SINDICATOS FILIADOS À CENTRAL
ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT DE FLORIANÓPOLIS***

Edelu Kawahala

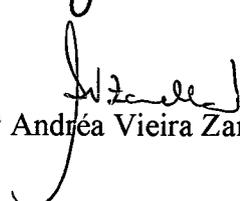
Dissertação defendida como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, Linha de Pesquisa Práticas Sociais e Constituição do Sujeito, da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes professores:


Prof^ª Dr^ª Maria Juracy Toneli Siqueira
Coordenadora do Curso

Banca Examinadora:


Prof^ª Dr^ª Maria Juracy Toneli Siqueira (UFSC)
Orientadora


Prof. Dr. Ricardo Antunes (UNICAMP)


Prof^ª Dr^ª Andréa Vieira Zanella (UFSC)

APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM, 30/03/2001.

DEDICATÓRIA

MARIA, MARIA

Milton Nascimento e Fernando Brant

*Maria, Maria
É um dom, uma certa magia
Uma força que nos alerta
Uma mulher que merece viver e amar
Como outra qualquer no planeta*

*Maria Maria
É o som, é a cor, é o suor,
É a dose mais forte e lenta
De uma gente que ri quando
Deve chorar
E não vive, apenas agüenta
Mas é preciso ter força
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo a marca*

*Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria
mas é preciso ter manha
É preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca
Possui a estranha mania
De ter fé na vida*

Dedico este trabalho à Maria Juracy,
pela beleza de seu ser no mundo,
Maria que orienta,
Maria que conhece,
Maria mãe,
Maria amiga,
Maria mulher.
Simplesmente Maria.
Maria que faz a diferença,
pelo seu simples existir.
Dedico, também, esse trabalho
à Tuanny, porque ela existe.

AGRADECIMENTOS

Profª Dra. Maria Juracy Tonelli Siqueira, por ter sido mais que orientadora, amiga.

Ao Prof. Dr. Paulo Sérgio Tumolo, por ter enfrentado este desafio ao meu lado, com tanto carinho e dedicação, por todo o aprendizado que proporcionou-me, mas, principalmente, pelo seu exemplo encorajador na luta por uma sociedade mais digna a todos.

Ao meu irmão Hécio, bem como à Paula, porque foram o começo de tudo.

Ao meu grande amigo João Batista pelo apoio, mas antes de tudo pelo seu exemplo de coerência como dirigente sindical nas lutas sociais.

À Cristiana França Chiarardia por ter me orientado de forma tão carinhosa e solidária para o ingresso no mestrado.

Ao Valdir Alvim, pelas suas orientações e "desorientações", que tanto contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos amigos do Seeb de Florianópolis, pela colaboração e incentivo.

A Edenilza, minha mãe, por sua sabedoria, ao me fazer compreender a importância de ser mulher.

Ao companheiro Leandro, por estar incondicionalmente "compartilhando sempre o pão comigo".

Ao amigo Jaime, por tudo que tem me ensinado e por existir na minha vida.

Aos colegas do mestrado, principalmente, Fernando, Irene, Marcílio, Bira e Marcinha, por todo carinho e aprendizado que me proporcionaram.

Ao Fábio Ricardo, por ter sempre acreditado em mim quando, às vezes, eu mesma duvidava.

À amiga Liliane, pelo seu apoio logístico e moral.

A CAPES, pela bolsa, elemento de grande importância para a realização deste trabalho.

A todos os dirigentes sindicais que, de forma direta ou indireta, coadjuvaram a realização desta pesquisa.

A todos os entrevistados, mulheres e homens, por sua essencial cooperação.

SUMÁRIO

I - INTRODUÇÃO.....	8
II - PROCEDIMENTOS DE PESQUISA.....	12
III - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT.....	33
IV - GÊNERO: UMA CATEGORIA DE ANÁLISE FUNDAMENTAL.....	41
V - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM AS MULHERES.....	57
VI - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM OS HOMENS.....	98
VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
VIII - BIBLIOGRAFIA.....	124
IX - ANEXOS.....	128

RESUMO

Esta pesquisa buscou investigar a trajetória de mulheres que ocupam postos na direção dos sindicatos de base cutista em Florianópolis, Santa Catarina. O objetivo principal era compreender os processos de constituição destes sujeitos no lugar social de dirigentes. Para tanto, entrevistou-se seis mulheres e seis homens no intuito de contrapor os discursos femininos e masculinos, buscando suas possíveis semelhanças e/ou diferenças. A partir de um pequeno roteiro, as entrevistas foram realizadas na forma semi-estruturada, em locais variados de acordo com a disponibilidade dos sujeitos. Foi realizada, então, uma análise de conteúdo do material obtido que possibilitou a identificação de alguns pontos confluentes nos discursos. Pode-se afirmar que, para o grupo investigado a entrada no movimento sindical foi engendrada por motivos diversos em especial a existência de um projeto ou ideal de uma sociedade mais igualitária. Nenhum destes sujeitos frequentou previamente cursos de formação para direção do movimento sindical. Os depoimentos de mulheres revelam as dificuldades enfrentadas no sentido de conciliação da vida pessoal e da vida profissional/sindical, da obtenção de respeitabilidade por parte de seus pares e da divisão sexual do trabalho interna ao próprio movimento. A frustração pela impossibilidade de se dedicarem a contento nos diversos âmbitos da vida, especialmente no que diz respeito às relações com os filhos, evidenciam-se nas falas femininas de forma muito mais acentuada do que nas masculinas. Outro ponto em comum à maioria dos depoimentos é a constatação das desigualdades hierárquicas internas ao movimento, relacionadas ou não à questão de gênero. Parece unânime ao grupo a idéia de que a política de cotas não resolve as desigualdades de gênero identificadas. Mais do que políticas afirmativas desta natureza é preciso desvendar os melindres destas desigualdades, bem como sua articulação com outras como as de classe, raça/etnia, gerações, no sentido da transformação das práticas e da mentalidades correlatas.

ABSTRACT

This research attempted to investigate the trajectory of women that are in leading places of syndicates from "cutista" base in Florianópolis, Santa Catarina. Understanding constitution processes of these individuals in leaders social place was the main objective. For this purpose, six women and six men were interviewed in order to compare male and female discourses, searching for possible differences and/or similarities. Stating on a little scheme, interviews were accomplished in semi-structured way, in various sites according to subjects' availability. Then an analysis of contents of the obtained material was fulfilled, which enabled to identify some points of confluence in discourses. We can assume that, for investigated group, entering syndicate movement was generated in several reasons, especially in the existence of a project or ideal of a more equitable society. No one of these subjects frequented training courses previously to lead syndicate movement. Women statements reveal their difficulties to fit personal life and professional/syndicate life, obtaining respectability from their equals, and in task's sexual division internally within movement. The frustration due to impossibility of life, mainly in their relations whit their children, is evident in woman statements more markedly than in men statements. Another common point in majority of statements is proof of hierarchical inequality within the movement, related or not to gender matter. The idea that sharing policy dos not solve identified gender inequalities seems to be unanimous within this group. More than affirmative policies in the way, it is necessary to reveal susceptibilities of theses inequalities, as well as their joint with others like class, race/ethnic, generations, in order to change practices and minds related to them.

I - INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo do trabalho tem passado por transformações amplas e rápidas que engendram decorrências em todas as esferas da vida social. Há, atualmente, uma alta taxa de desemprego, fruto em especial das políticas neoliberais e, também, decorrente de outros fatores como o desenvolvimento tecnológico e as transações do mercado financeiro, que não necessariamente passam pelo âmbito da produção, estritamente falando.

Além do desemprego, como já é conhecido, pode-se apontar, também, o processo em curso de precarização do trabalho em geral, com o aviltamento das condições de trabalho e a flexibilização das leis trabalhistas. Soma-se a este quadro, um refluxo do sindicalismo, em nível mundial, percebido especialmente na dessindicalização acelerada, no retrocesso de direitos conquistados e na crise político/ideológica pós término da Guerra Fria, tendo como decorrência fundamental a perda do projeto político inicial da Central Única dos Trabalhadores – CUT. Todas estas mudanças apontam uma imperiosa reflexão sobre o papel dos sindicatos na contemporaneidade.

Para alguns autores (Hirata, 1998, Antunes, 1999) há uma tendência ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, pois estas seriam mais “adaptáveis” ao processo de precarização do trabalho, sendo este último denominado por alguns, como Ulrich Beck, de “feminilização” do trabalho.

Entre as discussões, que estão sendo engendradas neste quadro, pode-se apontar a questão da organização das mulheres trabalhadoras como uma das mais importantes. Segundo Antunes, um dos desafios do sindicalismo, hoje, no Brasil é:

... reconhecer efetivamente o direito de auto organização das mulheres trabalhadoras, parte decisiva do mundo do trabalho que sempre estiveram excluídas do espaço sindical dominado por homens trabalhadores. Devem articular as questões de classe com aquelas que dizem respeito ao gênero.

(Antunes,1999:8).

A presença de mulheres no movimento sindical torna-se, então, uma estratégia essencial na luta por questões e problemas específicos como a dupla jornada de trabalho, doenças ocupacionais específicas, desigualdade de remuneração entre os sexos para cargos e funções iguais, assédio sexual, entre outros.

Como contribuição para as reflexões neste campo, buscou-se, neste trabalho, compreender como as mulheres dirigentes encontram-se inseridas nos sindicatos cutistas de Florianópolis, através da investigação de suas trajetórias.

Como estas mulheres vêm seus percursos? Como chegaram ao lugar social de dirigentes sindicais? Que elementos, segundo elas, foram fundamentais nesta trajetória? Que facilidades e/ou dificuldades encontraram e encontram neste percurso? Como são suas relações com os homens no âmbito do movimento sindical? Quais são os arranjos que se fizeram necessários no sentido da conciliação entre o trabalho profissional/sindical e a vida privada/pessoal?

Compreender a mulher no lugar social de dirigente sindical e sua trajetória de constituição enquanto tal, significa compreendê-la enquanto sujeito generificado no mundo do trabalho e da política. Pois, se por um lado, numa perspectiva marxista, o trabalho aparece como uma categoria fundamental para a compreensão do sujeito, por outro, a categoria gênero apresenta-se, também, como essencial na medida em que a condição de gênero atravessa inelutavelmente estes percursos de vida, tanto no âmbito privado da família quanto no âmbito público do trabalho profissional e sindical. Neste sentido, estes sujeitos femininos constituíram-se enquanto tais, marcados por estas pautas prescritivas produzidas social e historicamente, no bojo de uma sociedade de classes, na qual a divisão sexual do trabalho extrapola a esfera privada da família, alcançando o trabalho assalariado e as relações sociais engendradas no âmbito do movimento sindical.

As relações de gênero, desta forma, perpassam todas as esferas da vida social, o que significa que no âmbito do sindicalismo elas também estão presentes demarcando a dinâmica relacional. Levanta-se como hipótese que algumas situações freqüentes em outros

territórios possam reproduzir-se nos sindicatos, como por exemplo: a divisão sexual do trabalho, a desqualificação das “tarefas femininas” e o assédio sexual. Pode-se pensar, nestas trajetórias femininas de constituição do lugar social de dirigentes sindicais e as facilidades/dificuldades específicas da condição de gênero nestes percursos. Ademais, com a instituição da política de cotas para as mulheres nos Partidos Políticos e nos Sindicatos, há que se refletir até que ponto estes sujeitos femininos são representativos desta condição no universo das mulheres trabalhadoras, constituindo-se efetivamente em dirigentes destas entidades.

No primeiro capítulo é apresentada a metodologia que foi utilizada para a realização da pesquisa, no qual apresenta-se: população, amostra, os instrumentos escolhidos para a coleta dos dados, a forma de abordagem do objeto, a forma de análise e as bases epistemológicas que permearam a pesquisa.

No segundo capítulo é apresentada, de forma contextualizada historicamente, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, uma vez que esta pesquisa incidiu sobre os sindicatos de base cutista de Florianópolis. Nesta história, buscou-se reconstituir a trajetória das mulheres nesta organização.

No terceiro capítulo aborda-se o conceito de gênero e a sua importância enquanto categoria de análise, com especial ênfase na relação gênero e trabalho. Nesta articulação teórica elegeu-se como referência fundamental a vertente marxista.

O quarto capítulo, por sua vez, apresenta a análise do material obtido através das entrevistas com as mulheres, onde serão abordados temas como cotas de participação mínima, história político-pessoal, escolha ético-política, consciência, inserção no movimento sindical, tendências internas da CUT, formação sindical, o sindicato como um espaço masculino, discriminação, piadas, comportamento masculino, condição feminina, dedicação ao movimento, maternidade, possibilidades de mulheres tomarem-se “lideranças sindical” e sexualidade.

Logo após, no quinto capítulo, é apresentada a análise das entrevistas com os

homens, onde os temas referidos nas entrevistas femininas foram analisadas à partir dos relatos destes.

Finalmente, o sexto e último capítulo, aponta as considerações finais sobre a pesquisa.

II - PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

A questão de gênero no movimento sindical passou a ser uma problemática de meu interesse a partir da minha experiência como assessora de um sindicato de Florianópolis, no início de 1999. Pelo vínculo estabelecido no trabalho e, provavelmente também, pela minha formação em psicologia, as pessoas vinham me confidenciar seus problemas de relacionamento dentro da entidade e, entre eles, um dos temas abordados principalmente pelas mulheres da entidade era a questão da discriminação em relação a elas. Frequentemente, relatavam situações onde a discriminação aparecia de maneira explícita ou, muitas vezes, sutil através de brincadeiras e piadas. De algum modo, eu mesma, enquanto assessora vivenciei algumas vezes estas situações, o que demonstra o quanto estamos implicados em nossas pesquisas desde a escolha do tema. Pesou, também, sobre a escolha da importância social do tema, já que o sindicalismo, hoje, atravessa uma crise, busca estratégias para superá-la tendo que ao mesmo tempo enfrentar as transformações ocorridas no mundo do trabalho e, os novos arranjos do capitalismo.

No início da pesquisa já não me encontrava mais trabalhando no movimento sindical, embora continuasse a ter contato com algumas entidades, principalmente a que havia trabalhado, o que foi essencial para que eu tivesse acesso à informações e mesmo a algumas pessoas. Se por um lado isso facilitou a pesquisa em termos práticos, por outro me preocupava este intenso envolvimento pessoal com o movimento sindical quer fosse pela militância ou por relações afetivas. Após algumas discussões com a minha orientadora e com os próprios colegas de mestrado, concluí que uma metodologia bem delimitada me protegeria de possíveis inferências pessoais, já que de alguma forma me encontrava, também, implicada nessas relações de gênero dentro deste universo. Conforme afirma Sartori (1999), *“Nesse sentido tive o duplo desafio de também transformar o familiar em exótico, o que implica realizar o mesmo procedimento em mim mesmo (transformar o que em mim é familiar em objeto de estranhamento)”*.

Assim, tive que superar esta contradição e aproveitar o que de melhor este contato me oferecia, já que desde a constituição da amostragem contei com a indicação dos mesmos atores que compunham potencialmente o universo pesquisado.

O universo da pesquisa previsto inicialmente consistiu em mulheres dirigentes sindicais, dos 21 sindicatos, municipais ou de base em Florianópolis, filiados a CUT. Por tratar-se de uma pesquisa que busca compreender a constituição das mulheres como dirigentes sindicais optou-se por trabalhar com um número reduzido de mulheres, de forma que a amostragem da pesquisa prevista foi de 10 mulheres dirigentes sindicais de 10 sindicatos cutista ou de base em Florianópolis, selecionadas da população a partir de informações de dirigentes sindicais com os quais tive contato. Foram eleitos para participarem da pesquisa os 10 sindicatos considerados como os "mais combativos" no movimento sindical¹.

Para o delineamento da amostra foi solicitada previamente à CUT/SC uma listagem destes sindicatos. A partir da listagem foram selecionados os 10 sindicatos com os quais pretendia trabalhar. Logo em seguida, solicitei a estes sindicatos a nominata de sua diretoria, para que pudesse verificar se neles encontrava-se a população específica para a composição da amostra a ser pesquisada, uma vez que há casos de sindicatos que, embora sejam considerados "combativos" no movimento sindical, não possuem mulheres em sua diretoria.

A partir da seleção dos sindicatos, o próximo passo que foi a escolha das dirigentes sindicais de cada sindicato a serem entrevistadas. Meu primeiro contato foi com uma dirigente que conheci durante minha atuação como assessora, já que tínhamos um certo vínculo e havíamos várias vezes conversado sobre o assunto. Para minha surpresa ao perguntar se ela poderia me dar uma entrevista, ela esquivou-se e me disse que em outro momento conversaríamos. Como insisti, disse-me abertamente: "Olha me desculpa, mas eu gostaria que você procurasse outra pessoa, porque se eles já fazem, o que fazem comigo sem eu falar imagine se eu te der uma entrevista e eles descobrirem?" Tentei argumentar que os dados da pesquisa são sigilosos e que ninguém saberia que ela havia sido entrevistada. Mesmo assim ela recusou e passou a me evitar. Após esse fato, percebi que teria que criar um outro tipo de abordagem. Resolvi, então, conversar várias vezes com a próxima informante (pertencente a mesma organização da dirigente abordada

¹ O termo "combativo é comumente utilizado no movimento sindical para designar sindicatos que participam ativamente dos eventos sociais e cutistas".

anteriormente) sobre o assunto antes de pedir a sua colaboração, o que foi uma estratégia interessante, pois ela mesma se ofereceu para colaborar.

Neste momento da pesquisa fui convidada para participar do I Encontro de Mulheres da Celesc e da Celos², do qual participaram mulheres desta categoria, dirigentes sindicais e funcionárias de sindicatos convidados. Como se tratava de um evento que discutia especificamente gênero, as mulheres estavam sensíveis à questão. Tive então a oportunidade de me encontrar com algumas dirigentes sindicais e conversar com elas sobre a minha pesquisa. Assim, saí do evento com algumas reflexões e três entrevistas agendadas.

O contato com as outras participantes foi tranqüilo, pois uma delas era uma pessoa que fazia parte das minhas relações sociais e se dispôs a colaborar quando eu solicitei. A outra foi indicada por um dos meus informantes, e embora já tivéssemos nos encontrado algumas vezes, em algumas manifestações, nunca havíamos conversado, mesmo assim foi muito atenciosa. Quando lhe falei sobre a pesquisa ela logo recuou e me disse: *“Para ser sincera eu acho que tu vai perder teu tempo comigo porque eu não gosto dessa coisa de gênero, acho isso tudo uma besteira e nem sei porque o povo tá com essa mania, então eu acho que eu não tenho muito para colaborar”* Expliquei que mesmo assim gostaria de ouvi-la, pois a minha pesquisa não era sobre a opinião das pessoas, no que diz respeito a gênero, mas sobre a história de algumas mulheres dirigentes sindicais. Então, ela se dispôs a colaborar e logo quis marcar e entrevista.

As entrevistas foram realizadas em lugares diferentes, já que os locais e os horários foram marcados pelas entrevistadas a partir da sua disponibilidade de tempo, que não foi muita. No primeiro contato com elas o assunto sobre a pesquisa lhes era informado, porém as questões só lhes eram apresentadas durante a entrevista. Antes do seu início, solicitava-lhes a permissão para gravação, ressaltando sempre as precauções éticas na manipulação das informações e oferecendo a elas as transcrições, que foi dispensada por todas. Um fato interessante com relação ao sigilo sobre a identidade das informantes, foi que, embora a maioria delas me pedisse sigilo principalmente nos seus sindicatos, acabavam falando até de forma orgulhosa que haviam participado da pesquisa.

² CELESC: Centrais Elétricas de Santa Catarina. CELOS: Fundação Celesc de Seguridade Social.

Os locais das entrevistas apareceu como um aspecto de grande importância, pois algumas entrevistas foram realizadas nos próprios sindicatos, cada uma em uma situação particular e uma foi realizada na minha casa, situações estas que determinaram em muitos casos, o grau de espontaneidade das entrevistadas. A duração das entrevista foi em média uma hora e meia, sendo que duas tiveram a duração em torno de meia hora.

A técnica fundamental utilizada para a obtenção dos depoimentos foi a entrevista³ semi-estruturada. De acordo com Queiroz:

A entrevista supõe uma conversação continuada entre informante e pesquisador; o tema ou o acontecimento sobre que versa foi escolhido por este último por convir com o seu trabalho. O pesquisador dirige, pois, a entrevista; esta pode seguir um roteiro previamente estabelecido, ou operar aparentemente sem roteiro, porém na verdade conforme uma sistematização de assuntos que o pesquisador como que decorou.(Queiroz, 1988:21).

A entrevista consiste em uma técnica bastante vantajosa, por sua aplicabilidade a maior parte da população e sua maior flexibilidade, havendo a possibilidade do pesquisador esclarecer ou repetir a pergunta. A maior vantagem da entrevista, porém, consiste na abrangência das informações por ela captada. Neste sentido, *"A entrevista é a técnica mais adequada para revelação de informações sobre assuntos complexos, emocionalmente carregados ou para verificar os sentimentos subjacentes a determinada opinião apresentada"*.(Selltiz, 1974:272).

Os relatos orais, na forma de entrevista, têm se constituído uma técnica essencial nas Ciências Sociais, amplamente usada na Antropologia, na Sociologia e na Psicologia Social.

O tema norteador foi constituído pelas relações dos sujeitos no/com o movimento sindical.

³ Foi solicitada previamente aos sujeitos da pesquisa a autorização para a gravação das entrevistas.

Ao colher um depoimento o colóquio é dirigido diretamente pelo pesquisador; pode fazê-lo com maior ou menor sutileza, mas na verdade tem em suas mãos o fio da meada e conduz a entrevista. Da vida “de seu informante só lhe interessam os acontecimentos que venham se inserir diretamente no trabalho e a escolha é unicamente efetuada com este critério.”(Queiroz, 1988:21).

Os relatos orais, numa perspectiva histórico-social, se apresentam como instrumento eficaz para a compreensão de uma coletividade, pois é no mundo, nas relações sociais que o homem se faz e se refaz, transformando-se nele também.

As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro previamente elaborado, tendo como base observações feitas através de contato com alguns sindicatos e bibliografias referentes ao tema.

Além das entrevistas, realizei algumas observações participantes, pois além de continuar freqüentando o sindicato no qual trabalhei, muitas vezes fui convidada a participar de algumas atividades desse e em outros sindicatos.

O observador participante coleta dados através de sua participação na vida cotidiana do grupo ou organização que estuda. Ele observa as pessoas que está estudando para ver as situações com que se deparam normalmente e como se comportam diante delas. Entabula conversação com alguns ou com todos os participantes da situação e descobre as interpretações que eles tem sobre os acontecimentos que observou.(Becker, 1999:47).

Este tipo de observação possibilitou-me o contato com informantes que, embora pertencessem ao universo pesquisado não faziam parte da amostragem, assim como outras pessoas, como funcionários das entidades ou outros que embora não façam parte do movimento de forma oficial orbitam-no. Esta metodologia permitiu-me perceber alguns elementos das relações entre os pesquisados através de seus comportamentos que algumas vezes apresentavam-se até mesmo incongruente em seu discurso.

O fato de as pessoas saberem o tema que estava pesquisando tomou-se também interessante na medida em que estas me procuravam espontaneamente para relatar

acontecimentos, reflexões sobre o assunto ou mesmo para me passar algum material que achavam importante para a pesquisa.

O papel do 'observador participante' é um papel em que a identidade do pesquisador e os objetivos do estudo são revelados ao grupo pesquisado desde o início. Nessa posição, o pesquisador pode ter acesso a uma gama variada de informações, até mesmo confidenciais, pedindo cooperação ao grupo. Contudo, terá em geral que aceitar o controle do grupo sobre o que será ou não tornado público pela pesquisa.(Lüdke & André, 1986:29).

Durante toda a pesquisa, sempre que necessário, recorri aos informantes para levantar dados ou esclarecer fatos. Estes contatos foram realizados de maneira informal, abordando na maioria das vezes, temas específicos, como por exemplo a conversa que tive com um dirigente a respeito das tendências.

O perfil das entrevistadas foi de mulheres nas idades entre 32 e 42 anos, sendo duas casadas, uma divorciada e três solteiras. Delas, duas têm quatro filhos, uma tem dois filhos, uma tem um filho e duas não têm filhos. Quanto à escolaridade, duas têm curso universitário, uma está completando o curso de nível superior, duas têm o nível médio completo e uma estudou até a quinta série do ensino fundamental.

As entrevistas femininas foram repletas de emoção havendo momentos em que algumas se emocionaram, a ponto de quase chorar, embora em seus discursos houvesse, algumas vezes, muitas voltas para responder às perguntas. Havia de alguma forma uma linguagem corporal que evidenciava suas dores e alegrias.

Em vários momentos dos depoimentos as dirigentes recorreram a uma linguagem típica do movimento sindical, chamada por Giannotti, Santiago e Dominguês (2000) de "sindicalês".

O sindicalês não nasce do nada. É a mistura de várias línguas de grupos específicos: juridiquês, economês, politiquês, esquerdês, intelectualês e outras mais. Essas são as principais influências da língua-síntese, falada tranquilamente

por milhares de dirigentes ou representantes sindicais. A influência da língua falada em família, no bairro, no local de trabalho fica para trás. Ela existe, porém é bem pequena quando comparada à influência desta atrativa mistura, que gera a nova linguagem, que passa a ser usada pelo dirigente sindical.(Gianotti, Santiago e Dominguês, 2000:29).

A linguagem pode ser percebida ao longo da história como instrumento de conquista e manutenção de poder. Assim, a língua tanto inclui como exclui os indivíduos de determinados grupos sociais. Todos os grupos sociais têm sua linguagem característica, composta de códigos, muitas vezes um tanto fechados, que servirão para propósitos diferenciados dependendo da situação.

Por outro lado a linguagem pode tornar-se instrumento de defesa. Assim, também, o “sindicalês” aparece na fala das dirigentes, ora como demonstração de poder ora como instrumento de defesa, mas sempre como um recurso muito importante.

Entrevista 1

Como nos conhecíamos e já havíamos conversado algumas vezes sobre o assunto da pesquisa, não tivemos grandes problemas para marcar a entrevista, embora ela seja liberada⁴, atualmente encontra-se afastada por problemas de saúde.

A entrevista aconteceu na minha casa já que era viável para ela e avaliamos que seria um local onde não seríamos interrompidas e manteríamos mais facilmente o sigilo de sua identidade. A informante chegou em minha casa pela manhã e logo após o almoço iniciamos a entrevista, que durou em torno de uma hora e meia. Inicialmente ela começou timidamente a falar da sua trajetória, depois de alguns minutos retomou sua espontaneidade habitual. Esta é sua segunda gestão. Relatou que o processo de composição de chapa para eleição foi bastante difícil e desgastante e que, ao aceitar a secretaria à qual foi designada, jamais imaginou que iria enfrentar tantos problemas internos no sindicato e que, estes

⁴ Denomina-se liberado o dirigente sindical que se encontra a disposição do sindicato. Esta liberação acontece geralmente através de acordos coletivos com a empresa ao qual este pertence, já que geralmente o seu salário é pago por esta. Existe uma variação das liberações que podem acontecer em tempo integral ou parcial, quando estes são liberados somente alguns dias da semana.

influenciariam tanto no agravamento de seus problemas de saúde. A entrevista foi contagiada emoção havendo vários momentos em que a entrevistada lamentou com voz chorosa: “Eu sinto vontade de chorar quando eu penso nestas coisas, porque é uma coisa difícil de aceitar”. Houve durante a entrevista diversos momentos de silêncio da entrevistada, um silêncio doloroso, de quem tenta conter a emoção e a indignação diante de alguns acontecimentos ocorridos no movimento.

Entrevista 2

O contato com a segunda entrevistada foi fácil, pois além de já nos conhecermos de algumas atividades, trata-se de uma liderança que tem priorizado no seu trabalho sindical e partidário às questões de gênero. Sendo assim, logo que fiz contato e lhe expliquei do que tratava a pesquisa ela se dispôs a colaborar. Combinamos uma data durante o I Encontro de Mulheres da Celesc e da Celos, porém por ser uma pessoa envolvida em vários projetos e com agenda compromissada, levamos algum tempo para agendar um horário.

A entrevista aconteceu no final da manhã, um horário que geralmente, segundo ela, é de menor movimento, na sala de reuniões do sindicato, ao qual a entrevistada pertence. Cheguei ao sindicato no horário marcado e esperei alguns minutos antes que a informante pudesse me atender. Ao nos encaminharmos para a sala de reuniões, ela me contou indignada alguns fatos que estavam acontecendo na cidade, procurando justificar, assim, a sua agitação. Ao entrarmos na sala respirou fundo e pediu desculpas por estar tão agitada. Perguntei se poderia gravar a entrevista e ela me respondeu que sim. Ao informar que sua identidade seria preservada, disse-me que não se importava com isso e que era “muito mulher” para “bançar” o que falava.

Durante toda a entrevista, que teve a duração de mais ou menos uma hora, a porta da sala permaneceu fechada de forma que tivemos total privacidade. Somente por uma vez fomos interrompidas por um dirigente, que queria confirmar uma atividade. Talvez, por isso, tenha sido tão espontânea, relatando acontecimentos referentes não só ao movimento sindical, mas também à sua vida pessoal, o que fez com que, em determinados momentos da entrevista ela se emocionasse profundamente, alternando expressões de dor e raiva.

Após a entrevista almoçamos juntas e, entre outros assuntos, conversamos um pouco mais sobre o tema e confirmou o que havia dito, demonstrando assim como esteve à vontade durante a entrevista.

Entrevista 3

Nosso primeiro contato foi no I Encontro de Mulheres da Celesc e da Celos, durante o intervalo do café, quando num grupo de mulheres conversávamos sobre “a dor e a delícia” de sermos mulheres. Depois, numa conversa entre ela, e outra dirigente sindical, e eu, contou-nos um pouco sobre os seus problemas com o marido desde que havia aceitado participar das eleições. Aproveitei a situação e perguntei se ela gostaria de me conceder uma entrevista. Ela concordou e ficou de ligar para agendarmos, uma vez que não está todos dias no sindicato, pois não é liberada e não possui telefone em casa. Quando ligou nós combinamos a data. Sugeri que a entrevista fosse no seu próprio sindicato, que era um local de fácil acesso para nós e que logo após poderia iniciar suas atividades. A entrevista foi marcada para o início da tarde. Cheguei um pouco antes e fiquei observando o movimento, o que me preocupou, pois intuí que o intenso tráfego de pessoas e o volume das conversas poderia prejudicar o andamento do trabalho. Logo em seguida ela chegou, desculpando-se pelo atraso. Dirigimo-nos a uma sala, onde estava a sua mesa. Assim, que nos acomodamos disse-me que ali ficaríamos à vontade. No início da entrevista pedi permissão para gravar a conversa. Ela me disse que não se importava, pois “não tinha nada a esconder” e comentou “só não sei se tu vai entender depois, que a minha voz é horrível”. Num primeiro instante percebi que o gravador a constrangia um pouco, mas depois de um tempo esqueceu e retomou a espontaneidade. A informante pareceu bastante à vontade durante a mesma, que foi interrompida várias vezes, já que aconteceu em uma sala que ela divide com outros dirigentes. Sua fala embora espontânea refletia a história de uma mulher que somente agora tem acesso à discussão sobre gênero e pelo qual essas “coisas de homem e mulher” são “normais”. De certa forma seu rosto exprimia até um leve espanto diante das perguntas, perguntando-se provavelmente “Como alguém pode se preocupar com isso?”. Essa reação me levou a refletir sobre os significados de fenômenos como machismo e discriminação, para pessoas de diferentes classes sociais, níveis de instrução, enfim, de

diferentes realidades. Assim, embora percebesse sua vontade de colaborar a entrevista não se prolongou muito, durando em tomo de meia hora.

Entrevista 4

Por nos conhecermos há algum tempo, através da entidade na qual trabalhei nosso contato foi tranqüilo. A informante já sabia qual o tema da minha pesquisa e foi solicitada sua colaboração, se dispôs a participar.

Marcamos a entrevista para o fim da tarde no sindicato que ela presta assessoria. Embora este seja bastante movimentado nos recolhemos a uma sala, onde não houvesse interferência. Solicitei sua permissão para que a entrevista fosse gravada e assinalei que sua identidade seria mantida em sigilo. Ela respondeu-me que não se importava e que nem precisava avisá-la já que estava acostumada com pesquisas. A informante iniciou falando que há alguns dias encontrava-se afastada do seu sindicato, pois alguns problemas internos haviam tornado, insuperáveis, achando, inclusive, que não voltaria mais para terminar a gestão.

