

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL

**HOMENS E AS POLÍTICAS DE “EMPODERAMENTO” DAS
MULHERES - A EMERGÊNCIA DO “GÊNERO” ENTRE
SINDICALISTAS DE ESQUERDA EM
FLORIANÓPOLIS**

ARI JOSÉ SARTORI

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Antropologia Social.

Orientadora: Prof^a Dr^a Míriam Pillar Grossi

Florianópolis, 24 de setembro de 1999

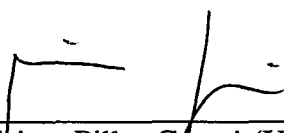
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL

^{MS}
HOMEM E AS POLÍTICAS DE 'EMPODERAMENTO' DAS MULHERES:
A EMERGÊNCIA DO 'GENERO' ENTRE SINDICALISTAS DE ESQUERDA

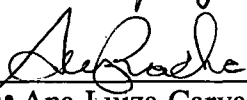
ARI JOSÉ SARTORI

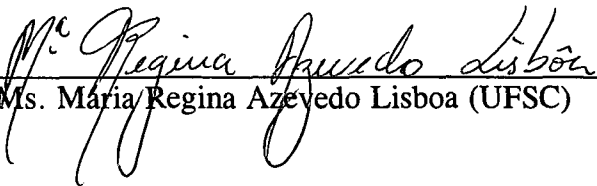
Orientadora: Dra. Miriam Pillar Grossi

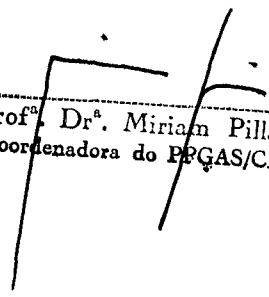
Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em **Antropologia Social** à banca examinadora da Universidade Federal de Santa Catarina, sob a orientação do Prof^a. Dra. Miriam Pillar Grossi.


Dra. Miriam Pillar Grossi (UFSC-Orientadora)


Dra. Lourdes Bandeira (UnB)


Dra. Ana Luíza Carvalho da Rocha (UFSC)


Ms. Maria Regina Azevedo Lisboa (UFSC)


Prof.ª Dr.ª Miriam Pillar Grossi
Coordenadora do PPGAS/CFH/UFSC

Florianópolis, 24 de setembro de 1999.

IGUAL-DESIGUAL

Eu desconfiava:

Todas as histórias em quadrinho são iguais.

Todos os filmes norte-americanos são iguais.

Todos os filmes de todos os países são iguais.

Todos os best-sellers são iguais

Todos os campeonatos nacionais e internacionais

{de futebol são

iguais.

Todos os partidos políticos

são iguais.

Todas as mulheres que anda na moda

São iguais.

Todas as experiências de sexo

são iguais.

Todos os sonetos, gazéis, virelais, sextinas e

{rondôs são iguais

E todos, todos

Os poemas em verso livre são enfadonhamente iguais.

Todas as guerras do mundo são iguais.

Todas as fomes são iguais.

Todos os amores, iguais iguais iguais.

Iguais todos os rompimentos.

A morte é igualíssima.

Todas as crianças da natureza são iguais.

Todas as ações, cruéis, [piedosas ou indiferentes, são

{iguais.

Contudo, o homem não é igual a nenhum outro

{Homem, bicho ou coisa.

Ninguém é igual a ninguém.

Todo ser humano é um estranho

ímpar.

(Carlos Drumund de Andrade)

Dedico esse trabalho

a Susi, companheira na vida, nos estudos e nas dificuldades, cujo apoio e incentivo foram fundamentais,
a Gaia Luísa e ao Ariel Felipe, meus queridos filhos, por toda a alegria que representam.

AGRADECIMENTOS

Se fosse usar duas palavras para tentar exprimir o significado que tem o agradecimento em um trabalho, diria que é ao mesmo tempo limitado e prazeroso. É limitado pela dificuldade em encontrar as palavras adequadas para expressar a riqueza e a intensidade vivida neste tempo todo de convívio com pessoas e instituições. Mas é também prazeroso a possibilidade de citá-los(as) e agradecê-los(as):

À Prof^a. Dr^a. Míriam Pillar Grossi, pela orientação, apoio, incentivo e confiança em mim depositada tanto nos momentos de desânimo quanto de euforia, neste tempo todo de convívio.

Aos meus e minhas informantes pela disponibilidade e carinho que sempre tiveram comigo pois sem eles não teria realizado esse trabalho.

Aos colegas e professores(as) do PPGAS da UFSC que muito contribuíram na minha capacitação e nesta iniciação na aprendizagem de ser antropólogo, e, em particular, a professora Jean Langdon que também foi co-orientadora de curso.

Ao Luís e a Fátima, funcionários do PPGAS da UFSC, pelo carinho e empenho nas questões burocráticas.

Aos colegas de estudo do Laboratório no Núcleo de Gênero e Subjetividade (NIGs) do PPGAS: Alinne Bonetti, Bernadete Grossi dos Santos, Flávia Motta, Marco Antônio Gonçalves, Míriam Pillar Grossi (Coordenadora), Myriam A. Vargas Santin e Roseli Porto, pelas valiosas tardes mensais de discussão, fundamentais para esse trabalho.

Aos participantes do Núcleo Temático de Gênero (NTG) da Escola Sul da CUT, pela motivação e incentivo.

À Helena Tornquist, pela valiosa ajuda na revisão do texto, para além de todo o apoio doméstico com a neta e o neto.

Ao Chico Canela, a Simone Schimdt e a Susi que foram os meus primeiros “informantes” no “questionário teste”, além das inúmeras discussões que travamos.

A minha mãe, Elsa Zanini Sartori e o meu pai, Deolino Sartori, pelo empenho, dedicação e importância dada aos estudos, como um legado para a vida.

À Solange pela possibilidade de compartilharmos novamente uma casa e que facilitou muito a minha vida cotidiana.

À Lu Tornquist pelo “suporte técnico” para enviar os capítulos pela Internet.

Ao Antônio pelo “livro das estrelas” e a Lisi pelas longas conversas sobre a nossa temática comum de pesquisa.

Ao SINERGIA, pelo ineditismo do apoio institucional, principalmente pelo tema pesquisado, que proporcionou a redução da minha jornada de trabalho para 20h semanais (sem a redução do salário), quando iniciei o mestrado no ano de 1996.

Às direções e funcionários(as) do SINERGIA, da CUT/SC e da Escola Sul da CUT, pela viabilização da pesquisa junto as(os) seus dirigentes e funcionários(as) e por todo o apoio institucional para realizar o trabalho.

À Fundação Carlos Chagas pela bolsa de pesquisa através do VIII Concurso de Dotações para Pesquisa sobre Mulheres e Relações de Gênero, favorecendo em muito a conclusão do trabalho.

À CAPES, pela bolsa de estudo.

RESUMO

Esta pesquisa com dirigentes sindicalistas, realizada no ano de 1998, busca analisar as relações de gênero em setores de esquerda do movimento sindical de Florianópolis vinculados à CUT: a Central Única dos Trabalhadores de Santa Catarina, (CUT/SC); o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis, (SINERGIA) e a Escola Sul da CUT. Trata-se de entidades que têm discutido, debatido e implementado propostas relativas ao gênero ao que eu denominei nesta pesquisa como sendo as “questões políticas de gênero”, ou seja, as discussões como leis sobre o aborto e “união civil”, assédio sexual, violência e as políticas de “empoderamento” das mulheres, particularmente, a política de “quotas”. Além dessas questões também foram considerados os processos de construção social das diferentes masculinidades. Para tanto foram utilizados recursos da abordagem etnográfica (observação participante e entrevistas), com as quais buscou-se reconstruir as trajetórias (individuais e nos movimentos sociais) desses(as) dirigentes.

ABSTRACT

This research with syndicate leaders, held in 1998, seeks to analysis the gender relations in the left wing sectors of the syndicate movement in Florianópolis which are linked to CUT: Labor Center Union of Santa Catarina, (CUT/SC); Labors Syndicate in Electrical Energy Industry in Florianópolis, (SINERGIA) and CUT South School. They are entities that have discussed, debated and implemented proposals relative to gender that were denominated in this research as being “gender policy issues”, that is, the discussions as laws about abortion and “civil wedding”, sexual harassment, violence and women “empowerment” polices, particularly, the “share” policies. Besides, these questions it was also considered the social construction processes of different masculinity. Therefore, it was used ethnographic approach resources (participant observation and interviews), in which it was tried to re-build the ways (individually and in the social movements) of these leaders.

GLOSSÁRIO

- ACO - Ação Católica Operária
- AFL-CIO – Federação Americana do Trabalho – Congresso de Organizações Industriais
- ANPOCS – Associação Nacional Pesquisadores de Pós-Graduação em Ciências Sociais
- CDD – Católicas pelo Direito de Decidir
- CECUT/SC - Congresso Estadual da Central Única dos Trabalhadores do Estado de Santa Catarina
- CEE - Comunidade Econômica Européia
- CEMT - Comissão Estadual da Mulher Trabalhadora
- CFDT – Confederação Francesa Democrática do Trabalho
- CGIL – Confederação Geral Italiana do Trabalho
- CGT - Comando Geral dos Trabalhadores
- CGTB – Confederação Geral dos Trabalhadores Bêlgas
- CIPAS - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
- CLC – Congresso Canadense do Trabalho
- CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas
- CNMT - Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora
- CONCLAT- Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora
- CONCUT – Congresso Nacional da CUT
- CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
- COSATU - Congresso Sul Africano de Sindicatos
- CTA – Congresso dos Trabalhadores Argentinos
- CUT - Central Única dos Trabalhadores
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Sociais e Econômicos
- FS - Força Sindical
- FSP – Folha de São Paulo
- IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IFCS/UFRJ – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal Rio de Janeiro
- JOC - Juventude Operária Católica

MDB – Movimento Democrático Brasileiro
MMM - Movimento Machão Mineiro
MUCAP - Movimento Unificado contra a Privatização
NOMAS - Nacional Organization for Men Against Sexism
NTs - Núcleos Temáticos
OIT – Organização Internacional de Trabalho
OLT - Organização por Local de Trabalho
ONGs - Organizações Não Governamentais
PCB – Partido Comunista Brasileiro
PDT – Partido Democrático Trabalhista
PEA - População Economicamente Ativa
PFL – Partido da Frente Liberal
PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio
PO - Pastoral Operária
PPB – Partido Progressista Brasileiro
PPCIS/UERF – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da
Universidade Estadual do Rio de Janeiro
PPGAS/UFSC – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da
Universidade Federal de Santa Catarina
PR – Estado do Paraná
PT - Partido dos Trabalhadores
RS – Estado do Rio Grande do Sul
SC – Estado de Santa Catarina
SINDEES – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Sindicais
SINERGIA - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de
Florianópolis
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina
UNISOLI – União e Solidariedade
USI – União Sindical Independente

SUMÁRIO

	PG
INTRODUÇÃO.....	01
1. Histórico da pesquisa junto às lideranças sindicais de Florianópolis.....	05
2. A antropologia urbana e o estranhamento.....	09
3. “A viagem ao campo”	15
4. O campo (de trabalho) na cidade	17
5. As entrevistas.....	20
6. Os nomes.....	26
7. O texto escrito e a escrita no texto.....	28
CAPITULO I – FEMINILIDADE, GÊNERO E MASCULINIDADE	32
1.1. Da problemática da condição feminina aos estudos de gênero.....	32
1.1.1. “Uso e abuso” do conceito de gênero.....	34
1.2. Estudo do gênero masculino: a masculinidade.....	45
1.2.1. A Honra.....	46
1.2.2. As Masculinidades	52

CAPITULO II – SINDICALISMO E A POLÍTICA DE “QUOTAS”: A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL

2.1. Um pouco da História do Movimento Sindical Brasileiro	63
2.1.1. <i>O novo sindicalismo e as centrais sindicais.....</i>	66
2.2. Mulheres, poder e as políticas de “empoderamento” das mulheres.....	71
2.2.1. <i>A limitada participação das mulheres nos espaços de representação política e a ausência dos homens nos espaços de discussão sobre gênero: “os responsáveis”</i>	75
2.2.2. <i>As quotas: uma ação positiva / afirmativa.....</i>	84
2.2.2.1. <i>A decisão pelas quotas: favoráveis, contrários e os “muito pelo contrário”.....</i>	89
2.2.2.2. <i>Os efeitos da quotas no espaço sindical.</i>	98

CAPITULO III - OS HOMENS E AS MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS: AS TRAJETÓRIAS INDIVIDUAIS E NOS MOVIMENTOS SOCIAIS