A entrevista teve a duração de duas horas mais ou menos e tivemos uma interrupção, que irritou um pouco a entrevistada. Devido à sua situação de afastamento do sindicato, a conversa foi repleta de conteúdos emocionais, havendo momentos de expressão de raiva e indignação, assim como de tristeza e decepção, que puderam ser percebidos através dos seus comportamentos como falar alto, com voz dura ou ficar com a voz trêmula e os olhos rasos de lágrimas.

O contato com esta informante foi bastante rico, pois além de ser dirigente sindical ela presta assessoria para diversos outros sindicatos, o que possibilita uma visão ampla do movimento sindical em geral.

Entrevista 5

A escolha por entrevistá-la deu-se através da indicação de um dirigente sindical, que conhecia sua história. Embora já nos conhecêssemos de algumas manifestações e dos corredores do sindicato, onde trabalhava, nunca havíamos conversado. Nosso contato inicial foi por telefone. Assim que lhe falei que se tratava de uma pesquisa de gênero ela recuou, afirmando que não poderia me ajudar já que era contra “essa história de gênero”. Expliquei que o foco da pesquisa não era a opinião que as pessoas tinham sobre o tema, mas a história, o depoimento das dirigentes, para que pudéssemos compreender como estas se constituem como mulheres no movimento sindical. A partir deste esclarecimento ela se dispôs a colaborar. Marcamos, então, nosso encontro para dois dias depois ao final da tarde, no seu próprio sindicato. Ao chegar me avisaram que ela estava me esperando. Quando entrei na sala ela estava ao telefone, pediu-me desculpas, comentou novamente que não sabia se poderia ajudar já que não gostava “dessas coisas de gênero”. Perguntei se fazia alguma objeção que a conversa fosse gravada, respondeu-me que não. Ao longo da conversa fomos interrompidas várias vezes pelo telefone. Uma destas, foi para que atendesse seus filhos. Disse-lhe que ficasse à vontade, ela desculpou-se e falou “Pois é né, mãe é essas coisas”.

Durante a entrevista a informante buscou ser precisa quanto a datas e acontecimentos, usando na maioria das vezes termos típicos da linguagem do sindicalismo. Embora houvesse uma resistência inicial diante do tema abordado, no decorrer da conversa a entrevistada comentou que achava interessante estar pensando sobre o assunto e que talvez a partir dali passasse a refletir mais sobre o assunto, fato este que aponta para ausência de neutralidade do pesquisador diante do campo que o transforma e é transformado por ele também.

Entrevista 6

Nosso primeiro contato deu-se no I Encontro de Mulheres da Celesc e da Celos. Ficamos juntas durante o evento, porque tínhamos uma amiga em comum que é funcionária de um sindicato e tivemos, então, a oportunidade de passarmos o dia juntas e conversar muito sobre as questões de gênero nos diversos espaços de nossas vidas. Ao sairmos do evento combinamos marcar a entrevista. Depois de alguns dias marcamos de nos encontrar

para conversarmos. O local escolhido, por ela, foi o seu próprio sindicato e ao chegar, fomos para a biblioteca. Assim que entramos, tomou o cuidado de fechar a janela para que não fôssemos ouvidas pelas pessoas que se encontravam na sala ao lado. Pedi permissão para gravar e lhe expliquei sobre a manipulação ética dos dados da pesquisa.

No decorrer da entrevista a informante esteve bastante tensa olhando sempre para a porta e falando baixo como se estivesse com medo de ser ouvida, percepção evidenciada, também, pelo fato dela haver falado muito mais na conversa informal que havíamos tido dias atrás. De qualquer forma, se o conteúdo ficou prejudicado pela tensão da situação, por outro lado houve durante toda a entrevista uma linguagem corporal que expressava a angústia vivida por esta mulher, pelo momento em que se encontrava, relatado diversas vezes durante o seu discurso, quando falava de sua decepção com o seus companheiros de movimento sindical. Houve momentos em que lhe faltavam a voz e as palavras, seus olhos ficavam cheios de lágrimas e o discurso era entrecortado de suspiros.

A entrevista teve a duração de uns quarenta minutos e foi interrompida por duas vezes. A cada interrupção ela ficava dispersiva e um pouco tensa. Quando terminamos tive a nítida sensação de estava aliviada. Estes acontecimentos me chamaram atenção para a importância do local de realização da entrevista, como um importante aspecto no encaminhamento e resultado da pesquisa.

Depois da realização da sexta entrevista, percebemos que, embora fossem preservadas as particularidades, os discursos ficaram um tanto repetitivos e por conta disso decidimos encerrar as entrevista com as mulheres.

Paralelamente nos demos conta através de observações, que algumas características e dificuldades vividas pelas mulheres, faziam parte, também, do universo masculino.

Decidimos, assim, ouvir os homens à respeito dos temas abordados. Optamos previamente por trabalhar com os mesmos sindicatos, que pertenciam as mulheres.

Precisávamos, no entanto, definir como seria a composição da amostra. Se com as mulheres a dificuldade consistia no número reduzido de dirigentes, no movimento sindical

com os homens o problema era exatamente o inverso. Como escolher um dirigente de cada sindicato no meio de tantos? Qual critério deveria usar? Acatei, então, a sugestão da minha orientadora e mais uma vez demos voz às mulheres.

Assim, pedi a cada mulher que havia sido entrevistada que indicasse um homem de seu sindicato que ela acharia interessante ser ouvido. Esta técnica de composição da amostragem masculina mostrou-se bastante interessante, pois como procurei não intervir nos critérios de escolha delas, estes foram bastante diversificados.

Houve mulheres que indicaram companheiros por aspectos positivos em relação ao tema, argumentando, por exemplo: “acho que o ‘fulano’ vai ser legal, porque ele é muito gente fina e respeita muito as mulheres”. Outros, ao contrário, foram indicados justamente por serem pessoas com problemas nas relações de gênero: “vou te indicar essa figura, pois hoje ele é o meu maior opositor aqui dentro, principalmente no que diz respeito a gênero”, “acho que você deve entrevistar o ‘fulano’ porque ele é muito machista”. Houve, ainda, critérios que não tinham nada a ver com as questões de gênero, como: “tu deve conversar com o ‘fulano’ que ele é candidato a vereador e vai ser legal par ele e par ti”.

Uma vez escolhidos os homens a serem entrevistados, a segunda etapa era o contato para solicitação da entrevista.

Ao contrário das mulheres o processo com os homens foi mais direto não necessitando de muitas explicações. Assim, que lhes falava sobre a pesquisa, logo aceitavam participar e se dispunham a marcar a conversa, com exceção de apenas um que demorou mais tempo após o primeiro contato.

Este mesmo informante que fiz contato por telefone, marcou um dia, de nos encontrarmos para conversar no seu sindicato. Ao chegar aguardei meia hora, até que um outro dirigente informou que ele havia saído para atividade de rua e que não voltaria à entidade naquele dia. Deixei um recado de que tinha estado ali e pedi para que ele me telefonasse para que pudessemos combinar outra data. Esperei alguns dias e não tive retorno. Voltei a ligar, mas como estava em período eleitoral e ele era candidato não

consegui encontrá-lo. Retomei o contato com a dirigente que o havia indicado e perguntei se não poderia sugerir outro dirigente, já que não estava conseguindo fazer contato com este. Ela insistiu que fosse feita a entrevista com ele e então continuei tentando. Somente alguns meses depois e com a interferência de um dirigente de outro sindicato consegui entrevistá-lo.

O perfil dos entrevistados foi de homens na idade entre 26 e 44 anos, sendo três casados, dois solteiros e um divorciado. Um não possui filhos, dois têm três filhos e os outros têm um, dois e cinco filhos. Quanto à escolaridade, um possui o nível fundamental incompleto, um possui curso superior, dois têm o nível superior incompleto, um é pós-graduado e outro têm o nível médio.

Os homens de maneira geral apresentaram um discurso objetivo, sendo na maioria das vezes diretos em suas repostas. Contrapondo-se às mulheres, a fala deles era prática e ausente de conteúdos emocionais. Mesmo quando falavam de si, geralmente, referiam-se a acontecimentos e dificilmente a sentimentos. Embora respondessem às perguntas de forma objetiva recorriam várias vezes a uma linguagem típica do movimento sindical.

Entrevista 1

Apesar de nunca termos tido um contato direto já conhecia o informante de algumas manifestações e mesmo dos corredores do sindicato, que trabalhei. Nosso contato inicial se deu pessoalmente, quando nos encontramos na portaria do sindicato. Falei sobre a pesquisa e perguntei se poderia colaborar. Imediatamente colocou-se à disposição. Marcamos de nos encontrar em seu sindicato no final da tarde. Quando cheguei, ele estava ao telefone e fez sinal para que eu entrasse na sala. Assim que desligou falei um pouco mais sobre a pesquisa, perguntei se ele importava que gravasse e lhe informei sobre o sigilo de sua identidade e a respeito da manipulação dos dados. Num primeiro momento o informante pareceu estar um pouco ansioso, mas logo depois ficou à vontade, rindo bastante, principalmente ao lhe perguntar sobre questões como assédio sexual. Fomos interrompidos várias vezes pelo telefone, que não parava de tocar, até que ele decidiu desligá-lo, o que foi essencial para que conseguíssemos nos concentrar na conversa. A partir daí a entrevista

correu muito bem, sendo que em alguns momentos ele me surpreendeu pela forma direta e aberta que tratava alguns acontecimentos pessoais.

Entrevista 2

Já nos conhecíamos há algum tempo. O contato foi muito tranquilo e, assim que lhe falei da pesquisa ele se dispôs a participar. Marcamos a entrevista no escritório de um amigo meu, próximo à universidade, pois lá ficaríamos sozinhos, pois em seu sindicato além de não termos privacidade, provavelmente, seríamos interrompidos diversas vezes. Quando ele chegou eu o esperava. Logo avisou que não me preocupasse com tempo, pois já havia comunicado no sindicato que estaria à tarde comigo, por conta da pesquisa. Depois me pediu que explicasse melhor do que esta tratava, pois não havia entendido bem, no nosso primeiro contato, mas tinha aceitado participar, pois me conhecia e por isso quis colaborar. Conteí detalhadamente sobre o que era a pesquisa e qual havia sido a minha trajetória até chegar ao tema, porém sem antecipar as perguntas. Ele ouviu atentamente, em seguida disse que poderíamos começar. Perguntei se importava que eu gravasse, ele riu e disse: *“ah, meu Deus então que dizer que vai ter provas?”* Em seguida, complementou: *“tô brincando, não me importo que tu grave, até porque confio em ti”*.

Durante toda a entrevista, que teve a duração de mais ou menos uma hora e meia, o informante esteve bastante descontraído, procurando ser detalhista em seus relatos, e em alguns momentos mostrando a sua indignação por alguns acontecimentos que considerava absurdos. Recorreu várias vezes à linguagem sindical, assinalando ele mesmo *“como se fala no ‘sindicalês’”*. Sua vontade de colaborar foi perceptível no decorrer de toda a entrevista, embora em alguns momentos demonstrasse um pouco de preocupação com o que estava falando, já que citava nomes e entidades, o que se tornava visível através de comentários como: *“olha tô rasgando o verbo aqui, só porque é contigo que eu confio”*. Procurei tranquilizá-lo, explicando novamente que somente eu e meus orientadores teríamos acesso aos dados na íntegra e que após a pesquisa a fita com a gravação seria destruída e se quisesse poderia ser entregue a ele. Ofereci, também, a cópia da transcrição, pois caso ele tivesse se arrependido de algum trecho de seu depoimento este poderia ser suprimido. Ele dispensou e disse que não me preocupasse, pois estava tudo bem.

Entrevista 3

Meu primeiro contato com o informante se deu por telefone. Não nos conhecíamos, mesmo assim fui muito bem atendida por ele, que me falou que uma dirigente de seu sindicato, já havia comentado que eu iria procurá-lo. Neste primeiro contato agendamos dia e horário. Por solicitação do informante a entrevista aconteceu no seu sindicato durante o período da manhã. Quando cheguei, ele estava me esperando, encaminhamos-nos para a sala que divide com outros dirigentes, que não se encontravam no momento. Assim que nos acomodamos perguntei se ele autorizava o uso do gravador. Ele achou engraçado a minha preocupação e me disse que “não tinha nada a esconder”. O clima da entrevista foi um tanto formal, provavelmente por não nos conhecermos anteriormente. Suas respostas foram breves e precisas, seu discurso foi prático e objetivo distanciando-se de qualquer manifestação emocional. Fomos interrompidos por duas vezes o que não alterou em nada o andamento do diálogo. A entrevista teve a duração de mais ou menos quarenta minutos. Ao encerramos ele se dispôs a colaborar outras vezes, caso fosse necessário.

Entrevista 4

Nosso contato inicial foi por telefone e bastante formal, pois, embora eu possua um certo trânsito no movimento, nunca estive em alguma atividade em que seu sindicato tivesse participado. Apesar da pouca disponibilidade de tempo do informante conseguimos marcar a entrevista para alguns dias depois do primeiro contato. Nos encontramos no início da noite em seu próprio sindicato. Ao chegar ele estava envolvido em algumas atividades e pediu que eu esperasse um pouco. Havia bastante movimento na entidade. Ao perguntar para uma funcionária se era sempre assim esta me respondeu que “quase sempre”. Depois de algum tempo o informante sentou-se, olhou no relógio e perguntou se poderíamos começar. Perguntei se ele importava-se que a entrevista fosse gravada, ele autorizou e iniciamos nossa conversa. A entrevista foi realizada em uma sala de reuniões que é passagem para outra sala e, portanto, caminho para outras pessoas. É também o local onde ficam computadores, telefones, fax e outros equipamentos de forma que uma funcionária esteve presente durante quase todo o tempo, havendo momentos inclusive em que ele se remetia a ela “não é verdade fulana?” ou “está aí a fulana que não me deixa mentir”.

Busquei criar um clima informal para que ele fosse mais espontâneo. Mesmo assim, sabe-se que a confiança é estabelecida somente com o tempo. Percebi simultaneamente vontade de colaborar e distanciamento pessoal em suas respostas. Um fato interessante durante este contato foi a forma com que o informante ao mesmo tempo em que falava que o sindicato deveria ser composto majoritariamente por mulheres, tentava convencer-me de que hoje há uma diminuição grande na discriminação contra as mulheres, segundo ele principalmente em sua categoria, apresentando inclusive dados de documentos que mostram que, em algumas regiões do estado, os salários de homens e mulheres são equivalentes.

Entrevista 5

O contato com o informante se deu por telefone e foi facilitado por já nos conhecermos anteriormente, pois havíamos participado da Conferência Municipal de Saúde na qual ficamos no mesmo grupo de trabalho. Em nosso primeiro contato expliquei a ele do que tratava a pesquisa, pedi sua colaboração e ele aceitou imediatamente, marcando a entrevista para alguns dias depois no seu sindicato. No dia marcado, ao chegar ao sindicato me avisaram que ele estava fora, mas que voltaria logo. Ofereceram-me um café. Quando eu estava na cozinha com alguns funcionários, momentos preciosos de observação, ele chegou. Ficamos mais alguns minutos ali e nos encaminhamos para a biblioteca. Logo que nos acomodamos pedi permissão para gravar e lhe falei sobre o sigilo de sua identidade e sobre a manipulação das informações. Demos então início a entrevista. No começo parecia um pouco ansioso. Suspeitei que estivesse preocupado com as perguntas que seriam feitas, o que foi confirmado quando ao término da entrevista após um suspiro disse “é só isso?”. Suas respostas foram objetivas e, mesmo quando falava de sua vida pessoal, havia um claro distanciamento emocional, referindo-se geralmente a acontecimentos práticos.

Entrevista 6

O contato com o informante foi bastante difícil. Após conversarmos por telefone, marcamos um encontro no seu sindicato. Ao chegar esperei alguns minutos até que fui informada de que ele havia saído há algum tempo e que provavelmente não voltaria aquele dia. Após esse desencontro liguei várias vezes, mas não consegui achá-lo. Liguei

novamente para a dirigente que o havia indicado para ver se havia outra indicação, ela insistiu que a entrevista fosse feita com ele. Consegui marcar uma nova data através de um outro dirigente sindical, que é seu companheiro de militância em um partido. Assim que fez o contato este dirigente me avisou “Olha consegui marcar com ele, mas deu um trabalhão porque ele não queria dar a entrevista e disse que só dá se for rápido”. O local do encontro foi o sindicato ao qual o informante pertence. Encontramo-nos à tarde. Quando cheguei fui recebida por ele, que estava um pouco ressabiado. Expliquei do que tratava a pesquisa. Perguntei se poderia gravar, ele respondeu que não e que se eu quisesse poderia anotar, mas gravar não. Aceitei a sua restrição e falei que a idéia era a de uma conversa e ele podia se sentir á vontade. Aos poucos ele foi se soltando, modificando inclusive a sua postura corporal. Ao final da entrevista já estava rindo e recostado na cadeira. Encerrou a entrevista pedindo que eu anotasse a seguinte frase “Aquele que acha uma mulher, acha uma coisa boa a alcançou a benevolência do senhor. Salomão, provérbio 18:22”. Ao término da conversa ele anotou o número do meu telefone e disse que se lembrasse de algo relativo ao tema me procuraria e que continuava à disposição caso eu precisasse de alguma coisa.

Análise dos dados

A forma escolhida para análise das entrevistas foi à análise de conteúdo segundo Bardin:

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas adaptáveis a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações.(Bardin, 1977:31).

Após a transcrição das entrevistas gravadas, estas passaram pelo processo que Bardin chama de “leitura flutuante”, que tem como objetivo, juntamente com a bibliografia referente ao assunto, levantar os temas utilizados como unidades para análise”.

Na verdade o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos

critérios relativos a teoria que serve de guia à leitura. O texto pode ser recortado em idéias constituintes, em enunciados e em proposições portadores de significações isoláveis.(Bardin, 1977:105).

A utilização do tema como unidade de registro justifica-se pelo fato de que, embora se tratem de entrevistas individuais, apresentando assim particularidades, o eixo central foi o movimento sindical. Conforme previsto no projeto inicial, apareceram conteúdos recorrentes, podendo estes serem agrupados por temas.

A análise de conteúdo temático tem sido amplamente utilizada nas Ciências Sociais. Segundo Bardin (1977:106):

O tema é geralmente usado como unidade de registro para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, de tendências, etc. As respostas a questões abertas, as entrevistas (não diretivas ou mais estruturadas) individuais ou de grupo, de inquérito ou de psicoterapia, os protocolos de testes, as reuniões de grupos, os psicodramas, as comunicações de massa, etc., podem ser e são, freqüentemente analisados tendo o tema por base.

A partir da definição dos temas, estes foram classificados e avaliados conforme a presença e a freqüência de cada tema analisado. A freqüência, porém, não foi critério essencial na seleção dos temas analisados por se tratar de uma análise preferencialmente qualitativa.

A análise qualitativa apresenta certas características particulares. É válida sobretudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa e em inferências gerais. Pode funcionar sobre corpus reduzidos e estabelecer categorias que dêem lugar a freqüências suficientemente elevadas para que os cálculos se tomem possíveis. (...) Em conclusão pode-se dizer que o que caracteriza a análise qualitativa é de fato de a inferência - sempre que realizada - ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc.) e não sobre a freqüência da sua aparição, em cada comunicação individual (Bardin, 1977:116).

A análise dos fenômenos em pesquisas psicológicas independem da frequência, sendo na maioria dos casos de maior importância às consequências que estes terão sobre o indivíduo, suas relações e os grupos no qual ele está inserido.

A partir da definição dos temas tornou-se possível à análise dos conteúdos registrados nas entrevistas. Neste momento recorreu-se ao material bibliográfico previamente recolhido, com o objetivo de compreender os fenômenos em uma perspectiva universal, critério essencial para a produção de conhecimento científico. Juntamente com os registros das observações participantes, estes materiais possibilitaram a análise exposta no próximo capítulo, onde se buscou compreender, de que forma as mulheres constituem-se como dirigentes sindicais em sindicatos cutistas.

As condições materiais e concretas que compõe o meio onde o indivíduo se constitui, perpassam suas relações, tornando-se assim mediações importantes na construção da sua subjetividade, e, portanto variáveis essenciais nas pesquisas em Psicologia.

A construção da Ciência psicológica em países capitalistas de Terceiro Mundo, em especial os da América Latina, deve ser considerado desde a escolha do objeto da investigação até a análise da situação investigada, uma vez que realidades diferentes configuram modos de ser sujeito diferentes. Portanto o olhar do pesquisador sobre o objeto a forma como irá abordá-lo e até mesmo a sua escolha terão fortes implicações, não só para a produção de conhecimento científico como também para a construção de uma Psicologia Latino Americana de maneira geral.

Na contemporaneidade torna-se clara a necessidade de uma Psicologia que dê conta dos problemas dos povos latino-americanos, de um olhar de uma construção teórica, de uma práxis que possa estar a serviço da maioria oprimida dos países de terceiro mundo. Urge que a Psicologia engaje-se na construção de uma práxis, que caminhe em direção a um trabalho de conscientização social dos povos latino-americanos, revolucionando assim nossa concepção de homem, mas principalmente despidendo-nos de nossas máscaras euroamericanas de colonizados.

Para tanto há que se buscar um método, que apreenda este indivíduo em sua realidade histórico-social. Diante deste desafio o marxismo tem se apresentado como o método mais adequado para a produção de conhecimento científico sobre estas realidades, por trabalhar com a realidade objetiva, com a concretude do fenômeno na sua historicidade.

O método materialista histórico dialético de Marx constitui-se como um conjunto de leis objetivas da natureza, da sociedade, do pensamento, enfim da realidade.

A apropriação das condições objetivas e concretas para a explicação dos fenômenos psicológicos, constituem a principal contribuição do marxismo para a Psicologia, na medida em que rompe com a dicotomia entre o psíquico e o social. Não há na concepção marxista do homem uma consciência que se aproprie do real e determine o seu ser; mas será sim a realidade objetiva que determinará a sua consciência. O social, porém não aparece como uma colagem, na constituição da essência do homem, mas numa relação dialética entre a subjetividade e a objetividade.

III - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT E A PARTICIPAÇÃO FEMININA

A insatisfação com as políticas sociais e trabalhistas brasileiras, assim como com a ditadura militar, no final da década de 70, culminam com uma série de greves principalmente no ABCD paulista, período em que também se inicia a abertura política no Brasil. É neste clima que se dá à criação da Central Única dos Trabalhadores - CUT, formalizada em 1983 no I CONCLAT (Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras), do qual participaram 5059 delegados, representando 912 entidades sindicais.

Do movimento operário responsável pelas greves ocorridas na região do ABCD Paulista, emergiu uma corrente sindical, o chamado *Novo Sindicalismo*, que tinha como proposta um sindicalismo que tivesse como principal eixo de luta o embate contra o capitalismo, este aparece como oposição ao sindicalismo patronal, burocrático e assistencial, o chamado sindicalismo "pelego" ou velho sindicalismo. Sobre os elementos facilitadores do surgimento do *Novo Sindicalismo*. Tumolo assinala que:

É possível identificar pelo menos três principais razões da emergência do novo sindicalismo que de certa forma o diferenciam do velho sindicalismo. Primeiramente uma alta concentração operária num pólo avançado na indústria no Brasil - região do ABCD - que naquele período, era o carro chefe da economia brasileira. Em segundo lugar a unificação da luta contra duas características marcantes no processo de industrialização no Brasil, arrocho salarial e a superexploração da força de trabalho.(...) Por último, as contradições que se expressam na ditadura que consciente da impossibilidade de continuar mantendo a "panela de pressão" hermeticamente fechada, põe em prática o seu projeto de distensão. O acirramento das contradições, no âmbito econômico e político, contitui o "caldo de cultura" de onde emergem forças latentes, duramente reprimidas até então e o novo sindicalismo é por certo, um das mais expressivas. (Tumolo, 1998:60-1)

Porém, não será somente o novo sindicalismo o responsável pela gestação da CUT, outros atores importantes neste processo foram a oposição sindical e o sindicalismo rural. Conforme afirma Antunes (1995) a CUT irá se constituir a partir de um ideário diverso e

multifacetado, aglutinando setores progressistas da igreja católica, socialistas e comunistas de várias correntes e outros, sendo estes unidos pelo objetivo de criar uma "entidade sindical nacional de corte autônomo e independente".

Logo de início a CUT delinea suas bases políticas de sustentação, que tem como linha mestra a luta de classes contra o sistema capitalista.

Segundo Tumolo (1998), para Gianotti e Lopes Neto (1991) são considerados princípios da CUT:

1. Sindicalismo classista;
2. Sindicalismo enraizado na base;
3. Sindicalismo livre da interferência do Estado;
4. Autonomia dos sindicatos frente aos partidos políticos;
5. Democracia interna nas instituições da Central;
6. Internacionalismo sem alinhamentos;
7. Socialismo como objetivo final da luta sindical;

Este período inicial da CUT é marcado pela radicalidade e fidelidade aos seus princípios, sendo rejeitada qualquer forma de conciliação com os poderes vigentes, quer seja na forma do Estado ou das classes patronais.

O I CONCUR (Congresso Nacional da CUT) realizado em 1984, define como plano de lutas:

(...) o desemprego, a luta pela reforma agrária, contra o arrocho salarial, pela liberdade e autonomia sindical e contra a política econômica, como centrais. Repudiava expressamente alternativas de conciliação e atrelamento do movimento sindical aos interesses do patronato. (Antunes, 1995:32)

Em 1986, é realizado no Rio de Janeiro o II CONCUR. É confirmado no Estatuto o projeto socialista da CUT. Neste, também, evidencia-se as diferenças entre as diversas

tendências internas, que irão refletir-se na disputa por diferentes estratégias de ação sindical.

Conforme exposição de Tumolo (1998), o III CONCUT realizado em 1988, aparece como um marco na transformação ideológica da CUT. Nele a Articulação, uma das tendências internas, torna-se majoritária. A partir de então a CUT passa a utilizar estratégias políticas de conciliação, na busca de soluções dentro da ordem estabelecida, sem o enfrentamento com o capitalismo. O III CONCUT, também, é marcado como o último congresso de massas, havendo, então, modificações estatutárias que tiveram como consequência uma redução drástica no número de delegados participantes para os próximos congressos. A partir deste momento histórico, vivido pela CUT, o direcionamento geral das políticas da Central começam a modificar-se. Para Antunes (1995):

Esta tendência tem tido como positividade a maior a ênfase que emprega a luta econômica à luta mais imediata que diz respeito a algo decisivo da vida cotidiana dos trabalhadores em nosso país. Esta é a sua maior positividade, que faz com que o universo de sua ação seja voltada para aquilo que move cotidianamente as massas trabalhadoras: a sobrevivência. Mas quando se vai para o universo político e ideológico esta tendência tem oscilado entre uma postura ora mais crítica, ora mais influenciada por valores social-democratas. (Antunes, 1995:32)

Em 1991 é realizado o IV CONCUT em São Paulo, no qual participaram 1554 delegados. Neste, ocorre a consolidação da CUT enquanto organização burocrática:

Iniciava-se realmente a implantação da CUT enquanto estrutura verticalizada, administrativa, enfim como uma organização complexa. Simbolicamente este encontro significou o fim da fase heróica de construção da CUT e tudo que ela representava para uma parte da militância cutista. Abria-se agora um novo patamar, onde a construção de um amplo aparelho administrativo, institucional, se colocava na ordem do dia. (Rodrigues apud Tumolo, 1998:119-120)

Para Tumolo, o IV CONCUT caracteriza-se tanto pela burocratização da CUT como pela sua aproximação com a ideologia social-democrata, tendo como evidência deste

processo o intenso debate acerca da filiação da Central a CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres), posição defendida pela corrente majoritária Articulação Sindical, que culminou com a aprovação da filiação na 5ª Plenária, realizada em julho de 1992.

O V CONCURT, realizado em 1994, confirma as transformações político-ideológicas, ocorridas no interior da CUT:

Ao contrário dos seus dois primeiros Congressos, aqueles posteriores como o de Minas em 1988 e especificamente o de São Paulo de 1991, acentuam a tendência a uma institucionalização excessiva da Central e deram um passo significativo no sentido da sua socialdemocratização. Vários elementos apontam nesta direção; Houve uma redução crescente da participação das bases rurais e urbanas nestes Congressos e uma crescente participação das direções sindicais. No II CONCURT, em Minas, a presença rural foi de 36%. No Congresso de 1991, em São Paulo, esta reduziu-se para cerca de 10%. É evidente que este processo favorece a uma tendência crescente a burocratização da CUT, através da permanência excessiva dos dirigentes sindicais em seu comando. (Antunes, 1995:66)

Desta forma, é preciso compreender a CUT como uma organização dinâmica, que vem sofrendo uma série de modificações diante das transformações sociais, do mundo do trabalho e das suas próprias contradições internas. Conforme aponta Tumolo (1988:70):

..., pode-se vislumbrar três fases na trajetória do sindicalismo cutista. Primeiramente, aquela que vai de 1978/83 até aproximadamente 1988 que se caracteriza por uma ação sindical combativa e de confronto. A segunda, cujo período aproximado é de 1988 à 1991, que pode ser classificada como fase de transição e por último a mais recente, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador. Trata-se portanto de uma **mudança política substancial, de um sindicalismo combativo e de confronto, de cunho classista e com uma perspectiva socialista, para uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem**

capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da cidadania.⁵

Estas transformações ocorridas na história da CUT terão conseqüências em todas as suas frentes de atuação, quer seja de modo geral quer seja de modo pontual, como nas políticas de gênero.

Desde o século XIX, com sua entrada no mercado de trabalho as mulheres vem se organizando contra a exploração-dominação⁶ pelos homens e pelo capitalismo.

Embora historicamente tenham sido muitas as lutas das mulheres trabalhadoras, suas conquistas, ainda, podem ser consideradas modestas e restritas. Um dos exemplos das dificuldades das mulheres em ter acesso ao mundo político é o de que somente em 1932, no governo de Getúlio Vargas, elas conquistaram o direito ao voto no Brasil. Esta dificuldade, na organização das mesmas não se deve à sua incompetência mas, a debilidade na construção histórica da mulher, enquanto figura pública e política.⁷

Quanto à sua organização enquanto trabalhadoras, embora saiba-se que estas sempre estiveram ao lado de homens nas lutas, somente entre as décadas de 70 e 80, com o chamado Novo Sindicalismo e criação da Central Única dos Trabalhadores- CUT, há uma efetiva aproximação entre feminismo e sindicalismo⁸.

Sartori (1999) fornece dados que demonstram a predominância masculina no movimento sindical.

⁵ O destaque é do próprio autor citado.

⁶ Embora se tenha dizeza de que “exploração-dominação” tratam-se de termos que requeram precisão, por serem elementos essenciais à compreensão da sociedade à partir da teoria de Marx. Optou-se por usá-los, conforme tem feito teóricas feministas marxistas como, Castro e Saffioti, mesmo sabendo-se tratar de fenômenos análogos em suas estruturas, mas de natureza diferenciada.

⁷ Temos conhecimento de mulheres que se destacaram por sua liderança política na história, porém de maneira geral a opressão masculina sobre as mulheres vem impedindo-as de ocupar efetivamente um espaço paritário aos homens na política.

⁸ Existem outras organizações sindicais como a CGT e Força Sindical, porém neste trabalho a opção foi por focar especificamente a Central Única dos Trabalhadores - CUT.

Os dados dos últimos 20 anos obtidos nos Censos do IBGE, demonstram que enquanto a População Economicamente Ativa (PEA) feminina cresceu 75% passando de 20,8% para 40% em 1996, o percentual de mulheres que participam das estruturas sindicais de empregados urbanos, não passava de 15% e com um pequeno acréscimo em 1996(16,4%), apesar de representarem 25,6% das filiações nos sindicatos. (Sartori, 1999:70)

A partir, principalmente da década de 80, as mulheres passam, através de aliança entre o movimento sindical e o movimento feminista, a reivindicar questões específicas do universo feminino.

As questões postas no tecido social pelo movimento feminista, como as discriminações de gênero nos locais de trabalho, a dupla jornada de trabalho, o significado do trabalho doméstico como trabalho, contribuíram para fomentar nas mulheres trabalhadoras, em particular nas que estavam inseridas no movimento sindical, o desejo e a vontade política de enfrentar tais questões no âmbito da prática sindical marcadamente masculina. (Oliveira, 1999:38).

Apesar do movimento sindical reivindicar uma sociedade mais justa, sem a opressão da classe trabalhadora, este é composto de homens e mulheres que fazem parte de uma sociedade em geral, de forma que as contradições sociais como machismo, racismo e demais discriminações aparecem, também, dentro do movimento sindical.

Segundo Oliveira (1999:38) em 1996 é criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, no II Congresso Nacional da CUT - CONCUR, mais tarde transformada em Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora no IV CONCUR, realizado em 1991.

Neste IV CONCUR é aberto o debate sobre a cota mínima de mulheres nas direções dos sindicatos e Central, porém somente em 1993 na 6ª Plenária Nacional da CUT - PLENCUT, a tese sobre a cota é aprovada como parte uma política de ação afirmativa.

As ações afirmativas são parte do conjunto de medidas que tem sido colocadas em prática pelas entidades sindicais com o objetivo de transformar positivamente a realidade desfavorável à participação sindical feminina. Surgiram como estratégia que visa corrigir as desigualdades de acesso e participação entre homens e mulheres (e entre raças/etnias) no espaços públicos. (Delgado, 1996:140).

O V CONCURTO implementou definitivamente as cotas. Aconteceram discussões sobre o debate acerca das mulheres no mercado de trabalho.

Em 1995 na 7ª PLENCONCURTO é lançada a campanha "Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida no Trabalho e no Movimento Sindical", combatendo a opressão das mulheres no mundo do trabalho. Esta campanha tem como eixos prioritários a qualificação profissional da mulher e a reorganização interna da CUT e dos sindicatos para efetivação das políticas de gênero.

Embora tenham havido grandes avanços desde a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, sendo a cota uma grande conquista das mulheres⁹ no movimento sindical, permanecem ainda, no interior do movimento, ranços machistas e incongruências internas que vão desde as relações cotidianas nos sindicatos, até as dificuldades de formulação e implementação de políticas de gênero. Em seu cotidiano a mulher dirigente sindical enfrenta estas contradições tanto pelo desconhecimento dos problemas femininos como em relação à sua forma de atuação.

O desconhecimento que a maioria dos sindicatos tem dos problemas vividos pelas mulheres que representam, a secundarização das reivindicações que dizem respeito às mulheres nas negociações coletivas, as imagens predominantes sobre o que é ser bom sindicalista (o domínio do discurso, a fala dura, impessoal, o distanciamento das questões da vida familiar e doméstica) as condições desfavoráveis à maior participação das trabalhadoras, levando em conta seu cotidiano (ausência de creches em eventos sindicais, horários de atividades não compatíveis com as

⁹ É preciso ressaltar que, o processo de aprovação das cotas mínimas não foi totalmente coeso, muito pelo contrário, provocou "rachas" nas mais diversas tendências

exigências da dupla jornada são exemplos). (Delgado, 1996:138).

Também, na formulação e implementação de políticas as mulheres enfrentam dificuldades, embora suas reivindicações geralmente sejam vistas como prioritárias.

Em termos organizacionais aparecem incoerências. Como exemplo pode-se citar que, mesmo após a aprovação da cota mínima de 30% de mulheres por entidade sindical pela CUT, ainda há sindicatos cutistas que não possuem mulheres na sua diretoria. Outro fato que exemplifica estas incoerências é que, a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora - CNMT reivindique alguns congressos e plenárias da CUT a sua transformação em Secretaria¹⁰, tese reapresentada recentemente na 9ª PLENCUT, em agosto de 1999 e novamente rejeitada.

A luta das mulheres por espaço na vida pública tem sido árdua. Como não poderia deixar de ser, também, nos sindicatos estas dificuldades estão presentes. Somente debatendo-se questões como relações de gênero, raciais e orientação sexual poderá se efetivar o projeto por uma sociedade mais justa para todos.

¹⁰ Transformada em Secretaria a CNMT passaria a ter a sua disposição toda uma estrutura que he possibilitaria maiores condições de formular e implementar políticas de gênero no movimento sindical. Também do ponto de vista da política interna da CUT, esta transformação em Secretaria possibilitaria o acesso a instâncias de grande importância deliberativa dentro da Central

IV - GÊNERO: UMA CATEGORIA DE ANÁLISE FUNDAMENTAL

Historicamente o conceito gênero, como categoria descritiva e analítica das relações sociais, tem sua gênese no movimento feminista anglo-saxão dos anos 60 e 70, com seus estudos sobre a mulher, realizados por mulheres. Somente na década de 80, não apenas se consolida definitivamente como categoria mas, também, configura todo um campo de estudos acadêmicos que amplia significativamente este olhar e esta produção. Segundo Scott:

Na sua utilização mais recente, gênero parece primeiro ter feito sua aparição entre as feministas americanas que queriam insistir sobre o caráter fundamentalmente social das distinções fundadas sobre o sexo. A palavra indicava uma rejeição ao uso de termos como 'sexo' ou 'diferença sexual'. (Scott, 1990: 05)

A categoria gênero surge como uma estratégia política de transformação de paradigmas já estabelecidos, questionando o caráter essencialista naturalizante das interpretações das diferenças entre os sexos, realizadas até então. Apesar desta racionalidade ter se transformado em uma premissa inquestionável aos pesquisadores de gênero não há uma unidade na forma de abordar o assunto. Scott elenca as três principais formas teóricas de abordagem do tema:

As(os) historiadoras(es) feministas têm empregado toda uma série de abordagens na análise de gênero, mas estas podem ser remetidas a três posições teóricas. A primeira uma tentativa inteiramente feminista, empenha-se em explicar as origens do patriarcado. A Segunda se situa no interior de uma tradição marxista e busca um compromisso com as críticas feministas. A terceira fundamentalmente dividida entre o pós estruturalismo francês e as teorias de relação do objeto, inspirava-se em diversas escolas de psicanálise para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito. (Scott, 1990:8)

A despeito das diferenças de olhar sobre os sujeitos genericados, se tem claro que o gênero constitui-se a partir das diferenças percebidas entre os sexos, ou seja, da percepção

das diferenças anatomo-fisiológicas, ele engendra um processo de caráter relacional demarcado social e historicamente. Este processo inclui valores, normas e prescrições de conduta para os gêneros, de tal maneira que cada um constitui-se contrastivamente a partir do outro, ou seja, o que define, em um dado momento histórico e em uma dada cultura, o(s) padrão(ões) de feminilidade(s) constitui-se, por oposição, no que define a(s) masculinidade(s).

Pode-se assinalar como Siqueira que:

Gênero é uma categoria relacional e, como tal, implica sempre, no mínimo, a bipolaridade constituinte. Em se considerando os múltiplos agenciamentos de subjetivação que corroboram na constituição do sujeito, entre eles os inúmeros enunciados e práticas de gênero que o atravessam cotidianamente, falar acerca do gênero implica em considerar todas estas pluralidades, ainda que todas elas não estejam presentes como foco das análises. (Siqueira, 1997: 277)

Assim como a categoria gênero pretende marcar esta constituição relacional social e histórica, ela também enfatiza o caráter de poder destas relações. As relações de poder entre homens e mulheres, constituem-se historicamente neste processo dialético de contradição. Conforme ressalta Saffioti, *“Como na dialética entre o escravo e seu senhor, homem e mulher jogam, cada um com seus poderes, o primeiro para preservar sua supremacia, a segunda para tornar menos incompleta sua cidadania.”* (Saffioti, 1992: 184)

Compreender gênero como uma categoria relacional no entanto não implica em fazê-lo esvaziado da percepção das relações de poder. Ao contrário, é importante considerar que as relações de poder engendradas pelo gênero atravessam o sistema social como um todo, encontrando seu apoio nas relações cotidianas.

Na medida em a opressão encontra-se geralmente sustentada no tripé classe, raça e gênero, estas passam a ser categorias essenciais para a aceção dos fenômenos sociais. Desta forma, historicamente, estes tornaram-se categorias importantes à feministas que procuravam ter uma visão mais ampla da sociedade. Scott aponta para este momento:

O interesse pelas categorias de classe, de raça e gênero, assinalava primeiramente, o engajamento do pesquisador numa história que incluía os discursos das(os) oprimidas(os) e numa análise do sentido e da natureza de sua opressão; assinalava em seguida, a consideração pelos pesquisadores e pesquisadoras de que as desigualdades de poder e são organizadas segundo estes três eixos pelo menos. (Scott, 1990: 06)

Alguns autores consideram que, embora não se possa afirmar que a dominação masculina tenha sua gênese no sistema capitalista é com ele que ela definitivamente se consolida num sistema de dominação construído pela sociedade humana e não por designos naturais ou “divinos”, embora naturalizado a partir da transformação das diferenças percebidas em desigualdades.

O que determina uma sociedade capitalista, são as relações de produção, de um lado há os donos dos meios de produção, de outro os trabalhadores ¹¹, que vendem a sua força de trabalho. O objetivo final dos capitalistas é o acúmulo de capital, portanto, em uma sociedade capitalista não importa quem produz, quem vende a sua força de trabalho¹²

O sistema aproveita ou rejeita, em certos momentos históricos, a força de trabalho de homens, mulheres ou crianças, não por ser constante em nossa sociedade a divisão do trabalho por sexo e idade, mas sim porque o aproveitamento destas variáveis lhe possibilitará o aumento de mais valia, seja pelo pagamento de salários mais baixos, seja pela possibilidade, devido a características desta força de trabalho, de submetê-la a formas de exploração maiores. (Moser, 1985:33)

Assim o capitalismo não se apropria do trabalho feminino, mas da força de trabalho de uma determinada classe social, que Antunes (2000), chamará de “classe-que-vive-do-trabalho”, que consiste em uma ampliação do conceito de proletariado elaborado por Marx. Segundo este autor o termo “classe-que-vive-do-trabalho”, procura além dos trabalhadores

¹¹ Dependendo da perspectiva teórica adotada os primeiros serão chamados de capitalista ou classe burguesa e os segundos de proletariado ou classe operária.

¹² Sabe-se o quanto é complexa a análise marxista da sociedade e o quanto são polêmicas as interpretações a respeito. De forma que este trabalho não pretende aprofundar o tema, mas somente citá-lo para maior compreensão das categorias abordadas.

produtivos ou seja aqueles que produzem mais valia, abranger também os chamados trabalhadores improdutivos, desta forma:

Uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vendem a sua *força de trabalho em troca de salário*, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o *proletariado precarizado*, o *subproletariado moderno*, *part time*, o novo proletariado dos Mc Donald's, os *trabalhadores hifenizados* de que falou Beynon, o trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas *liofilizadas* de que falou Juan José Castilo, os trabalhadores *assalariados* da chamada 'economia informal', que muitas vezes são subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação produtiva do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão de *desemprego estrutural*. (Antunes, 2000:103-4)

Torna-se essencial apurar a concepção de classe trabalhadora, no caso "classe-que-vive-do-trabalho" para compreensão da categoria a ser abordada. Assim a ampliação a que esta foi submetida por Antunes parece ser altamente adequadas para a discussão sobre a mulher trabalhadora.

Quanto a especificidade de gênero diante da classe social é preciso estar ciente de que embora alguns teóricos marxistas considerem, classe como uma categoria abrangente e mesmo determinante sobre gênero, não há como anular as diferenças ocorridas intraclasses em sua relação com os modos de produção capitalista.

"Entende-se que a compra e venda da força do trabalho seria sexuada (Kartchevsky-Bulport, et al., 1997), não apenas porque há 'várias populações' para o capital, que as cria e recria (perspectiva do valor em Marx), mas também porque cada uma destas várias populações, como por exemplo a mulher, o negro, a criança são criados e recriados em espaços fora das fábricas é nas relações que mantêm entre si, em uma sociedade de classes sim, contudo na horizontalidade das relações intraclasses." (Castro E Lavinias, 1992:216)

Portanto, ao investigar a mulher no mundo do trabalho, torna-se essencial compreendê-la através de pressupostos como o conceito de divisão sexual do trabalho. Segundo Bertelli (1988) no modo de produção capitalista a divisão social do trabalho aparecerá em várias instâncias como na separação entre o trabalho manual e intelectual, trabalho feminino e masculino e outros, de forma que o trabalhador não perceba sua condição de classe.

Para Kergoat (1996) a divisão sexual do trabalho aparece como o ponto central da opressão masculina sobre a mulher, tanto no âmbito privado como no público.

Numa sociedade capitalista, Latino Americana como o Brasil, a divisão sexual do trabalho e a hierarquização desta pelos sexos terá conseqüências marcantes para as relações de poder entre gêneros.

Saffioti(1992) ressalta a importância da divisão sexual do trabalho para as relações de poder entre gêneros ao citar Bourdieu

n

Produto da divisão do trabalho sexual tal qual ela é transfigurada em uma forma particular de divisão sexual do trabalho, a di-visão do mundo é a mais bem fundada das ilusões coletivas e, por isto, objetivas: fundadas nas diferenças biológicas, e notadamente naquelas que dizem respeito à divisão do trabalho de procriação e reprodução, ela é também fundada nas diferenças econômicas, sobretudo naquelas que tocam a oposição entre o tempo de trabalho e o tempo de produção e que pertencem a fundamentos da divisão sexual do trabalho entre os sexos. (Bourdieu, apud Saffioti,1992:199)

Ao abordarmos o trabalho feminino através da divisão sexual do trabalho e ao utilizar-se gênero como categoria de análise, rompe-se com explicações biologizantes sobre as diferenças entre o masculino e o feminino no mundo do trabalho.

Com o advento da Revolução Industrial e a consolidação da sociedade burguesa, uma nova configuração familiar se impõe – a família conjugal, nuclear, monogâmica – especialmente no que diz respeito às elites. Este modelo buscava manter o controle sobre a

sexualidade feminina, uma vez que se tornava imperiosa a segurança sobre a descendência que haveria de herdar o patrimônio da família e o nome do senhor. À mulher coube o mundo privado doméstico, reduto da reprodução. Seu acesso à esfera produtiva era restrito, nas famílias burguesas, e suas atribuições relacionavam-se à lida doméstica e sua administração, incluindo o cuidado e educação da prole. Assim, as mulheres, especialmente as das elites, aparecem no sistema capitalista como um mercado consumidor, sustentado pelos homens. A propriedade privada e os meios de produção permaneciam centrados em mãos masculinas¹³.

A dominação masculina consolida-se, portanto, através de duas vias principais: a dominação do senhor no grupo familiar, no âmbito privado e, a dominação do senhor capitalista dono dos meios de produção, no âmbito público. A forma com que o capitalismo vai apropriar-se da força de trabalho feminina, no entanto, será radicalmente diferente da dos homens.

Algumas teóricas feministas socialistas buscaram articular as categorias gênero e classe social, segundo estas autoras a gênese da opressão feminina se dá a partir do domínio do patriarcado e capitalismo. Scott sintetiza a racionalidade destas teóricas:

Os primeiros debates entre as feministas marxistas giraram em torno dos mesmos problemas: a rejeição do essencialismo daqueles que sustentavam que 'as exigências da reprodução biológica' determinam a divisão sexual do trabalho sob o capitalismo; o caráter fútil de integração dos 'modos de reprodução' nos debates sobre o modos de produção (a reprodução permanece uma categoria oposta e não tem um status equivalente àquele do modo de produção); o reconhecimento que os sistemas econômicos não determinam de maneira direta as relações de gênero e que, de fato, a subordinação das mulheres é anterior ao capitalismo e continua sob o socialismo; a busca, apesar de tudo, de uma explicação materialista que exclua as diferenças físicas naturais. (Scott, 1990:9)

¹³ É preciso esclarecer que, mesmo antes da Revolução Industrial durante o Feudalismo e até mesmo anteriormente a ele, as mulheres sempre estiveram ligadas à produção. Esta, no entanto, se dava no âmbito privado das famílias. A entrada das mulheres no mercado de trabalho assalariado, inicialmente nas fábricas, lhes dá visibilidade social na medida em que passam a integrar o espaço público.

Desde o início de sua produção as feministas marxistas fazem uma crítica ao que chamam de concepção economicista da teoria marxista, segundo elas a dominação-exploração dos homens sobre as mulheres transcende a dominação-exploração capitalista. Consideram reducionista a conclusão de Engels em seus escritos sobre a origem da família quando afirma, conforme resumiu Scott (1990:8) que *“Famílias, lares e sexualidade são no fim das contas, todos produtos da transformação dos modos de produção.”*

Saffioti chama a atenção para a questão das diferenças/semelhanças intraclases e intragêneros, afirma que não se trata de um processo de clivagem, no interior destas mas:

Ao contrário, trata-se de estar sempre alerta para poder detectar a presença das diferenças-semelhanças de gênero nas relações de produção, assim como as diferenças-semelhanças de classe em relações de gênero. Em outros termos, esses dois tipos de relações são absolutamente recorrentes, impregnando todo o tecido social. A razão última para a existência destas clivagens pode ser encontrada a nível macro. As relações sociais todavia se inscrevem no plano entre as pessoas. Eis porque não se pode abrir mão de uma postura teórica que permita o livre trânsito entre o plano macro e o nível micro. Este ir e vir constitui requisito fundamental para a percepção, e posterior análise, da dinâmica social. (Saffioti, 1992:192)

Para esta autora é justamente nesta está inter-relação entre gênero e classe social, que homens e mulheres constituem-se enquanto sujeitos generificados, através das concepções de gênero socialmente internalizadas por eles. Porém não trata-se aqui de uma relação de complementaridade, mas segundo a sua concepção de uma relação contraditória ou dialética. O que torna possível sua superação através da prática política.

A composição entre a naturalização do “feminino” e a exploração-dominação capitalista, vem servindo historicamente de sustentáculo à dominação masculina e à opressão sobre a mulher. Esta relação de exploração-dominação capitalista sobre o proletariado, aqui mais especificamente sobre a mulher trabalhadora, passa tanto pela produção de mercadorias, quanto pela reprodução enquanto produção de seres humanos -

força de trabalho. Conforme explanação de Tumolo (2000) e importância da reprodução para o capitalismo:

..., como força de trabalho de trabalho precisa ser continuamente substituída, tendo em vista que seu proprietário é mortal, a produção e reprodução de força de trabalho pressupõe a produção e reprodução da vida de seus filhos, vale dizer de sua família. O valor de força de trabalho, pois, corresponde a um determinado quantum de trabalho abstrato socialmente necessário para produzir a massa de meios de subsistência necessária para a produção e reprodução normais da vida do trabalhador e de sua família em sua totalidade – alimentação, moradia, transporte, vestuário, saúde, educação, lazer, etc. Note-se que o valor de força de trabalho não corresponde somente aos meios de subsistência necessários para que o trabalhador realize um determinado trabalho durante o tempo de trabalho que ele vendeu ao capitalista- sua jornada de trabalho- mas àqueles necessários ao trabalhador e sua família para a produção normal e digna de vida em sua integralidade durante vinte e quatro horas por dia, 365 dias no ano, etc. Isto inclui, portanto, uma soma de meios de subsistência necessários para além daqueles necessários ao tempo de trabalho vendido. (Tumolo, 2000:5)

Se é necessário para produção de força de trabalho condições mínimas de subsistência ao trabalhador, e isto demanda tempo, não só para o descanso mas para a satisfação das necessidades humanas realizadas em todas as suas dimensões que vão segundo Tumolo (2000) “estômago à fantasia”. Neste sentido às mulheres tem diminuídas as suas condições de produção de força de trabalho na medida em que ao exercerem dupla jornada de trabalho, ao se responsabilizarem pela casa e a prole, seu tempo livre é reduzido, de maneira que há sobre ela um super-exploração do capitalismo.

É preciso considerar, também, o aumento significativo do número de famílias chefiadas por mulheres, o que se torna crítico principalmente nos setores mais pauperizados da população, nos quais as mulheres somente têm acesso a trabalhos não qualificados e mal remunerados. Somam-se a isto, as precárias condições de acesso a serviços de saúde e educação de qualidade, bem como inexistência de uma rede de apoio eficiente na figura de creches e escolas públicas e gratuitas.

Neste sentido, há a necessidade de um cruzamento de categorias analíticas que dêem conta da situação investigada. Autores como Castro (1990), defendem a idéia de que a categoria classe social seja mais abrangente, pois as diferenças/desigualdades são constituídas numa sociedade de classes. Portanto a articulação entre classe/gênero/etnia é ao mesmo tempo imprescindível e delicada, pois, embora elas se interpenetrem, classe será sempre uma categoria abrangente e por muitas vezes determinante em relação as outras.

De forma que, numa sociedade capitalista as relações de classe aparecem como elemento predominante na constituição do sujeito, na medida em que estes irão constituir-se a partir de uma materialidade. Relações de classe/gênero/etnia se dão com base na realidade objetiva e concreta.

Outros autores, no entanto, como Füller (1998) e a própria Scott (1990), já advogam o caráter constituinte/fundante do sujeito que o gênero teria, uma vez que ele se constitui como um sujeito generificado. Concordando com Scott (1990), compreende-se o gênero como uma construção social e histórica, que delimita relações assimétricas/hierárquicas de poder. Para Saffioti gênero aparece como categoria primordial quando se fala em relações de poder, como pode-se perceber através da declaração a seguir:

Tal fato é primordial em mais de um sentido. É primevo, porquanto antecedeu, e de muito, a emergência das sociedades centradas na propriedade privada dos meios de produção. (Estão pensadas aqui não apenas as sociedades de classes, mas também as sociedades de escravismo antigo e as feudais, pois castas e estamentos podem ser tomados como embriões de classes sociais.) É primordial ainda, pelo fato de permear absolutamente todas as relações sociais, sejam elas de classe social ou étnicas. Este ponto é de fundamental relevância, pois se trata de profunda articulação entre gênero e classe social na trama de relações de poder. (Saffioti, 1992:197)

Gênero, segundo esta concepção, tanto é constituinte do sujeito quanto da sociedade, demarcando e organizando as práticas sociais (Connell, 1995). Simultaneamente, pode-se afirmar que os sujeitos em suas práticas também transformam/produzem as prescrições, normas e concepções de gênero.

Assim homens e mulheres irão inserir-se no mundo de forma diferenciada, na medida em que aprendem o mundo de forma diferenciada, para Saffioti:

O importante aqui é notar que a organização social de gênero constrói duas visões de mundo, donde se pode concluir que a perspectiva da mulher e, portanto, seus interesses divergem do ponto de vista do homem e, por conseguinte, dos interesses deste. Um vez que as experiências adquirem um colorido de gênero, como aliás ocorre com classe e etnia também, a vida não é vivida da mesma forma por homens e mulheres. (Saffioti, 1992:199)

Estas formas diferentes de vivenciar o mundo ao invés de tomarem-se partes fundamentais de um processo dialético de superação da luta de classes, tem sido ao longo da história sustentáculo da perpetuação da opressão masculina sobre a mulher.

Dentre as diversas variáveis que compõe o fenômeno, um ponto fundamental no debate sobre a opressão da mulher consiste na divisão sexual do trabalho, diferenciada conforme o gênero, a etnia, as tradições religiosas, as fases do ciclo vital e geracional, entre outros fatores. É evidente que não há, portanto, uma única condição feminina, assim como não há uma única forma de ser mulher no mundo, na medida em que essas categorias se atravessam simultaneamente.

Sabe-se que desde os primórdios da humanidade as tarefas domésticas são divididas de forma diferenciada entre homens e mulheres. Se há séculos atrás justificava-se esta divisão pelo fato da mulher permanecer reclusa ao mundo privado, sempre as voltas com a "re-produção" dos filhos, hoje com o aparecimento dos contraceptivos, das escolas, creches, e novas formas de organização familiar, ainda permanece esta forma de divisão sexual do trabalho. Mesmo quando a mulher tem um trabalho assalariado geralmente acumula atividades, como afirma Moser: "*A mulher participa de maneira prioritária na economia familiar através de inserção no meio produtivo acumulando, no entanto afazeres próprios da manutenção da casa e da família.*" (Moser, 1995:122).

Há que se ter cuidado para não negligenciar a importância que a vida familiar possui para o homem, inclusive para a reprodução de força de trabalho, mas é primordial ressaltar

que as responsabilidades no espaço doméstico se dão de forma diferenciada de acordo com o gênero, conforme destaca Saffioti:

Homens e mulheres participam dessas duas dimensões da produção da vida. As mulheres, todavia, predominam amplamente na produção antropológica, ao passo que estão mais ou menos longe, dependendo do país, de conquistar equidade na produção econômica reconhecida como tal. (Saffioti, 1992:203)

A divisão sexual do trabalho domiciliar irá influenciar a divisão sexual do trabalho, de forma que as mulheres serão encontradas predominantemente em setores que de alguma forma podem ser associados a tarefas domésticas de mãe e dona de casa, como indústrias têxteis, educação, saúde, etc...Assim, esta divisão sexual do trabalho não permanece somente no nível domiciliar, estendendo-se também às organizações produtivas, onde a opressão capitalista acrescida da dominação machista sobre a mulher intensifica a situação precária da mulher trabalhadora.

Hirata (1998) ressalta a importância de gênero como uma categoria essencial à compreensão, das relações de trabalho, segundo a autora:

...a introdução da categoria de gênero faz-se necessária, pois as condições de trabalho e emprego, as situações de trabalho, as formas de inserção na atividade de mulheres e homens variam consideravelmente segundo o sexo da mão de obra. Isso pode levar a duas consequências: a primeira, no plano analítico, é que a introdução de uma perspectiva sexuada faz 'explodir' a unidade 'categorial' da empresa, as relações de gênero e a divisão entre os sexos atravessa a sociedade e não apenas o espaço da empresa; a segunda, no nível analítico, é que a introdução da dimensão de gênero questiona fortemente as ciências sociais, que partem, nas suas elaborações teóricas da figura do trabalhador homem encarado como universal. (Hirata, 1998:7)

Para as teóricas feministas- marxistas, a dominação-exploração do trabalho feminino aparece de forma mais intensa, tendo efeitos práticos sobre suas condições de trabalho como: remuneração desigual para cargos e funções iguais aos dos homens;

precarização das condições de trabalho concretizadas, muitas vezes, pelo exercício exaustivo de tarefas repetitivas, em ambientes mal ventilados e mal iluminados; desqualificação das tarefas e profissões consideradas “femininas”; indiferenciação dos direitos trabalhistas; dupla ou tripla jornada de trabalho, consolidada pelo fato de que as mulheres, além de exercerem tarefas na esfera pública do trabalho, ainda são maciçamente as responsáveis pela lida doméstica e educação dos filhos, e assim por diante. A este respeito afirma Moser:

... a força feminina traz em si aspectos humanos altamente aproveitáveis para a estrutura de dominação. Inúmeros estudos têm trazido à tona o problema da mulher na sociedade capitalista onde é vítima de exploração maior devido a determinações históricas que pesam sobre ela, enquanto sexo tradicionalmente dominado. (Moser, 1985: 17)

A naturalização do feminino estende-se ao mundo do trabalho, na medida em que, conforme aponta Lobo (1992:257), ao citar Bruschini, há uma segregação ocupacional, sendo criados verdadeiros “guetos ocupacionais”. Tem-se conhecimento que as mulheres hoje vêm cada vez mais ocupando espaços tradicionalmente masculinos, porém de maneira geral, ainda se percebem verdadeiras “ilhas” de trabalho feminino. Segundo levantamento de Hirata:

Algumas pesquisas tem demonstrado que, com a introdução da informática nos serviços ou mesmo no setor industrial, certas profissões e tarefas que exigem iniciativa, responsabilidade, conhecimento técnico e criatividade estão sendo abertas a mulheres: engenheiras, analistas de sistemas (por exemplo, na indústria de vidro plano no Brasil e no Japão), programadoras, técnicas etc. (Marry, 1992). Mas tais postos são em número limitado, e são preenchidas majoritariamente- e de preferencia- por trabalhadores do sexo masculino (Rapkiewicz, 1997). Por outro lado no Brasil, apesar de dados quantitativos da OIT/ Cinterfor/ Senai indicarem, nos cursos técnicos do Senai- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, um aumento expressivo de mulheres aprendizes (em São Paulo, essa participação passou de 7,9%, em 1980, para 15%, em 1995), o conteúdo do ensino por ele oferecido continua a se referir ao quadro de indústrias e postos tradicionalmente femininos, como no

ramo têxtil ou alimentício (Posthuma, 1996-97:10). (Hirata, 1998:110)

É relevante ter-se claro, que o aumento de mulheres no mercado está dissociado das condições de trabalho a que essas são submetidas, pode-se dizer mesmo que são inversamente proporcionais. Um dos fatos que tem gerado uma aumento de contratação de mulheres pelas empresas é o que convencionou-se chamar de “feminização” do trabalho, que implica em uma série de transformações no mundo do trabalho que passam pela, precarização e novas formas de contratação. Sobre este aspecto das transformações no mundo do trabalho, afirma Segnini:

...a feminização do trabalho, sobretudo no setor terciário da economia, é uma das características, entre outras, observadas no contexto da reestruturação produtiva em curso no mundo do trabalho, conforme já salientado anteriormente. Isto quer dizer que no processo de difusão da automação e das novas formas de organização do trabalho é observado, por um lado, um crescimento do desemprego estrutural no mundo industrializado e por outro é registrado também o aumento das formas ‘atípicas’ de relações empregatícias – denominadas ‘flexíveis’- que significam a terceirização (subcontratação) ou empregos em tempo parcial. Neste contexto, observa-se a feminização do trabalho sobretudo no setor terciário. (Segnini, 1998:107)

Os empregadores consideram as mulheres mais adequadas aos novos sistemas produtivos na medida em que estas adaptam-se mais facilmente a estas formas de trabalho, pois trazem em si características forjadas pelas suas atividades domésticas que lhe exigem flexibilidade na execução de tarefas diferenciadas, muitas vezes realizadas concomitantemente. Conforme exposição de Segnini:

Ser portadora, enfim não só de um conjunto de conhecimentos transmitidos pela empresa, mas também um conjunto de habilidades e características natas adquiridas no desempenho de diferentes papéis que vão delinear os contornos da competência requerida para o exercício da função. Neste sentido, a subjetividade do trabalhador e suas representações a respeito do seu próprio trabalho, de sua ‘identidade profissional’, são elementos constitutivos da qualificação para o trabalho, definidores da

produtividade. Neste contexto as relações sociais de sexo se expressam e estruturam no local de trabalho.

A mulher, histórica e culturalmente, tem adquirido essas qualificações sociais no espaço privado, notadamente no trabalho doméstico. Na empresa, essas habilidades tendem a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade. (Segnini, 1998:172)

Logo, embora haja um aumento significativo de postos de trabalho disponíveis às mulheres, é preciso refletir sobre as condições a que estas estão expostas. Em concordância a esta afirmação Antunes assinala que:

Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge cerca de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho *part time*, precarizado e desregulamentado. No Reino Unido, como já vimos, o contingente feminino superou recentemente o masculino na composição de força de trabalho. Sabe-se que esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho. (Antunes, 2000:105)

Devido a essas condições de trabalho precárias, a que as mulheres são submetidas, unidas a dupla jornada de trabalho, tornam-se as principais vítimas das doenças ocupacionais. As mulheres, principalmente em países de terceiro mundo ocupam postos de trabalho em que há uma mescla de modelos produtivos onde já encontram-se modelos como o Toyotismo muitas vezes justapostos aos modelos Taylorista e mesmo Fordista. Assim as trabalhadoras encontram-se suscetíveis a estas formas de organização produtiva. A esse respeito Hirata explicita:

A idéia de que novos modelos produtivos eliminam trabalhos monótonos e repetitivos é parcialmente verdadeira: muitos postos de trabalho desse tipo (ocupados por mulheres) têm sido eliminados pela introdução da automação flexível. Mas o trabalho repetitivo e monótono reaparece sob novas

formas (desnecessário dizer que as anteriores continuam a coexistir com as emergentes). As técnicas *just in time*, com a abolição estoques e a preeminência do cliente puxando o processo produtivo, parecem acarretar conseqüências similares às da organização taylorista-fordista do trabalho: intensificação crescente, com desenvolvimento de múltiplas doenças da 'hipersolicitação' ou LER (lesões por esforços repetitivos), uma doença profissional que se dá majoritariamente em mulheres, cujo desenvolvimento especular é constatado no conjunto dos países industrializados, até as descompensações psíquicas (Guiho-Bailly, 1996), passando pelos múltiplos ataque à saúde vindos da difusão da informática (Pearson, 1995) e do 'isolamento social' induzido pela telemática (Soares, 1991, 1997). (Hirata, 1998:130)

Algumas doenças ocupacionais como a LER (lesão por esforços repetitivos), atualmente chamada de LER/DORT (distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho), tem uma enorme repercussão sobre saúde mental das trabalhadoras, sendo comum que portadoras de tal distúrbio desenvolvam paralelamente um processo depressivo decorrente da impossibilidade de executar além das atividades profissionais as tarefas domésticas.