3.1. Trajetórias individuais: Quem são? De onde vêm?	108
3.1.1. <i>Família de origem, de classe e a idade.....</i>	108
3.1.2. <i>Situação familiar e conjugal: a Família conjugal.....</i>	109
3.1.3. <i>Escolaridade.....</i>	112
3.1.3.1. <i>Formação escolar, ascensão profissional e culpa</i>	114
3.2. Trajetórias no movimento sindical: Como iniciaram? Quando? O que fazem?.....	119
3.2.1. <i>A iniciação no movimento sindical: os “rituais” de passagem entre ser dirigido e ser dirigente.</i>	119
3.2.2. <i>Tempo de participação dos homens e mulheres no Movimento Sindical</i>	125
3.2.3. <i>“As liberadas”</i>	128

3.2.4. “As perdas” econômicas e os “ganhos” simbólicos.....	133
3.2.5. O que fazem no movimento sindical.....	139
3.2.5.1. Áreas que homens e mulheres estão atuando.....	139
3.2.6. Percepção da atividade sindical: construindo a identidade no/pelo “trabalho”.....	145
3.2.7. As mulheres que participam do movimento sindical.....	155
3.2.7.1. Como são vistas as mulheres que participam no movimento sindical.....	157
3.2.8. Significado para homens e mulheres participar do movimento Sindical..	163

CAPÍTULO IV – PIADAS, CONFLITOS E AS “QUESTÕES POLÍTICAS DE GÊNERO”

4.1. Posição política dirigentes sobre as práticas abortivas.....	167
4.1.1. Relação entre a iniciação nos movimentos sociais e a posição contrária ao aborto.....	169
4.2. União civil: aceitabilidade e preconceito das práticas homossexuais	174
4.2.1. A masculinidade e a homossexualidade masculina.....	178
4.3. Das piadas aos conflitos: as diferentes formas de manifestação da violência.....	192
4.3.1. As piadas e as chacotas.....	192
4.3.2. Tensões, conflitos.....	197
4.3.2.1. Os casos: Públicos ou Privados?.....	205
4.3.2.2. Os “fóruns” privilegiados para a denúncia e os possíveis caminhos que os casos nos podem levar.....	214
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	218
BIBLIOGRAFIA.....	229
ANEXOS.....	242

INTRODUÇÃO

Esta dissertação é o resultado de uma pesquisa que buscou identificar aspectos relativos às relações de gênero dentro de setores do movimento sindical, caracterizados como “de esquerda”¹. A pesquisa foi realizada com sindicalistas de Florianópolis, tendo como foco a participação política e a trajetória pessoal dos mesmos, o que implicava retrazar suas trajetórias individuais e nos movimentos sociais e, além disso, considerar processos da transformação social das identidades masculinas nas dimensões pública e privada.

A presente pesquisa também procurou avaliar os impactos das políticas sociais implementadas nesta área, a partir de algumas hipóteses tais como crise de identidade, relação entre trabalho e representações de masculinidades e política de “quotas”.

Sabe-se que hoje no Brasil pode-se identificar indivíduos de esquerda por suas propostas ideológicas e por seus ideais de solidariedade e igualdade (igualdade de oportunidade, de capacitação, de decisão e solidariedade). Eles

¹ Utilizo o termo “de esquerda” como um “guarda-chuva”, no qual pode-se abrigar as organizações sindicais que se auto-definem de esquerda, como sinônimo de “revolucionárias” e que se contrapõe as organizações reformistas ou mesmo “contrarrevolucionárias”. Não era o meu objetivo e nem tinha a pretensão de discutir neste trabalho o grau e o potencial revolucionário das entidades pesquisadas, ou mesmo dos grupos organizados internamente nessas entidades. Por isso me restringi apenas em qualificá-las com as características acima mencionadas que se aproximam de alguns valores da esquerda.

estão quase sempre militando em partidos políticos, administrando alguns Estados e prefeituras, legislando em câmaras de vereadores, em Assembléias Legislativas e no Parlamento Nacional, atuando em organizações estudantis, dirigindo Organizações Não Governamentais (ONGs) e sindicatos.

Em Florianópolis, a esquerda também atua em alguns destes campos e sua maior visibilidade e representatividade concentra-se no movimento sindical, sendo precisamente por isso que fiz esse recorte. É também deste campo político que advêm algumas lideranças para se candidatar a mandatos legislativos².

Esse setor do movimento sindical começou a se forjar, em Florianópolis, com a consolidação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) a nível nacional, no final dos anos 80. É quando algumas pessoas começam a se aglutinar em torno das propostas da CUT e organizam algumas oposições a sindicatos tradicionais da cidade.

Foram pesquisadas três organizações sindicais vinculadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT), todas sediadas na cidade de Florianópolis: a Central Única dos Trabalhadores de Santa Catarina, (CUT/SC); o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis – (SINERGIA) e a Escola Sul da CUT. Os dirigentes destas entidades são identificados a partir de alguns valores e práticas de esquerda, compartilhando portanto de um mesmo “universo simbólico” (Salem, 1989).

Tratam-se de entidades que têm discutido, debatido e implementado propostas a que eu denomino nesta pesquisa de “questões políticas de gênero”, ou seja, discussões e propostas defendidas por setores organizados da sociedade civil relativas ao gênero, como leis sobre o aborto, “união civil”, assédio sexual, sexualidade, violência e, particularmente, a política de “quotas”.

² A grande maioria dos representantes da esquerda de Florianópolis nos cargos legislativos são, ou foram, dirigentes sindicais. Depois do Golpe Militar de 1964, o primeiro representante da esquerda, no final da década de 80, na Câmara de Vereadores da cidade, era dirigente sindical. Atualmente na Câmara de Vereadores, dos quatro vereadores (três homens e uma mulher) deste campo político um deles é dirigente sindical e dois foram até se elegerem dirigentes. Na Assembléia Legislativa, a única representante da cidade deste campo é uma ex-dirigente sindical e, na Câmara Federal, também o representante da cidade até o mandato anterior, (atualmente suplente de deputado) era um dirigente sindical de Florianópolis.

A CUT/SC foi fundada em 23 de setembro de 1984, a partir da aglutinação de sindicatos e federações do Estado que se identificavam com as propostas e bandeiras defendidas pela CUT. Por ocasião da realização do seu 6º Congresso Estadual (CECUT), em 1997, a CUT/SC contava com três departamentos estaduais (dos Bancários, dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e dos Trabalhadores Rurais) e três Federações orgânicas e 127 entidades filiadas³, representando mais de 502 mil trabalhadores de base e 204 mil trabalhadores sindicalizados.

Todas as demandas definidas nos Congressos devem ser concretizadas pela direção seguinte que é eleita no próprio Congresso. A concretização se dá a partir do “planejamento estratégico”⁴ que ocorre nos meses subsequentes. No caso do último Congresso isso somente ocorreu em abril de 1998, praticamente 9 meses após a realização do mesmo⁵.

A CUT/SC, seguindo encaminhamentos da Central a nível nacional, implementou as políticas de “quotas” para compor sua direção a partir de 1994.

³ No próprio congresso foi definido um processo de desfiliação imediata de cinco entidades por descumprimento dos Estatutos Sociais, sendo concedido prazo até o final de 1997 para que 18 sindicatos regularizassem suas obrigações estatutárias com a Central. Conforme Site da Central na Internet em maio de 1999, o número de sindicatos filiados passou a ser 110, ou seja, dos 18, a que foram concedidos prazos para a regularização da situação, com doze, não houve acordo.

⁴ O “Planejamento Estratégico”, é uma metodologia desenvolvida por Carlos Matus, ex-ministro do Planejamento de Salvador Allende no Chile, que parte das demandas e necessidades das comunidades a partir das demandas individuais ou de grupos. No caso Chileno ele foi muito utilizado na elaboração dos orçamentos públicos. No Brasil, essa metodologia teve várias mudanças e adaptações. Observa-se duas “linhas” de atuação: uma pública e outra mais institucionalizada. A pública refere-se aos Orçamentos Participativos implementados inicialmente pelas “Administrações Populares”, principalmente quando o Partido dos Trabalhadores (PT) assume administrações municipais como a de Porto Alegre (1988) e/ou quando participa das coligações com outros partidos de esquerda, o que ocorreu aqui em Florianópolis e a nível de Estado, como esta sendo atualmente no Rio Grande do Sul. A nível institucional, a CUT implementou já a alguns anos essa metodologia para planejar suas ações. Existem inúmeras diferenças entre esses dois tipos de planejamentos, mas o seu princípio básico que é levantar as demandas a partir dos sujeitos, das instituições, das comunidades é ainda o mesmo.

⁵ Isto de certa forma é o reflexo de uma série de dificuldades: pouca disponibilidade dos dirigentes em participar das atividades da Central, descrédito por parte de outros, neste tipo de atividade.

Esta prática também desencadeou um efeito “cascata” em dezenas de sindicatos filiados a ela.

A Escola Sul da CUT, é, segundo os termos nativos, “orgânica” à CUT, pois pertence às CUTs dos três estados do Sul (PR, SC e RS) e à CUT Nacional. Integrada à Política Nacional de Formação da Central⁶, foi fundada em 1990, e hoje faz parte de uma complexa rede (a Rede Unisoli) que inclui um centro de convenções, um hotel cujo objetivo é oferecer a infra-estrutura para as atividades formativas, mas também pretende ser uma fonte de renda a partir dos serviços prestados. A Escola está localizada junto a esse hotel e é o local onde se desenvolvem a maioria das atividades formativas realizadas pela Escola, bem como eventos, cursos e seminários dos sindicatos da região.

Em termos organizativos, a Escola Sul funciona com um Conselho Diretor formado por três representantes de cada uma das CUTs dos três Estados do Sul, mais três representantes da CUT nacional. É deste grupo que é eleita a Diretoria Executiva. Além do pessoal técnico e de apoio, existe também na Escola um quadro de formadores e formadoras, a maioria contratados(as), mas alguns(as) são cedidos por sindicatos da região para realizar as atividades formativas e coordenar os “núcleos temáticos”⁷.

Fundado em 1960, o SINERGIA é um dos 110 sindicatos filiados à CUT/SC desde o ano de 1989 e tem sua sede em Florianópolis e sua base se confunde

⁶ A política de formação da Central é considerada como uma das prioridades, por isso são investidas consideráveis parcelas de recursos econômicos e humanos da CUT. Tanto é assim, que existe hoje, em todas as regiões do país Escolas Sindicais. Na Região Norte têm duas: em Belém/PA, está a Escola sindical do Norte I e em Porto Velho/RO a Escola sindical Chico Mendes. Na região Nordeste, em Recife/PE, tem a Escola de Formação sindical da CUT no Nordeste. Na Região Centro Oeste, em Goiânia/GO está a Escola Centro Oeste de Formação Sindical. Na Região Sudeste têm duas: em Belo Horizonte/MG está a Escola sindical 7 de Outubro e em São Paulo/SP a Escola sindical São Paulo. E, na Região Sul, está a Escola Sindical Sul, em Florianópolis.

⁷ Segundo definição da Escola, “Os Núcleos Temáticos – NTs - são espaços de estudo, pesquisa, reflexão e elaboração sobre temas importantes para o movimento sindical e é constituído por dirigentes sindicais, e por formadores da Rede de Formação e professores, pesquisadores das Universidades e de outras entidades afins” (<http://www.cut-sc.org.br/esulobjetivos>)

com a região da Grande Florianópolis. Quanto à trajetória política da entidade, pode-se dizer que ela vem acompanhando as mudanças ocorridas no curso da história do movimento sindical brasileiro, em particular, e no conjunto da sociedade, em geral. A partir dos anos noventa, ao propor que a entidade incorpore a cidadania enquanto bandeira de luta, o sindicato cunha para si a expressão “sindicato-cidadão”, tornando-se, neste aspecto uma referência para o movimento sindical nacional. Esta proposta é definida como um tipo de sindicalismo que “se coloca muito além das reivindicações cotidianas, partindo para disputar valores na sociedade”. (Vieira apud Pedro & Flores, 1994).

Foi essa mesma atuação política que levou autores como Cattani (1992) a definir “tipos” de sindicalistas e, outros, a identificarem, a partir desta tipologia, os sindicalistas desse sindicato como “novíssimos” sindicalistas: os sindicalistas que romperam “com as práticas de vanguarda iluminada, no fundo autoritária e elitista” (Pedro & Flores, 1994).

A escolha do SINERGIA deve-se ao fato deste grupo ter-se destacado pela proposta e realização de eventos e implementação de ações relativas a questões políticas de gênero, como pudemos observar a partir dos levantamentos de materiais (boletins, folders, relatórios) de alguns sindicatos da cidade. Também foi a partir do SINERGIA que se constituiu, em Florianópolis, o “Grupo de Gênero Inter-sindical” cujo objetivo era levar a discussão de gênero a eventos, cursos, seminários, palestras para os associados e associadas desses sindicatos na cidade.