Outra dificuldade sofrida pelas mulheres, são os casos de assédio sexual a que são submetidas no local de trabalho, em alguns casos como relatou Hirata (1998:17), buscam modificar o seu modo de vestir para proteger-se de "piadas e brincadeiras".

Saffioti chama a atenção para a importância de que estas diferenças sejam consideradas, porém não em detrimento da luta de classes, é preciso que haja o que nomeou como "aliança entre os desiguais", na busca da superação da dominação capitalista, assim como também da opressão sobre as mulheres. Sobre essas lutas articuladas Antunes (2000) conclui que:

...a luta feminista emancipatória é pre-capitalista, encontra vigência sobre o domínio do capital; será também pós-capitalista, pois o fim da sociedade de classes *não significa direta e imediatamente o fim da opressão de gênero*. Claro que o fim da opressão de classe, se geradoras de uma forma societal autêntica livre, autodeterminada e emancipada, possibilitará o aparecimento de condições históricas sociais *nunca anteriormente vistas, capazes de oferecer condicionantes sociais igualitários que permitam a verdadeira existência de subjetividades diferenciadas, livres*

e autônomas. Aqui, as diferenças de gênero tornam-se completamente distintas e autênticas, capazes por isso de possibilitar relações entre homens e mulheres verdadeiramente desprovidas das formas de opressão existentes nas mais distintas formas de *sociedades de classes*. (Antunes, 2000:110-1).

V - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM AS MULHERES

Sou Oyá Yansã e sou Oxum, por ciúmes induzi Obá a sacrificar a orelha por Xangô e por ele ser desprezada. É com minhas armas que saio ao mundo público. Visto-me de argúcia, sedução, intrigas e espada bem afiada.

Não me enquadrem, só sou Iemanjá, a mãe às vezes.

(Castro, 1993:35)

Apesar de terem sido reclusas ao espaço doméstico, as mulheres têm, ao longo do tempo, conquistado seu espaço na vida pública. Pode-se perceber isso tanto na história, como na particularidade de algumas mulheres que ousaram transitar por espaços historicamente reservados aos homens. Desta forma, as mulheres passaram a integrar o mundo do trabalho, da política, do público, enfim.

Desde sua entrada no mercado de trabalho, as mulheres têm participado junto aos homens da organização de trabalhadores. Porém esta participação tem sido ao longo dos anos, conforme afirma Goldenberg (1997), “invisível”, na medida em que a visibilidade das lutas era focalizada sempre nos homens.

Somente anos mais tarde, por pressão das mulheres trabalhadoras organizadas, e com a consolidação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, estas passam a inserir na agenda sindical discussões sobre a especificidade de ser mulher trabalhadora. Porém, desde o início das participação das mulheres na CUT, discute-se a necessidade de políticas de ações afirmativas, tendo como um dos principais eixos, a implantação da participação mínima por cotas¹⁴.

Ações afirmativas são estratégias destinadas a estabelecer a igualdade de oportunidades, por meio de medidas que compensem ou corrijam as discriminações resultantes das práticas ou sistemas

¹⁴ Neste trabalho, não me proponho a aprofundar a discussão sobre cotas na Central Única dos Trabalhadores -CUT. Para maior aprofundamento sobre o tema vide Miguel, Sônia Malheiros S.; *A Política de Cotas por Sexo: Um Estudo das Primeiras Experiências no Legislativo Brasileiro*, CFEMEA. Brasília: CEFEMEA, 2000, e *Dossiê Ações Afirmativas* in Revista de Estudos Feministas: Rio de Janeiro, CIEC/ ECO/UFRJ. Vol.4 ,N 1, 1996.

sociais. Têm caráter temporário, são justificadas pela existência de discriminação secular contra grupos de pessoas e resultam da vontade política de superá-la.

Podem ser aplicadas no mundo do trabalho e nos sistemas de ensino, no campo sindical e no campo político, para assegurar o pleno exercício da cidadania, através do acesso a postos de decisão. (Suplicy, 1996:131)

Assim, em 1993, dez anos após a criação da CUT, é aprovada a política de cotas mínimas de participação por gênero, através da qual fica deliberado que todas as entidades filiadas a Central deveriam ter no mínimo 30% e no máximo 70% de cada sexo em seus quadros. Para as militantes que lutaram para aprovação das cotas, esta conquista teve grande importância para o combate das desigualdades de gênero no movimento sindical. Segundo Delgado:

A maior participação feminina nos órgãos diretivos era condição para: a) ampliar a capacidade de intervenção das mulheres nas deliberações da Central, tanto aquelas diretamente referidas aos seus interesses de gênero como as demais, que igualmente as afetavam. Sujeitos do movimento sindical e construtoras da CUT, as mulheres deveriam também decidir a assumir maiores responsabilidades na definição dos rumos e das ações da entidade; b) aumentar a capacidade de pressão das mulheres em torno das questões de gênero, forçando a discussão mais qualificada e permanente e, em decorrência, obtendo compromissos mais efetivos das direções com as políticas sindicais referidas às trabalhadoras e com a construção de relações de gênero igualitárias. (Delgado, 1996:143)

Por outro lado, as políticas de ação afirmativas, não são totalmente aceitas por todas as mulheres do movimento sindical. Na medida em que algumas argumentam que o simples fato de estarem participando de um sindicato, não lhes garante acesso ao poder.

Sobre esta questão das cotas no sindicalismo, as dirigentes entrevistadas se posicionaram da seguinte maneira:

Das 6 entrevistadas, duas afirmaram nunca ter ouvido falar sobre a questão:

“Nunca ouvi falar nisso. Mas acho que sindicato nenhum tem isso. Eu acho geralmente todos os sindicatos funciona mais com homem. Sempre tem mais homem que mulher, porque eu conheço mesmo um ou

dois, eu sempre vejo mais homem que mulher. Eu acho que não seria igual, eu acho que a mulher tá tendo um pouquinho mais de força que os homens. De repente mudaria muito ou os homens não acreditariam, né?”
(Entrevistada 3, 42 anos)

“Eu não te disse que a CUT não tem nada a ver com o trabalhador, com a classe trabalhadora, essa deliberação ainda existe? Poderia até existir no tempo que a mulher era submissa, no tempo que a mulher não trabalhava fora, mas em pleno século XXI, ano 2000, que tudo já mudou? Acredito que o mercado de trabalho é muito mais feminino que masculino, até Ne? Pelo número de mulheres que é maior, e isso existe? Mas isso também, de certo muitos sindicatos interpretam por outro lado, por exemplo tem que ter só 30% de... Será que isso acontece? Eu sinceramente não sabia disso, que tu tas me trazendo a informação. E tá aí mais um ponto que eu reforço, que a CUT não é representação da classe trabalhadora.” (Entrevistada 5, 35 anos)

Também há, as que embora já tenham ouvido falar, não têm uma discussão mais aprofundada sobre o assunto. Conforme afirma uma das dirigentes em seu depoimento:

“Eu não tenho muito conhecimento sobre isso, é 30% né? É o que falei, aqui não teve isso, aqui não teve não. É aberto se alguma mulher quiser participar, não é podada, não. É na hora da ascensão. Eu não tenho muito conhecimento disso, eu não sei o que te falar, se eu tivesse vivido alguma situação desta. Mas eu não tenho, não consigo, eu não sei. Eu nunca peguei nada pra ler sobre isso, eu sei que de vez em quando é comentado sobre isso, as cotas que é 30% é partido, é sindicato, algumas instâncias tem que ter. Eu não vejo assim como que os homens podem decidir se vai ter ou não essa briga, assim não pode acontecer.”
(Entrevistada 6, 42 anos)

Como já mencionado, desde o início da discussão sobre cotas, não houve um consenso sobre o assunto. Muito pelo contrário, este tem sido motivo de grande polêmica no meio sindical. Algumas dirigentes têm se posicionado completamente contrárias as cotas, como é o caso de uma das entrevistadas:

“Sinceramente, eu acho isso cínico. Olha o sindicato quem faz é o trabalhador, enquanto nós criarmos essa situação, de que dirigente sindical tá lá pra solucionar o problema dos trabalhador, nós vamos tá lá enterrando o sindicato. E a participação da mulher quem faz, é a mulher, não é uma cota, não é uma definição. Eu acho que a conscientização das mulheres. Eu acho que a dirigente sindical que tá dentro de um sindicato, antes de querer ver garantido em leis, em artigos que não são cumpridos, em resoluções que não são cumpridas, cotas de mulheres, antes disso elas tem que se dedicar profundamente ao debate na sua categoria das suas

colegas mulheres. Pra trazê-las pra dentro do sindicato, pra fazer elas fazerem o sindicato. Sabe qual é o principal problema dos sindicatos em relação a essa cota dos 30%, é achar mulher pra cobrir. Então pra que que se tem isso. O problema tá na conscientização da mulher, no debate com a mulher, em trazer a mulher pra luta, em trazer a mulher pra briga. É nisso que tá o problema, e não numa regra que tem que ter 30%. Muitos sindicatos não cumprem e pronto. Outros não tem porque, começa a composição de chapa e fica aquela alucinação correndo atrás, igual uns loucos, de qualquer um 'pelo amor de Deus coloca o teu nome aqui, nem que seja pra que depois tu que saia da diretoria, que é pra fechar os 30%'. Isso é cínico! Isso pra mim não é uma conquista das mulheres. Se as mulheres conseguirem conscientizar-se o suficiente pra tomar 30% da diretoria dos sindicatos, fodam-se as regras!." (Entrevistada 4, 32 anos)

O relato da dirigente acima aponta para o fato de que as cotas por si, não garantem a equidade de gênero no movimento sindical, na medida em que estas vivenciam a discriminação, mesmo estando dentro dos sindicatos. A própria questão das cotas em alguns momentos, aparece como um subsídio para a desqualificação das mulheres em suas entidades. Ouvei certa vez de uma dirigente que após uma discussão com um companheiro de sindicato, este verbalizou: "Cala a tua boca, porque se não fosse essa palhaçada de cotas tu não tavas nem aqui." Em outro momento uma militante também relatou que algumas vezes "brincavam" com ela em reuniões: "Chega, que tu já falou os teus 30%". Portanto a forma como as cotas têm sido implementadas, na obrigatoriedade, faz com que as mulheres em alguns casos questionem os verdadeiros motivos de serem convidadas a participar de um sindicato, conforme relata uma das informantes:

"O triste é pensar aquela questão da proporcionalidade os 30% de mulheres ou de usar uma mulher, eu não tô dizendo que isso aconteceu, mas passa pela cabeça da gente, de tu imaginar que tu foi convidada porque é bom tu ter na chapa (pausa curta). Não posso provar que isso aconteceu, mas isso me entristece, assim, um pouco." (Entrevistada 1, 34 anos)

Através do relato das dirigentes sindicais percebe-se a necessidade de políticas de gênero mais efetivas, sendo as cotas somente parte delas a qual sem um trabalho prévio de discussão não tem o menor sentido. A afirmação a seguir, de uma das dirigentes entrevistadas, demonstra esta tendência de pensamento:

“Quando eu entrei eu achava um absurdo isso “mas que babaquice precisar disso?” Porque essa mulherada tem que ocupar espaço. Hoje eu vejo que a história das cotas a política das cotas é absolutamente necessária, pra que num primeiro momento exista participação feminina. Agora ela não pode ser descartada de reflexão, né? Você precisa discutir mesmo, a questão da mulher, a questão do negro, a questão do homossexual e o papel de cada uma na sociedade, o papel político de cada um. Como se criar políticas pra que elas possam atuar nos sindicatos. A própria história das cotas, tu tem cotas, mas tu não tem políticas nem pras mulheres, nem pra negros né? Então fica cômodo dizer vamos botar 30%. Mas vamos botar, por botar?”
(Entrevistada 2, 38 anos)

No que diz respeito à história política pessoal das dirigentes participantes da pesquisa, em seus depoimentos, as mulheres entrevistadas relataram não haver, em suas relações mais próximas, pessoas que tivessem alguma atividade política quer fosse em partidos, sindicatos ou movimentos sociais organizados. O que comprova que a constituição de um sujeito não acontece através de uma relação de causalidade determinante, onde um meio social *A* irá produzir um tipo de indivíduo *B*, e que não é um único e isolado elemento que o constitui, mas a amarração entre a sua história particular e a história universal. Assim, a partir desta ação particular e individual do ser humano e as conseqüências que esta trará sobre o coletivo, é que se constituirá, não só sua história individual mas a própria história da humanidade. Segundo Sartre em sua obra *O Existencialismo é um Humanismo*:

De fato não há um único de nossos atos, que criando o homem que queremos ser, não esteja criando, simultaneamente, a imagem do homem tal como julgamos que ele deva ser. Escolher isto ou aquilo é afirmar concomitantemente, o valor que estamos escolhendo, pois não podemos nunca escolher o mal; o que escolhermos é sempre o bem e nada pode ser bom para nós sem o ser para todos. Se, por outro lado, a existência precede a essência, e se nós queremos existir ao mesmo tempo que moldamos nossa imagem, essa imagem é válida para todos e nossa época. Portanto, a nossa responsabilidade é muito maior do que poderiam supor, pois ele engaja a humanidade inteira. (Sartre, 1987:6,7)

Exemplificando esta compreensão, podemos citar o relato de uma informante:

“É interessante que agora como o papo que eu tenho com a minha família é que eles estão começando a se indignar, comigo, que é uma coisa que fica adormecida e que agora é que eu consigo ter um

debate e fazer eles se tocarem. Percebo aqueles olhos arregalados "Ah! Pois é as coisas acontecem assim né!" já começaram a se indignar com, eles são de cidade de interior onde assiste-se a Globo e lê-se muito pouco, então as pessoas não tem senso crítico, a minha família é assim. A minha mãe é uma pessoa pacífica, meu pai também, não existia indignação então isso não vem de lá." (Entrevistada 1, 34 anos)

Elas constituem-se assim, como atrizes sociais, construindo simultaneamente sua história e a de seu meio.

Das seis mulheres entrevistadas todas apresentaram em suas falas aspectos que remetem a escolhas ético-políticas como: a preocupação com o outro, a indignação diante das injustiças sociais e a crença na construção de uma sociedade mais justa e solidária. Conforme relato de uma entrevistadas:

"O que me moveu mesmo foi a paixão pela construção de um mundo diferente, sem preconceito de nem um tipo, preconceito, sexual, racial, que não seja, não coabite com preconceito social. Na verdade que não exista nenhum tipo de preconceito nem de opressão. Que talvez pela minha própria condição de mulher, de ter que me resgatar, de ter que enfrentar todo dia uma situação diferente, de ter que provar pra mim e pro mundo que eu podia e era capaz. Se eu podia provar pra mim que eu era capaz, os outros também podem, podem se libertar de tudo que os oprime." (Entrevistada 2, 38 anos)

Percebe-se que a partir da sua entrada no mercado de trabalho estas mulheres começaram aos poucos trilhar caminhos que as conduziram a tornarem-se dirigentes. Quer fosse com a participação em greves, na atuação como "Cipeiras"¹⁵ ou como pesquisadora sobre sindicalismo, conforme relatou uma das entrevistadas. Somente uma delas assinalou o momento mais marcante em seu processo de tomada de consciência política:

"Eu não sei o que me marcou bastante, mas eu não tinha entendimento e depois que eu conversando com algumas pessoas que me explicaram. Foi quando o Figueiredo esteve aqui e deu aquele rolo lá na praça e aquele pessoal descia correndo, aquela pauleira, noticiário e tal, aí eu marquei isso como sendo uma manifestação, que pecou foi o governo contra o trabalhador. E aí eu comecei a ver a perceber isso, que tem que lutar, como se o povo, tava ali brigando apanhando, eu teria que estar ali, lutando também, então é uma coisa que marcou bastante, e eu

¹⁵ São chamados cipeiros os integrantes da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que tem a função de mapear as áreas de perigo de acidentes no local de trabalho.

nem sabia nada sobre sindicalismo, sobre lutas de classe, partido, essa época me marcou bastante, esse dia é um marco né?” (Entrevistada 6, 42 anos)

É preciso compreendermos que o processo de conscientização, não acontece como um salto, mas historicamente através de uma praxis reflexiva, são as vivências, as experiências refletidas de cada um que iniciam ou não esse processo de consciência de classe¹⁶. Que somente se efetivará através da praxis, ou seja da prática militante unida ao conhecimento teórico, proporcionando assim um avanço na forma de atuação do dirigente sindical.

A entrada oficial das informantes no movimento sindical como dirigentes deu-se a partir do convite de outros dirigentes, geralmente homens, para a composição das chapas durante o processo eleitoral. Segundo Sartori sobre a inserção no movimento sindical:

‘Ser convidada’ parece ser a ‘passagem’ da categoria de representado a representante que se dá pelo ‘convite’ dirigido, pessoal. Esse ‘convite’ para ser formulado, depende mais do ‘convidado’ a partir de sua performance neste meio. Essa performance pode ser acompanhando e participando das atividades (assembléias, greves, manifestações) e/ou então se destacando, sendo reconhecido pela sua capacidade intelectual, seu potencial de liderança. O convite é uma das formas mais recorrentes para participar da direção de uma entidade. Isso lembra também a prática de atuação da esquerda na clandestinidade, na qual não bastava querer participar tinha que ser convidado. (Sartori, 1999:122)

Pode-se confirmar este ritual de entrada no sindicalismo, no depoimento de algumas dirigentes.

“Aí como eu conhecia o (...) nós tínhamos, uma relação por ter trabalhado juntos e eu ia nas assembléias, eu participava de greves, eu tinha um pequeno perfil para ir para o movimento sindical, na visão deles, né? Mas é uma coisa que eu também gostava, que me encanta, me encantava isso”. (Entrevistada 1, 32 anos)

¹⁶ Embora a compressão do conceito de consciência classe, seja de grande importância dentro do tema pesquisado, este não foi o objeto de neste trabalho. Para maior conhecimento sobre o assunto, recorrer a TUMOLO, Paulo Sérgio, *A Política Nacional de Formação Sindical da Central Única dos Trabalhadores Diante do novo Padrão de Acumulação de Capital*, tese de doutorado em Educação: História e Filosofia da Educação, PUC/São Paulo, 1998, onde o autor apresenta um resumo da compreensão de vários teóricos sobre o tema.

“Antes de ter sido sindicalista eu desenvolvia um trabalho na empresa, na área da saúde, era membro da CIPA, representante dos trabalhadores na CIPA. E como já tinha uma vida partidária, a partir disso o sindicato me convidou para participar do processo eleitoral, fazer parte da diretoria. Anterior a isso eu sempre tive uma participação efetiva em greves, paralisações, mobilizações, então mais ou menos em função disso e da participação na CIPA, que eu fui convidada pra entrar na diretoria do (...).” (Entrevistada 2, 38 anos)

Tive a oportunidade de acompanhar uma eleição, durante o tempo em que trabalhei como assessora em um sindicato. Trata-se de um processo desgastante com infindáveis reuniões, onde são avaliados tanto os velhos dirigentes, que já pertenceram a antigas gestões, como os novos que pretendem participar pela primeira vez. Em função disso acontece, principalmente entre os antigos, um verdadeiro acerto de contas. Os novos, por sua vez, serão avaliados pelos candidatos a componentes da chapa, principalmente pelos antigos, à partir de alguns critérios, sendo o mais importante deles a participação nas atividades sindicais, como greves assembleia e outras manifestações. Em conversa com um dos “dinossauros”¹⁷ do movimento sindical, ele comentou sobre o caso de uma dirigente, “A fulana era fera ela fazia reunião de greve na casa dela, durante a greve a casa dela virava o nosso QG, e ela nem era dirigente e foi por isso que nós a chamamos”. São critérios comuns além da ação militante, algumas características de personalidade, espera-se do sindicalista um misto de indignação e esperança que o mobilize. Segundo relato de uma dirigente:

“O sindicalista ele sempre é um sonhador ou ele não é um sindicalista, ele pode ser contraditório, ele pode tá querendo uma coisa e tá agindo diferente. Mas no fundo ele acredita naquilo, ele tá querendo, ele quer aquilo, ele tá lutando pra aquilo ele tá ali por causa disso por causa de um sonho de uma sociedade diferente. Eu sempre convivi com essas pessoas que sonham, como eu sonho eu tô nesse meio, porque eu sonho. Eu tô nesse meio, que eu sonho e eu encontro essas pessoas porque elas sonham. Então eu acho que isso me fez ser mais feliz apesar de todas as crises existenciais.” (Entrevistada 4, 32 anos)

Outro critério importante na composição de uma chapa para concorrer a eleição sindical será a representatividade da categoria, como exemplo podemos citar sindicatos de categoria mista de empresas públicas e privadas que deverão ter representados em seu

¹⁷ “Dinossauro” é um termo da linguagem sindical, linguagem típica para designar os dirigentes mais antigos, que estão a mais tempo no movimento sindical.

quadro os dois setores. Além desses que são de alguma forma mais explícitos, há também alguns outros critérios relativos tanto à política sindical, identificação entre a “tendência” da entidade e do candidato a dirigente, quanto à política partidária. Dificilmente por exemplo uma pessoa filiada a um partido considerado de direita será aceita no movimento sindical.

São chamadas de tendências os diversos grupos internos à CUT e aos sindicatos, geralmente ligados a partidos políticos, que apesar de terem como propósito a superação da luta de classes, propõem estratégias diferenciadas para se chegar a este fim. A respeito deste assunto, uma dirigente declara:

“O que eu consigo entender e eu consigo captar dessas tendências, é isso assim, existe essa importante diferença de visão do que é o sindicato do que é o movimento político partidário né? Que essas tendências dos sindicatos está intimamente ligado as tendências dentro dos partidos. E aí mais ainda, é uma visão mesmo, de fazer a sociedade, de ser na sociedade que diverge. Mas ao mesmo tempo eu acho que total completa e absolutamente distante do trabalhador da base sindical”
(Entrevistada 4, 32 anos)

Embora em alguns sindicatos a diretoria, muitas vezes, pertença majoritariamente a uma tendência, o mais comum é que nos sindicatos haja várias tendências.

Essa questão das tendências acaba influenciando bastante as relações entre os dirigentes sindicais. Lembro-me de um dia uma dirigente me dizer, que “além de eu ser mulher, ainda eles me discriminam, por que eu sou a única do sindicato que sou de outra tendência”. Muitas vezes as brigas por posições políticas e por diferenças de tendências, são levadas para o plano pessoal. Diversas vezes ouvi comentários a respeito “eu nem falo com aquele filho da puta, pelego da (tendência X)”. Sobre a importância do posicionamento do dirigente a respeito dessas tendências, uma entrevistada contou como foi avisada assim que entrou para o sindicato:

“A (...), um dia disse se tu não tiver uma tendência, ela disse aqui dentro numa reunião de diretoria, que o (...) disse que: a tua tendência não sei o quê. Se tu não tiver uma tendência tu vai ficar no nada. E ele disse pra ela 'pois eu vou te mostrar que eu não tenho tendência

nenhuma', e não é verdade. Se realmente tu não estiver inserido num troço, tu não consegues fazer nada." (Entrevistada 6, 42 anos)

Este relato me fez lembrar o comentário de um amigo que havia trabalhado na Escola Sul da CUT, quando eu fui assessorar um sindicato. "Você já sabe qual é a tua tendência dentro do movimento sindical?" Lembro-me que estranhei a pergunta, já que nunca havia ouvido falar no assunto, ele riu e me disse: "Não se preocupe porque você pode não saber qual é a sua tendência, mas com certeza eles saberão na primeira semana".

Se por um lado essa preocupação chega a ser cômica em alguns momentos, por outro deixa confusos e decepcionados alguns novos dirigentes, como é o caso de uma das entrevistadas:

"Eu sempre me senti muito perdida no meio dessas tendências. Eu sempre tive essa visão romântica, dessa construção de mundo melhor. De um mundo melhor que eu vou buscar através do sindicato. E eu sempre imaginei isso como uma coisa única, e quando de repente eu começo a ver as pessoas se debaterem e competirem dentro do sindicato eu não consigo entender muito bem sabe não encaixa o meu QI não alcança sabe?" (Entrevistada 4, 32 anos)

A questão das tendências na CUT tem se configurado de tal importância que no último CONCUR (Congresso Nacional da CUT), os dirigentes foram alojados nos hotéis conforme as suas tendências. Gerando inclusive piadas a respeito, "foi o maior rolo, ninguém sabia onde botar os independentes". Outro fato ocorrido durante o CONCUR relatado por um informante, foi o comentário de um militante a respeito desta divisão por tendência, "nessa quem se ferrou foi a gente, porque na Articulação, só tem mulher feia, só tem bagulho." Assim portanto, percebe-se que a questão das tendências, acaba por torna-se de essencial na relação entre os dirigentes sindicais desde a formação de chapas para concorrer as eleições.

É durante a composição de chapas que na maioria dos sindicatos define-se quem serão os responsáveis pelas secretarias¹⁸, o que geralmente acontece por meio de disputas

¹⁸ A maioria dos sindicatos que compõe a amostra funcionam através de secretarias e presidência. É comum que os sindicatos possuam por exemplo secretaria geral, secretaria de formação, secretaria jurídica, secretaria de imprensa, entre outras que são mais específicas a cada categoria.

acirradas já que algumas destas são consideradas espaços maior concentração de poder. A presidência e as secretarias consideradas mais importantes ficam geralmente por conta de dirigentes antigos, enquanto que os novos vão adequando-se as restantes. Pode-se confirmar esta divisão de espaços de poder nos sindicatos através do depoimento de uma informante:

“Quando eu fui disputar a convenção eu queria a secretaria de imprensa e tinha uma outra pessoa que tava se colocando nessa posição. Então eles vieram me chamar dizendo assim: “Acho bom tu não pleitear essa secretaria, porque tem um outro diretor que está pleiteando e tem muito mais tempo de história no sindicato.” E eu aceitei aquilo como verdade, mas existe uma possibilidade de não ter sido aceita por ser mulher, até hoje eu não confirmei isso e nem sei se quero confirmar.”(Entrevistada 1, 32 anos)

Segundo as informantes a maioria dos sindicatos não possui uma política de formação efetiva. As lideranças sindicais, portanto, aparecem “espontaneamente”, sendo identificadas nas conversas com os dirigentes, na participação nas manifestações e greves.

“(...)a partir dali eu passei a ter um convívio direto com o sindicato na composição de uma chapa, foi feito não é um congresso, mas um encontro, que eles fazem pra pegar entre as pessoas que se identificam com a diretoria a chapa que vai suceder e tal. Eu fui pra assistir, recém formada recém inscrita no sindicato, recém associada eu acabei virando a secretária geral do sindicato.” (Entrevistada 4, 32 anos)

“(...) eles não sabem quem escolher, eles não tem certeza de quem escolher. Porque a gente não tem formação de pessoas na base, muito pouca ainda mais de (...) privado, que não tem delegado sindical. Então não existe na base ninguém formado para entrar para o sindicato. Então no que eles se baseiam, nas pessoas que quando eles vão entregar a (...) conversam mais, que questionam o que tá sendo feito, aquelas histórias com a categoria e tal. Então esse parâmetro que se usa para escolher alguém para ir ou não para o sindicato. O que eu já acho errado, acho que tem que ter uma formação de base.” (Entrevistada 1, 32 anos)

A maioria das entrevistadas não fez nenhum tipo de formação específica antes de entrar no sindicato. Sua formação se deu através da militância ou, em alguns casos, da

participação de organizações internas nas empresas como CIPA ou OLT¹⁹ ou de movimentos sociais como movimentos estudantil, associação de moradores e outros .

“Então aí acabei dentro do sindicato dos (...) mas assim, até hoje eu me considero com muito pouca discussão, pouca formação. E eu acho, ah eu tava falando da dificuldade de formação de quadros. E assim como eu acho que muitos dirigentes sindicais acabam entrando na onda do tipo, a maioria das pessoas acredito que acabam entrando nos sindicatos mais por até assim por uma questão de contato pessoal, de um amigo que tá lá, de um colega mais próximo, que leva, que carrega e tu acaba dentro da história. Mas tu acaba lá, mas totalmente despreparado, eu acabei secretária geral sem nunca ter sido pelo menos associada participante do sindicato. Fazia o quê 3, 4 meses que eu estava associada, sindicalizada. E eu vejo que muitos dirigentes sindicais acontece isso, acabam dentro da fogueira sem estarem muito, sem saber o que vão encontrar lá dentro.”
(Entrevistada 4, 32 anos)

Assim, pelo iniciado ter pouco contato anterior com o movimento sindical, este será a princípio um universo desconhecido com o qual terá que se familiarizar.

Para a mulheres especificamente isto implica em ambientar-se num espaço ainda predominantemente masculino. As relações de gênero, desta forma, perpassam todas as esferas da vida social, o que significa que no âmbito do sindicalismo elas também estão presentes demarcando a dinâmica relacional. Neste sentido, pode-se perceber que algumas situações freqüentes em outros territórios possam reproduzem-se nos sindicatos.

Ao falar de um campo essencialmente masculino, moldado de forma a satisfazer as necessidades dos homens, a mulher acaba não conseguindo seguir as regras do jogo, aceitando posições secundárias e rejeitando cargos de direção. Apontam também, as dificuldade feminina para colocar publicamente as suas idéias, uma certa timidez ou insegurança que contribui para que a mulher permaneça calada em reuniões.” (Goldenberg, 1997:355)

Uma informantes retratou em seu depoimento esta dificuldade feminina:

“Eu vou começar pela minha entrada no movimento sindical. O meu primeiro ano e meio, eu simplesmente não abria a boca em reunião de diretoria. Primeiro porque tinha a história do mito era uma diretoria e ainda é extremamente respeitada. Então eu tinha medo de falar e de dizer

¹⁹ OLT: Organização por Local de Trabalho.

abobrinha, tinha medo de como seria vista pelos meus companheiros. Eu me lembro que no primeiro informe que eu dei, perguntaram se eu tinha alguma coisa para falar, eu informei que tava muito bem, muito feliz de fazer parte deste coletivo e depois calei a boca porque não tinha muito, achava que não tinha muito o que dizer.” (Entrevistada 2 , 38 anos)

Tive, durante a pesquisa, a oportunidade de participar de uma reunião de diretoria de um sindicato. Embora o ambiente certamente estivesse modificado pela minha presença e de outra pessoa, percebi que apesar da relação informal e em alguns casos até afetiva entre os dirigentes, o espaço da reunião caracterizava-se como um momento em que a disputa de poder ficava mais evidenciada. Provavelmente por isso, apesar das brincadeiras que ocorriam, havia uma certa tensão no ar. As reuniões de diretoria na maioria dos sindicatos geralmente acontecem pelo menos uma vez por semana e nelas são deliberadas as ações a serem executadas. O discurso aparece neste espaço como um importante instrumento de conquista e manutenção de poder. A partir de sua fala em uma reunião um dirigente poderá conquistar o respeito de seus companheiros ou sair enfraquecido. Há também um mecanismo de desqualificação do discurso do outro usado para desmobilizar algum adversário momentâneo. Embora dificilmente reconheçam a existência deste tipo de estratégia, escutei algumas vezes comentários do tipo: “Quando o fulano abre a boca a gente aproveita para ir ao banheiro ou para resolver alguma coisa importante, porque a gente já sabe que dificilmente vai sair algo que se aproveite dele” ou “O fulano já virou piada, ninguém leva ele a sério, ele só fala besteira”. Segundo algumas das informantes este mecanismo por vezes foi usado contra elas como estratégia de intimidação:

“De ter reuniões de diretoria, de tu tá falando, eu não sou muito de falar mas, de tu tá falando e ver que as pessoas não estão te dando bola é como se tu não tivesse falando, “Já sei que o que tu vai falar não é nada de relevante”, então isso tu vê nitidamente. Companheiras, colegas que falam e tu fica vendo o comportamento de outras pessoas, porque quando eu falo em reunião de diretoria, na condição de intimidada, eu fico um pouco nervosa e não consigo perceber muito, mas como ouvinte da companheira eu percebo a reação, sem generalizar, são algumas pessoas que estão fazendo este tipo de coisa.” (Entrevistada 1, 32 anos)

É comum também, tanto em reuniões como em encontros formais nos sindicatos, que aconteçam brincadeiras e piadas muitas vezes machistas com as quais as mulheres têm que conviver. Segundo Sartori (1999):

É nesta perspectiva de que o humor está também ligado a assuntos da sexualidade e de gênero e que a maioria das vezes não deixa de ser uma forma de violência e agressão, principalmente contra as consideradas minorias como várias autoras apontam (Fonseca, 1992; Silva, 1995 entre outras), que essa discussão aqui se insere. (Sartori, 1999:192)

Esta forma de discriminação contra as mulheres através de piadas e brincadeira é ressaltada por uma das entrevistada:

“Agora existe discriminação, ainda existe preconceito, a medida que se reproduzem piadas machistas que falam que loira é burra, que mulher já tem o pé pequeno que é para caber no fogão e na pia, mas são coisas que culturalmente com o tempo você vai aprender a trabalhar isso.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Através das brincadeiras muitas vezes há a exposição de idéias que provavelmente não seriam aceitas se fossem verbalizadas seriamente. Em conversa com um de meus informantes ele me contou o seguinte fato ocorrido em seu sindicato: uma dirigente de outro sindicato o encontrou junto com o presidente de sua entidade e cobrou deste “Isso não tem cabimento como é que um sindicato combativo e de referência como o de vocês não tem mulheres em sua diretoria, isso é um absurdo!” Assim que ela saiu, o presidente comentou com o outro “brincando”: “É por isso mesmo que é um sindicato de referência”.

Se as brincadeiras e piadas por um lado têm uma função lúdica que ajuda a distencionar um ambiente na maioria das vezes tenso pelo embate constante, por outro lado banalizam e reforçam preconceitos.

O humor licencioso poderia ser analisado, por exemplo, a la Radcliffe-Brown, enquanto instrumento para amenizar tensões latentes na estrutura social (ver Duarte, 1987; Barros, 1987; Eckert, 1985). As gozações poderiam também ser vistas como maneira de designar um bode expiatório, permitindo um sacrifício simbólico de certos indivíduos para a expiação do grupo. Segundo outra hipótese, o humor desempenharia um papel na transmissão de valores de uma geração para a outra. A gozação seria uma maneira de estigmatizar desviantes, tendo como consequência o reforço da norma vigente. Finalmente, mas “as brincadeiras ligadas a assuntos libidinais poderiam ser interpretadas, à moda psicanalítica, como uma maneira de aplacar angústias psíquicas - uma válvula de escape por onde sairiam as tensões do jogo atração/repulsão transgressão/respeito à norma (Dundes, 1987) (Fonseca,1992:312-313)

Outra forma de violência comum mascarada pela brincadeira, são os comentários principalmente masculinos sobre alguns comportamentos de dirigentes em reuniões ou outras atividades. Quando algum dirigente homem se exalta em sua intervenção geralmente é considerado um “companheiro muito combativo”, já quando as mulheres comportam-se desta forma ouve-se comentários do tipo “É falta de homem”, “É só ela dar que passa”. Espera-se que a mulher seja sempre dócil e que aceite passivamente tudo que lhe é imposto, adotando assim os estereótipos socialmente atribuídos. Sobre este modelo estereotipado da sensibilidade feminina afirma Castro:

Tradicionalmente, entende-se que fariam parte da sensibilidade feminina qualidades avaliadas como secundárias: passividade, doçura, fragilidade, dependência, fidelidade, estar mais relacionada com a natureza que com a razão, ser emocional, mover-se por estratégias da resposta nas relações heterossexuais, prendendo-se a detalhes, perdendo a perspectiva do todo (In pesquisa de *Moreira Alves et ali* em 1981, *com mulheres no Rio de Janeiro*) (Castro, 1993:33)

Segundo uma das informantes são cobrados certos tipos de comportamentos das mulheres, baseados no estereótipo feminino:

“Algumas vezes quando não podiam me desqualificar porque eu tinha trabalho, não é geral foram duas outras pessoas, aqui a grande maioria não tem esse tipo de conduta, os homens não tem, mas me desqualificavam ou diziam que eu era fofoqueira, o outro brigou comigo, não tinha o que me dizer me chamou de “puta”, me ofendeu lá na frente, né, “Tu é uma puta” e se eu fosse, ele não tinha nada a ver com isso, porque daí questiono ele ser, ter 3 ou 4 namoradas eles podem, a gente não, eles podem mandar “tomar no cu”, mandar a “merda”, a gente não pode, se a gente usar esse tipo de expressão você é puta é vagabunda, você é vulgar, mesmo que eu fosse não caberia a ele me julgar.”
(Entrevistada 2 , 38 anos)

Castro (1990), chama a atenção para as peculiaridades das relações de classe/gênero/etnia em países capitalistas de Terceiro Mundo, em especial os da América Latina, o que deve ser considerado desde a escolha do objeto da investigação até a análise da situação investigada, uma vez que realidades diferentes configuram modos de ser sujeito diferentes. No caso específico da América Latina, faz-se importante ressaltar a herança da tradição ibero-mediterrânea, que engendra valores, prescrições, comportamentos sexuais,

concepções morais diferentes de outros contextos geo-políticos-sociais. Nesta herança, por exemplo, inclui-se o duplo padrão de moral sexual que permite as relações extra-conjugais masculinas e, em contrapartida, coibi as femininas. Encontra-se aqui, também, a tolerância com as relações sexuais entre homens, desde que o “homem” mantenha-se no papel ativo. As influências das tradições religiosas confessionais também permanecem visíveis, em especial nos setores populares, influenciando fortemente, por exemplo, as negociações entre o casal no que diz respeito ao planejamento familiar, uso de contraceptivos, divisão sexual do trabalho na família e assim por diante. Se no âmbito privado as relações de gênero mostram-se na maioria das vezes antagônicas e opressivas às mulheres, ao nível público não é diferente. O espaço público tem sido desde os primórdios tido como estritamente masculino, a rua, o trabalho²⁰ e a política tem sido durante toda a história da humanidade lugares de supremacia do homem

Por ser um espaço tradicionalmente masculino o movimento sindical possui uma dinâmica onde muitas vezes a forma de luta é corporal. É comum ouvir vários relatos orgulhosos de embates com a polícia, onde por não ter o mesmo aparelhamento policial (escudos, capacetes e coletes) de proteção, o corpo do dirigente fica exposto, é dado orgulhosamente no enfrentamento.

Durante o período de pesquisa tive a oportunidade de encontrar alguns sindicalistas logo após um confronto com a polícia, quando cheguei ao local a confusão já havia acabado. Eles estavam num grupo de mais ou menos oito dirigentes, todos homens, recolhendo as faixas e comentando entre si o recente acontecimento “Tu viu cara, a hora que o cara começou a empurrar ? eu não contei tempo saí distribuindo porrada, tô até com o braço machucado” “Por mim a gente não vai embora, não tem que correr, tem é que ir pro pau com esse filho da puta”. Fiquei observando aquela conversa e percebi o quanto estavam excitados e orgulhosos de suas marcas e suas histórias.

O homem é socializado para externar sua agressividade. Assim como a suavidade é valorizada na mulher, a agressividade aumenta, segundo a ideologia machista, a virilidade do homem. Deste modo, ser violento constitui uma característica do macho,

²⁰ Ao referir-me a trabalho aqui, refiro-me principalmente ao trabalho formal e assalariado.

pois ele está sempre na posição do caçador, nunca na posição da caça. (...) Na medida em que o poder é essencialmente masculino e a virilidade é aferida, freqüentemente, pelo uso da força, estão reunidas nas mãos dos homens as condições básicas para o exercício da violência. (Saffioti, 1989:56-7)

Depois do evento almocei com um dos dirigentes que tinha participado do ato e conversei um pouco com ele sobre o prazer que havia nos olhos de cada um deles diante daquela situação de violência recíproca. Perguntei o que pensava sobre isso e ele respondeu “Isso é coisa de homem, é tipicamente masculino. Acho que é por causa da testosterona que faz com que nós sejamos mais agressivos. Tu sabe qual é a fase que o guri fica mais brigão? É durante a adolescência, quando a carga hormonal é muito maior.”

Esta concepção biologista do comportamento, tem sido historicamente, um dos sustentáculo da opressão masculina sobre as mulheres. Se por um lado os homens justificam sua virilidade por possuírem hormônios, esta mesma lógica concebe as mulheres como frágeis e inferiores.

Esta declaração do informante remete a uma importante reflexão: Não há como negar, que somos um corpo biológico com músculos, ossos e hormônios. É inquestionável também, que homens e mulheres são biologicamente diferentes desde a sua concepção. Porém conforme a reflexão de Rosaldo e Lamphere, estes corpos são modificados pela cultura. Embora tradicionalmente alguns discursos apoiem-se na biologia para explicar os comportamentos humanos, percebe-se que dependendo da cultura estes modificam-se significativamente. Como exemplo pode-se citar as culturas em que as mulheres transformaram-se em guerreiras, rejeitando portanto a explicação biológica de que as mulheres são geneticamente passivas. Assim, segundo argumento das autoras:

Os homens não são como os animais, pois tem a capacidade de interpretar e até alterar sua constituição biológica, regular seu comportamento através da utilização de formas simbólicas, como linguagem. Embora a ciência ainda não tenha determinado a extensão na qual os hormônios moldam o comportamento humano, parece que os homens não são sujeitos às mesmas programações comportamentais características aos primatas inferiores. De fato discutir-se a biologia humana requer cultura humana. (Rosaldo & Lamphere, 1979:21-22)

Porém, mesmo sendo altamente refutável, esta concepção biologista do comportamento, tem sido historicamente, um dos sustentáculos da opressão masculina sobre as mulheres. Se por um lado os homens justificam sua virilidade por possuírem hormônios, esta mesma lógica concebe as mulheres como frágeis e inferiores. O perigo desta racionalidade calcada na biologia, é que, ao percebê-la como determinante, colamos aos homens e mulheres comportamentos prontos pré-determinados, condenando-os assim a papéis sociais fixos. Quando na realidade sabem-se que estes modificam-se em diferentes sociedades e períodos históricos. Se em um dado momento da história, a força física aparecia como uma vantagem aos homens na produção da subsistência, hoje com a evolução tecnológica esta encontra-se quase nula, na medida em que tanto homens como mulheres podem operar máquinas.

Outro fato em que aparece esta associação da coragem e agressividade ligado à masculinidade, são os comentários a respeito da participação de um dirigente sindical em uma manifestação em que houve enfrentamento com a polícia. Conforme pude ver num vídeo sobre o evento e em relatos de outros que participantes, estavam todos no portão da empresa tentando entrar, quando um policial levantou o cassetete para agredir um dos manifestantes. O referido dirigente pegou-o da mão do guarda e começou a bater nos próprios policiais. O acontecimento teve grande repercussão dentro do movimento sindical, principalmente pelo fato de seu personagem principal ser assumidamente bissexual. Depois de anos ainda ouve-se os comentários “O fulano é o cara mais macho do sindicato, depois daquele evento na (...) ninguém mais duvida disso”.

Após o término da gestão de que este fazia parte, foi feito um vídeo para homenagear os dirigentes, neste usaram imagens que marcavam acontecimentos ou características específicas de cada um. Na parte que tratava do dirigente em questão, usaram as imagens dele em confronto com a polícia tendo como fundo musical uma música com a seguinte letra “Eu sou homem com H e com H sou muito homem, (...) Aí mamãe aqui estou eu, mamãe aqui estou eu sou homem com H e como sou”.

A capacidade de “briga” de um dirigente sindical é bastante valorizada no movimento, alguém que dá seu corpo para a “luta” certamente passará a ser mais respeitado e admirado por seus companheiros. Segundo afirmação de Bussanello:

Mesmo correndo riscos de vida, muitos militantes orgulhavam-se de seus atos(muito embora alguns deles resultassem em efeitos enviesados e contraditórios para os próprios militantes).

A estes *sujeitos altruístas* que arriscavam a própria vida para realizar um feito revolucionário e acreditavam estar construindo uma nova sociedade (socialista, utópica, revolucionária), a eles dedicamos o mais alto grau de estima e respeitabilidade humana, principalmente pela bravura individual. (Bussanello, 1997:45)

Embora em sua constituição histórica, não seja comum que as mulheres sejam incentivadas ao confronto físico, temos na história exemplos de mulheres que não hesitaram nem mesmo em pegar em armas. Assim também as dirigentes sindicais não fogem a luta e se for preciso, vão para o embate. Conforme relato de uma dirigente sobre o enfrentamento com a polícia:

“(...) nós fizemos uma mobilização na frente dos Correios e a polícia veio de pau. Pegaram o (...) e queriam levar o (...). Olha bicho eu não sei de onde eu tirei tanta força, grudei no policial assim, e puxei a mão dele, a mão do (...), solta, solta.” (Entrevistada 6, 42 anos)

Por outro lado ao adotarem as estratégia masculinas de luta, as mulheres correm o risco de se tornarem, como afirmam algumas das entrevistadas, “masculinizadas”. Sartori afirma, sobre este fenômeno, que:

Para muitas mulheres as motivações por mudanças e a dinâmica do próprio movimento sindical exigem das mulheres mais esforços, para demonstrar competência, capacidade, cujas transformações acabam moldando o próprio comportamento delas, fazendo com que sejam consideradas como masculinizadas. (Sartori, 1999:161)

A roupa, a fala, os gestos, as atitudes em si caracterizam a forma de ser no mundo. Desta forma, se por um lado as mulheres procuram adaptar-se a este universo sindical repetindo muitas vezes o modelo masculino de ser dirigente e esquecendo as especificidades de ser mulher. Conforme podemos confirmar em relato de uma informante sobre suas transformações:

“(...) hoje em dia eu me considero uma pessoa de frente do sindicato, não só do sindicato, mas do MUCAP, dentro do próprio bloco

de esquerda, que é um bloco de oposição a CUT, mas muita coisa eu passei até chegar aqui. Desde ter trejeitos masculinos na forma de atuação, de ter que gritar, bater na mesa, falar grosso até a forma que hoje eu encontrei de me expressar. Ser do jeito que eu sou conquistar o espaço que hoje eu conquistei, sendo como eu sou, feminina, usar meu batom, meu salto alto e se precisar sentar na frente de um ônibus pra que ele não saia, eu sento de saia e de salto alto e se tiver que enfrentar a polícia eu enfrento, mas do meu jeito.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Por outro, como podemos perceber nas declaração acima, que aos poucos vão se dando conta de que podem e devem, criar novas formas de fazer o sindicalismo. Lutar para que possam ser o que são: *mulheres*. Sobre essa questão da identidade feminina, afirma Carneiro:

A evolução do movimento de mulheres nos levou ao resgate desta dimensão feminina irrecusável: somos mulheres!

Temos útero e não pênis. Procriamos. Somos mulheres e pensamos. Somos mulheres e estudamos. Somos mulheres e trabalhamos. Somos seres plenos de potencialidades, exercendo uma cidadania de segunda classe. (Carneiro, 1994:188)

Em depoimento, realizado durante a entrevista, uma informante ressalta, as conseqüências da vida militante sobre o corpo:

“E uma mulher que não consegue ver essa coisa fluir, não consegue ver essas pessoas se mexerem. Essa mulher ela vai ela não vai só cansar, ela vai ver que a menstruação atrasou, ela vai ter cólicas menstruais, ela vai, como eu começar a menstruar e ficar 40, 60 dias sangrando sem parar porque ela tá estressada. E aquilo vira uma questão hormonal e a mulher desaba. Então eu acho essa emoção essa carga toda que eu acho que é muito feminina. Ela tem esse lado também que os homens ou não compreendem ou usam como argumento. E que eu acho que é uma dificuldade você vai pra uma reunião de diretoria do teu sindicato e você começa a discutir uma questão em que você tem toda uma consciência que é aquilo. Porque que você sabe, porque que você tá lutando, de que assunto se trata, você tá totalmente preparada tá convivendo no teu sindicato e tá sabendo o que que tá acontecendo. E o teu colega sindicalista chega pra você e diz “Pra tu tá falando desse jeito aí porque tu tá com TPM “. Então são coisas que é a condição feminina que te coloca apesar de que eu não queria ser um sindicalista homem eu acho que essa condição feminina ainda é uma grande vantagem mesmo tendo toda essas dificuldades.” (Entrevistada 4, 32 anos)

É com esse corpo que menstrua, que pari, que tem TPM (tensão pré-menstrual) que as mulheres se relacionam com seus companheiros de sindicalismo e constituem-se dirigentes. Segundo Audry:

Através destas observações vemos que a experiência está inteiramente condicionada pelo fato de termos um corpo: sou visto pelo outro enquanto sou objecto do mundo, objecto exposto objecto para ver.

Ora, o que representa até aqui o meu corpo para mim? Não um objecto do mundo nem mesmo, propriamente falando, um *instrumento* para atingir esse mundo e executar os meus projectos, mas *eu próprio* enquanto existo no mundo. Não um instrumento mas a minha instrumentalidade vivida, sem a qual seria mais do que um espectador impotente. Lançado no universo, submetido às leis da inércia, o meu corpo é a minha maneira de me inserir neste universo, de me integrar nele e por aquilo que, em mim é regido pelas suas leis e de fazer funcionar o mecanismo em meu proveito. A minha objectividade sem dúvida, mas objectividade mas bem diferente do que é a minha objectividade a respeito do outro. Pelo meu corpo, torna-se objecto para actuar sobre os objectos.

De tal modo que eu não **tinha** um corpo, não *era* esse corpo: eu existia-o. Mas eis que aprendo que eu *era* também este corpo, dado que é o ser do meu corpo no meio do mundo que permitiu ao Outro ver-me. (Audry, 1972:82,83)

A sensibilidade feminina é vista como um diferencial pelas mulheres na forma de fazer sindicalismo. Através do relato de uma das informantes, percebe-se esta visão:

“A primeira facilidade foi a minha sensibilidade, é mais fácil porque age com o coração, então as coisas, de uma certa maneira você age com o coração e as coisas vem mais rápido. A hora que você vê alguém ser maltratado na tua empresa, a hora que você vê um menino na rua apanhando porque tava cheirando cola, porque tava roubando um tiket para se alimentar, você não vai punir, mas você vai primeiro, se sensibiliza e passa a ver uma forma diferente de atuar, a sensibilidade é um facilitador, a resposta imediata que você dá porque é assim oh, ao mesmo tempo que a mulher é objetiva, ela é sensível ela sabe onde ela vai e o que ela tem que fazer, a sensibilidade e a objetividade são facilitadores”. (Entrevistada 2, 38 anos)

Se por uma lado a sensibilidade feminina é vista em alguns momentos como um facilitar pelos atores do movimento, em outros esta será percebida como um entrave, como uma demonstração de fraqueza. Goldenberg assinala sobre o modelo de militância:

As representações existentes sobre o **bom militante** estão associadas a um tipo de militância masculina: o domínio do discurso em grandes assembléias, a fala dura, impessoal, métodos de disputa extremamente agressivos, a distância das questões da vida familiar e doméstica. (Goldenberg, 1997:354, 355)

Desta forma conforme relata uma dirigente, em muitos casos a emoção será mais um pretexto para a desqualificação das mulheres no meio sindical:

“A mulher além de ela ser sindicalista como o homem, ela precisa provar que ela é capaz, apesar de ser mulher ela é capaz. Então assim, quando tu tem um despreparo, e outra coisa que eu considero assim uma diferença fundamental, a mulher ela sempre tem emoção. E a emoção nesse estado de coisas sempre é ligada ao despreparo. ‘Tu tá sendo emocional, tu tá tendo um ataque de raiva porque a coisa não anda e não dá certo porque tu é despreparada, porque tu é mulher, porque tu não tem muitas condições de ser sindicalista, eu homem que já tô no sindicato, eu sei como são essas coisas, eu compreendo esse teu descontrolo.’ Existe muito isso e uma mulher sindicalista uma mulher operária, uma mulher burguesa, uma mulher dona de casa ela sempre vai ter esse diferencial ela sempre vai ter esse diferencial de emoção, de carga, de afetividade excesso de responsabilidade sabe?” (Entrevistada 4, 32 anos)

Segundo algumas mulheres que circulam no meio sindical, dirigentes ou não, é comum, principalmente em reuniões, que as emoções sejam reprimidas. De alguma forma estabelece-se quase uma regra de que ali é um espaço onde a razão deve ser priorizada. Quando mulheres, a quem foi socialmente “permitido” emocionar-se, choram, são reprimidas por seus companheiros/as “Está chorando de novo?”, “Outro ataque histérico?”, afinal, não devemos nos esquecer o modelo a ser seguido pelos dirigentes é masculino e “Homem não chora”. Compreende-se assim, como é difícil para os homens lidarem com o choro, símbolo para eles de fraqueza. Por este motivo são raros os homens que demonstram seus sentimentos, com medo de serem percebidos como frágeis e portanto femininos ou homossexuais. Saffioti aponta para as perdas sofridas pelos homens ao reprimirem suas emoções:

Se, para ser macho, o homem não pode chorar, o machismo lhe rouba parte de sua humanidade. O choro expressa uma emoção, e todo ser humano tem o direito de expressar suas emoções. Quando a cultura vincula fraqueza ao choro, tornando-o proibido para o homem, este sofre uma séria amputação. À luz da cultura machista, todavia, a amputação aparece como força, como

poder como vitória. Eis porque o homem não percebe o quão prejudiciais são para si próprio os privilégios que a sociedade lhe confere. (Saffioti, 1989:53)

Desta forma, as dirigentes aprendem a lidar com as contradições de ser sensível e guerreira, emocional e objetiva e outras tantas que lhes aparecerem. E por isso às vezes brigam, às vezes choram, gritam, riem ou calam.

As novas formas de inserção da mulher no mundo, o aumento da inclusão da mão de obra feminina no mercado de trabalho, a conquista de maior espaço na política, as novas formas de relacionamentos afetivos, os novos laços familiares, têm possibilitado às mulheres, um novo modo de ser no mundo. Sobre este novo campo de possíveis das mulheres Castro, afirma:

Entre as propostas de uma nova sensibilidade, estaria a da recusa dos modelos monistas, construídos por polaridades excludentes. Circular por Hera, Artemis, a mãe, a puta, a intelectual, a perua, Eva, Madalena, Maria, Iansã, Oxum, Oxumaré - metade homem metade mulher, a utopia do andrógino ou a demarcação das diferenças, da diversidade, sem culpa, sem códigos, é a promessa de uma nova maneira de ser (Castro, 1993:35)

A atividade sindical diferencia-se do trabalho formal, em uma empresa, onde o funcionário tem um horário a cumprir. São comuns no movimento sindical, reuniões e eventos que ultrapassam o horário que seria normalmente cumprido pelo dirigente em sua empresa. A participação nestas atividades são consideradas de grande importância no meio sendo muitas vezes o sindicalista valorizado na medida em que esteja mais ou menos envolvido nos eventos e reuniões que o movimento promove. Há, desta forma, uma pressão para que estes dediquem-se de maneira integral ao sindicato, mesmo que isso muitas vezes implique em dificuldades na administração de suas vidas pessoais. Segundo Sartori agenda sindical diferencia-se das outras formas tradicionais de trabalho, pois nos sindicatos:

..., o trabalho está diretamente associado à 'militância política', que ocupa, muitas vezes mais tempo do que as 8 horas da jornada diária nas empresas. O envolvimento das sindicalistas com essas atividades implica atividades noturnas ou nos fins de semana como reuniões, encontros, palestras, seminários, etc. (Sartori, 1999:147)

Em seu depoimento, uma das entrevistadas, fala sobre a o tempo de dedicação ao movimento e a pressão sofrida pelos dirigentes:

“Mas é uma coisa complicada, eu fico indignada com as pessoas que esquecem da vida pessoal completamente. Mas naquele sentido que eu falei respeita-se porque de repente ela vive isso, ela respira movimento sindical. Então se ela precisa do movimento sindical para respirar, tem que viver, respeita-se. Mas é difícil pra mim de aceitar isso, por enquanto eu tenho conseguido fazer valer lá “Não vou eu tô indo ver a minha família, não vou porque eu tô com saudades de algumas pessoas”. Algumas coisas eu tenho bancado, eu tenho tido energia pra fazer isso. Mas se tu não tiver energia tu é retalhado mesmo. Ai tu vai fazer porque tu tem que fazer, não é o mesmo prazer, não é o mesmo tesão. Tu vai porque tu tem medo que as outras pessoas vão dizer “Ah! Porque ela não faz nada” e aquela coisa toda.” (Entrevistada 1, 34 anos)

A exigência de disponibilidade de tempo para o movimento é feita, tanto a homens como mulheres. As mulheres, porém, em sua maioria, são responsáveis pela estrutura doméstica, casa, filhos, etc., sendo algumas delas inclusive chefes de família. Goldenberg, assinala sobre a condição feminina para militância, através de sua pesquisa com mulheres militantes de esquerda:

Clara Charf e Iná Meireles apontam as condições desfavoráveis para a militância da mulher, já que os dirigentes não levam em consideração o cotidiano feminino, bastante distinto do masculino, o que se reflete na ausência de creches em eventos políticos e sindicais, em horários de atividades não compatíveis com as exigências das atividades profissionais e domésticas de exclusiva responsabilidade da mulher. As militantes, também, afirmam que muitas mulheres que tem capacidade política recusam a ocupar cargos de direção em função de dificuldades concretas para conciliar a militância com o cuidado com a casa e filhos, grande limitação da militância feminina até hoje. (Goldenberg, 1997:355).

Esta dificuldade é apontada no relato de uma das informantes:

“Também dentro do sindicato, isso os homens não levam em conta, que as vezes tem mulher, que tem filhos, casa e outras tarefas pra tocar. E às vezes te cobram, não que tivessem me cobrado, a mim nunca cobraram. Ai eu tô reproduzindo uma coisa que... Eu não permito que questione as outras, que dizem “Não, eu não posso”, e passam por vilãs, é porque elas também não tem uma vida estruturada.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Os filhos, a maternidade foi um dos pontos mais delicados do depoimento das mulheres. As dirigentes vivem uma situação bastante comum hoje em nossa sociedade, na qual as mulheres vêm-se às voltas com as tentativas de conciliação entre a vida profissional e a maternidade.

Em sua obra, *Um Amor Conquistado: O Mito do Amor Materno*, Badinter questiona através de estudos históricos o *instinto materno*. A autora aponta para a naturalização do comportamento materno, como se ser mãe, mais do que isso: ser boa mãe, fosse algo intrínseco a todas as mulheres. Para contrapor-se a esta concepção de maternidade, Badinter remete-se à forma como o ser mãe está estruturado em outras sociedades, assim como também analisa as formas de maternidade durante os séculos que se passaram. Através de seus estudos conclui que a forma como a maternidade encontra-se ainda hoje majoritariamente estruturada, teve início por volta do século XVIII. Durante o século a imagem da mãe enquanto uma santa é inicialmente forjada, conforme assinala Badinter:

O modo como se fala dessa 'nobre função', com o vocabulário tomado à religião (evoca-se freqüentemente a 'vocaçãõ' o 'sacrifício' materno) indica que um novo aspecto místico é associado ao papel materno. A mãe é agora usualmente comparada a uma santa e se criará o hábito de pensar que toda boa mãe é uma 'santa mulher'. A padroeira natural dessa nova mãe é a Virgem Maria, cuja vida inteira testemunha seu devotamento ao filho. Terá sido por acaso que o século XIX a glorificou criando a festa de Assunção? (Badinter, 1985:223)

O ideal da mãe dedicada, devotada que possui por seus filhos um amor incondicional vai sendo socialmente construído.

Ao longo da história, as mulheres vão assimilando estes ideais e criando significados sobre a maternidade. No século XX, o movimento feminista, durante os anos 60, questiona a maternidade como alternativa de vida inquestionável para todas as mulheres, reforçado ainda mais a negação da naturalização da maternidade, do *instinto materno*. Desta forma, conclui Badinter:

Ao se percorrer a história das atitudes maternas, nasce a convicção de que o instinto materno é um mito. Não encontramos

nenhuma conduta universal e necessária da mãe. Ao contrário constatamos a extrema variabilidade de seus sentimentos, segundo sua cultura, ambições e frustrações. Como então não chegar a conclusão, mesmo que ela pereça cruel, de que o amor materno é apenas um sentimento e, como tal, essencialmente contingente? Esse sentimento pode existir ou não existir; ser e desaparecer. Mostrar-se forte ou frágil. Preferir um filho ou entregar-se a todos. Tudo depende da mãe, de sua história e da História. Não, não há uma lei universal nessa matéria, escapa ao determinismo natural. O amor materno não é inerente às mulheres. É 'adicional'. (Badinter, 1985:367)

Apesar de hoje ser cada vez mais comum haver mulheres que optem por não ter filhos, por diversos motivos como investimento na carreira, orientação sexual e outros, ainda encontra-se mulheres que em algum momento de suas vidas questionam esta escolha. Pois além da pressão social, existe também uma cobrança interna, na medida em que pesam sobre elas, uma história social e pessoal que enaltece o perfil mãe da mulher. É preciso lembrar que as meninas são preparadas para serem mães desde a mais tenra idade, quando nos seus primeiros anos de vida, lhes é dada uma boneca.

Das mulheres entrevistadas, algumas tiveram sua origem em cidades de pequeno porte, com economia predominantemente rural, embora hoje vivam em um grande centro. São oriundas de regiões em que ainda é comum as mães permanecerem no lar, dedicando-se integralmente aos filhos, ao marido e à casa. A imagem de mãe adquirida por parte das entrevistadas, portanto, é a da mãe que se faz mãe 24 horas por dia. Isso gera nestas mulheres um enorme sentimento de culpa. Ainda que contemporaneamente seja maior a tolerância com as mães que trabalham fora de seus lares, essas tendem a se sentirem relapsas na criação de seus filhos pela suas ausência, conforme discute Badinter:

Ao lhes sugerir a creche e o trabalho, aponta-lhes uma saída honrosa. Isso é verdade na teoria. Mas na realidade, que mãe aceita confessar-se 'má' para seu filho? Colocá-lo na creche pode ser vivido como um abandono, uma confissão de egoísmo, e uma constatação de fracasso, sobretudo quando o trabalho da mãe é uma necessidade econômica para o casal. (Banditer, 1985:323)

Esquecem-se que a atual sociedade exigirá que além de mães, sejam também profissionais e nos casos específicos militantes combativas, gerando assim uma contradição

entre a mãe que são e a mãe que gostariam de ser, já que nem sempre dispõem do tempo que gostariam para estarem se dedicando aos filhos. Conforme relata uma das informantes:

“Eu fico com o cabelo em pé e me dando conta de quanto eu perdi da fase de crescimento delas. Porque eu não tava aqui, e isso é uma coisa que me dói muito, porque eu deixei muito de lado. Eu cumpria todas as obrigações, mas o prazer de ver um filho crescer, nesses últimos cinco anos eu não acompanhei como eu deveria. Não é como eu deveria é como eu queria. Como eu devia eu fazia as minhas obrigações de mãe, mas aquelas de ver o corpo desenvolver, de ver os primeiros papos de namoradinho, de descoberta da vida, eu perdi é uma lacuna que vai ficar pra sempre. Porque eu não acompanhei, e isso dói me sinto responsável, mas fico triste de não ter acompanhado esse período. E agora eu não quero perder os outros por isso a prioridade zero são elas, a luta é importante mas se eu tiver que parar tudo pra tá do lado de uma filha, eu paro tudo eu vou parar tudo.” (Entrevistada 2, 38 anos).

Além do mais, existe por parte dos filhos, uma cobrança pela ausência delas em alguns momentos, o que causa ainda mais dor a estas mulheres.

“Aí vem a parte da casa, aí fica difícil, aí eu cheguei de manhã, ontem eu trabalhei o tempo todo no serviço, hoje eu tinha que vir pra cá. Aí eles perguntaram “quando é que a mãe vai ficar em casa?”. (...) Então tu tem muito pouco tempo e espaço para ficar em casa com a família. E realmente eles dizem “a mãe gosta mais de andar na estrada de que em casa”. Uma que eu gosto de andar na rua, numa estrada, adoro! E outra que também é necessário, é necessário tu fazer conhecimento, fazer contato, né? Participar de reunião, de assembleia do movimento então tudo isso aí, tens que participar, mas é complicado, não é fácil, não.” (Entrevista 3, 42 anos).