1. Histórico da pesquisa junto às lideranças sindicais de Florianópolis

Esta pesquisa surgiu a partir da minha experiência no movimento sindical há mais de 15 anos. Neste período observei que a atuação das mulheres nas

Os núcleos temáticos são: Contrato Coletivo de Trabalho, Metodologia, Mercosul; Planejamento e Gestão Sindical; Conjuntura; Rural; Organização sindical, Organização

direções das organizações era bastante rara e descontínua, sendo os sindicatos um espaço masculino por excelência: dificilmente nas direções havia participação de mulheres e, quando isto ocorria, sua presença era vista, muitas vezes, como símbolo do “não-machismo”.

A minha inspiração teórica inicial veio da leitura de Elizabeth Souza-Lobo (1991) e de Noemi Britto (1984). Para tais autoras, existe um descompasso entre a entrada das mulheres no mundo do trabalho e sua participação nos sindicatos e partidos, espaços predominantemente masculinos.

No plano metodológico me propus desde o início da pesquisa de campo a privilegiar o que Geertz chama de análise em profundidade:

“... os estudos constroem-se sobre outros estudos, não no sentido de que retomam o que os outros deixaram, mas no sentido de que, melhor informados e melhor contextualizados, eles mergulham mais profundamente nas mesmas coisas (...) fatos anteriormente descobertos são mobilizados, conceitos anteriormente desenvolvidos são testados, entretanto, o movimento não parte de teoremas já comprovados para outros recém-provados – ele parte do tateio desajeitado pela compreensão mais elementar para uma alegação comprovada de que alguém a alcançou e a superou. Um estudo é um avanço quando é mais incisivo – o que quer que isto signifique – do que os que o precederam, mas ele se conserva menos nos ombros do que corre lado a lado, desafiado e desafiando” (Geertz, 1989, p.35).

Inicialmente pretendia pesquisar a construção social da masculinidade no espaço sindical, por ser este historicamente um espaço ocupado por homens. No entanto, logo percebi que se ficasse restrita à construção social da masculinidade, minha investigação não abarcaria as transformações em curso no mundo sindical. No decorrer do trabalho de campo e, principalmente, após a transcrição das entrevistas e nas análises preliminares dos dados, constatei que as informações até então obtidas falavam sobretudo das relações homens e mulheres, que em algumas situações e momentos pareciam estar próximos e, em outras sugeriam a existência de um abismo intransponível. Levando em consideração que o universo pesquisado trazia também elementos para além daquilo que chamei de

“questões políticas de gênero”, optei por centrar a análise dos dados pesquisados a partir das relações de gênero, pois me parecia que o que se configurava era uma constante luta por hegemonia política dentro do universo sindical.

Desta forma a análise ampliou-se, para além das “questões políticas de gênero” e incorporou as discussões sobre as relações de gênero, no sentido usado por Scott (1990), enquanto *relações de poder*.

As chamadas políticas de “ações afirmativas”, cujas propostas têm sido implementadas em vários países⁸, é a novidade que surge em alguns setores da sociedade, em consequência da pouca participação das mulheres nas esferas de decisão. Estas políticas tratam de diversas ações concretas com o objetivo explícito de reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na política, na vida cotidiana.

No Brasil, as políticas de “quotas” mínimas para as mulheres nas direções de sindicatos e partidos políticos constituem uma dessas ações, sendo precisamente a que tem tido maior divulgação na mídia.

Como considerei que a política de “quotas” adotada pela Central é a política de gênero mais visível, cuja influência se observa na composição da direção do sindicato e da Central, procurei investigar as mudanças provocadas pelas políticas de “quotas” nas relações de gênero, neste universo, a partir da comparação das representações que homens e mulheres dirigentes têm sobre tais políticas.

De acordo com alguns dossiês elaborados por ONGs (por exemplo, Cfemea) e organizações sindicais (Resoluções dos Congressos da CUT), que discutem as questões de gênero, há uma certa concordância de que a participação das mulheres nas organizações somente é ampliada com essas “ações afirmativas” o que proporciona, por sua vez, uma maior visibilidade e

⁸ Estas ações afirmativas foram adotadas em diferentes épocas por muitos países, principalmente os da então denominada Comunidade Económica Europeia (CEE): França, Bélgica, Itália, Alemanha, Holanda, Inglaterra..., e da América do Norte: Canadá, Estados Unidos. Na América-latina, o primeiro país a adotar cotas para mulheres (mínimo de 30% nas listas de candidatas) foi a Argentina, em 1989 (Suplicy, 1996).

transparência da falta de representação das mulheres no interior das organizações sindicais e partidárias.

No entanto, mais do que fazer uma análise quantitativa, procurei observar o que acontece no plano das relações cotidianas, quando as mulheres passam a penetrar, ainda que timidamente, num espaço dominado pelos homens, e quais são as mudanças e as dificuldades que ocorrem com a maior participação das mulheres onde parecem predominar a “racionalidade”, a “certeza”, o “público” e outras práticas culturais representativas da masculinidade. Além disso, pretendeu-se verificar também se há transformações no padrão tradicional da masculinidade hegemônica (Vale de Almeida, 1995; Connell, 1992) do “fazer-se e afirmar-se homem”, bem como se as práticas recorrentes indicam mudanças nas relações entre homens e mulheres.

As políticas de “quotas” e o apoio às diversas questões relativas às mulheres fazem deste campo um setor fundamental, diferente de outros campos sindicais e políticos. Assim, a possibilidade de realizar a pesquisa etnográfica junto a essas entidades possibilitou conhecer melhor as mudanças que estão ocorrendo em um importante segmento organizado da sociedade, que é o movimento sindical. Mas, para além destas possíveis mudanças, a pesquisa se reveste de particular importância porque estas entidades vêm dando espaço a temas das ditas minorias, como negros, homossexuais, mulheres. No entanto, como essas organizações sindicais são compostas, na sua maior parte, por homens, é emblemático que precisamente nestas instituições surjam discussões e implantação de algumas dessas políticas e é justamente nestes espaços que as mulheres terão que se constituir como dirigentes, disputando poder e prestígio junto aos homens.

Há que se considerar também alguns trabalhos sobre a participação política das mulheres em diversos países ocidentais sinalizando que há um inconformismo (dos homens) diante das mudanças. Há indícios que a política seja um dos últimos refúgios da virilidade, havendo uma “resistência quase que universal dos homens em partilhar, nesta esfera, o poder onde freqüentemente a

simbologia e a linguagem do poder expressam uma pretensa superioridade masculina” (Sineau, 1995, p.571):

A partir destes objetivos, procurei discutir algumas questões que me pareciam fundamentais para se compreender as relações de gêneros. Uma delas é se a propalada “crise da identidade masculina”, fartamente relatada pela mídia, pela literatura, pelo cinema, e as conseqüentes mudanças do modelo de masculinidade hegemônica, também repercute no sindicalismo.

Outra questão consistia em verificar se a política de “quotas”, que possibilitou um maior ingresso de mulheres nesse espaço, trouxe também mudanças nas relações de poder dentro destas organizações.

Assim, temos de um lado, a assim chamada “crise da identidade masculina” e de outro, uma proposta política para uma maior participação de mulheres. A partir dessas constatações procurei observar se existe alguma relação entre uma inserção maior de mulheres com a referida “crise da masculinidade”, me perguntando se a própria política de “quotas” e a conseqüente divisão do poder por parte dos homens não estaria no bojo desta crise.

Evidentemente esta hipótese coloca em dúvida o próprio princípio das “quotas”, já que as políticas de “quotas” surgiram como estratégia para corrigir as desigualdades na participação política de homens e mulheres: este setor do movimento sindical defende precisamente idéias de participação igualitária.

2. A antropologia urbana e o estranhamento

Uma das características metodológicas da pesquisa em Antropologia, seja estudando as “sociedades primitivas”, seja as “sociedades complexas”, é a de que se deve realizar o estranhamento do grupo pesquisado. Tarefa essa vista como fundamental na nossa “iniciação”. Para quem procura trabalhar com sociedades

urbanas, como é o caso dessa pesquisa, realizar esse estranhamento requer um tipo de exercício particular, pois ao se estudar os grupos nos quais estamos inseridos, há necessidade de aprender a realizar uma dupla tarefa como diz Roberto Da Matta, “ **transformar o familiar em exótico e o exótico em familiar**” (Da Matta, 1983:157).

A partir do meu enamoramento e motivação de trabalhar com relações de gênero junto a grupos urbanos, a preocupação com o estranhamento com o familiar, tornou-se uma constante. Quando, então, me defini pela Antropologia, e no conjunto de campos de atuação da Antropologia eu optei pela Antropologia Urbana e, dentro dessa área, pelo estudo de caso sobre relações de gênero junto ao movimento sindical, surgiu outro “agravante”, para além do estudo “nas aldeias” (Geertz, 1978) que é o próprio estudo dos “nativos” do qual eu até recentemente fazia parte⁹, por estar inserido neste espaço e pertencer a essa rede social. Também havia (e há) um outro desafio que é do próprio tema relações de gênero: além das dificuldades inerentes a qualquer pesquisa, estou inserido, de certa forma, no próprio tema. Não fui somente estudar as relações junto às pessoas dirigentes destas entidades, mas ver como se configuram as relações de gênero nesse espaço que também me é familiar. 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), já que enquanto homem faço parte deste universo simbólico, e, muitas vezes, me vejo completamente integrado a ele. O que talvez seja inevitável nesta “viagem” antropológica: “na busca do outro, encontra-se a si mesmo” (Grossi, 1991) pois o estudo das relações de gênero é também um momento de se conhecer enquanto homem ou mulher.

Ruben Oliven (1992c) vê na observação a possibilidade de analisar, por exemplo, a dimensão da dominação no cotidiano e perceber como a cultura reflete e medeia as contradições de uma sociedade complexa. É a partir desta preocupação que a Antropologia procura estudar os reflexos das grandes transformações no dia-a-dia e como elas são vivenciadas e reelaboradas por

diferentes camadas sociais. Neste sentido, o autor considera que é possível resgatar o estudo antropológico do meio urbano desde que se compreenda a cidade como o local em que convivem diversos grupos com experiências e vivências comuns e também diferentes.

É possível trilhar tentativas de estranhamento dentro da nossa própria sociedade, pois, segundo Gilberto Velho (1987), vivemos experiências restritas e particulares que se tangenciam e que podem também eventualmente se cruzar ou ocorrerem paralelamente a outras experiências significativas na nossa vida cotidiana.

Objetivando realizar o estranhamento e, ao mesmo tempo, procurando melhor aproveitar essa subjetividade, criei algumas estratégias, para escapar da “armadilha” de estar inserido de alguma forma nesse grupo (que em alguns momentos foram fundamentais e em outros não contribuíram muito).

Assim como eu já estava inserido no grupo, procurei realizar um distanciamento físico das pessoas e das instituições: o afastamento do sindicato onde eu havia trabalhado foi pensado e planejado. Durante o primeiro ano do curso de mestrado (1996/97) conciliei as disciplinas com o trabalho no sindicato. A partir de então me dediquei integralmente ao curso, mas mesmo assim mantive um contato permanente com o sindicato e contatos mais esporádicos com a CUT e a Escola Sul. No segundo semestre de 1997, quando comecei a formular o projeto, me afastei **quase** que totalmente do convívio com várias pessoas deste grupo, e dos eventos organizados por elas, entre as quais as festas (pois eu sabia que poderia encontrar algumas delas). No entanto, o **quase**, significa que não existiu um afastamento absoluto, pois como moro em uma cidade de porte médio, e, principalmente, por pertencer a grupos urbanos que compartilham do mesmo *ethos*¹⁰, freqüentam os lugares comuns, tenho hábitos e comportamentos muito

⁹ Fui funcionário do sindicato de fevereiro de 1993 até março de 1997, no cargo de assessor das áreas de Formação e Cultura.