“Uma vez eu me lembro de ver, elas faziam muito desenhinho na escola, e fizeram um desenho as duas, a R., meu pai, minha mãe e as minhas irmãs e eu perguntei “E eu não tô aqui?” “Não tu tá na outra página porque tu tava viajando, tu tava sempre fora!” e aquilo me doeu muito.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Embora a maioria das mulheres perceba o sindicato como um opositor à boa convivência familiar, algumas o apreendem pela positividade:

“(...) no meio sindical tu tens condições tu tens acesso muito mais facilmente. E aí tu consegue orientar mais corretamente os seus filhos. Sem isso tu tem somente o teu senso de justiça, mas se tu tem coisas mais concretas para colocar, não que seja necessário provas, mas se tu tem exemplos mais concretos na hora de educar é muito mais fácil de tu orientar, é muito mais garantido que eles consigam seguir um caminho.

Eu espero que nenhum dos meus quatro filhos se torne um burguês, um capitalista, eu espero sinceramente que eu tenha provas suficientes, que eu possa colaborar e levar essas provas pra eles de que o capitalismo tá destruindo o ser humano, por falta de humanidade por falta de solidariedade.” (Entrevista 5, 35 anos)

Apesar de existirem inúmeras discussões no movimento sindical sobre a importância da maternidade como fator de limitação à participação de dirigentes mães em alguns eventos e a maioria concorde com a proposta de criação de uma estrutura que possibilite a essas mães-dirigentes participarem de mais eventos, concretamente estas reivindicações não são atendidas. Basta observar que as atividades realizadas pelos sindicatos geralmente não contam com creches ou qualquer outro tipo de estrutura equivalente que possibilitem a essas mães levarem seus filhos.

Durante o período que estive em campo acompanhei um fato que exemplifica o quanto a questão da maternidade é deixada de lado. A preocupação com as relações de gênero tem sido um constante nos últimos anos entre os sindicatos cutistas, haja vista a quantidade de eventos relacionados ao tema promovido por diversos sindicatos. Por conta disso uma entidade sindical organizou um seminário, que abordava temas sobre o assunto. Embora o evento tratasse especificamente de gênero, a data marcada para sua realização foi o fim de semana do dia das mães, com uma série de atividades a serem realizadas naquele dia. Apesar de haver questionamentos de que estas datas são somente comerciais, há que se levar em conta que vivemos em um sociedade repleta de significados e rituais, que são de grande importância emocional para as pessoas. E que portanto a ausência destas mães e filhas em seus lares nesta data traria consequências práticas e psicológicas, tanto para estas quanto para seus familiares. Assim além das condições concretas é preciso avaliar também as implicações emocionais da maternidade.

Esta dupla jornada de trabalho feminina e as implicações da maternidade para as mulheres remetem a uma reflexão: quais as possibilidades de formação das mulheres no movimento sindical? Sabe-se que devido a agenda lotada dos dirigentes, os cursos de formação, os congressos e demais eventos ocorrem, geralmente à noite ou nos finais de semana. Assim, além das mulheres muitas vezes não serem indicadas para a participação nos eventos, já que esta acontece através de votações em reuniões de diretoria, onde

geralmente a maioria é composta por homens, muitas vezes elas são impedidas de participar por ser aquele o único período que têm para estar com a família. Logo, embora saiba-se que existem várias lideranças femininas no movimento sindical, quais são as possibilidades de uma dirigente tornar-se uma liderança sindical?

As lideranças no movimento sindical são chamadas de “capas” ou “capas pretas”. Segundo um informante, o termo “capa preta” surgiu na época da clandestinidade da esquerda no Brasil, quando era comum que militantes soviéticos viessem ao país para formar lideranças, preparando-os inclusive para a luta armada. Esses militantes eram muito respeitados por seus conhecimentos práticos e teóricos a respeito da luta de classes, eram os sujeitos que “davam a linha da luta”, como costuma-se dizer na linguagem sindical. Uma particularidade comum a estes homens era o uso de sobretudos escuros. Daí começa-se a forjar o termo “capa preta”, pois, ao referir-se a eles, os militantes geralmente usavam esta vestimenta como referência, “são os homens da capa preta”, “segundo os homens da capa preta”, diminuindo mais tarde para “os capas preta”. Até hoje, a esquerda refere-se às suas lideranças como “capas pretas”. Esta denominação aponta para uma divisão social do trabalho existente no movimento sindical, entre os que pensam - os “capas” - e os que fazem, chamados pelos militantes pejorativamente de “bagrinhos”, também chamados de “carregadores de piano”.

É bom ressaltar que, como “capa” se trata de um termo que enaltece a quem é chamado, as pessoas referem-se abertamente a ele “o fulano é um grande capa”. Como o termo “bagrinho” é usado para desqualificar o outro, já que o trabalho intelectual é muito mais valorizado no meio sindical que os trabalhos práticos, dificilmente alguém se referirá a outro como “bagrinho” a sua frente. Sobre esta divisão uma dirigente declarou:

“(...) eles se dividem dentro da visão de fazer sindicato. Eles aqui costumam dizer que são os capas e os carregadores de piano. Que seria a divisão entre o sindicalista que tá levando o jornalzinho pra base, tá participando do ato, da passeata não sei, o que tá providenciando materiais, carregando as faixas, carregando piano. Por isso o termo do sindicalista pensante, entre aspas o sindicalista com maior formação, algumas vezes realmente mais politicamente formados, mas também por outro lado mais burocrático mais de gabinete né? Que seria o capa, o chefão, existe essa diferença clara.” (Entrevistada 4, 32 anos)

Embora as falas sobre divisão social do trabalho no movimento sindical venham acompanhadas do discurso de equidade de gêneros, ao perguntar sobre quantos “capas”, conheciam, os informantes referiam-se em sua grande maioria a homens. Ao serem questionados sobre isso citavam uma ou duas mulheres de projeção nacional. Quando lhes perguntava sobre mulheres “capas” em Santa Catarina, respondiam que não conheciam nenhuma. O que tento levantar aqui não é a impossibilidade de mulheres se fazerem “capas”, mas a falta de oportunidades que estas têm, na medida em que seu acesso à formação e ao conhecimento, muitas vezes é bem mais restrito que o dos homens. É notória a relação, principalmente no campo político, entre saber e poder.

Outra dificuldade criada pelo acúmulo de atividades, dessas dirigentes são suas relações afetivas, namoros, casamentos, e outros tipos de relação. Conforme podemos perceber no depoimento das dirigentes:

“Eu tive pessoas que se afastaram mesmo diziam ‘Ah! Tu não tem mais tempo pra nós , tu não tem tempo pra mim, assim não vai dar’, tu perde pessoas por conta disso, eram fins de semana eram feriados, eram noites perdidas dentro do movimento sindical, então tem pessoas que não suportam isso, então tu vê as pessoas passando pela tua vida que tu vai perdendo.” (Entrevistada 1, 34 anos)

“Agora tem o outro lado, tu falou em relação a sexualidade, eu vou falar um outro lado assim. O preço que a gente paga por tar nessa vida, por ter opinião, por cavar espaços é um solidão muito grande. Eu me sinto muito sozinha. Primeiro porque a agenda não dá tempo, não propicia que você saia e encontre outras pessoas, a tua agenda do sindicato. Depois tem tua casa e tem tuas coisas, segundo que tu te torna muito seletiva, não é qualquer um, terceiro que quando você encontra os homens passam a ter medo de você porque ficam imaginando um monte de coisa aí você acaba ficando sozinho.” (Entrevistada 2, 38 anos)

“Inclusive eu e o meu marido tivemos um pega a semana passada e ele quer que eu saio, inclusive um dia ele teve aqui e conversou com o (...) e disse pro (...) que não queria que eu saísse sozinha com ele ou com qualquer dirigente, né. Porque tinha muito ciúme de mim, eu ainda brinquei com ele “ciúme de uma velha, não sei o quê” (Entrevistada 3, 42 anos)

“(...) já vi muitos casamentos terminarem porque o homem ou a mulher ou os dois, pior ainda, eram sindicalista. Por causa dessa absorção que o sindicato exige e aí muitas vezes a vida pessoal acaba esculhambada mesmo.” (Entrevistada 4, 32 anos)

A tradição da esquerda de dedicação total ao movimento, a imagem de que o militante modelo é aquele que sacrifica a sua vida pessoal em nome da luta, contribuem para que essas mulheres, absorvam-se integralmente em sua militância, afastando muitas vezes as pessoas de seu caminho.

Goldenberg (1997:363) em estudo comparativo entre as antigas e novas²¹ dirigentes conclui que:

Pode-se pensar que também hoje é possível uma militante transitar, com facilidade, pelo mundo público e pelo mundo privado porque os caminhos estão mais abertos, enquanto no passado, a rigidez era necessário para se ocupar um espaço masculino e proibido às mulheres. As mulheres deveriam se entregar totalmente à militância, anulando muitas dimensões de suas vidas para provarem que eram tão capazes quanto os homens, enquanto hoje é possível ser militante sem deixar de ser mulher, mãe, profissional.

Embora carreguem a herança deste modelo de militante martirizada, as mulheres buscam reinventar uma nova forma de ser dirigente. Segundo uma das dirigentes, mesmo sofrendo as represarias ela procura se posicionar:

"(...) eu já cheguei em reuniões de diretoria a dizer "Eu sou humana, eu tenho sentimentos, eu gosto de namorar, eu gosto de viajar, eu gosto de fazer sexo, eu gosto de estar com alguém, eu preciso destes momentos pra mim, é assim que eu vivo, é essa a minha maneira de viver." (Entrevistada 1, 34 anos)

Em termos práticos porém conforme assinalam algumas delas, o campo de possíveis, para as sozinhas, em termos de relacionamentos afetivos torna-se restrito. Pois além de terem pouco tempo para freqüentarem lugares de paquera, algumas afirmam evitar se envolver com os companheiros de sindicalismo, por considerá-los inadequados ao perfil de homens que desejam para relacionar-se afetivamente. Conforme relata uma das entrevistadas a respeito dos dirigentes homens:

²¹ "Quando classifico as mulheres militantes em novas e antigas não estou preocupada com a sua faixa etária ou com algum juízo de valor a respeito de sua militância. Esta classificação está relacionada a discussão sobre papéis tradicionais e modernos no interior da vida política." (Goldenberg, 1997:357)

“(...) ao mesmo tempo que defendem a sinceridade os princípios e tudo, costumam ter três ou quatro companheiras todas ao mesmo tempo, enganando todas elas. São meio promíscuos nas suas relações sexuais e emocionais, não respeitam a mulher. Se você me perguntasse se eu gostaria de me envolver com alguém do movimento sindical, me envolver emocionalmente? Eu vou te dizer com todas as letras, que não quero me envolver com ninguém. Porque o outro lado, eu sei o que me espera, aqui as coisas são muito na subjetividade. Quer dizer hoje eu já tenho claro, mas pra quem é desavisado pensa que vai encontrar um companheiro e tanto e não é bem assim.” (Entrevistada 2, 38 anos)

As informantes, embora afirmem haver exceções, avaliam seu companheiros de sindicalismo como machistas tanto na vida pública, quanto e principalmente na vida privada. Segundo elas esta concepção vem da forma com que eles se relacionam com suas namoradas e esposas. A esse respeito as informantes relatam:

“Os companheiros de movimento sindical são todos uns sacanas, na questão de gênero, vamos usar bem essa expressão, assim vamos ser um pouquinho irônica. Ao mesmo tempo que defendem algumas coisas, da porta pra rua, pra fora. Por que você quase..., é difícil tu ver os teus companheiros do movimento sindical com as suas companheiras em debate sobre a questão de gênero, não as trazem nunca não as levam para atividades de militância que deveriam trazer. Não dividem as tarefas domésticas, então logo não propiciam que elas participem do movimento sindical, não estou falando do (...) estou falando de todos os companheiros incluindo o (...), são raras as exceções de diretores dos sindicatos que dividem. Só vi até hoje o (...) que traz a (...) pra cima e pra baixo e que penaliza aquela criança em reuniões e tudo, que também não acho justo.” (Entrevistada 2, 38 anos)

“A questão do discurso e a prática, assim é completamente deslocada, tu escuta as pessoas, é aquilo que tu realmente desenhava, só que tu vai ver é totalmente outra, a maneira com que são tratadas as mulheres que tão fora do movimento sindical. A forma como eles tratam suas esposas, como eles lidam com as companheiras de trabalho que ficaram na base, tu nota assim que o discurso não tem nada a ver com a prática.” (Entrevistada 1, 34 anos)

“(..) eu vejo homem sindicalista preparando o evento pra marcar o dia internacional da mulher (...) e sendo machista dentro do sindicato, com colegas diretoras, com funcionárias do sindicato. Sendo machistas quando se referem as suas esposas em casa. Ou quando o sindicato faz um evento e ele vem e não traz a sua mulher junto não coloca ela, não traz ela pra esse mundo dele, separa o mundo. O discurso do dirigente sindical é extremamente socialista, mas a prática é o seguinte: a minha mulher tá lá em casa cuidando das minhas roupas e dos meus filhos e na festa do sindicato eu vou sozinho, porque eu não vou querer ela junto

comigo. Sabe existe separação de discurso e de prática.” (Entrevistada 4, 32 anos)

O discurso no movimento sindical é o principal instrumento de luta social, é essencial ao dirigente que este tenha domínio sobre o que fala. O papel do sindicalista é principalmente o de convencimento, de conscientização da classe trabalhadora. Sobre a função do discurso, alguns autores afirmam:

A ação sindical, por sua vocação, quer atingir o maior número de pessoas. Quer convencer, explicar, convidar o maior número de trabalhadores. O sindicalista, o ativista, o delegado, o representante sindical quer difundir as suas idéias para dezenas, centenas, milhares, milhões de pessoas. *Para as massas*, se costuma dizer, diminuindo a dimensão de ‘pessoas’. Quer falar com dezenas, centenas, milhares, milhões de pessoas. Este é o papel de um sindicato: comunicar para levar à ação. Convencer a agir. (Giannotti, Santiago e Domingues, 2000:27)

O dom da oratória, a capacidade de falar em público, de usar o microfone são ‘tecnologias do poder’ valorizadas e respeitadas porque são consideradas importantes para comunicar-se, conscientizar e mobilizar a classe trabalhadora. A capacidade de falar significa domínio do conhecimento e conhecimento é poder. (Esmeraldo, 19998:143)

Para que este instrumento se torne eficaz na conquista e manutenção de poder, não basta que o dirigente cuide da entonação de voz e da postura corporal durante o seu discurso, é preciso que este se atente também para o conteúdo. É necessário ao sindicalista que o seu discurso seja o que chamam no meio sindical de “politicamente correto”, ou seja, que sua fala não vá de encontro a princípios básicos como direitos humanos, ecologia e outros.

Logo, a preocupação com a oratória é bastante comum nos sindicatos. Diversas vezes ouvi comentários sobre isso: “Aqui é como quando você vai preso. Tudo que você disser pode ser usado contra você” “Muito cuidado com o que fala, pois aqui as paredes tem ouvido”. Portanto não há que se admirar que apesar de possuírem um discurso, que a prática, as atitudes de alguns dirigentes sejam tão contraditórias, já que nem sempre as reivindicações e deliberações proferidas durante suas falas são realmente refletidas e incorporada por esses. “As idéias sozinhas não mudam o homem.(...) É necessário viver

esta contradição na própria carne, sangue e ossos, viver seus conflitos com os próprios sentimentos. Em suma, trabalhar a si mesmo, ou através de si mesmo (*se travailler*)” (Laing e Cooper, 1982:25) . Aos homens torna-se difícil encampar as lutas femininas, pois em sua maioria não vivenciam os problemas enfrentados pelas mulheres em seu dia-a-dia, além do mais carregam o peso de uma história milenar de machismo e opressão sobre as mulheres.

O discurso da igualdade, justiça, da democracia, da luta contra a discriminação começa a se tornar ambíguo na medida em que não considera as diversidades entre os gêneros no interior da classe trabalhadora. As dirigentes esperavam dos líderes sindicais apoio e adesão às suas lutas específicas porque entendiam que aqueles que se encontravam no topo das direções recebiam maior capacitação, tinham maior clareza das discriminações. Mas, o que se verificou forma práticas discriminatórias que permanecem ainda no cotidiano sindical. (Esmeraldo, 1998:161,162)

É comum vermos dirigentes sindicais falarem desta contradição entre o discurso e a prática, como relembra uma dirigente em seu depoimento:

“Agora teve momentos de muito choro, por não compreender determinadas ações, determinadas atitudes de alguns companheiros. Que eu acreditava que dentro da esquerda eram, no mínimo contraditórios. E que se pese que eu fui casada com uma pessoa que era, e que é de esquerda. E nem sempre as suas ações vinham de encontro com aquilo que ele pregava. Tinha um discurso, tinha teoria, mas a prática era uma coisa que faltava, não tinha praxes.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Desta forma o compromisso com a coerência, entre o que faz e o que fala nem sempre é uma constante na vida política de alguns militantes, conforme ressalta Bussanello:

Havia, por assim dizer, um *endeusamento* da palavra, em detrimento de uma *coerência prática*, que realmente envolvesse o indivíduo como um todo e transformasse a realidade. Mediante a primazia da palavra, bastava aos sujeitos militantes dominarem certos recursos técnicos para se dar bem no meio sindical. Pouco importava a *globalidade*, a coerência e o significado de seus atos. Bastava, tão somente, dominar os recursos do discurso fácil que já era considerado como ‘dirigente porreta’ (Bussanello, 1997:46)

Apesar de algumas dirigentes denunciarem o machismo dentro do movimento sindical, reconhecem que não se pode generalizar este tipo de comportamento a todos os companheiros. Afirmam também que embora esteja longe do ideal, e caminhe a passos lentos as relações de gênero tem evoluído bastante no meio sindical. Segundo algumas dirigentes relatam, esperançosamente:

“Mas enfim o que eu queria dizer é que evoluiu um pouco do primeiro momento que riam, que diziam que isso era coisa de mulher ou perguntavam pra mim: “Tá chorando de novo”, ou que diziam “Não vai abrir a boca”, ou que me chamavam de “frutriqueira”, “fofoqueira”, ou que me chamavam de “puta”, muita coisa evoluiu e tem um puta dum espaço para discutir gênero.” (Entrevistada 2, 38 anos)

“Mas voltando a coisa dos companheiros, há os que percebem as coisas muito mais do que eu que sou mulher. Isso é que ainda dá energia, porque se todos os companheiros fossem da forma como se torna frustrante, como eu percebi em relação com as mulheres no movimento sindical, eu já tinha desistido.” (Entrevistada 1, 34 anos)

Há também as dirigentes que afirmam não perceber diferenças no espaço de atuação de homens e mulheres nos sindicatos:

“Não aqui não, mas eu sinceramente não tive até agora nenhuma que eu presenciei, que foi colocado pra mim isso é porque tu é mulher, como eu te disse talvez porque eu não pare pra ver com esses olhos se porque eu sou mulher, será que é por isso será que não é, não eu nunca percebi nada e talvez também porque eu sempre deixei claro as dificuldades e facilidades independente de ser mulher.” (Entrevistada 5, 35 anos)

No esforço de serem aceitas na esfera pública, muitas vezes as mulheres adaptam-se ao modelo masculino de mover-se no mundo. Isto implicará em muitos momentos, mais de que uma transformação externa no seu modo de ser, numa transformação interna. O seu olhar para o mundo será também um olhar masculino, mesmo porque o machismo não é exclusividade dos homens sendo por vezes reproduzidos também pelas mulheres.

Um assunto recorrente no meio sindical ao falar-se sobre machismo é a questão do assédio sexual no movimento. Classicamente assédio sexual é compreendido como a solicitação de favores sexuais por um indivíduo hierarquicamente superior a outro. A

premissa básica nesta definição de assédio é a relação de poder implicada neste evento. Ao referir-se a relação de poder comumente compreende-se a relação patrão empregado. Porém, o poder ultrapassa o espaço de trabalho. A dominação acontece nos vários locus da existência de cada indivíduo. Desta forma, a histórica dominação masculina sobre a mulher, consiste em uma relação de poder, que nem sempre se dá de maneira hierárquica. No entanto, as informantes mostraram-se surpresas ao serem perguntadas sobre assédio sexual entre dirigentes sindicais, por compreenderem suas relações com os companheiros como oficialmente horizontais. É possível perceber em vários momentos de seus depoimentos o quanto as relações de poder encontram-se presentes naquele meio, apesar de argumentarem pela existência oficial de paridade entre os membros da direção.

Embora nenhuma das entrevistadas tenha vivenciado algum caso explícito de assédio sexual no movimento sindical, algumas afirmam a existência desta ocorrência sempre de forma muito sutil, no não dito, no comportamento de seus companheiros no cotidiano. Em seu depoimento uma das dirigentes relata sua decepção diante da constatação de que, algumas formas de assédio sexual que sofria no seu local de trabalho, eram reproduzidas no seu sindicato:

“Eu não era uma das mais bonitas da (...), pelo contrário eu me achava assim meia estranha, uma coisa que eu não valorizava muito era essa coisa de beleza. Então eu via as promoções que aconteciam das pessoas que tinham um estilo que (...) gostavam de colocar na linha de frente, então eu vi muito essa questão do objeto da mulher ali dentro. No caso eu tinha as minhas promoções lutadas e pela competência profissional, nunca me deixei seduzir nem fazia parte de mim, as coisas que eu conquistava era competência profissional e eram difíceis. Ainda eu tinha que fazer o dobro do que aquelas pessoas que tinham o que eles queriam para conseguir algumas coisas. Só que devagarzinho eu fui conquistando espaço, aí a coisa ficou mais simples. E no sindicato, claro em outro contexto, mas eu via isso acontecer também, dependendo da roupa que tu colocava, tu percebia a mudança de comportamento das pessoas, então tu te sentia objeto de novo, alvo de sedução aquela coisa toda que eu via no (...). De maneira diferente, me chocou tremendamente, assim foi uma frustração muito grande, que até hoje eu acho que não superei.” (Entrevistada 1, 34 anos)

Algumas informantes afirmaram que apesar de não terem sofrido este tipo de abordagem, já presenciaram ou ouviram falar de casos que ocorreram em alguns sindicatos em que transitam, conforme relatam as seguir:

“Não me assediaram, se me assediaram eu não percebi. Agora com outras a gente percebe. Principalmente com quem é novo ou quem é de fora do movimento sindical, você deve ter sentido isso na sua pele. Outras pessoas que são funcionárias de outros sindicatos, que tão fazendo determinado tipo de trabalho. Eu percebo que existe sim.”
(Entrevistada 2, 38 anos)

“Nunca fui desrespeitada como sindicalista dentro da minha diretoria. E aí eu assisti isso dentro de um sindicato que eu trabalho, e isso foi assim um dos motivos do meu desencanto, um dos motivos dessa diferença extrema entre discurso e prática que eu coloco. Eu jamais esperava, nem em trinta anos trabalhando como assessora sindical, um dia conviver com esse tipo de coisa de um sindicalista. Eu acho que um homem que faz isso ele não é nem um homem, e eu acho que muito menos um sindicalista. Um homem que faz isso ele não podia tá dentro de um sindicato, ele não podia tá lutando por uma sociedade igual, por uma sociedade justa, por uma ascensão de classe, por uma igualdade e fazer uma coisa que é uma atrocidade. Eu jamais imaginei que isso fosse acontecer dentro de uma entidade sindical. Só que depois de conviver com isso conversando e discutindo com pessoas sobre isso, eu vejo que isso não é tão raro assim. O caso que eu convivi não é o único infelizmente, duvido tenho certeza que não vai ser o último.”
(Entrevistada 4, 32 anos)

Embora compreendam que seus companheiros de sindicalismo constituem-se em uma determinada sociedade e que, portanto, encontram-se impregnados de idéias machistas e conservadoras, algumas das entrevistadas considerarem inadmissíveis atitudes de alguns militantes do movimento. Através do depoimento de uma das informantes, podemos perceber a indignação, dessas mulheres, diante do comportamento de seus companheiros de sindicalismo:

“O sindicalista quando ele entra no meio sindical ele começa a ter discussões e informações diferentes, ele tem todas as condições de perceber o quanto isso cabe e até onde ele pode ir. E até onde ele tá respeitando uma mulher, até como ser humano, Por tá fazendo sei lá, fazendo ela parecer com um pedaço de carne num açougue né? Então nesse sentido eu espero sim que um homem sindicalista seja diferente de um homem que eu vou encontrar na banca e que vai dizer que eu sou a freguesa mais bonita que ele tem e bé bé e tal.” (Entrevistada 4, 32 anos)

A construção social da masculinidade prevê que os homens tenham frente à sexualidade uma atitude de caçadores de suas presas: as mulheres. A eles é ensinado desde a infância, que a quantidade de mulheres e de relações sexuais que tiverem será a medida de sua virilidade. Segundo Saffioti:

Esta postura de caçador induz ao homem a ver toda a mulher como uma presa. Não importam o estado civil desta mulher, sua idade, sua vontade. O homem, em princípio, deve ser capaz de tomar qualquer uma mulher presa sua. Mesmo que ele não tenha interesse em uma determinada mulher, pode torná-la sua presa para ganhar uma aposta feita com amigos. A mulher é sempre uma caça aos olhos do homem. (Saffioti, 1989:60)

Sobre isso relata uma das entrevistadas:

“Quanto ao assédio sexual existe uma coisa cultural, que homem pra ser homem pra ser macho ele precisa cantar a mulher. Ele precisa se afirmar enquanto homem, e se ele tem como colega de trabalho, ou colega de sindicato, ou como colega de futebol, ou seja lá o que for.”
(Entrevistada 4, 32 anos)

As formas de abuso sexual com as mulheres nem sempre são diretas, passando muitas vezes por “brincadeiras” repletas de conteúdos sexuais. Sobre esse tipo de brincadeira, relata uma das entrevistadas:

“Sobre isso não, porque tem outras companheiras que não sei se passam. Mas eu aqui dentro, existe até aquelas brincadeiras que nós estamos comentando, que passa a mão na bunda, de tá descendo a escada ou tá subindo, o (...) sempre fazia essa brincadeira e a gente não leva muito a sério e acha que é brincadeira e de repente não é.”
(Entrevistada 6, 42 anos)

Essas “brincadeiras”, não deixam de ser uma forma de opressão às mulheres. É preciso lembrar que as mulheres vem de uma educação diferenciada dos homens principalmente no que diz respeito a sexualidade. Portanto essas “brincadeiras” nem sempre serão bem aceitas por todas as mulheres que, ao se posicionarem contra essas atitudes, muitas vezes são discriminadas e chamadas de *conservadoras*. Ser conservador no meio sindical implica em ser uma pessoas presa aos princípios da ideologia dominante, em ser

uma pessoa que não é capaz portanto de construir uma sociedade socialista. Assim, as mulheres sindicalistas dividem-se entre aquelas que não se importam com as “brincadeiras”, aquelas que gostam e até brincam também e aquelas que se submetem a dominação masculina e suportam caladas para não serem discriminadas.

Um outro ingrediente que compõe estes fenômenos de assédio sexual e “abuso sexual sutil” é a culpabilização das mulheres diante do fato. Este é um elemento que pode ser uma dos principais motivos para que as mulheres silenciem, não denunciem estes casos. Em seu artigo sobre sexualidade, Faria assinala:

Uma outra questão a ressaltar é a reação negativa quando as mulheres denunciam agressões como assédio. As respostas são sempre num sentido de misturar assédio com a sedução ou responsabilizar a mulher. Portanto, ainda prevalece a idéia de que várias expressões das mulheres dão, aos homens, o direito de dispor do seu corpo, de humilhar de achar que ela está a sua disposição. Ainda é muito presente que para as mulheres serem respeitadas devem ser assexuadas. Leia-se passivas. Pois, na verdade, o que a cultura patriarcal exige é a passividade das mulheres diante da vida. (Faria, 1998: 91)

Confirmando o pensamento da autora, temos o depoimento de uma das dirigentes entrevistadas:

“Depois quando eu fui participar dum encontro do (...) é uma tendência (...) pro movimento sindical, lá eu fui discriminada. Eu tava com um vestido mais curto eu sou de uma região litorânea, tava quente. Teve um imbecil que ficou me fotografando o tempo todo. E no outro dia mostrava as fotografias pra todo mundo, e tinha uns que chocava, mas via a fotografia. Qual foi minha reação na hora? Foi primeiro de ir embora ficar envergonhada e achar que eu tinha p rovocado a situação. Até que eu me toquei perai eu tô reproduzindo uma história, mas me senti muito mau porque a discriminação veio, e veio de outra forma sabe?”
(Entrevistada 2, 38 anos)

A mulher vítima de abusos sexuais muitas vezes sente-se culpada, quer seja por seu comportamento, por seu modo de vestir, ou atitudes. Como se tivesse consentido o ato. Sobre a necessidade de autopolicimento das mulheres, como estratégia preventiva a abusos sexuais, as entrevistadas relatam:

“Tinha um tempo assim que eu entrei, eu comecei a andar de calça comprida, de tênis, quer dizer ia contra tudo que eu queria pra mim. Depois dessa história da fotografia então eu escondi toda a minha sensualidade. Porque eu achava que podia, por mais que na teoria racionalmente eu tivesse claro que a responsabilidade não era minha. Tinha alguma coisa que dizia não, tu tem que andar mais fechada, tu não pode andar com um vestido mais curto, não sei o que porque tu vai provocar determinado tipo de situação e talvez a história de assédio.” (Entrevistada 2, 38 anos)

“Nunca me aconteceu assédio sexual, mais, não passou até hoje de um olhar inconveniente, de olhares inconvenientes, eu como pra mim é normal até não ofenda tanto, então eu não leve em consideração, né? Procuro evitar que passe disso então já sei quem são as pessoas evita ficar sozinha evita lugares que possa facilitar evita conversas que possam levar pra algum assunto, então graças a Deus eu não tive nenhum problema com isso.” (Entrevistada 5, 35 anos)

Algumas mulheres, devido a este tipo de compreensão, julgam as outras culpadas por algumas atitudes masculinas, na medida em que não denunciam, não se posicionam contrariamente a estas. Sobre esta racionalidade feminina assinala Saffioti:

Muito há que justificam o poder do macho através do consentimento da mulher. Em última instância, a docilidade feminina alimenta a dominação masculina, segundo esse raciocínio. Ou seja, a mulher é culpada por ser subjugada pelo homem. Ora, já ficou claro em discussão anterior que homens e mulheres são igualmente frutos da mesma cultura que sanciona positivamente a superioridade social dos homens e a inferioridade das mulheres. (Saffioti, 1989:57)

Esta forma de pensamentos influencia a relação entre as mulheres, dificultando em alguns momentos a organização e a solidariedade entre elas. A respeito dessa relação intra-gênero no meio sindical, as dirigentes relatam:

“A relação com as companheiras é essa história que eu falei de não ter me aliado. Eu também percebo no movimento sindical, mulheres que se submetem a isso, não se indignam com isso, acham normal. Assim como os homens vieram com essa formação dentro desse conservadorismo, as mulheres também vem com essa questão. Que realmente é assim e elas se submetem a esse tipo de coisa, tem mulheres no movimento sindical que tem esse mesmo tipo de postura que o homem. É muito mais perigoso e muito mais difícil de mudar.” (Entrevistada 1, 34 anos)

“(...) acho que nós temos que, tem que haver conscientização maior das mulheres pra que elas não briguem com elas mesmas. Porque a hora que acontecer isso nós vamos ficar fortes em relação aos homens. Nós nos fragilizamos assim né, a gente briga, aqui dentro a maioria hoje, a maioria é mulher e não pode, a luta não deixa.” (Entrevistada 6, 42 anos)

Esquecem assim que somente através de suas organização as mulheres conseguirão modificar o atual status das relações de gênero no movimento sindical. Saffioti ressalta a respeito da superação das dificuldades das relações de gênero:

“Mudanças no sentido da construção de uma sociedade igualitária do ponto de vista das relações sociais de gênero são coletivas, como aliás, toda mudança social. Quando se debate a iniquidade das relações assimétricas entre homens e mulheres e este debate vai ganhando adeptos de ambos os sexos, vão-se criando as condições para a mudança. Números crescentes de mulheres vão ganhando confiança em suas posições e promovendo as mudanças necessárias à construção de uma sociedade, no mínimo menos injusta. As mudanças sociais apresentam, pois, este caráter coletivo.” (Saffioti, 1989: 57)

De alguma forma as dirigentes percebem a importância de sua auto-organização, conforme relata uma das informantes:

“Acho que precisamos ter mais tolerância com as que ainda não despertaram pra nenhum tipo de consciência ou de militância ou política ou em relação ao feminismo a condição feminina ou até a própria luta que se faz nas empresas. Tem algumas que se colocam como objetos e a gente não tem paciência pra discutir politicamente com essas mulheres. Porque pressupõe que elas já deviam tá sabendo a muito tempo. E esse é um equívoco das que tão um pouquinho mais conscientizadas, né? Mas de um modo geral elas são mais conscientes que os homens. E acho que estão inclusive adotando uma postura diferente assim, né? Na sua prática no seu cotidiano sindical, elas continuam femininas, mas não perdem nem um minuto a possibilidade de ocupar espaço e defender as suas idéias.” (Entrevistada 2, 38 anos)

Desta forma a construção de um sindicalismo, em que a equidade de gênero vai sendo construída, por homens e mulheres, que de alguma forma conseguiram perceber que mesmo sendo diferentes, caminham para o mesmo objetivo, que é a superação da atual condição da classe trabalhadora.