¹⁰ Utilizo *ethos* no sentido empregado por Geertz (1989: 143) : “O *ethos* de um povo é o tom, o caráter e a qualidade de sua vida, seu estilo moral e estético e sua disposição, é a atitude subjacente em relação a ele mesmo e ao seu mundo que a vida reflete. A visão de mundo que esse povo tem é o quadro que elabora das coisa como elas são na simples realidade, seu conceito da natureza, de si mesmo, da sociedade”.

próximos dos indivíduos por mim estudados. Por isso, inevitavelmente nos cruzamos, seja em um cinema, em um show, na fila de um banco, num bar, na praia ou na rua. Também essa “estratégia” do afastamento consciente, me trouxe muitas dúvidas e saudades. Saudades das pessoas, das atividades de que participava intensamente até então; dúvidas, pois questionava se esse afastamento era realmente importante, fundamental para a investigação. Somente tive a certeza de que fazia sentido todo esse distanciamento, depois de ter elaborado o projeto e definido com quais instituições iria pesquisar. Quando da minha (re)aproximação, nos “primeiros” contatos depois deste afastamento, surgiram alguns medos e inseguranças. Tinha a preocupação de saber como seria “aceito” de volta nesses espaços e como se daria esse retorno. Essas preocupações, acredito, somente foram possíveis com o distanciamento, pois até então, por estar inserido nesse meio, pela minha função no sindicato e por participar das atividades promovidas pela Escola Sul e pela CUT, eu fazia parte do cotidiano destas entidades. Foi o distanciamento que influenciou decisivamente o surgimento dessas preocupações que anteriormente não estavam presentes no meu cotidiano.

Dúvidas e angústias eram também relatados por outros e outras pesquisadoras, por colegas do curso, que saíam para os seus grupos “exóticos”, distantes, em uma comunidades indígenas no Alto Xingu, no Acre, ou em Palmas; ou em comunidades complexas de cafuzos, de “caboclos” ou gaúchos contadores de histórias. Evidentemente que não existe uma “régua”, que possa medir o estranhamento que cada um realiza nesses grupos; o fato é que meu processo de estranhamento foi muito intenso nos seis meses que fiquei afastado dessas entidades.

Algumas observações que realizei neste “retorno” às entidades, contribuíram para o processo de estranhamento. Pude perceber, como por exemplo, a (re)organização do espaço nessas entidades, os materiais de trabalho (lay-out, mesas, livros, armários, equipamentos) muitos deles organizado de forma diferente de quando eu sai. Também me chamaram a atenção as mudanças na decoração (salas com vasos de folhagens, flores); a funcionária que estava grávida quando saí e do bebê que “quase estava caminhando” quando

“retornei”; na minha “saída”, algumas pessoas estavam vivendo momentos difíceis de saúde de algum familiar, e no “retorno” fico sabendo do restabelecimento do mesmo, mas também da perda de outros. A amiga que estava triste e me fez confidências amorosas sobre dificuldades no relacionamento, cujas “explicações” já havíamos anteriormente procurado no I Ching, na minha “volta” parecia estar mais tranqüila.

No entanto, se a estratégia de um afastamento planejado, consciente, se mostrou até certo ponto eficaz, se o retorno ao sindicato e a (re)aproximação com a Central e com a Escola, me trouxe a sensação de segurança, de ser “aceito”, não mais como colega de trabalho ou militante, mas como pesquisador, não foram eliminados outros conflitos que o tema inspirava. Conflitos esses de ordem ética, ou mesmo moral e política. Neste aspecto estava muito presente o tratamento que eu poderia dar a várias informações a que eu tive acesso anteriormente, quando ainda circulava nesses espaços e mesmo após, pois as relações pessoais continuavam existindo. As informações podem ser agrupadas, em duas categorias: as que tive acesso **por estar lá**, e as que tive acesso **porque fui lá**. O **estar lá** ocorreu porque eu fazia parte do grupo, circulava nessa rede e nesses vários anos vinha fazendo “anotações, referentes às mais diversas situações ocorridas entre este grupo (discussões, agressões, confidências, elogios, críticas) e como essas questões eram “tratadas”. Na realidade são “notas” que muitas vezes ficavam registradas nos relatórios de cursos e seminários realizados pelas diretorias, às quais eu estava vinculado. Estas “anotações” acabaram também se transformando posteriormente numa fonte de informações. No entanto, ao decidir realizar esta pesquisa, o caráter das “anotações” mudou e também minha interação subjetiva com o grupo. (Re)conhecer-me enquanto antropólogo me trouxe angústia, desânimo e também insegurança. Muitas vezes lembrei-me de que li em *Tristes Trópicos*, quando Lévi-Strauss, ao sentir tristeza e saudade se questionava: “que viemos fazer aqui? Com que esperança? Com que fim?” Parafraseando-o, me perguntava: porque havia entrado nessa? Onde quero chegar? Que fim isto tudo vai dar? Porque estava consciente que muitas coisas mexeriam comigo e também com o grupo. Além disso, sentia-me numa posição próxima de “traidor do grupo”, isto é, estar

dentro, ser um deles e, agora passar para fora, fazer a “crítica”, entendê-los a partir de outros referenciais, “estranhos” ao grupo. Assim, procurei, em diversas ocasiões quando, principalmente nas entrevistas, muitas dessas situações eram resgatadas pela memória das pessoas entrevistadas, incorporar à discussão alguns desses fatos (em várias ocasiões os próprios entrevistados traziam alguns fragmentos desses momentos). Nesse sentido, o **estar lá** anteriormente, contribuiu em diversos aspectos no momento em que **fui lá** (para pesquisar): na confiança, quando muitas pessoas diziam que “*estou te dizendo isso, porque é pra ti*”; na cumplicidade, quando me incorporavam nos eventos: “*não sei se tu está lembrado daquela vez, que o fulano fez aquilo, pois bem...*”; nas conquistas compartilhadas: “*hoje a consolidação daquelas nossas propostas, são inquestionáveis*”.

Sem dúvida ter pertencido a este grupo favoreceu a observação, confirmando-se que “o papel do observador pode ser formal ou informal, encoberto ou revelado” (Haguette, 1987:62). Mesmo que no momento da pesquisa poderia atuar de forma “*encoberta e informal*”, agora, quando **fui lá** tendo o “*respaldo teórico*” para realizar a pesquisa, estava atuando de maneira formal e explícita. No entanto, o mesmo não posso dizer quanto ao “uso” das informações a partir da confiança que o grupo depositou em mim nestes anos de convívio. No plano ético, até certo ponto, posso justificar minha postura, de diversas maneiras: poderei contribuir para um melhor conhecimento do grupo e conseqüentemente para um melhor atuação no movimento sindical, assim como subsidiar a discussão sobre as relações de gênero dentro e fora do movimento. No entanto, sempre fica o “medo de ter traído”. Enfim, são essas algumas das conseqüências de se querer fazer uma pesquisa ao mesmo tempo “tão perto e tão longe”.

3. “A viagem ao campo”¹¹

Quando por fim, depois desses meses todos vou fazer a “viagem” de retorno, a primeira entidade que procuro é o SINERGIA. Ao me encaminhar até a sede, cujo prédio, de propriedade do sindicato, é um sobrado antigo residencial que se aproxima da arquitetura neocolonial¹² da década de trinta. Nos dias atuais esse sobrado é um dos poucos prédios desse estilo, se destacando das demais construções do centro da cidade. Na entrada há uma placa presa à parede do prédio, com o nome da entidade. À direita tem um muro onde existe um painel pintado na própria parede com um grande olho e o slogan: “*Não jogue fora seu sonho*”. Na entrada fica a recepção. Também nesta parte térrea do prédio ficam a secretaria geral, a administração e o jurídico. Nos fundos fica o auditório, com capacidade para 50 pessoas, onde são realizadas as reuniões de diretoria entre outras atividades. Neste andar, trabalham sete pessoas (quatro funcionárias, um funcionário e 2 diretores). No andar superior fica a cozinha, a diretoria de imprensa, de formação, de cultura, econômica¹³ e a coordenação geral. Trabalham doze pessoas (cinco diretores, duas diretoras, 4 funcionárias e um funcionário do Dieese).

A outra entidade que procurei em seguida foi a CUT/SC que também está sediada no centro da cidade. Atualmente está no 10º andar de um edifício, onde também funcionam um cursinho pré-vestibular, lojas de calçados, casas de câmbio, entre outras empresas comerciais. Não existe qualquer identificação externa no prédio, informando que ali é a sede da Central. A CUT/SC tem menos infra-estrutura que alguns sindicatos filiados a ela, na cidade, seja a nível de localização (área central, sem estacionamento, por exemplo), seja a nível da infra-

¹¹ Informações adicionais sobre as entidades pesquisadas ver nos ANEXOS II.

¹² Na década de 30, 40 esses sobrados eram muito comuns no centro da cidade, mas hoje a grande maioria deles foram demolidos e no seu lugar há grandes prédios residenciais ou comerciais

¹³ Na sede do sindicato funciona uma subseção do Departamento Intersindical de Estudos Sociais e Econômicos – DIEESE, vinculadas à diretoria econômica. Nele trabalha um funcionário do DIEESE, cujo salário é pago pela Intersindical dos eletricitários do estado, em contrapartida aos serviços de assessoria prestada pela subseção.

estrutura do próprio prédio. Todo o andar é alugado pela CUT. No entanto, ela ocupa aproximadamente 2/3 da área¹⁴. Na área maior, existem cinco salas pequenas (recepção, cozinha, arquivo, financeiro e imprensa) e uma sala bem ampla. Trabalhavam na sede da Central onze pessoas (três diretores, duas diretoras, três funcionários e três funcionárias). Do lado oposto do andar tem ainda duas outras salas que são utilizadas para reuniões e para guardar materiais.

Para chegar a Escola Sul, “viajo” 35 km do centro, e chego à Ponta das Canas, uma praia do norte da ilha. A Escola está localizada em uma área que abrange um complexo hoteleiro e um centro de convenções. A Escola, como já foi dito, faz parte do complexo de propriedade da CUT nacional e das CUTs do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Tendo começado a funcionar em salas alugadas, no centro da cidade, a Escola trocou várias vezes de endereço e desde 1996 que está nesse local. O terreno onde está localizado o complexo faz frente para a única e principal rua de acesso a praia. O que mais chama a atenção é um grande luminoso que identifica o hotel e em letras pequenas indica que também ali é Escola da CUT. Alguns metros mais à frente existe uma placa em tamanho menor indicando que ali é também a Escola. A Escola está fisicamente localizada junto ao centro de Convenções, que tem um auditório (capacidade para 250 pessoas), cinco amplas, confortáveis e equipadas salas, para realizar as atividades formativas. Existe uma ampla sala onde ficará futuramente o centro de documentação sobre o movimento sindical. Do lado direito, (a partir da entrada principal) no mesmo prédio funciona a Escola propriamente. Contínua à recepção ficam as salas da Coordenação Geral, do Diretor Pedagógico, da secretaria, de reuniões e duas salas onde trabalham os formadores. Trabalhavam na Escola Sul, na época da pesquisa, dezesseis pessoas (dez homens e seis mulheres) entre pessoal de apoio e formadores(as)¹⁵ e a coordenação.

¹⁴ A outra parte é ocupada pela Departamento dos Trabalhadores Rurais da CUT.

¹⁵ A partir do segundo semestre de 1999, com a execução de outros projetos da CUT e da Escola, a nível regional e também no âmbito estadual, praticamente dobrou o número de trabalhadores(as) da Escola. Com esse acréscimo significativo de funcionários(as) houve mudanças no *lay out* da mesma.

4. O campo (de trabalho) na cidade

“Grande parte da pesquisa etnológica consiste em escutar, suscitar, provocar rememorações, o que permitiria multiplicar as ‘palavras da memória’ pelos testemunhos de lembranças transmitidas ou vividas. O trabalho do etnólogo se faria sobre e com a memória de seus interlocutores, recolhendo relatos ao nível da vivência – familiar, afetiva, sindical, política-partidária” (Noemi Brito, 1993)¹⁶

Organizei o trabalho de campo em duas etapas: a primeira, que se desenvolveu ao longo da pesquisa, foi acompanhar as atividades nestas entidades (ANEXOS I - Tabela 1). Na segunda etapa priorizei as entrevistas semi-estruturadas, não-diretivas, a partir de um roteiro bastante flexível que incorporava aspectos das trajetórias individuais e também nos movimentos sociais, principalmente no movimento sindical, sobre participação política, além das questões políticas de gênero.

O trabalho de campo teve início no final de abril de 1998 e foi concluído no início de outubro deste mesmo ano. Inicialmente o tempo previsto para a pesquisa de campo era de 4 meses, no entanto, necessitei de mais tempo, pois resolvi incluir entrevistas com os funcionários e funcionárias.

Acompanhei vários eventos, a maioria em Florianópolis, alguns em outros locais. Um dos eventos fora da cidade, foi a manifestação de protesto ao Governo Fernando Henrique Cardoso no mês de maio de 1998 em Brasília¹⁷, onde tive oportunidade de acompanhar vários militantes e dirigentes. Outro evento, foi a Plenária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da Central em São Paulo, no mês

¹⁶ BRITO, M.Noemi C. Memória e Gênero in *Fronteiras da Cultura*. Cláudia Fonseca (Org.). Porto Alegre : Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1993. Brito se refere às elaborações da antropóloga francesa Françoise Zonabend (1988), que fala das possibilidades de se multiplicar as “palavras da memória”.