VI - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM OS HOMENS

*“Um dia vivi a ilusão de que ser homem bastaria.
Que o mundo masculino tudo ma daria.”
(Gilberto Gil)*

A iniciação dos dirigentes homens no movimento sindical não difere muito das mulheres. Em geral são convidados a participarem do sindicato por sua atuação militante, conforme relata um dos participantes da pesquisa:

“Foi um troço bem louco assim, tava o processo eleitoral acontecendo, pra acontecer e eles tavam precisando formar uma chapa, e como eu conversava muito com o (...) quando ele ia lá (...) e tal. Ai ele me convidou pra participar do processo de elaboração, assim como militante, na formação da chapa. Eu já tava meio assim, de saco cheio (...) e tal. Daí eu disse, eu vou lá mas não pode me comprometer assim de cara, né? Tem que ser uma coisa assim na moita assim daí eu fui numa ou duas reuniões, aí o (...) botou uma pilha e eu acabei aceitando o convite pra participar da eleição sindical. E felizmente a gente ganhou e eu já tou lá a 7 anos.” (Entrevistado 2, 26 anos)

O perfil militante, é um dos principais critérios para a inserção de um novo membro no meio sindical, sendo este avaliado a partir de sua participação em greves, manifestações, assembléias e outros. Assim como serão importantes algumas características pessoais, como indignação diante de injustiças, preocupação com os outros, crença numa sociedade mais justa e digna para todos. Conforme relatam os informantes:

“(...) mas todas essas coisas, tinha uma coisa que era comum, o fato de eu não conseguir me relacionar muito com situações de injustiças.” (Entrevistado 1, 44 anos)

“(...) eu vim pra cá eu sou sempre tive a luta por ter na minha cabeça um mundo melhor por aí um mundo melhor.” (Entrevistado 3, 40 anos)

“O que eu carrego comigo e me tornei dirigente sindical não só por causa disso, porque eu podia ter me tornado um amigo de uma sociedade qualquer aí, uma associação qualquer. Foi um a coisa assim, foi a questão de estar muito preocupado com as pessoas, com o bem estar das pessoas e com a relação humana, isso é uma coisa que me tocou muito desde novo. Minha coroa diz que quando eu era pequeno, eu era

um guri muito calmo, ficava lá pensava nas coisas antes de dizer e tal. Sempre tive uma preocupação de não ofender as pessoas tratar da melhor maneira possível e tal. E acho que quando eu entrei pro sindicato eu descobri isso mais, ficou mais evidente.” (Entrevistado 2, 26 anos)

No momento em que entram para o sindicato, os dirigentes freqüentemente não têm claro qual a função social deste tipo de entidade. Estes geralmente são levados a ingressarem no sindicalismo por estarem insatisfeitos com os problemas de sua categoria, como a questão salarial, condições de trabalho e outras. Ao entrar para este novo mundo o militante não se percebe enquanto classe social. Dessa forma, embora as características citadas acima sejam importantes para o perfil de um dirigente sindical, estas também poderiam levá-los a outro tipo de instituição, conforme viu-se em um dos relatos anteriores.

No que diz respeito às condições sociais, os informantes tiveram várias experiências que contribuíram para a sua constituição enquanto dirigentes sindicais. Deles, dois tiveram de alguma forma contatos com grupos que segundo eles lhes deram uma noção de coletividade. Segundo relato destes:

“Quando eu era pequeno eu fui escoteiro, depois quando eu cresci um pouquinho mais eu me meti num movimento jovem da igreja, essas coisas assim. Depois eu fui parar no exército.” (Entrevistado 1, 44 anos)

“Eu sempre militei no movimento estudantil né? desde o primeiro grau” Entrevistado 4, 33(anos)

Estas experiências com grupos proporcionaram aos dirigentes sindicais a percepção da força do coletivo. Além do mais, são exercícios de convivência e de aprendizado de manejo das relações interpessoais e grupais.

Há, também, entre eles, aqueles que tiveram durante a sua formação pessoas que marcaram a sua história. Conforme depoimentos a seguir:

“No meu tempo de ginásio, lá na Trindade, no grupo escolar eu tinha um professor de ciências que sempre dava alguma coisa pra gente ler. Na época da ditadura a gente não podia ver isso abertamente. Então alguns se reunia lia, então a gente tinha uma idéia mais de liberdade. Ele

era do movimento de professor e ele dava aula na universidade também então ele por baixo do pano...” (Entrevistado 3, 40 anos)

“O meu pai é militante do MDB. Então no processo das diretas eu tinha 9, 10 anos, então eu acompanhei todo processo da diretas já com ele. Eu lembro até de um show que teve na Beiramar, acho que era a da Beth Carvalho na época. Que foi um show muito grande, que teve ali, que eu tive participando com ele. E depois teve um comício também, na frente da catedral onde tinham vários capas da política. O meu pai era ligado ao MDB, agora PMDB atualmente, e ainda é pmdebista. E aí eu participava desse processo assim, indiretamente, porque os caras iam lá em casa. Na época da eleição do Jaison Barreto os caras viviam lá em casa o pai era um cabo eleitoral, assim pra eles. Então eu fui tendo esse contato superficial assim, por fora e também com 10 anos tu não aprofunda nada tu só acompanha os pais ali e tal. Então o primeiro contato político assim, foi esse, através do meu pai. Sempre falando muito de política e tal, um marinheiro revoltado que ele é, militar mas...” (Entrevistado 2, 26 anos)

O ser humano nasce corpo e se faz consciência. Nada é ao nascer, somente corpo, sangue, ossos e músculos. Na relação com o outro passa a ser consciência. Está no mundo e não está só. A partir daí não há saída, humaniza-se. Sendo assim, aqueles que se encontram em seu caminho serão mediações muitas vezes determinantes para o ser em construção.

No que diz respeito à formação, dos seis entrevistados, dois estão fazendo cursos oficiais de capacitação de dirigentes. Porém, segundo eles, a formação se dá principalmente no dia-a-dia:

“Na hora que nós começamos a criar a associação tal aí é que eu comecei a ter contato com pessoas que contribuíram para começar a minha formação, alguns deles acho que não estão mais no movimento sindical acho que a maioria, já saiu mas foi a partir disso que eu comecei, não fiz nenhum tipo de pré- formação nada fui aprendendo assim meio aos trancos e barrancos.” (Entrevistado 1, 44 anos).

“É aquilo que a gente discute aqui a gente tem a diretoria de formação, né? Mas a gente se forma mesmo é no dia a dia.” (Entrevistado 3, 40 anos)

Apesar da experiência militante ser essencial para o dirigente, a prática por si só não lhe possibilita a superação do senso comum. É preciso que este tenha conhecimento de como funciona a sociedade, como se estrutura o sistema de produção e qual o seu papel diante da luta de classes. Pois, somente através de uma práxis militante conseguirá cumprir

sua função, na superação da sociedade capitalista. Assim, portanto, tão importante quanto o contato com a base, o enfrentamento com a polícia será, a preparação teórica, deste dirigente. Em conversa com um antigo dirigente sindical, ele me falava o quanto acha lamentável que não haja tempo, nem disposição para que os dirigentes capacitem-se teoricamente. Argumentou que esta falta de formação prejudica enormemente a atuação destes dirigente, e citou como exemplo: “Se um dirigente não tem idéia do conceito de representatividade, ele vai para uma reunião com uma autoridade, e muitas vezes se humilha, tem medo. Não se dá conta que não é mais um trabalhador de base, mas um representante de toda uma categoria. E isso só se aprende estudando, lendo, debatendo.”

Muitos dos dirigentes são absorvidos pelo cotidiano do movimento e não conseguem assim, condições para refletir sobre sua prática, nem tão pouco sobre as relações no sindicato.

De forma que, ao serem questionados sobre as facilidades ou dificuldades de serem homens, no movimento sindical, os entrevistados mostraram-se um pouco surpresos. Em sua maioria disseram que não há diferença entre homens e mulheres no acesso aos sindicatos. Esse mito da democracia de gênero pode ser percebido na fala dos informantes:

“Dentro dos (...) eu não vejo esse problema assim, muito sério, assim acho que as pessoas elas tentam viver legal com essa questão do machismo. Assim, de não ser muito machista e tal. Acho que tem várias pessoas que tentam levar uma relação de igual pra igual mesmo. Agora no movimento sindical como um todo acho que tem problemas maiores.”
(Entrevistado 2, 26 anos)

“Já pelo envolvimento que eu já tinha desde lá do tempo do colégio, mesmo se eu fosse mulher eu teria vindo. Eu acho que pelo, pelo menos aqui no nosso sindicato não existe essa restrição de sexo né? Então eu teria vindo de qualquer jeito, os caminhos eu acho que seriam iguais aqui no nosso sindicato. Nos outros eu não tenho conhecimento se existe restrição, algum preconceito de ser masculino ou feminino, e com a gente não tem é igualdade.” (Entrevistado 3, 40 anos)

“Olha falando especificamente do sindicato dos (...), acho que não tem diferença não quando o meu nome surgiu pra presidência tinha outros nomes fortes que eram mulheres.” (Entrevistado 4, 33 anos)

“Tanto eu como homem, como as colegas companheiras a gente vê as coisas no mesmo nível, na mesma, num único objetivo. A gente olha

a coisa numa visão política e tu acaba, pelo menos eu assim, não vendo gênero nessa situação, nem gênero, nem raça, vejo como um político, um indivíduo assim.” (Entrevistado 5, 39 anos)

Dos entrevistados, somente um falou das dificuldades que as mulheres têm na sua inserção no sindicalismo. Comparou as suas possibilidades com a chances que sua esposa teria de ser dirigente sindical, conforme pode-se perceber em seu depoimento:

“Se eu fosse mulher de um cara como eu provavelmente não teria tido essas facilidades. Acho que, hoje eu penso um pouco diferente do que eu pensava. Mas naquela época, acho que como mulher era mais difícil. Se for olhar agora sobre o aspecto de gênero, eu acho que eu me prevaleci de uma situação onde o homem tem algumas vantagens sobre a s mulheres e eu passei a régua, mandei ficha, e deixei ela pra trás achando que eu tava fazendo o certo.” (Entrevistado 1, 44 anos)

A falta de percepção dos homens sobre as dificuldades das mulheres em serem inseridas nos sindicatos aponta para uma incongruência. Se não existe diferença de gênero no acesso às diversas instâncias sindicais, por que foi implantada a política de cotas pela Central Única dos Trabalhadores- CUT.

Todos os seis entrevistados deixam claro seu posicionamento contra as cotas, como pode-se perceber nos depoimentos a seguir:

“Acho um absurdo isso, isso é forçar uma situação que não faz sentido. Eu acho que deveria se criar condições para que as mulheres participar do movimento, que ela ia ocupar os espaços por vontade dela. Não porque alguém vai botar lá, tem que ter tantos por cento de mulher. Eu não sou muito chegado nessa mecânica da coisa. Eu acho que elas tem que estar, tem que estar porque elas tem pra contribuir. Mas não é determinando percentual que isso vai acontecer porque isso é falso isso não vai expressar a capacidade da mulher.” (Entrevistado 1, 44 anos)

“Eu particularmente encaro isso como, eu acho isso um absurdo! Porque não tem que ter cota pra ninguém, entendeu. Tem que ter ali não sei, se for 100% mulher beleza toca o trabalho, se for 100% homem toca também. Eu acho que essa história de tu ter que batalhar uma cota, só demonstra que dentro da CUT, dentro do movimento sindical de esquerda tem machismo, senão não precisaria estabelecer uma cota eu tenho essa impressão.” (Entrevistado 2, 26 anos)

“Porque tu tem que ter 20 ou 30% da vaga de dirigente do (...) tem que ser mulher. É pode até aumentar, mas tu fica naquela obrigação

se não aparecer ninguém como é que fica? Ai tu vai pegar alguém a laço, olha tu vem é porque a gente tem que cumprir.” (Entrevistado 3, 40 anos)

“Cotas, que cotas? [Explico-lhe] Nunca tinha ouvido falar nisso, aqui no nossos sindicato nós nunca fala mos disso Por sindicato 30% de mulheres? Eu acho que a participação deve se dar não dessa forma, com um decreto de 30, 40%. Assim não é o caminho, tu acaba pegando gente despreparada só pra cumprir uma determinação de números. E aí não adianta, não adianta tu ter 30% de mulheres mas dessas 70% ser capazes de conduzir o movimento sindical. E o mesmo vale pro homens 50% de homens, tu vai pegar qualquer um só pra cumprir um número, né? Pode acabar sendo uma maneira de discriminar. (Entrevistado 4, 33anos)

“Na discussão política eu não vejo gênero nem gênero e nem raça. Então cota não faz sentido nem o máximo nem o mínimo porque assim se tu coloca o máximo ou o mínimo não faz sentido” (Entrevistado 5, 39 anos)

“Cota, o que que é isso? [Explico-lhe] Um sindic ato sério, vai ter mulher em sua direção não precisa disso, não. Eu sou contra isso aí. Mulher tá em todo lugar. O bom sindicato não precisa de lei.” (Entrevistado 6, 43 anos)

Em seus relatos sobre as cotas, os homens apontam para questões importantes na discussão sobre políticas de ação afirmativa. Dois dos dirigentes entrevistados chamaram atenção para a falta de preparo de algumas mulheres que entram nos sindicato para cumprir cotas. Sobre esse argumento, refuta Delgado:

Este argumento sugere que todas as direções majoritária ou exclusivamente masculinas são compostas apenas por pessoas que desempenham magistralmente o papel, o que, evidentemente não corresponde à realidade. Com maior participação feminina, a chance é similar à atual: tanto quanto os homens, haverá mulheres competentes e outras não. Por outro lado, a cota permite a expressão da potencialidade de muitas mulheres, que têm, assim, a possibilidade de revelar-se como dirigentes. São muitos os casos, no movimento sindical, de excelentes militantes que nunca chegaram a dirigentes em função dos mais diversos mecanismos de exclusão das mulheres que vigoram no momento de se comporem as diretorias (Delgado, 1996:146)

Pode-se também perceber no discurso dos entrevistados a concepção de igualdade de oportunidade de acesso ao movimento sindical por homens e mulheres, partindo do

princípio de que homens e mulheres são iguais. Suplicy (1996:128) ressalta a preocupação “(...) com a mera formalidade da igualdade e a distorção percebida quando se confunde igualdade com anulação de diferenças.”, já que o acesso de mulheres aos sindicatos é claramente mais difícil que dos homens.

Por fim, houve um dirigente que apontou como solução à participação da mulher, a criação de condições para que estas possam estar nos sindicatos, o que só se tornará possível na medida em que sejam implementadas efetivamente as políticas de gênero reivindicadas pelas militantes feministas que fazem parte da Central Única dos Trabalhadores. Embora a política de cotas esteja deliberada pela CUT há anos, sabe-se de muitos sindicatos que não têm mulheres em sua diretoria. De forma que é preciso mais do que uma deliberação, que haja um trabalho de sensibilização dos dirigentes em geral, tanto homens como mulheres, pois as relações de gênero só poderão ser transformadas no dia a dia dos sindicatos.

Sobre suas relações cotidianas com as companheiras de sindicalismo, a maioria dos entrevistados afirmou que não tem problemas com as mulheres e que gostaria que houvesse mais mulheres em suas diretorias, conforme podemos perceber nestes depoimentos:

“Eu consigo me dar melhor com as mulheres, que com os homens, acho que os homens são meio difíceis de tratar. Eu não tenho problema de relacionamento com as mulheres, acho que elas são muito mais disciplinadas que os homens. Tem determinadas coisas, que eu não gosto que as mulheres geralmente respeitam, como questão de horários das coisas, elas são mais disciplinadas, quando elas assumem uma tarefa, elas são mais determinadas que os homens. E assim oh, na relação de conversar, de programar as coisas com elas, eu não tenho dificuldades acho que os homens são mais complicados.” (Entrevistado 1, 44 anos)

“A gente queria até mais companheiras, porque a mulher, não sei ela tem um tato mais. É a única diferença que eu acho que tem, é que a mulher ela é mais sociável, eu não sei ela sabe lidar, fazer um papel assim, mais de contato com, melhor de que o homem.” (Entrevistado 3, 40 anos)

Apesar de afirmarem a boa convivência com as mulheres, alguns dirigentes reconheceram que ainda há muito machismo no meio sindical. Segundo um dos informantes:

“É eu acho assim que o movimento sindical, tem um ranço machista, não vamos esconder o jogo, o movimento sindical é muito machista. Tem muito discurso de que não que tal, que é todo mundo igual, mas, a prática acho que é uma prática machista sim, né?” (Entrevistado 2, 26 anos)

O machismo enquanto forma de opressão das mulheres pode manifestar-se de diversas formas entre elas em relação à sexualidade. O assédio sexual tem aparecido como um tema recorrente quando se fala em relações de gênero no trabalho. Como são os mesmo trabalhadores, que saem dos seus postos de trabalho, para assumirem os sindicatos, a discussão sobre o tema merece destaque quando se fala de sexualidade no meio sindical. Diante deste tema, os dirigentes, apesar de em grande parte afirmarem nunca terem vivenciado, ou mesmo presenciado, alguma situação, relatam que outras formas mais “leves” de abordagem sexual são comuns no meio sindical. Conforme relata um informante:

“Olha eu já ouvi relatos de colegas, que a gente tinha um grande respeito, isso eu tenho com ela e com todas as mulheres, mas eu já vi mulheres reclamarem de comportamento desse tipo de certos companheiros. Às vezes até na hora da descontração depois de uma cerveja a mais. Eu também não acho que justifica uma cerveja bebida. Mas se a gente vê, a gente ouve esse tipo de reclamações, com certeza. Mas acho que existe em outros meios também, onde existe pessoas, eu acho que também vai existir da mesma forma.” (Entrevistado 5, 39 anos)

Embora seja comum associar-se abuso sexual às mulheres, sabe-se que, por vezes, os homens são vitimados também por este tipo de abordagem. Alguns entrevistados chamaram a atenção para o fato. Um dos entrevistados relatou inclusive uma situação constrangedora que viveu a respeito da investida sexual de uma companheira de movimento:

“É porque, essas cantada acontecem, eu já fui abordado por uma dirigente sindical que não é dos (...) que entrou nessa: ‘Como tu tá mais magrinho agora pá’ eu tive com 92 Kg agora eu tô com 82kg já deu uma aliviada, e entrou nesse papo e foi nesse sentido dessas abordagens assim. Aí eu disse: ‘Pô bicho valeu abrigado e tal tô namorando’ aí de repente a figura entrou numas ‘Ah é conservador mesmo tal, eu pensei que tu era mais liberado’ daí eu disse ‘Não, eu sou liberado, quando eu tô afim de ser liberado’. Infelizmente eu tive que usar um pouco, ser grosso

mas 'Simplesmente tu é uma figura que não me atrai, não sou afim' não que eu julgue isso nos meus relacionamentos, até porque tu já deve ter conhecido uma pá de namoradas minhas e não são nenhuma de chamar a atenção assim e tal. Mas eu tive que usar isso, pra eu tive que dizer assim 'Oh bicho infelizmente o apetite sexual não bateu, eu não vou transar contigo porque eu tenho uma namorada e tô afim dela. E tu pra essa experiência que tu, pra essa aventura que tu tá propondo, não tô afim.' Ai de repente, a figura deve ter pensado ele é viajo, porque rola essas história, tu tem que ser macho o tempo todo.' Então nesse sentido tem o assédio entre dirigentes tem, não tenho dúvida e tenho certeza que rola do lado inverso de homens chegando "Ah pensei que tu era mente mais aberta, ah só porque tu é casada não tem nada a ver. Eu tenho certeza que rola, só que eu sempre encarei como uma sedução de companheiros que se olham e se julgam com a cabeça aberta pra chegar e nunca encarei como uma coisa mais forçada, mas eu sei que rola." (Entrevistado 2, 26 anos)

Neste depoimento aparece uma estratégia comum no meio sindical, que é a imposição dos desejos e pensamentos de um sobre o outro, que se não se dispuser a aderir ao proposto será chamado de "conservador". É preciso refletir sobre o peso que tem este "adjetivo" num meio em que um dos principais critérios para ser respeitado é que o dirigente seja "liberado"²². Logo, o "conservador" é visto como aquele que é incapaz de modificar a sociedade vigente e, portanto, inadequado para o movimento sindical.

No que diz respeito a comportamentos, um dos dirigentes entrevistados aponta para o fato de que algumas mulheres, com o intuito de corresponder às exigência que o meio lhes faz, tornam-se endurecidas. Sobre isso, relatou:

"Ah! uma coisa que eu acho interessante, talvez eu não consiga expressar direito isso. Mas eu acho que as mulheres que participam do movimento sindical, eu não sei se é porque elas tem uma necessidade de se afirmar. Eu acho que grande parte delas perde um pouco do jeito de ser mulher mesmo, nessa atividade do movimento sindical. Eu não tô dizendo com isso que elas deveriam ficar feito namoradinhas de 15 anos, não é isso. Elas parecem, elas perdem um pouco de calor assim parece que ficam um pouco geladas assim." (Entrevistado 1, 44 anos)

Há que se levar em conta que, entre as formas de comportamento esperadas no meio sindical, uma das que costuma ser freqüente é o endurecimento, tanto entre homens como

²² Neste caso usa-se o termo "liberado", referindo-se à pessoas susceptíveis a várias experiências relativas a sexualidade.

mulheres, conforme relata um entrevistado:

“Então a pessoa começa a ficar, eles próprios rotulam a gente “É tu foi pro sindicato tu virou radical tu anda tu fica nervoso”. Então não é endurecido é que tu vai aprendendo como é que tu age. E assim a mulher também vai aprendendo do mesmo jeito, então não é a mulher que fica mais dura é o homem e a mulher que ficam.” (Entrevistado 3, 40 anos)

“Eu acho que as mulheres que tão na diretoria são mulheres e são femininas sem deixar de ser duras. No movimento sindical tem que ser duro, de uma certa forma. Mas de maneira geral, mas isso não significa que as mulheres tenham que perder a sua feminilidade.” (Entrevistado 4, 33anos)

O modelo de militância adotado ainda hoje pela esquerda brasileira continua sendo espelhado no estereótipo do militante do período ditatorial, época em que estes, por encontrarem-se na clandestinidade, vivenciavam sua militância 24 horas no dia. Por todo o embate, por vezes até físico, com os órgãos de repressão. E mesmo pelo treinamento militar, que estes sujeitos passavam, em sua preparação para a luta armada. Criou-se a partir daí, a imagem do militante sério, endurecido e com dedicação total ao processo revolucionário.

Hoje os tempos são outros e, apesar dos poderes dominantes ainda utilizarem formas violentas de repressão, nada se compara ao período de ditadura. Os mecanismos de desmonte do sindicalismo, utilizados, pela classe dominante alicerçam-se mais na economia de que na repressão policial²³. Com a reestruturação produtiva e os novos padrões de acúmulo de capital o mundo do trabalho vem se transformando. As políticas neoliberais, cuja principal consequência é o processo de implantação de um Estado mínimo, no que diz respeito as políticas sociais, porque este mesmo Estado se faz presente quando se trata de oprimir a classe trabalhadora, trarão consequências seríssimas para a organização dos trabalhadores. A diminuição dos postos de trabalho em decorrência da lógica do capital, tendo como consequência o processo de privatização das empresas estatais e da utilização capitalista das novas tecnologias, faz com que haja um aumento da dessindicalização, o que

²³ Gostaria de salientar aqui, que me refiro a utilização desta força como principal estratégia, pois sabe-se que sempre que considera necessário o Estado, não se exime de usá-la contra os trabalhadores. O MST tem sido um exemplo de como formas violentas de opressão ainda são utilizadas pelo poder vigente.

ameaça, na prática, as superestruturas sindicais. Acresce-se a isso a crise ideológica da esquerda no mundo, com a queda do muro de Berlim e o fim da União Soviética. Diante de todos esses elementos:

(...) a atual estratégia da CUT tem sido a resposta política construída pela Central para a realidade presente. Partindo do pressuposto da vitória do capital no plano mundial, através da consolidação do novo padrão de acumulação, cuja manifestação aparente são as metamorfoses no mundo do trabalho, tendo em vista o fracasso da construção do socialismo, a estratégia tem sido em linhas gerais, a de conviver com o capitalismo, buscando oferecer alternativas por dentro dele, baseada na crença de que é possível reformá-lo estruturalmente e, dessa forma, arrancar, através da negociação, benefícios para os trabalhadores (Tumolo, 1998:71-72)

Desta forma, o modelo atual de militância, diferencia-se radicalmente do período de regime militar, assim como difere também da militância da época da abertura política no Brasil, período de criação da CUT. Sendo assim os militantes sindicais tendem a sentir-se desorientados, em relação ao fazer-se sindicalista.

A estratégia de luta dos trabalhadores urbanos no Brasil, através da CUT, neste momento histórico, não é o embate, as paralisações, quiçá a guerrilha, não sendo mais necessário aos militantes portanto, pegar em armas, já que hoje adota-se dentro da Central a política de conciliação. Logo o discurso, o poder de convencimento passa a ser a principal “arma” do sindicalista.

No entanto pode-se perceber, por parte dos militantes, principalmente os mais antigos, um certo saudosismo do que não viveram, um romantismo em relação a heróis que deram sua vida à causa socialista. Logo, mesmo as estratégias de luta sendo tão diferentes daquele momento histórico, algumas formas de comportamento procuram ser reproduzidas. E aí se entende a necessidade de endurecimento do dirigente sindical, que às vezes ultrapassa, as situações de enfrentamento e se cristalizam, passando a fazer parte do seu modo de ser no mundo. As mulheres fazem parte deste mesmo universo, de modo que não há como esperar que estas estejam isentas deste processo de endurecimento.

Sobre as dificuldades de algumas mulheres diante das atividades sindicais em manter o estereótipo do feminino, relata um dirigente:

“Mas realmente muda porque toda mulher tem a sua vaidade e às vezes na própria dinâmica da coisa ela até esquece da feminilidade. Ela não tem nem tempo, eu conheço pessoas que posso dizer da minha ex. lá, que antes de sair ela provava três quatro roupas antes de sair, pra ver se combina. Eu acredito, eu acho que as mulheres são assim, eu vejo também pelas minhas irmãs que são assim. E às vezes uma dirigente sindical, ela como tá sempre com o seu horário assim né? então a primeira roupa que ela vê é que ela vai usar e aquela história. É assim no movimento sindical, tu tas numa reunião de diretoria e de repente tu tem que sair dali pra uma passeata, ou daqui a pouco para um outro local, né? Então muitas vezes tu vens com um traje que seja mais versátil, como por exemplo no movimento sindical, tu tas numa reunião de diretoria e tu já tens que sair dali pra ir pra uma passeata ou pra um outro local. E muitas vezes tu veste um traje, tu vens pra uma reunião do sindicato tu podes até vir bem trajada com uma saia, ou um vestido, uma blusa e de repente tu precisas ir rum outro local, ou rum local de briga, ou o que seja lá ou queria mais um traje de jeans, então tem essa coisa.”
(Entrevistado 5, 39 anos)

Esta questão da vestimenta feminina aparece não só como busca de praticidade, mas também como busca de adequação ao modelo de identidade militante acima citado. A mudança no modo de vestir implica, muitas vezes, na demonstração da mudança de valores. Não raro ouve-se críticas ao modo de vestir de um ou outro companheiro, o próprio Lula (Luiz Inácio da Silva), um dos maiores líderes da esquerda no Brasil várias vezes é criticado pelo abandono da camiseta, sua velha companheira dos tempos de metalúrgico. Claro que as coisas nesse sentido estão mudando, mas como todo processo de transição ainda conserva-se muito da imagem estereotipada do militante totalizado somente na luta. As mulheres, no afã de incorporarem-se a este espaço, muitas vezes reproduzem estes modelos tradicionalmente esperados do militante de esquerda. Colling (1997) trabalha isso resgatando a militância feminina contra a ditadura, através de pesquisa realizada com mulheres que vivenciaram este período, expõe sobre o assunto:

As mulheres entrevistadas, na sua vontade de serem vistas somente como militantes, em detrimento de sua condição feminina, descuidavam-se de sua aparência pessoal. Mas, mesmo assim, sentiam uma espécie de inveja das outras mulheres que se faziam atraentes aos olhos masculinos, porque cultivavam atributos tipicamente femininos, como o trato pessoal. Para elas, isso acontecia porque, a partir da militância política passavam a ter

outros valores, e o cuidado com a aparência não merecia lugar nessa nova visão de mundo. Violeta relata que foi se desligando desses valores não por protesto, mas pela falta de tempo- a militância ocupava todo o tempo disponível- e por que passava a ver a questão da aparência como algo menor, sem importância. (Colling, 1997:69)

Percebe-se então, que não há um único elemento que explique este modelo de comportamento, mas todo um processo histórico, social e pessoal que construirá os diversos modos de ser no mundo de cada sujeito. É importante salientar que este estereótipo da mulher “desleixada” e até “masculinizada” é cada vez menos visto, na medida em que as mulheres vem questionando e ensaiando as novas formas de ser mulher no meio sindical.

Conforme pode-se perceber, as relações no movimento sindical são entrecortadas por vários elementos que compõe este universo. Assim, também as tendências configuram-se como um ponto delicado das relações pessoais no movimento sindical. Segundo exposição do dirigente:

“O conceito de tendências teoricamente não devia significar um problema. O problema é que isso, em vez de disputar, ou discutir, ou avançar, ou contribuir no crescimento de um determinado tema é muito mais de exclusão. Então quando se criam essas coisas, parece que há um apartamento, um afastamento das pessoas. E aí a discussão não aprofunda, ela fica muito no superficial, ou no teórico simplesmente. As pessoas não conseguem sentar na mesma mesa pra conversar. Existe aí, desdobra relações pessoais, e tudo que se agrupam nessas tendências. Não é uma coisa assim de eu poder crescer com o ponto de vista de outro grupo de pessoas, na verdade eu me afasto, eu estabeleço muros e fico eu na minha não. Não nego o conceito de tendência, mas o que me preocupa é porque a gente transforma isso numa prática de exclusão, e de patrolamento. Ou seja, quem tem mais pessoas com capacidade de voto, pra uma decisão patrola os outros, e não há um espaço pra discussão, não há espaço pra crescimento” (Entrevistado 1, 44 anos)

Sobre essa questão das tendências, um dos informantes relatou uma situação que ilustra bem até que ponto estas atingem as relações entre os companheiros de movimento sindical:

“Achei muito engraçado que uma vez eu fui num seminário nacional das cooperativas de crédito lá em Atibaia. Quando cheguei, eu digo, oh eu sou de Florianópolis e tal dois minutos depois colou um cara

do Espírito Santo, 'Rapaz tu é do bloco de esquerda, mas qual é a tua tendência?' eu disse 'Oh bicho eu sou independente, e atuo dentro do bloco de esquerda, 'É tamo fudido, do bloco de esquerda só tem eu e tu aqui, o resto é tudo Articulação, nos vamos ser trucidado', 'Calma cara, porra não entra nesse stress'. Então assim até hoje a gente se conversa, ele manda abraço e tal. Porque acabou assim, um isolamento natural., Pô era a galera toda a da Articulação, uns cara assim do PCdoB que é da Corrente Sindical Classista e nos dois ali. Então acabamos meio que num isolamento, assim eu falei 'Olha bicho na política nos vamos ficar até meio isolados, aqui batendo e tal. Mas eu não vou deixar de me relacionar com os caras'. Tanto que a noite foi muito engraçado, eu tava jogando dominó e o meu parceiro era um cara da Corrente Sindical Classista, que é um cara do PCdoB e os caras da Articulação. E até a gente acabou ganhando a partida, o cara jogava mais de que eu, lá dominó, jogava muito. Então eu digo, na relação pessoal eu procuro não misturar. Agora o cara, 'Não vou jogar com esses filho da puta aí'. 'Tu tá entrando numa neura muito grande, eu vou me relacionar com os caras, depois eu vou tomar uma cerveja com os caras, não vou ficar no isolamento só nos dois aqui, uma coisa é a questão política outra coisa é a questão de tu te relacionar e tomar uma cerveja', 'Não eu não vou sair com filho da puta nenhum' era um cara mais radicalzão assim, então eu disse 'Oh cara então tu vai pro quarto sozinho porque eu não vou me isolar'." (Entrevistado 2, 26 anos)

Este relato aponta uma importante incoerência dos sindicalistas que, freqüentemente, perdem de vista seu objetivo final e são absorvidos pelos meios. A maior parte dos dirigentes sindicais concorda que seu projeto consiste em contribuir para a superação da opressão da classe trabalhadora pela classe dominante. O que os diferencia são os meios que cada corrente considera os mais adequados para chegar a este fim. Porém, se o que buscam segundo eles é uma sociedade socialista²⁴, o que implica em uma sociedade onde valores como justiça, igualdade e solidariedade sejam seus pilares de sustentação, é no mínimo incongruente que a construção dessa se dê através da intolerância e da exclusão dos que pensam diferente. É preciso salientar que o que se propõe aqui não é uma unidade de pensamento, o que seria além de impossível, totalmente antidemocrático, mas apontar para a necessidade de resgate dos princípios éticos norteadores do projeto de construção de uma sociedade socialista.