¹⁷ Viajei 72 horas de ônibus a Brasília, junto com um grupo de dirigentes do Sindicato e da Central pesquisada e outros dirigentes e trabalhadores de sindicatos filiados à Central,

de junho. Acompanhei também os dirigentes na cidade em encontros, reuniões com lideranças de outros Sindicatos, organizações e instituições no Estado (empresas estatais, Assembléia Legislativa).

A dinâmica do movimento sindical é muito intensa¹⁸, mas também existem momentos de calma e refluxo. Eu tive o privilégio de fazer a pesquisa em um momento tenso, podendo acompanhar, por exemplo, o início de um movimento organizado intitulado Movimento Unificado contra a Privatização (MUCAP) que reunia, na época, mais de 30 organizações (sindicais, Organizações Não Governamentais, Associação de Moradores). O MUCAP, cuja coordenação estava a cargo de um dirigente da Central e de três dirigentes do Sindicato pesquisado (duas mulheres e um homem), no decorrer de minha pesquisa, realizou vários eventos (ocupações, reuniões, assembléias), várias das quais acompanhei. Em alguns desses eventos, no afã de acompanhar “de perto” as pessoas que estava pesquisando, acabava entrando junto com elas nas ocupações de salas e prédios de empresas que estavam na eminência de serem privatizadas. Como nesses momentos fica difícil separar o pesquisador e as necessidades prementes do grupo, em várias situações eu era solicitado para filmar, fotografar, carregar uma faixa, um cartaz e não raras vezes lá estava eu, no outro dia, junto com algumas outras pessoas, nas fotos estampadas nos jornais, nas imagens das TVs, nos vídeos realizados pelo movimento.

A sensação do meu pertencimento ao grupo e minha identificação, pelo grupo, como um aliado, um militante, se transformou num importante meio e também valor de troca de informações. Isso talvez, também tenha contribuído

no Estado, num protesto em nível nacional contra o desemprego e a política econômica do Governo Fernando Henrique Cardoso.

¹⁸ Observa-se que essa dinâmica intensa, de reuniões, manifestações, não acontece somente no movimento sindical junto a este campo político-ideológico. Alguns trabalhos realizados com partidos políticos e com organizações do movimento sindical também relatam uma dinâmica semelhante. Tereza Franzoni (1993), quando realizou sua pesquisa junto as organizações do movimento popular/comunitário e com a Administração Pública Municipal de Florianópolis, observou que “bastava ir numa delas [reuniões] para saber de mais duas ou três que iriam acontecer. Eram reuniões de partidos políticos, de associações de moradores, **de sindicatos**, de pesquisadores, de vereadores e de grupos que se mesclavam. Algumas se realizavam nas universidades, **outras em sindicatos...**”[grifos meus]

para que eu tivesse ótima aceitação e houvesse bastante expectativa quanto à pesquisa que realizava. Nas três instituições tive o “livre trânsito” em quase todas as suas atividades, inclusive em algumas de caráter mais restrito, como discussões financeiras e de fiscalização.

Deve-se também considerar que a inserção do pesquisador na pesquisa de campo, como vários autores sugerem, leva-o a observar e também a ser observado: é impossível passarmos despercebidos. Esta constatação não vem só da antropologia, como já dizia o lingüista americano William Labov, há um “*paradoxo do observador*”, pois em qualquer interação, “*a simples constatação pelo observado de que está sendo observado já altera aquilo que foi observado*”.(Labov apud Coulthard, 1991). Portanto, a neutralidade, mesmo sendo um objetivo almejado, não se opera tão facilmente. Assim, em diversas ocasiões, tanto formais (seminários, reuniões), quanto informais (festas, viagens), muitas vezes, por eu ser apresentado como um pesquisador do tema relações de gênero, surgiam, mais tarde, alguns comentários do tipo “*cuidado que ele está observando tudo*”, ou, então, eu era visto, em outras vezes, como o “superego” do grupo: “*olha, vamos parar com essas piadas, que o Ari vem vindo aí*” (como me relatou uma informante). Ou então, como disse outro informante:

Desde quando tu começou a fazer a pesquisa a gente começou... engraçado, você coloca o tema na mesa, colocou o tema na mesa. Eu não acho que houve uma preocupação do coletivo, dos dirigentes, se censurar nas intervenções, porque tu estavas, acho que não. Mas começamos a perceber de que forma, a nossa intervenção tinha alguma coisa a ver com gênero ou não, isso sim.(...)

Em outros momentos, depois de estar um bom tempo em campo, de ter conquistado confiança da grande maioria, havendo empatia, e mesmo trocas, não deixaram de existir alguns momentos constrangedores (evidentemente mais da minha parte). Em algumas questões, mais polêmicas, como a do aborto, a conversa muitas vezes ia também para o campo pessoal. E foi numa dessas que a pessoa entrevistada dizia ser, a princípio, favorável à legalização do aborto e que se a mulher engravidasse “*ela tem que ter a opção de querer ou não ter essa*

criança". Neste momento perguntei a ela: "tu farias aborto?" Faz-se um silêncio, e ela com uma voz firme, solene e pausada me diz: "tu não podes perguntar isso para mim". E eu, na minha ânsia de aprofundar, interrogo: "Não??!!". Ela novamente, com delicadeza, me responde: *Não! Porque eu sou estéril. Como eu sou estéril, então... entendeu? (...)*.

Essa situação vivenciada, e acredito irreparável, do ponto de vista do mal estar por mim causado, é um alerta para a importância do controle da ânsia de querer obter "todas" as respostas para "todas" as questões, de querer esclarecer o que fica nas entrelinhas, nos não dito.

5. As entrevistas

A pesquisa foi realizada com os/as dirigentes e funcionários/as da Central, da Escola e do Sindicato. Não me refiro neste trabalho ao movimento sindical de Florianópolis, mas apenas a setores deste movimento identificados com valores de esquerda. Com relação às três organizações pesquisadas, é possível afirmar que se trata de uma amostra bem representativa desses/as dirigentes (ANEXOS I - Tabela 2). Para tanto, faço abaixo algumas considerações sobre os critérios e representatividade dos informantes entrevistados.

a) Entrevistas com as dirigentes - As entrevistas foram realizadas com dirigentes porque: 1º) eles estão em cargos de representação; 2º) representam em muitos aspectos os/as trabalhadores/as por eles representados e 3º) são os(as) dirigentes destas instituições que estão sugerindo ações e propostas em diversas áreas (educação, saúde, etc.), bem como as relativas às questões políticas de gênero;

b) Entrevistas com os(as) funcionários(as) - Um dos *insights* que tive no decorrer do trabalho de campo foi observar as responsabilidades e a confiança depositadas pelos(as) dirigentes nas atividades realizadas pelos/as funcionários/as, o tipo de relação de trabalho que existiam entre eles(as), a

influência exercida e a aceitabilidade das suas opiniões nos diversos eventos de que eu participei. Tendo em vista estas observações, considerei relevante buscar depoimentos destes(as) funcionários(as), sobre a participação política das mulheres e também sobre os homens e nas questões políticas de gênero. Priorizei essas questões, buscando comparar esses depoimentos com os dos(as) dirigentes, para ver se existiam também, frente a essas várias questões, semelhanças (ou diferenças) nas suas visões de mundo. No entanto, estas entrevistas não tiveram o mesmo caráter extensivo das realizadas com os(as) dirigentes, sendo mais específicas e pontuais:

1) na Escola Sul , porque esta, em termos organizativos, se diferencia da Central e do Sindicato¹⁹. Além do pessoal técnico e de apoio (cinco funcionários(as)), existe também na Escola um quadro de formadores(as) (são 8, [sete homens e uma mulher, destes(as), cinco são funcionários(as) contratados(as) pela Escola, e três estavam cedidos(as) pelos sindicatos da região [um funcionário e dois dirigentes). São esses(as) formadores(as) que realizam as atividades formativas da Escola e vários(as) deles(as) também coordenam os “núcleos temáticos”. Para as entrevistas priorizei os(as) dirigentes e os(as) funcionários(as) (formadores(as), cedidos(as) ou contratados(as)) porque são eles(as) que participam diretamente na elaboração e execução das atividades formativas e atuam diretamente com os(as) dirigentes sindicais dos Estados sulinos.

2) na Central e no Sindicato, porque, também nessas, boa parte das atividades internas são realizadas pelos(as) trabalhadores(as) contratados(as) (ANEXOS I - Tabela 2), devido à recorrência com que eles(as) eram citados(as) pelos(as) dirigentes e também pelas observações de campo que realizei, os(as) funcionários(as) evidenciam ter uma grande influência nas propostas e

¹⁹ Ela tem um Conselho Diretor formado por três representantes de cada uma das CUTs dos três Estados do Sul, mais três representante da CUT nacional (são no total, 12 membros; destes, cinco são mulheres). É deste grupo que é eleita a Diretoria Executiva (cinco membros, composta, atualmente, por um Coordenador Geral, dois(as) Coordenadores(as) Adjuntas, mais um Coordenador Pedagógico e um representante dos(as) trabalhadores(as)).

encaminhamentos de diversas atividades. Aliás, foi esse um dos motivos pelo qual decidi também entrevistar esses(as) funcionárias(os).

Tendo em vista essas diferenciações, realizei um recorte no universo pesquisado. Assim, no capítulo dois, onde entram as informações sobre a participação política das mulheres e no quarto que chamei de “questões políticas de gênero”, foram incorporadas as informações dos(as) funcionários(as). No entanto, no terceiro capítulo, no qual trato das trajetórias individuais dos(as) dirigentes e a trajetória no movimento sindical, a análise centrou-se nos(as) dirigentes, pois procurei caracterizar melhor as trajetórias individuais deles(as), não sendo incorporado os dados quantitativos relativos aos funcionários(as).

Os depoimentos de alguns temas relativo aos dados quantitativos e qualitativos das entrevistas realizadas com os(as) funcionários(as) não foram incorporados com as informações dos(as) dirigentes, por dois motivos. Primeiro, porque esses(as) funcionários(as) podem ser agrupados(as) em dois tipos: a) funcionários(as) administrativos(as) e de apoio [são os(as) recepcionistas, os(as) datilógrafos(as), os(as) secretários(as), os(as) encarregados(as) das áreas jurídicas, financeira e administrativas, officeboys e officegirls, copeiras, etc.];

b) funcionários(as) – assessores(as) [são os(as) assessores(as) das diretorias de formação sindical, da cultura, da imprensa, da área financeira]. A maioria destes(as) funcionários(as) foi selecionado(a) por concurso, alguns (as) que foram contratadas por indicação são geralmente os(as) funcionários(as) que já estão há alguns anos nessas entidades²⁰. Pode-se dizer que existe uma diferenciação entre eles(as). Há uma exigência maior na contratação das assessorias, seja pela função desempenhada que exige uma qualificação específica, e que, em geral, se dá através dos cursos promovidos pela CUT e pelas Escolas da CUT, seja porque as pessoas que vêm trabalhar nesses cargos, no movimento sindical, em geral, são militantes ou mesmo foram dirigentes de outros sindicatos ou, no limite, são trabalhadores(as) que de alguma forma se

²⁰ A média de tempo que as funcionárias entrevistadas estão no SINERGIA, na CUT e na Escola Sul, é de um pouco mais de seis anos, sendo que tem uma funcionária que está há quase 20 anos no sindicato. Na central, que foi fundada no estado em 1983,

identificam e tem alguma afinidade com as propostas defendidas pelo movimento sindical cutista. Pode-se dizer, que esse é um critério bem subjetivo, que não está colocado a priori, mas que está implícito no perfil traçado para as contratações. Isto não quer dizer que a pessoa tenha que ter “carteirinha” de esquerda, mas certamente sua visão de mundo deve se aproximar desse grupo dirigente, sendo que, em geral, se diferencia dos(as) funcionários(as) de apoio e administrativas, ou pela função desempenhada, ou por sua trajetória individual e pela própria formação específica dentro do movimento sindical²¹.

Do total das entrevistas com os/as dirigentes, 25 foram realizadas com homens e 12 com mulheres. Com os/as funcionários/as, ocorreu o inverso foram realizadas 9 entrevistas com as funcionárias mulheres e 3 com funcionários homens (ANEXOS I - Tabela 2). Esta inversão ocorreu, principalmente porque 80% dos/as funcionários/as de apoio e administrativas nas três entidades são mulheres

Os critérios utilizados para definir as pessoas a serem entrevistadas, foram os seguintes; no caso dos/as dirigentes, em primeiro lugar estava a definição geográfica. Priorizei os/as dirigentes que tinham suas atividades, no momento da pesquisa, centradas na região da Grande Florianópolis. Com esse critério, procurei delimitar a inserção de estes/as dirigentes na região para poder ter uma maior compreensão das diversas atividades realizadas por eles/as e também para delimitar o campo de pesquisa para a observação participante e direta, que possibilitou a obtenção dos dados etnográficos. Esse critério norteou as três entidades pesquisadas. Considerando esse primeiro critério (geográfico), e como a área de atuação do Sindicato é a Região da Grande Florianópolis e a maior parte das atividades está restrita a essa região (com exceção de algumas reuniões e encontros em outras cidades e estados), o maior número de

muitos(as) dos(as) estão a 4 ou 5 anos nesta organização. Na Escola Sul, apenas um dos entrevistados está trabalhando desde sua criação em 1991.

²¹ Isto não significa que exista, a princípio, uma diferenciação a nível de capacitação, posição política-ideológica, ou mesmo salarial. Muito pelo contrário, por exemplo, no aspecto salarial, alguns(as) funcionários(as) administrativas, recebem salário maior que os(as) outros(as) funcionários(as)s (incluindo as assessorias), seja por tempo de serviço, seja pela importância do cargo ocupado e as suas responsabilidades decorrentes deles.

entrevistados/as pertencem ao Sindicato (23 dirigentes e 7 funcionárias). Como na Central, os/as dirigentes estão em diversas cidades do Estado, realizei oito entrevistas com os/as dirigentes e cinco com funcionários/as, todos/as residindo, atualmente em Florianópolis. Na Escola foram entrevistadas seis pessoas.

O sexo foi o outro critério utilizado. Procurei entrevistar todas as mulheres dirigentes, já que o universo era composto por 14 mulheres dirigentes. Destas três entidades, foram entrevistadas 12 mulheres, e entre as 16 funcionárias das três entidades foram entrevistadas 9.

Quanto aos homens, além dos critérios acima citados foram: tempo de dirigente sindical e tempo dedicado às atividades nas entidades; cargo/função atual ligado à área de coordenação e secretarias (formação, cultura, imprensa, políticas sociais). Esse critério do cargo/função desempenhado é importante, pois são áreas que têm um potencial e uma grande margem de autonomia para propor, promover, participar e organizar atividades (como cursos, seminários, oficinas, palestras) nestas entidades sindicais ou em conjunto com outras organizações da sociedade civil, como ONGs, partidos políticos, universidades, etc.

Esses critérios, por um lado, possibilitaram delimitar o número de entrevistas e, ao mesmo tempo, resgatar parte da trajetória destes/as dirigentes e funcionários/as, na entidade. Por outro lado, estou consciente que esse critério excluiu pessoas que certamente teriam muito a contribuir, com o relato de experiências sobre diversos aspectos, principalmente sobre as questões de gênero. Entretanto, está claro que, quando temos que definir critérios objetivos, há perdas e ganhos, inclusões e exclusões.

Ao todo foram realizadas 49 entrevistas (37 com dirigentes e 12 com funcionários/as), que juntas somam em torno de 70 horas de conversas (60 horas com os/as dirigentes e 10 horas com os/as funcionários/as). Trinta e quatro das entrevistas com os/as dirigentes foram longas (com uma média de duração de uma hora e meia; destas, 5 com duas horas e meia), duas foram mais pontuais e duraram 15 minutos e uma ficou incompleta. As entrevistas com os/as funcionários/as duraram, em média, 45 minutos.

As entrevistas foram marcadas com antecedência de um dia, quando, então, eu procurava antecipar o assunto que estava pesquisando, mas nunca as questões. Em média, realizei uma entrevista por dia ou, no máximo, uma em cada turno, pois, mesmo com o horário marcado antecipadamente, sempre ocorriam atrasos. No entanto, algumas tiveram que ser realizadas no mesmo dia em que eu fazia os contatos por ser a única data disponível. Quanto às questões propostas para serem respondidas, raros/as foram os/as que se furtaram de entrar em assuntos polêmicos e pessoais. Quase todos/as os/as entrevistados/as se dispuseram a conceder as entrevistas com boa vontade e apesar de vários/as deles/as terem suas agendas cheias, a maioria se dispôs prontamente a conceder as entrevistas. No entanto, algumas dificuldades surgiram na realização das entrevistas, que relato a seguir.

Com duas mulheres não foi possível realizar as entrevistas, apesar de haver marcado três vezes. Em alguns desses encontros, as possíveis entrevistadas não compareciam ou, então, quando nos encontrávamos, havia muito pouco tempo disponível e sempre se adiava a conversa.

Em relação aos entrevistados homens houve três situações delicadas. Com um deles, a entrevista foi marcada e adiada diversas vezes. Num determinado dia, quando finalmente nos encontramos e, após o início da conversa, fomos interrompidos por vários telefonemas, e o entrevistado pediu para marcarmos outro horário, no mesmo dia. Voltei, mas novamente foi adiado, e acabei desistindo, porque sempre que eu chegava no horário, havia outros compromissos. Outro homem inicialmente ficou relutante porque não queria se expor achando que poderia ser identificado. Por fim, ele resolveu conceder a entrevista, que foi realizada. No entanto, alguns dias após, ele solicitou que eu a eliminasse, (“*delete*”, disse-me ele). Argumentei novamente sobre o sigilo e o meu compromisso ético, e acordamos que eu transcreveria a entrevista integralmente e, ele leria e, então, ele decidiria que declarações deveriam ser “*deletadas*”. Mais tarde, nos encontramos novamente, com a entrevista já transcrita e ele reafirma novamente a sua intenção de que eu “*deletasse*” os depoimentos. Assim, de acordo com a vontade do entrevistado, nenhum depoimento dele foi incorporado ao texto. Um terceiro entrevistado pediu-me, alguns dias após a entrevista, que

destruísse a fita e a entrevista. Justificou sua solicitação porque havia feito uma declaração que, “pensando melhor”, achava que não deveria aparecer. Também nesse caso, entreguei a entrevista transcrita, mas, o entrevistado suprimiu apenas os depoimentos que não quis que aparecessem, liberando as demais para a que fossem usados.

6. Os nomes

Os nomes que identificam os depoimentos **são fictícios**, pois procurei preservar a pessoa do entrevistado. No entanto, há casos em que mesmo os nomes fictícios foram evitados, para que não fosse possível a identificação da pessoa, por envolver informações pessoais e íntimas. Nesses casos utilizo reticências entre-parênteses (...)²², significando a supressão do nome.

Quanto aos nomes fictícios, para encontrá-los me inspirei inicialmente neste poema de Manoel Bandeira²³:

TEUs NOMEs

Teus nomes, voz das sereias,
Teus nomes, o meu pensamento,
Escrevi-os nas areias,
Na água, - escrevi-os no vento,
(Manoel Bandeira)

Quando então li esse hai-kai de Alice Ruiz:

“grande feito uma **estrela**
pequeno feito uma **estrela**
um haikai tamanho”.

²² Os colchetes[...] significam supressão de falas dos informantes entrevistadas, enquanto que os parêntesis (...) significam supressão de pessoas, ou instituições.

²³ BANDEIRA, Manoel. *Antologia Poética*. Rio de Janeiro: Editora Sabia, 1961.

Falei então com um amigo físico-astrônomo que me indicou um livro²⁴ onde encontrei tanto os nomes quanto as estrelas, e “plagiei” um pouco da poesia de um e de outra:

E eu vos digo: encontrei os nomes,
nas estrelas do firmamento

Os nomes dos homens e mulheres, baseados no nome de estrelas e/ou constelações, de acordo com a ordem alfabética são, respectivamente os seguintes²⁵:

Homens: Alberio, Algedi, Altayr, Amazon, Antares, Arcturus, Capra, Castor, Centaurus, Chamaleon, Delfino, Delta, Enir, Eridano, Fenice, Galina, Graffias, Hercules, Imago, Juba, Kaff, Orion, Osiris, Ping, Rex, Seginus, Sirius, Taugete, Widder.

Mulheres: Adara, Agena, Albeth, Alya, Carina, Cybele, Diana, Isis, Maia, Malu Izi, Margarita, Marina, Marsia, Menkalina, Minerva, Mira, Mirza, Ruth, Sharatan, Stella, Syrma e Tania.

Os depoimentos obtidos a partir das entrevistas e dos dados etnográficos das observações de campo foram organizados em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, procuro fazer uma revisão teórica da bibliografia que trata do conceito de “gênero”, enfatizando as relações de gênero, enquanto categoria de análise, bem como as discussões teóricas sobre a masculinidade e honra.

²⁴ ALLEN, Richard Hinckley. *Star Names: Their Lore and Meaning*. New York : Dover Publications, 1963.

²⁵ Nota: Qualquer semelhança com os nomes verdadeiros que por ventura possa existir, não foi intencional e é mera coincidência, da mesma forma que, se, alguns nomes indicam constelações ou a intensidade do brilho de determinadas estrelas, também não têm qualquer relação com os nomes verdadeiros.

O segundo capítulo divide-se em duas partes. Na primeira parte, faço algumas considerações sobre a História do movimento sindical brasileiro, cuja ênfase está no surgimento do novo sindicalismo e das centrais sindicais. Na segunda parte, procuro fazer a discussão sobre as políticas de “empoderamento” das mulheres, a partir de algumas “ações afirmativas”, implementadas pela CUT, particularmente a política de “quotas”.

No terceiro capítulo discuto as trajetórias individuais e no movimento sindical dos homens e mulheres dirigentes. Na parte que se refere à trajetória individual dos dirigentes sindicais, procuro trabalhar com algumas características mais gerais relativas à faixa etária, escolaridade, à formação acadêmica e profissional; informações que incorporam aspectos da família de origem e a da família conjugal. Também neste capítulo discuto a iniciação no movimento sindical, as atividades que realizam, as representações e o significado, segundo o gênero, que tem para essas dirigentes participar do movimento sindical.

No último capítulo foram contempladas as “questões políticas de gênero” que incluem aspectos referentes à leis, como sobre as práticas abortivas e a união de pessoas do mesmo sexo. Discuto também algumas questões sobre conflito e tensões vivenciadas nestas organizações.

7. O texto escrito e a escrita no texto

Antes de iniciar a análise propriamente dita, cabe algumas considerações sobre a escrita do próprio texto. Uma questão que há alguns anos tem me incomodado é o fato de a linguagem refletir as relações de poder. Esse incômodo foi ficando cada vez maior no decorrer da pesquisa quando, diante da importância do papel que as mulheres dirigentes assumem nas organizações pesquisadas, era obrigado a referi-las no texto nas formas do masculino. Em outras palavras, sempre que devia referir-me ao conjunto homem/mulher tenho que adotar a forma do masculino plural.

Sabe-se que nos dias atuais muitos autores tem apontando esse problema. É o caso referido por Malcolm Coulthard (1991) das escritoras feministas Dale Spender²⁶, cujos argumentos procuram mostrar que a linguagem (por si só) é um meio de opressão das mulheres, e ainda Shirley Ardener²⁷ para quem as mulheres estão “proibidas” de participar da vida pública tanto pela forma de comunicação quanto pelo o uso da linguagem dominadas pelos homens, assentada no controle que possuem da retórica²⁸.

Pesquisando o assunto, Coulthard afirma ainda que

“...as mulheres têm sido excluídas não somente pelas convenções sociais, que as proíbem de participar da vida pública, mas também pelas formas de comunicação criadas pelos homens, que são inacessíveis às mulheres. (...) os homens criam os discursos públicos e possuem controle da retórica, e que as mulheres não se sentem bem falando em público, e portanto não dispõem de uma voz pública” (Coulthard, 1991).

Para os falantes de língua portuguesa, com efeito, havendo dois gêneros é a forma do masculino que prevalece, o que se observa claramente nos casos de adjetivos biformes. Essa é também a norma que está descrita nas diferentes gramáticas. Assim, “se os dois nomes forem de gêneros diferentes, o adjetivo no plural toma o gênero masculino”(Said Ali, 1964, p.150). Ou em casos de concordância, “havendo substantivos de gêneros diversos e do singular, o adjetivo pode ir para o masculino plural”. (Rocha Lima, 1957, p.286)

Se esta tem sido a forma comum praticada na língua portuguesa, algumas variantes têm surgido, por exemplo, a de evitar o plural pela repetição dos

²⁶ MADE, Man. *Language*. London, R. K. P., 1980.

²⁷ ARDENER, Shirley. (Org.) *Defining females: the nature of women in society*. London, Croom Helm, 1978

²⁸ Pode-se considerar que esse pensamento está também presente em alguns setores dentro do movimento sindical deste campo político e que procura através de atividades pedagógicas, as chamadas oficinas, realizar cursos sobre comunicação. Uma das oficinas pensada só para as mulheres, com duração de uma semana, chamada de “Comunicação no Feminino”, era realizada por uma ONG – “Reconstrução”. Destas oficinas só participavam mulheres e eram também mulheres as monitoras da mesma.

substantivos no masculino e no feminino - **os leitores e as leitoras**, por exemplo. Ou ainda, utilizando-se o plural masculino, precedido dos artigos diferenciadores: **os(as) leitores(as)** ou **os/as leitores/as**.