A divisão social de tarefas entre os que eles chamam de “capas” e “bagrinhos”, ou “carregadores de piano”, aparece como uma contraposição importante no movimento

²⁴ Todos os entrevistados da amostra relataram, em suas entrevistas, que caminham em direção a uma sociedade socialista.

sindical, para a compreensão das relações sociais no movimento sindical. Segundo os entrevistados “capa” é:

“(...) não dá pra negar é o cara que fez uma história. Eu acho que é os cara que a gente chama que são os dinossauros. Os dinossauros do movimento sindical, eu acho que os capas, pelo menos no meu entendimento são aquelas figuras que viveram o auge do movimento sindical, e que ainda estão nele. A gente não pode negar, que os caras tem uma bagagem, acho que esses podem se dizer os capas.(...) Acho que o capa é isso, acho que é um cara que tá em evidência que tá ajudando e tá propondo dentro do movimento sindical. O pouco que a gente tem de proposta, de articulação dentro desse bloco de esquerda” (Entrevistado 2, 26 anos)

“(...) são as pessoas mais antigas do movimento. Que são as pessoas que por exemplo, já participaram de diretoria da CUT de (...) forma pessoas, que fundaram o PT aqui na época. Então são pessoas que eu acho que tem maior conhecimento do movimento sindical. Então eles consideram como “capa” e aí vai né?” (Entrevistado 3, 40 anos)

“(...) é normal aquele que tem maior poder de argumentação aquele que até por um dom sei lá mas que tá discutindo a nível mais alto de federação e confederação discutindo com ministros e nas mesas de negociações que é o que a gente chama de capa. E tem os bagrinhos que são aqueles que constróem a o movimento.” (Entrevista 5, 39 anos)

Há, portanto, como se pode perceber no relatos, no movimento, “aqueles que pensam e aqueles que fazem”. Esta divisão de tarefas no movimento sindical, reproduz a divisão que ocorre no seio da sociedade capitalista, onde há a separação do trabalho intelectual e do trabalho manual. Esta divisão forjada pelo capitalismo tem como consequência a alienação do trabalhador, que ao perder o todo do processo de trabalho, perde a capacidade de se perceber como classe explorada. Assim também a reprodução da divisão de atividades nos sindicatos faz com que os “carregadores de piano” percam a totalidade do processo de luta de classes e do papel dos sindicatos diante destas, passando a serem meras peças na engrenagem desta máquina maior que é a luta sindical. Por outro lado, os “capas” muitas vezes ,também, perdem com esta divisão pois, esta poderá trazer como consequência para eles um afastamento da base e, portanto, uma distância da realidade, vivida pelos trabalhadores. Sobre essa divisão os entrevistados relataram:

“Então aí entra uma questão que é dos grupos, entendeu. Acho que meio que se divide um grupo que acha que pensa, e um grupo que

acha que os outros só carregam e é um troço muito louco” (Entrevistado 2, 26 anos)

“Não, aqui não é mas por exemplo, eu já ouvi dizer ‘Ah aquela turma lá é da elite pensante, nunca vi eles botando a mão na massa’. E realmente existe as pessoas que vamos dizer assim, teoricamente são 100%, escrevem teoricamente são uma beleza e na prática eu não sei. De repente é o medo de levar uma borrachada da polícia, alguma coisa aí. Eu não sei mas, ou não tá afim de prejudicar a imagem, tem gente que liga.” (Entrevistado 3, 40 anos)

No cotidiano do movimento sindical essa divisão, muitas vezes, acaba por ser um mecanismo de desqualificação do outro.

“O movimento sindical, ele tá assim num dos momentos mais difíceis. E a gente efetivamente não tem proposto alternativas concretas. Assim, a gente até faz algumas conjecturas que não, e tal que às vezes não saem do planejamento das diretorias. Que nem aqui, a gente tem uma política de fazer planejamento e tal gritar fora FHC e tal, e as vezes fica aonde e aí o trabalho da prática que tá acontecendo na rua, sobra pros carregadores de piano e os cara que pensam, vão às vezes pra dar os discursos. Então eu tenho um medo fudido de fica ou no carregando, ou no pensando, entendeu? Eu procuro tentar pensar tentar carregar, entendeu? Então tem toda uma questão assim, que hoje acho que ela tá remetida assim, mais pro cultural, porque a gente não tá pensando muito. Então hoje quando as pessoas fazem essa diferenciação, eu interiormente dou gargalhada porque, porra esse cara tá pensando o quê? E converso com algumas pessoas mais próximas, cara isso é um absurdo porque as pessoas tão achando que elas tão pensando, só que eles não tão, porque não propõe nada de novo as ações, são, e aí eu me incluo nisso todos são tão incluídos nisso.” (Entrevistado 2, 26 anos)

Ao perguntar aos dirigentes, tanto aos entrevistados como a alguns outros informantes, sobre mulheres “capas” no sindicalismo, estes tiveram dificuldades em lembrar de nomes femininos conforme aparece na fala de um dirigente:

“São poucas, se tu fala em 50 capas a nível nacional 48, 47 são homens e três ou quatro são mulheres.(...) Aqui em Santa Catarina, não me lembro de ninguém, acho que a Joaquina é uma figura que se sobressai que é do movimento de esquerda, vem aquela Marta do SINTE. Aí na questão partidária tem a Ideli, mas são assim mais pontuais, acho que homens tem muito mais esse estigma de capa e tal.” (Entrevistado 2, 26 anos)

Esta forma de divisão do trabalho no meio sindical terá como consequência, a sobrecarga de atividades para alguns dirigentes, já que os “capas” devem estar sempre muito bem informados de tudo, que acontece no meio sindical é comum que estes participem, do máximo de atividades possíveis. Assim, não raramente pode-se ver dirigentes sindicais reclamarem da sobrecarga que sofrem em seu cotidiano com o acúmulo de atividades. Costuma-se dizer no meio sindical que a função do dirigente é de “apagar fogo”, ou seja, de estar resolvendo situações urgentes. Já que freqüentemente, além da sua carga diária de atividades, eles estão sempre envolvidos com reuniões e eventos, à noite e nos finais de semana.

Porém, as possibilidades de participação nos eventos é diferenciada para homens e mulheres, na medida em que essas necessitam de arranjos, para administrar sua vida doméstico-familiar. Os homens, em sua maioria, contam com o suporte de alguém, geralmente uma mulher, esposa, mãe ou irmã, que executa para eles essas as tarefas, que vão desde lavar as roupas e cuidar dos filhos até pagar as contas e fazer supermercado. Como aparece no relato abaixo:

“Quando eu entrei nesse negócio e u entrei meio que de cabeça. E comecei meio que a me afastar de uma relação que eu tinha em casa que era do serviço pra casa ou vice versa. E aí, comecei a assumir muito compromisso no sindicato de tocar, de viajar de fazer reunião, o capeta. E eu não levei essa discussão pra dentro de casa ou seja, a minha mulher via isso como se ela tivesse me perdendo. Mas ela assumia tudo em casa, ela cuidava dos filhos, ela fazia as compras, ela arrumava a casa, ela fazia o meu papel e o dela com relação a casa e a família ela tocou tudo sozinha.” (Entrevistado 1, 44 anos)

Essa divisão sexual do trabalho dificulta, em muitos casos, que as mulheres possam ter acesso a instâncias políticas. Segundo Goldenberg (1997:354), “A divisão do trabalho entre os sexos deixa para o homem a política, o trabalho fora de casa, o mundo público, e para a mulher o interior da casa o invisível, desvalorizado.”

Entre as atribuições que ocorrem nesta divisão sexual do trabalho está o cuidado com os filhos, sustentada numa visão naturalizada da maternidade. Dificilmente questiona-se que a mãe seja responsável por esta atividade. Assim, na maioria dos casos, são as companheiras dos dirigentes que se responsabilizam pelos filhos. Os entrevistados relatam

quase não terem tempo para estar com os filhos ou para acompanhar seu desenvolvimento. Alguns lamentam esta impossibilidade de uma relação mais estreita com eles, como se pode perceber no relato do dirigente a seguir:

“Eu deixei os meus filhos também, tinha uma visão do que eu fazia diferente. Eu achava que eu tava o cara mais certo do mundo, fazendo aquilo. Só que eles viam o sindicato como um concorrente da relação familiar. Porque eu saia, eu não tava mais com eles. A gente conseguiu dar uma melhorada em algumas coisas. Agora questões quando é lá do começo, principalmente no caso dos meus filhos, é muito difícil de mudar depois. Porque isso de alguma forma grava e não apaga mais, determinadas coisas que acontecem quando a rapaziada é pequena, grava e não sai mais.” (Entrevistado 1, 44 anos)

Mesmo preocupados com esta ausência no contexto familiar, os homens não carregam consigo o mesmo sentimento de culpa que as mulheres em relação aos filhos, na medida em que são tradicionalmente preparados para serem provedores e, portanto, para estarem ausentes de seus lares. Em contrapartida, hoje com os novos significados que a paternidade passa a ter na vida dos homens, suas relações com os filhos vêm se modificando. Uma cena que tem tornado-se comum no meio sindical é a de pais dirigentes levando seus filhos para as reuniões e manifestações.

Porém se a questão da paternidade gera sentimentos de culpa nos dirigentes, a sua ausência das atividades sindicais gera muito mais. Em alguns casos mesmo quando estão de folga ou afastados, estes não conseguem distanciar-se dos problemas da entidade a que pertencem, sentindo-se muitas vezes culpados por não estarem desenvolvendo alguma atividade militante. Conforme ressalta Bussanello:

*“Um terceiro elemento, relacionado ao tempo, é o **drama de consciência** vivido pelos militantes, a respeito da administração do seu próprio tempo, ou seja, quando os militantes, resolvem *tirar um dia de folga* para cuidar de coisas *suas* ou que lhes dão prazer, imediatamente são cobrados, tanto pelos outros (companheiros, colegas, vizinho), quanto pela sua própria consciência (sentimento de culpa ao imaginar que podem estar fazendo algo prejudicial à causa)”* (Bussanello, 1997:53)

Historicamente, a divisão sexual do trabalho tem reservado ao homem o espaço público, o trabalho tem um peso bastante grande na vida dos homens. O ser *trabalhador* é

um dos atributos essenciais para que um homem seja valorizado socialmente. Mais de que isso é um elemento essencial para a construção da autoestima deste. Portanto, apesar de hoje ser cobrada a presença destes homens no âmbito privado: casa, filhos, companheira, e por isso em alguns momentos estes sentirem-se culpados por sua ausência nestes espaços, incomoda-lhes muito mais a “falta” que fazem no trabalho. Em contrapartida, as mulheres culpam-se profundamente por estarem ausentes de seus lares, mesmo que o motivo seja o trabalho e mesmo que este seja primordial para o seu sustento e de seus filhos. Logo, na medida em que os significados do trabalho e vida privada são *radicalmente* diferentes para homens e mulheres, pode-se entender as dificuldades na compreensão e viabilização das demandas femininas no meio sindical.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A produção científica em psicologia social consiste num enorme desafio ao pesquisador, na medida em que é necessário a este usar como instrumentos, de forma simultânea, seus conhecimentos sobre os processos de subjetivação e os conhecimentos sobre o movimento geral da sociedade na qual estes processos ocorrem. É em seu meio social, e através dele, que o sujeito se constitui, na relação dialética entre o particular e o social. Desta forma, foram muitas as angústias durante este processo de pesquisar. Houve momentos em que a preocupação consistia em estar perdendo a visão do todo e, portanto, reduzindo a situação investigada através de um olhar psicologizado. Em outros, a preocupação se invertia, pois embora tenha-se usado, em grande parte da pesquisa, recursos da sociologia e da antropologia, tratava-se de uma pesquisa em Psicologia, sendo necessário, portanto, apreender o sujeito justamente na interseção entre o singular e o universal.

Assim, através da análise realizada, buscou-se compreender como algumas mulheres constituíram-se como dirigentes sindicais em sindicatos cutistas de Florianópolis. Ouvir estes homens e mulheres sobre as suas trajetórias remetem a importantes reflexões sobre a militância sindical em tempos de crise.

A percepção inicial que se tem, ao adentrar o mundo sindical, é que o acesso aos sindicatos acontece da mesma forma para homens e mulheres, já que, via de regra, ambos são convidados a participar da entidade pela sua militância. Porém, é preciso atentar-se para as especificidades que as questões de gênero trazem em relação à inserção destes. Conforme foi discutido nos capítulos anteriores, as mulheres não contam com uma estrutura de apoio à sua vida privada como acontece com os homens. A militância para as mulheres será, em alguns momentos, limitada pela sua dupla jornada de trabalho. Ademais, historicamente as mulheres estiveram alijadas da vida pública, assim como a elas eram prescritas regras de comportamento que implicavam em restrições/inibições de ações neste âmbito. Neste sentido, não é espantoso o fato de as lideranças e mesmo as representações de base no movimento sindical serem preenchidas, ainda hoje, majoritariamente por

homens. Assim, as possibilidades de uma mulher destacar-se enquanto liderança na base são, certamente, mais reduzidas das de um homem.

Procurando ajustar esta desigualdade de oportunidades entre os sexos, a Central Única dos Trabalhadores- CUT, implementou a política de cota mínima por sexo em 1993. Conforme discutiu-se nos capítulos anteriores, esta estratégia não tem sido satisfatória já que, apesar de haver quase 10 anos da aprovação desta, é comum ainda ver sindicatos que, mesmo tendo muitas mulheres em sua base, não as têm em sua diretoria.

O processo de formação de lideranças políticas e as formas como homens e mulheres constituem-se enquanto sujeitos generificados em nossa sociedade, diferenciam-se mesmo antes de sua concepção. Ao nascerem, meninos e meninas sofrem o impacto do peso da história e de seu meio social, que lhes prescreve desde os primeiros momentos de vida os modos de serem homens ou mulheres nesta sociedade. Saffioti chama atenção para o fato da construção masculina do sujeito político:

Ora, a política - onde o poder é, por excelência, exercido - consiste em negociar, fazer e desfazer alianças. Esta lida treina os homens não somente na negociação, mas na percepção da oportunidade de estabelecer tal ou qual aliança com tal ou qual facção. As mulheres não recebem este treino. Desta forma gênero, é sim um eixo a partir do qual o poder é articulado. Esta articulação processa-se em detrimento das mulheres. Poucas são as que chegam aos parlamentos do mundo inteiro. E lá chegando, mostram-se canhestras na negociação, enfim, como não poderia deixar de ser, neófitas no exercício do poder. (Saffioti, 1994: 280)

Os homens são, desta forma, preparados desde a mais tenra idade para a vida pública, para a política. Às mulheres é reservado o espaço doméstico, ainda que, contemporaneamente, elas exerçam as mais variadas atividades. Percebe-se, deste modo, que já durante e infância começam as diferenças da construção do sujeito político, sendo que as mulheres têm desde então seu acesso à vida pública dificultado.

Logo, como se pode perceber na crítica dos próprios dirigentes em relação às cotas, estas não conseguem e não conseguirão dar conta por si só das desigualdades de gênero no

meio sindical. Passam a ter validade somente na medida em que sejam um pequeno elemento de um projeto amplo de políticas de gênero no movimento sindical. Dirigentes de ambos os sexos demonstraram-se incomodados no que diz respeito às cotas, já que as percebem como uma deliberação, imposta sem muitas discussões, apesar da decisão de sua implementação ter sido através de votação.

No que diz respeito ao início da vida política, as mulheres e os homens entrevistados, na maioria dos casos, tiveram desperto o seu interesse a partir de sua entrada no mercado de trabalho. Talvez por isso se preocupassem, num primeiro momento, com assuntos mais ligados à categoria a que pertencem, embora, no âmbito pessoal, já se preocupassem com questões de caráter ético-político, como as injustiças e desigualdades sociais.

Nenhum dos informantes afirmou ter feito qualquer tipo de pré- formação. Declararam que o seu aprendizado deu-se na prática, no dia a dia. A maior parte deles não fez nenhum tipo de formação oficial. Pode-se perceber, também, no contato com outros dirigentes que não os entrevistados, que somente uma minoria busca capacitar-se teoricamente para a sua ação sindical. Alegam que a agenda lotada os impossibilita de se preocuparem com este tipo de formação. Esta ausência de preparação teórica torna limitada a atuação do dirigente, conforme ressalta Tumolo:

Se é verdade que somente nesse sentido a prática se torna 'educativa' na perspectiva dos interesses do proletariado e que, portanto, os trabalhadores vão se 'educando' na e pela prática, é mister reconhecer que a prática 'educa' até um certo limite. A inserção dos trabalhadores na prática de luta geralmente possibilita que estes se defrontem com as contradições postas pela realidade propiciando o acesso a determinados conhecimentos e, dessa maneira, a superação das formas mais primitivas e rústicas do senso comum. (Tumolo, 1998:127-8)

As ações políticas sindicais dependem de uma análise ampla da conjuntura social e profissional em que a categoria está imersa. É preciso, portanto, que o dirigente sindical tenha acesso à compreensão teórica do funcionamento da sociedade para, a partir daí,

elaborar as suas estratégias de ação. Embora alguns dirigentes considerem que este tipo de análise é papel dos assessores técnicos e não é função dos dirigentes sindicais, na medida em que produzem ou reproduzem esta divisão social do trabalho no interior do sindicalismo, estes alienam-se da totalidade do processo de enfrentamento do capitalismo e passam a construir formas de luta puramente pragmáticas, onde tanto os princípios como o objetivo final poderão diluir-se, de maneira que estes já não saberão mais qual a finalidade de sua atuação. Apesar, de a maioria dos sindicalistas participantes da pesquisa serem partidários do ideal de uma sociedade socialista e, portanto, de um sindicalismo com objetivos mais amplos, não se nega a existência de um modelo de sindicalismo corporativista, que visa atuar somente frente aos problemas das categorias profissionais a que representa.

A análise do material de pesquisa, por recorte metodológico, centrou-se, principalmente, nos militantes sindicais socialistas, que compuseram a maior parte da amostra.

Este modelo de formação em que a prática é mais valorizada acaba por privilegiar os homens, já que as mulheres não têm as mesmas possibilidades de participar de eventos e atividades sindicais. Pode-se observar, durante a pesquisa, que a escolha para a participação nos principais eventos é feita pela diretoria colegiada, sendo geralmente privilegiadas as lideranças, os “capas”. Conforme assinalou-se nos capítulos anteriores, o número de mulheres consideradas “capas” no movimento é inferior ao de homens. Além disso, as mulheres não contam com uma estrutura de apoio, já que devido à tradicional divisão sexual do trabalho, estas são “naturalmente” responsáveis pelas atividades domésticas e pelos filhos.

A divisão sexual do trabalho aparece como um fator importante na construção dos dirigentes sindicais. Além da influência sobre a vida privada destes e a conseqüente limitação histórica imposta às mulheres por sua responsabilização das tarefas domésticas, implicará na distribuição de tarefas dentro do movimento sindical. Embora esta pesquisa não tenha abordado este tema específico, durante observações e mesmo relatos de militantes, pode-se perceber que algumas secretarias são reservadas, preferencialmente, às

mulheres. Sartori (1999), menciona esta divisão sexual do trabalho no sindicalismo. Geralmente as mulheres assumem secretarias que possuem algumas relações com “o cuidar de”, ou seja, ligadas de alguma forma às atividades exercidas por elas em seu cotidiano doméstico, como formação, saúde, etc. Mesmo quando não estão ligadas à secretarias, é comum na divisão de tarefas para organização de algum evento que lhes sejam deliberadas tarefa deste tipo. O que não seria problema nenhum, se esta distribuição de tarefas não estivessem alicerçadas em uma concepção naturalizada das mulheres. É inquestionável que algumas mulheres desenvolvem habilidades domésticas já que desde muito cedo são treinadas para isso, mas nem por isso há de se supor que todas as mulheres possuem estas habilidades ou estão dispostas a executar esse tipo de tarefa.

Esta divisão sexual das tarefas nos sindicatos por vezes determina a divisão social das tarefas entre os que fazem e os que pensam o movimento sindical. À medida em que as mulheres encontram-se absorvidas pela prática sindical, o espaço dos “pensantes” é geralmente ocupado por homens. Sendo o trabalho intelectual muito mais valorizado no meio sindical, o reconhecimento de mulheres como lideranças torna-se restrito a algumas que conseguiram ultrapassar a condição de serem “grandes mulheres por trás de grandes homens”.

Conforme se pode perceber ao longo da pesquisa, o caminho trilhado por homens e mulheres neste espaço social, são marcados de maneira diferente e não poderia ser de outra forma já que estes são tão diferentes na sua constituição como sujeitos, à medida em que possuem lugares sociais historicamente reservados diferenciados, que possuem corpos biológicos distintos e, conseqüentemente, formas particulares de apreender o mundo e vivenciá-lo. De acordo com algumas teóricas feministas, não são as diferenças que se pretende extinguir. Muito pelo contrário, são pelas diferenças que estas empunham suas “armas”. O que buscam é o respeito às diversas formas de ser no mundo, a igualdade na diferença.

Segundo os entrevistados, o meio sindical, em seu cotidiano, engendra práticas machistas e discriminatórias contra a mulher. Se por um lado é preciso ter em mente que os dirigentes sejam homens ou mulheres, constituem-se em uma sociedade capitalista judaico-

cristã, que vem oprimindo as mulheres por séculos, e, portanto não há que se admirar que se encontrem impregnados de preconceitos, por outro lado é preciso rever as formas de relação entre gêneros e modificá-las em direção à construção de uma verdadeira sociedade socialista.

As relações entre os atores do movimento sindical são atravessadas por diversos elementos que, na grande maioria das vezes, determinam não só a forma de atuação política, mas, em alguns casos, até mesmo o comportamento ético no cotidiano dos sindicatos. Assim, conforme percebeu-se nos relatos dos entrevistados, alguns fatores como a identificação com uma tendência, pode ser o diferencial para a facilidade/dificuldade de inserção efetiva na estrutura política da entidade. Por vezes, devido às cotas, algumas mulheres chegam aos sindicatos sem ter a menor noção da existência destes meandros políticos, o que dificultará num primeiro momento a sua atuação. Alguns homens, também, vivenciam esta situação, mas não se pode perder de vista a situação diferenciada em que as mulheres se encontram.

Outro aspecto, importante, observado foi a condição emocional das dirigentes diante de alguns comportamentos masculinos, quando estes por “brincadeiras” ou para “desestressar” , fazem piadas ofensivas, com conteúdos de desqualificação das mulheres ou as abordam sexualmente de forma abusiva, porém “lúdica”. Deste modo, não há como reclamarem já que, afinal, foi “*só brincadeirinha*”. Este tipo de acontecimento gera nas mulheres um sentimento de culpa diante de seus agressores, pois como se vêem acuadas e não reclamam, sentem-se como se tivessem consentindo tal forma de abuso. O que se percebe, por outro lado, é que os homens, muitas vezes por não perceberem as diferenças constitucionais de gênero, não se dão conta das conseqüências dessas formas “lights” de abuso sexual, ao qual submetem as mulheres.

Assim, a pesquisa aponta para as sutilezas da discriminação sofrida pelas mulheres no movimento sindical. Não há nada nos regimentos que impeça uma mulher de se tornar dirigente sindical e mesmo uma liderança. Muito pelo contrário, existe até uma política de cotas que busca garantir estes direitos. Porém, no dia-a-dia das entidades sindicais, as estratégias de afastamento das mulheres têm sido muito eficientes. O que se busca ressaltar

aqui não é a existência de um plano maquiavélico para o afastamento das mulheres, de tais entidades, mas apontar para os mecanismos “espontâneos”, que fazem com que estas não tenham acesso à participação política nos sindicatos, ou, mesmo quando inseridas, desistam de seus postos como aconteceu com duas das entrevistadas.

Logo, urge que os atores que constroem o sindicalismo reflitam qual o tipo de sociedade que buscam construir e qual o espaço possível para a equidade de gênero nesta luta. Até mesmo porque, diante da crise enfrentada pelo sindicalismo hoje, é preciso que revejam sua forma de atuação, bem como os mecanismos necessários e possíveis para a superação da luta de classes e mesmo das adversidades sofridas pelos trabalhadores.

Esta investigação apontou para importantes questões a serem respondidas em pesquisas posteriores. Uma delas é a formação dos “capas pretas”: quem são eles? como se formam? qual o seu papel diante da crise vivida pelo movimento sindical?

Outra questão importante a ser melhor discutida é a articulação entre classe social e gênero, pois embora hajam consideráveis trabalhos a este respeito, ainda existem elementos que precisam ser mais aprofundados e clarificados.

Costuma-se dizer que uma boa pesquisa é aquela que suscita novas perguntas. Se esta conseguiu responder satisfatoriamente ao que se colocou, no início, há inúmeros outros aspectos teóricos e empíricos que desafiam o pesquisador, abrindo novas possibilidades.

VIII - BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. *O Novo Sindicalismo*. São Paulo: Pontes Editores, 1995.

_____. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995.

_____. *Reestruturação do Capital e os Desafios do Sindicalismo*. PLURAL. *Revista da Associação dos Professores da UFSC*. Florianópolis, n.º 11, ano 7, setembro, 1999.

_____. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre Afirmação e Negação do Trabalho*. Boitempo, 2ª edição. São Paulo, 2000.

AUDRY, C.. *Sartre e a Realidade Humana*. Lisboa, Estúdio Cor, 1972.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BECKER, Howard S. *Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais*, São Paulo: Editora Hucitec, 1999.

BERTELLI, Edilani. *A Organização Comunitária como Prática de Libertação da Mulher*. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da UFSC. Florianópolis, 1988.

CASTRO, Mary G.. *Relações Sociais de Classe e de Sexo. Presença da Mulher*, ano IV, n.º 16, abril-junho, 1990.

CASTRO, Mary G. e LAVINAS, Lena, *Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto*. In: COSTA, A. & BRUSCHINI, C. (orgs). *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1995.

CHIZZOTTI, Antônio, *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. São Paulo: Cortez, 1995, 2. ed.

DELGADO, M^a Berenice. *Mais Mulheres na Direção da CUT*. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ, V.4, n.º 1, 1996.

- _____. *Mulher e Política: Gênero Feminismo no Partido dos Trabalhadores*. Fundação Perseu Abramo. São Paulo, 1998.
- ESMERALDO, Gema G.S.L., *O Feminino na Sombra: Relações de Poder na CUT*, Fortaleza, UFC Edições, 1998.
- GIANNOTTI, Vito; SANTIAGO Claudia e DOMINGUES Sérgio, *Manual da Linguagem Sindical*, Rio de Janeiro, Edições NPC, 2000.
- GIULIANI, Paola C. *Silenciosas e Combativas: as Contribuições das Mulheres na Estrutura Sindical do Nordeste, 1976/1986*. COSTA, A. e BRUSCHINI, C., *Rebeldia e submissão: estudos sobre a condição feminina*. São Paulo: Vértice, 1989.
- HIRATA, Helena. *Reestruturação Produtiva, Trabalho e Relações de Gênero*. In Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho. Ano 4, nº 7, ALAST, 1998.
- KERGOAT, Danièle. *Relações Sociais de Sexo e a Divisão Sexual do Trabalho*.
- LAING, R.D. e COOPER, D.G. *Razão e Violência*, 2 ed. Petropolis, Vozes, 1982.
- LOPES, Marta J. M.; MEYER, Dagmar E.; WALDOW, Vera R. (orgs). *Gênero & Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- LOBO, Elisabeth S. *O Trabalho como Linguagem: o Gênero do Trabalho*. COSTA, A. & BRUSCHINI, C. (orgs). *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1995.
- LUNA, Sérgio V. *Planejamento de Pesquisa: uma introdução*. Educ. São Paulo, 1999.
- MENGA Lüdke e MARLI E.D. André. *Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas*, Temas Básicos de Educação e Ensino. São Paulo: EPU, 1986.
- MOSER, Anita. *A Nova Submissão: Mulheres da Zona Rural no Processo de Trabalho Industrial*. Porto Alegre: Edipaz, 1985.
- OLIVEIRA, Eleonora M. *A Mulher, a Sexualidade e o Trabalho*. São Paulo: HUCITEC-CUT Brasil, 1999.

QUEIROZ, M^a Isaura P. *Relatos Orais: do "Indizível" ao "Dizível"*. In: SIMSON, Olga de M.(org). *Experimentos com Histórias de Vida*. São Paulo: Vértice, 1988.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Rearticulando Gênero e Classe Social*. In: COSTA, A. & BRUSCHINI, C. (orgs). *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1995.

_____ Posfácil: *Conceituando o Gênero*. In: MUÑOZ-VARGAS, Mônica (org). *Mulher Brasileira é Assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, NIPAS/Brasília, UNICEF, 1994.

SARTORI, Ari J. *Homens e as Políticas de "Empoderamento" das Mulheres- a Emergência de "Gênero" entre Sindicalistas de Esquerda de Florianópolis*. Dissertação (Mestrado – Antropologia Social – UFSC). Florianópolis, 1999.

SARTRE, J.P. *O Existencialismo é um Humanismo*. Col. Os Pensadores. São Paulo, Abril Cultural, 1978.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma Categoria Útil de Análise*. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, jul./dez., 1990.

SELLTIZ, et al. *Coleta de Dados, II Questionários e Entrevistas*, 1974.

SIQUEIRA, M^a Juracy T. *A(s) Psicologia(s) e a Categoria de Gênero: Anotações para Discussão*. In: ZANELLA, Andréa, SIQUEIRA, M^a Juracy T., LHULLIER, Louise, MOLON, Susana J. (orgs). *Psicologia e Práticas Sociais*. Porto Alegre: ABRAPSOSUL, 1997.

TUMOLO, Paulo S. *A Política Nacional de Formação Sindical da Central Única dos Trabalhadores Diante do Novo Padrão de Acumulação de Capital*. Tese (Doutorado – Educação: História e Filosofia da Educação – PUC/SP). São Paulo, 1998.

Fontes estatísticas e documentais

Caderno da CNMT – Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT. Mapa das Questões de Gênero, perspectivas para a ação sindical frente as transformações no mundo do trabalho, São Paulo, CNMT/CUT, 1999.

Caderno do INSPIR – Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, Centro de Solidariedade, AFL-CIO, DIEESE, Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho, 1999.

Revista Gênero: de onde vens para onde vais? Florianópolis, Escola Sul/CUT, 1998.

IX - ANEXOS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Como se deu a sua inserção no movimento sindical?

Como vê esse percursos?

Como chegou, ao lugar social de dirigentes sindicais?

Que elementos, foram fundamentais nesta trajetória?

Que facilidades e/ou dificuldades encontrou e encontram neste percurso?

Como se dão suas relações com os homens no âmbito do movimento sindical?

Quais são os arranjos que se fizeram necessários no sentido da conciliação entre o trabalho profissional e sindical e a vida privada/pessoal?