Talvez seja este um dos caminhos para destacar o problema. Como lembra Deborah Cameron, citada também por Coulthard propõe que se faça uma análise alternativa, que traga outras explicações para a opressão das mulheres, qual seja, a inacessibilidade ao “poder”, que se expressa na linguagem, pois não há dúvida de que a linguagem é um **dos** “meios” de conscientização.

Concordo com algumas correntes feministas de que a linguagem reflete o poder masculino e a opressão das mulheres²⁹.

Foram essas diferentes formas que procurei empregar para grafar as palavras no plural até aqui escritas. No entanto, a partir de agora, no decorrer de todo o texto, estou propondo outra forma de referir as formas plurais relativas a homens e mulheres. Elas passarão a ser escritas no feminino plural. Ou seja, vocês estarão sendo convidados e convidadas a lerem um texto que procura contemplar valores do feminismo, incorporando uma importante e polêmica discussão nas relações de gênero que a língua apresenta. É um convite e é ao mesmo tempo, uma provocação ao nosso ouvido e à linguagem, acostumada, naturalizada no plural masculino, como universalizante e englobante. Estou propondo inverter a regra gramatical, o que traz junto uma proposta de instigar a discussão, não a discussão propriamente da gramática, - pois não é uma proposta de linguagem escrita e nem seria o caso de fazê-lo aqui - mas uma ação concreta de escrita que lembre, a cada frase, a cada parágrafo, que a escrita é masculina. Assim, as palavras que estiverem no plural serão, na leitura, plural feminino, mas a escrita será destacada. Exemplo: para a composição de “o leitor” e “a leitora”, o plural será assim grafado: **“As leitorAs”**.

Meu objetivo neste trabalho não é ideológico, ou mesmo militante, no sentido de propor uma linguagem que rompa com a opressão (se é que ela tenha esse potencial). A minha preocupação é mais singela, ou seja, encontrar uma

²⁹ No entanto, não quero entrar nessa polêmica, ou mesmo buscar argumentos para afirmar ou refutar essa idéia, pois o meu objetivo aqui não discutir essa polêmica.

forma de escrita, que ao mesmo tempo, incorpore essa discussão, e, que também permita um texto de leitura agradável.

Com essa “proposta de grafia”³⁰, procuro deixar o texto menos repetitivo e quiçá, neutralizar a linguagem masculina, mesmo correndo o risco de colocar algumas brumas na sua compreensão³¹.

³⁰ Uma das referências que encontrei sobre a escrita “fora das regras gramaticais” é o livro de Deborah Cameron (*Feminism and linguistic theory*. London, Macmillan, 1985), que segundo Coulthard (1991) ela faz uma “severa mas imparcial avaliação das principais propostas lingüísticas feministas”, e usa propositadamente o pronome feminino como genérico. Também na primeira edição da *Revista sobre Gênero* da Escola Sul da CUT (“*Gênero, de onde vens, para onde vais*”, 1998), em cuja elaboração colaborei, sugeri que a escrita fosse grafada dessa forma, o que foi aceito e incorporado pelas demais participantes do Núcleo Temático de Gênero da Escola Sul da CUT. Também a CUT no seu 5º Congresso Nacional, em 1994, deliberou que “nos próximos congressos da CUT os crachás de identificação dos (as) representantes dos sindicatos devem ter inscrição “Delegada/o”, ou uma outra forma que respeite a identificação de gênero” (Resoluções do IV CONCUR).

³¹ COULTHARD (1991) em *Linguagem e sexo* também demonstra uma certa preocupação em marcar os dois gêneros em todas as referências a eles, não deixando de lado a preocupação com a possível irritação do leitor, sobre a forma grafada, justificando esse seu estilo pela preocupação de que as leitoras portuguesas são também lingüisticamente excluídas de textos.

CAPITULO I – FEMINILIDADE, GÊNERO E MASCULINIDADE

1.1. Da problemática da condição feminina aos estudos de gênero

A origem dos estudos de gênero pode ser creditada às lutas que se seguiram aos movimentos sociais dos anos 60, de modo especial às mobilizações de 1968 ocorridas em vários países da Europa e nos Estados Unidos, como afirma Míriam Grossi (1998a). Com efeito, nas lutas libertárias que eletrizaram corações e mentes no final dos anos 60, a participação das mulheres era intensa. Na mídia, e mesmo em filmes e livros, esse período é fartamente descrito como os “anos dourados” dos movimentos sociais. No entanto, as mulheres logo perceberiam que essa participação em “pé de igualdade” com os homens nas lutas sociais não tinha correspondência na representação política. Nesse aspecto sua atuação ficava em segundo plano, pois

“raramente elas eram chamadas a assumirem a liderança política: quando se tratava de falar em público ou ser escolhida como representante do grupo elas sempre eram esquecidas e cabia-lhes em geral o papel de secretárias e ajudantes de tarefas consideradas menos nobres como fazer faixas ou panfletar” (Grossi, 1998 a, p.2) .

A conscientização dessa invisibilidade de atuação política das mulheres militantes iria desencadear mudanças radicais, tanto no comportamento público quanto no âmbito privado. Nesse último, a maior “revolução” talvez tenha sido a que ocorreu no plano da subjetividade, mais precisamente no sexual, pois é este o momento em que a virgindade deixa de ser um valor fundamental, “o casamento começa a ser amplamente questionado e se começa a pensar mais coletivamente

no ocidente, que o sexo poderia ser fonte de prazer não apenas destinado a reprodução da espécie humana”(Ibid.).

É a partir desta problemática que começam os debates em torno do que se configurou como sendo os *estudos da condição feminina*: tratava-se dessas questões como se tratasse de “um problema da mulher que deveria ser pensado unicamente pelas mulheres, reflexo de uma das práticas do movimento feminista, a da não-mixidade” (Ibid.). Dizendo de outro modo, as feministas pensavam que as questões das mulheres deveriam ser única e exclusivamente discutidas pelas mulheres, entendendo que a simples presença de homens nessas discussões inibiria ou mesmo oprimiria as mulheres. A pesquisa que Helieth Saffioti publica no final dos anos 60, intitulada “*A Mulher na Sociedade de Classe*” passa a ser referência nos estudos sobre a opressão das mulheres. Assim, as operárias, as camponesas e as empregadas domésticas, consideradas em situações de dupla opressão - de classe e de sexo - tornam-se cada vez mais como objetos de estudo privilegiados nas pesquisas com mulheres (Grossi, 1998 a).

A condição feminina só daria lugar aos estudos sobre as mulheres nos anos 80. Segundo Grossi, nas pesquisas realizadas ao longo da década de 70 “se percebe que não é possível falar de uma única condição feminina no Brasil, uma vez que existem inúmeras diferenças, não apenas de classe, mas também regionais, de faixa etária, de *ethos*, entre as mulheres brasileiras” (Ibid.). No entanto, embora os estudos sobre as mulheres brasileiras tenha recebido um impulso extraordinário nessa década, a referência, segundo a autora, continua sendo a unidade biológica das mulheres, isto é, que todas as mulheres, “independente de sua condição social, se reconhecem pela morfologia do sexo feminino (vagina, útero, seios)” (Ibid.).

No Brasil, em 1987, mais precisamente em publicação da Associação Nacional de Pesquisadores de pós-graduação em Ciências Sociais, ANPOCS - Elizabeth Souza-Lobo divulga o artigo “*Gênero: uma categoria útil de análise histórica*” de Joan Scott. A partir desse momento, As pesquisadorAs brasileirAs começam a utilizar essa categoria, enquanto instrumental de análise, apesar de já há algum tempo pesquisadorAs norte-americanAs terem utilizado a palavra *gender* para referir “as origens exclusivamente sociais da identidades subjetivas

de homens e mulheres” (Scott, 1990). A partir daí, o conceito de “gênero” seria amplamente empregado nos discursos sobre a sociedade, oriundos das mais diferentes instituições, tais como universidades, ONGs, sindicatos, etc.

1.1.1: “Uso e abuso” do conceito de gênero

“Ora, o indivíduo não pode ser pensado sozinho: ele só existe em relação. Basta que haja relação entre dois indivíduos para que o social já exista e que não seja nunca o simples agregado dos direitos de cada um de seus membros, mas um arbitrário constituído de regras, onde a filiação (social) não seja nunca redutível ao puro biológico”. (Françoise Héritier)

Calcada nos pressupostos estruturalistas de que gênero se constrói na relação homem / mulher, pode-se dizer que a concepção de Héritier, é uma entre outras divisões utilizadas para os Estudos de Gênero na Teoria Antropológica. Em linhas gerais, as outras concepções desses estudos seriam o evolucionismo, o culturalismo e o pós-estruturalismo.

Os evolucionistas, inclusive os que seguem orientação marxista, a partir principalmente de Engels, explicam a opressão da mulher baseados nas idéias sócio-biológicas. Não se pode esquecer que em *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, o argumento central de Engels é a idéia de que a mulher foi a primeira propriedade privada dos homens. Já Bachofen (1861) numa concepção evolucionista, iria afirmar que nem sempre foi assim, pois, nas sociedades ditas primitivas, as mulheres detinham o poder, o que leva-o a postular a existência do matriarcado. A “teoria” do matriarcado percorreu um longo percurso desde o século passado até o feminismo dos nossos dias.

Para os culturalistas, que trabalham mais na linha dos “papéis sexuais”, existem, em todas as sociedades, diferentes “papéis” desempenhados por homens e mulheres, os quais mudam de cultura para cultura. Uma das mais

importantes heranças desta concepção para os estudos de gênero, cuja precursora é Margareth Mead, estabelece que a diferença entre homens e mulheres ultrapassa o plano biológico.

No pensamento estruturalista, cuja base são os parâmetros dicotômicos, como por exemplo, homem / mulher, natureza / cultura, há uma separação dual do social: partindo do princípio que todos os grupos humanos, no plano das representações, têm necessidade de classificar as coisas no mundo, chega-se à conclusão que a primeira classificação é a que distingue homens e mulheres, masculino e feminino. Assim, Lévi-Strauss, ao criar a *noção de troca de mulheres*, garante ao gênero um importante lugar no estruturalismo.

Já a concepção pós-estruturalista tem sido mais questionada, havendo inclusive dúvidas, por parte de alguns autorAs se essa concepção se constitui uma escola no campo da antropologia. No entanto, é indiscutível a existência de uma vasta produção teórica deste pensamento, desenvolvida a partir de pressupostos oriundos de outras áreas como a Literatura e a Filosofia. A linguagem efetivamente tem uma importância central na construção do social, importância ligada à articulação entre o feminino e a produção do conhecimento, e que enfatiza mais a luta política e menos a busca de uma explicação do social.

Assim, é a partir das diferentes concepções dos estudos de gênero que inicialmente se referiam à “condição feminina”, a seguir à “problemática da mulher” e hoje majoritariamente ao “gênero” enquanto categoria de análise, que cada uma dessas teorias procurava “explicar”, no plano cognitivo, as categorias homem e mulher. Ou seja, desde o século XIX existe a idéia de que a categoria “mulher” é uma construção social, mas eram visíveis as dificuldades teóricas para explicar a opressão das mulheres nas diferentes teias de relações sociais com que homens e mulheres cotidianamente convivem. Assim, por um lado, enquanto os estudos da condição feminina tinham a pretensão de homogeneizar todas as mulheres (desconsiderando as diferenças de classe, raça, e idade), por outro, a ênfase dos estudos na problemática da mulher priorizava a questão de classe, e demonstravam, ambas, a falta de uma articulação das diferentes esferas em que se dá a opressão sobre as mulheres. É nas limitações destas teorias que surge o conceito de gênero, enquanto categoria relacional, o qual procurará articular as

relações historicamente determinadas para além das diferenças de sexos, mas “sobretudo uma categoria que serve para ‘dar sentido’ a esta diferença” (Scott, 1998).

De outro lado, parece ser corrente hoje que há uma certa dificuldade em se diferenciar ou mesmo “descolar” categorias como sexo, gênero e identidade de gênero, incluindo também nesta “confusão” a sexualidade. E não é para menos. Há uma associação muito grande entre a anatomia (que é biologicamente dada) e os papéis sociais de homens e mulheres que são socialmente construídos. Assim, as crianças logo ao nascer (muitas vezes ainda no útero, com as novas tecnologia como o ultra-som, que detectam o sexo do bebê) são “rotuladas” conforme os atributos de gênero: aos meninos, a cor azul, os atributos de força, de atividade, de controle dos sentimentos; às meninas, a cor rosa e os atributos como delicadeza, passividade e expressão das emoções, afetividade.

A desconstrução destas categorias encontra dificuldades no próprio uso gramatical das palavras, pois “através dos séculos, as pessoas utilizaram de modo figurado os termos gramaticais para evocar os traços de caráter e os traços sexuais” (Scott, 1990, p.5).

Fruto das reflexões e da elaboração teórica das feministas nos anos 40 e do novo feminismo da metade dos anos 60, o uso do termo “gênero” se firma nos Estados Unidos e na Europa, sendo também impulsionado pela problematização que envolvia na época a polêmica sobre o emprego formal masculino e feminino. (Apple, 1988).

A primeira disciplina a introduzir o conceito de gênero foi a psicologia, em sua vertente médica, com o pesquisador John Money, em 1955, mas quem estabelece amplamente a diferença entre sexo e gênero é psicólogo norte-americano Robert Stoller, no livro *Sexo e Gênero* (1968). Para o autor, o que determina a identidade e o comportamento de gênero não é o sexo biológico, mas o fato do indivíduo haver vivido desde o nascimento a experiência, ritos e costumes atribuídos a determinado gênero. Assim, “sexo” está relacionado aos componentes biológicos, anatômicos e “gênero” ligado aos aspectos psicológicos, sociais e culturais. Ou seja, “gênero serve portanto para determinar tudo que é social, cultural e historicamente determinado” (Grossi, 1998 a).

A partir dos anos sessenta, a teoria crítica feminista faz uma separação conceitual de sexo e gênero, dando a entender que gênero é elaboração cultural do sexo e chamando a atenção para as diferenças entre sexo biológico e a identidade atribuída e assumida pelo indivíduo, uma vez que ele é mutável e dependente dos atributos sociais, nas mais variadas culturas (Costa & Bruschini; 1992). Neste aspecto está o pioneirismo do trabalho realizado por Margareth Mead na Nova Guiné, nos anos 30. Ela estudou três diferentes sociedades, entre as quais a dos Arapesh, por ser o comportamento dos homens (em relação aos da sociedade americana) considerados “naturalmente” femininos: mostravam-se cuidadosos e afetivos com as crianças, realizavam as atividades domésticas, etc.

Rejeitando o determinismo biológico de outros termos, como sexo ou papéis sexuais, o termo “gênero” procura distinguir a categoria homem / mulher (vinculada aos biológico) e a categoria masculino / feminino (relacionado aos aspectos sociais), estabelecendo desta forma mais claramente as diferenças conceituais entre sexo e gênero.

É fundamentalmente isso que Stoller (1993) procurou demonstrar, a partir de suas pesquisas com hermafroditas: a biologia por si só não garante que se tenha as características de gênero, uma vez que as formas femininas e masculinas se encontram presentes em pessoas cuja anatomia não necessariamente corresponde ao gênero atribuído. Além disso, a maneira que determinada cultura aceita ou rechaça a correspondência entre sexo e gênero varia muito. O autor conclui com seus estudos, a partir da perspectiva psicológica, que gênero é uma categoria em que se articulam três instâncias:

a) a **atribuição de gênero** (rotulação, classificação), que se dá no momento em que nasce o bebê, a partir da aparência externa dos genitais. Assim, o sexo é o estágio mais inicial do desenvolvimento da masculinidade e da feminilidade. É neste estágio que os atributos de gênero são designados, e o bebê é rotulado como menino ou menina;

b) a **identidade de gênero** que se estabelece mais ou menos na mesma idade em que a criança adquire a linguagem, é anterior às diferenças anatômicas entre os sexos e, segundo o autor, é praticamente impossível mudá-la. A partir deste momento, até mais ou menos três anos (idade em que acontece a

passagem do complexo de Édipo e a aquisição da linguagem), estrutura-se o “núcleo da identidade de gênero” (“NIG”), ou seja, o sentimento de ser menino ou menina. Esse núcleo é praticamente inalterável, pois mesmo que haja mudanças na identidade de gênero, está não atingem o seu núcleo. Isto possibilita compreender porque um sujeito homem pode, não só se experienciar-se homem, mas também masculino, ou um homem afeminado, ou um homem que se imagina mulher (travesti), e no entanto, suas experiências, sua “visão de mundo” estarem caracterizados como de um “ser homem”.

c) o **papel de gênero**, que se forma do conjunto de normas e prescrições que a sociedade e a cultura ditam sobre o comportamento masculino ou feminino. Mesmo que as diferenças sexuais sejam a base sobre a qual se assenta uma determinada distribuição de papéis sociais, sua atribuição não se desprende “naturalmente” da biologia, antes é um fato social. Assim, o papel de gênero refere-se às mais diferentes expectativas dos comportamentos sociais das pessoas que possuem um determinado sexo. Esses comportamentos são definidos em cada cultura, muitas vezes uma se opondo a outras e estão ligados a certos ideais de masculinidade e feminilidade e relacionados a um modelo de divisão sexual do trabalho.

No entanto, há controvérsias: nem todAs concordam com a proposta de Stoller (1993) acerca da “identidade de gênero”. Maria Lígia Quartim de Moraes (1998), a partir das formulações de Emilce Bio Bleichmar (1988) considera limitada essa definição como sendo predominante as características anatômicas, acentuando a dimensão cultural do “sentimento de ser homem” e o “sentimento de ser mulher”. É, portanto, a discussão entre “natureza” e “cultura”, constitutiva do conceito gênero, pois trata justamente das elaborações sociais e culturais sobre o sexo (biológico) que se dão a partir de um processo educativo intenso, seja espontâneo (por imitação) ou interventivo (educação). Ou seja, o corpo se inaugura no social, que o constrói e lhe imprime as marcas da cultura. É o que sugere Marcel Mauss (1974), ao verificar que a sociedade cria técnicas para e sobre o corpo, a partir da tríplice relação constante entre o biológico, sociológico e o psicológico:

“O corpo é o primeiro e mais natural instrumento do homem. Ou, mais exatamente, o primeiro e o mais natural objeto técnico, e ao mesmo tempo meio técnico do homem e seu corpo.[...]. O ato impõe-se de fora, do alto, ainda que seja um hábito exclusivamente biológico e concernente ao corpo. No ato imitador encontra-se todo o elemento psicológico e biológico. Mas o todo, o conjunto, é condicionado pelos três elementos indissoluvelmente misturados”. (Mauss, 1974, p.215)

É, em última instância, a “disputa” em qual dos corpos (o biológico ou o simbólico – este último englobando o sociológico e o psicológico) que o gênero inscreverá a sua identidade, ou seja, se o sexo biológico está incluído no conceito de gênero como defende Maria Rita Kehl (1998) ou se, como propõe Robert Stoller (1992) a identidade masculina ou feminina pode se constituir em desacordo com o sexo. Este tema já vem sendo tratado há algum tempo nas ciências sociais, principalmente na antropologia, a partir de várias pesquisas junto às sociedades sem escrita.

Alguns autores (Gomariz, 1992; Lamas, 1986; Scott, 1990) afirmam que não há um acordo entre as diversas teorias feministas sobre os conceitos relacionados a sexo e gênero. No entanto, defendem que estas diferenças conceituais se fazem necessárias, uma vez que gênero é um substantivo que denomina classe (Scott, 1990).

A distinção entre sexo e gênero tem sido aceita como forte argumento para se enfrentar as idéias biologicistas. Assim, já não se pode aceitar que as mulheres sejam “por natureza” (isto é, em função de sua anatomia, de seu sexo), o que a cultura designa como “feminina” (passivas, vulneráveis), passando-se a reconhecer que as características chamadas “femininas” (valores, desejos, comportamentos), se assumem mediante um complexo processo individual e social - o processo de aquisição de gênero.

É importante analisar a articulação entre o biológico e o social, ou seja, não negar as diferenças biológicas entre mulheres e homens, mas há que se reconhecer que o gênero marca a diferença fundamental entre os sexos e que a biologia não pode ser considerada a origem e a razão das diferenças entre os sexos (principalmente a subordinação). Judith Butler (1997) mostra que o gênero designa a produção constitutiva dos sexos. Aliás, não considerar outros aspectos

(sociais, ecológicos, psicológicos e também biológicos), é restringir a questão, como têm demonstrado inúmeras pesquisas (Sullerot, 1976, entre outras), pois a predisposição biológica não é suficiente por si só para provocar um comportamento.

Nesta perspectiva gênero passa a ser entendido como "uma construção social, uma interpretação social do biológico; o que faz feminina a uma fêmea e masculino a um macho não é a biologia, o sexo, pois, assim sendo, não se levantaria o problema" (Lamas, 1986, p.186). Isto porque essas características estão além da determinação anatômica, (aparência e características genitais), pois se complementam com atitudes de ser, sentir e atuar.

Na teorização de Scott, (1990) o gênero é considerado como uma forma primária de dar significado às relações de poder (mesmo que não seja único), ou seja, é o campo primário, no interior, ou por meio do qual, o poder é articulado. Segundo esta teoria, os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social. É exatamente nesse aspecto que está a importância desse conceito, pois ele "coloca em evidência a maneira pela qual o poder é definido, estruturado e exercido" (Rowbotham, 1998, p.367)¹. Neste sentido, gênero é para além de homens e mulheres concretos, uma vez que enquanto uma categoria de análise possibilita diferenciações entre pessoas, coisas ou situações vivenciadas.

Já para Míriam Grossi e Sônia Miguel (1990) o conceito de "gênero" surge no interior da teoria feminista, com o claro objetivo de "desnaturalizar e dessubstancializar a noção de feminino e masculino" nas análises que vinculam os papéis sexuais ao seu substrato biológico. Trata-se de um produto das relações sociais e culturais que tem duas outras premissas definindo mais precisamente o significado do conceito: "1º) a idéia de que as identidades de gênero se constroem de forma relacional", ou seja, pelo contraste com o outro; 2º) "pelo fato de que as relações entre homens e mulheres não são estanques, mas dinâmicas" constituindo-se o gênero como uma condição mutável e conjuntural. É o que nos faz lembrar a frase clássica de Simone de Beauvoir (1980) no

¹ Sheila Rowbotham In Estudos Feministas n ° 02/98, ano 6 (IFCS/UFRJ), entrevistada por Bila Sorj e Mirian Goldenberg.

“Segundo Sexo”: “**não se nasce mulher, mas torna-se mulher**”. Esta condição também pode ser estendida para o gênero, ou seja: não se é masculino ou feminino, mas sim se está masculino ou feminino. Compreender que o masculino e o feminino estão permanentemente em mudança, é entender que “em todas as sociedades do planeta o gênero está sendo todo o tempo ressignificado pelas interações concretas entre indivíduos do sexo masculino e feminino. Por isso diz-se que o gênero é mutável” (Grossi, 1998 a, p.7)

Pensar gênero na perspectiva de que as identidades se constroem de forma relacional leva-nos a falar em “relações de gênero”, pois existe uma complementaridade entre o masculino e feminino, necessária a estas relações (Costa & Bruschini, 1992). Ao se adotar a idéia de que gênero é relacional e não identitário é “considerar que gênero não se refere unicamente a homens e mulheres e que as associações homem-masculino e mulher-feminino não são óbvias” (Costa, 1998, p.185).

A utilização do termo “relações de gênero” explicita o aspecto relacional implícito no conceito de gênero, demonstrando que este termo permeia todos os aspectos da experiência humana e aponta para os mais diferentes “espaços em que o gênero se constrói: o mercado de trabalho, as instituições (como partidos, sindicatos), a subjetividade” (Souza-Lobo, 1991).

Deste modo fica difícil afirmar que existe uma “**mulher universal**” e também um “**homem universal**”, deve-se pensar em mulheres e homens, **no plural**. Também é impossível relacionar o masculino e o feminino, como o “mundo dos homens” e o “mundo das mulheres”, isoladamente, pois um somente existe a partir do outro.

A não universalização das categorias “mulher” e “homem”, como sendo únicas, incorpora a crítica à idéia de identidade nos estudos sobre gênero. Assim, entendendo que essas categorias não são totalizantes, aceita-se a idéia de que existe uma pluralidade de homens e mulheres que perpassam várias outras identidades.

Autores como De Barbieri (1992) e Scott (1990) propõem que se faça uma distinção nas diversas maneiras que se emprega a categoria gênero e o conceito

de gênero. Existe uma clara substituição da palavra sexo por gênero (por exemplo, nos estudos sobre a demografia, mercado de trabalho, educação, epidemiologia) que não necessariamente passa por uma reflexão e crítica teórica metodológica. De acordo com Scott (1990) a utilização recente mais comum de “gênero” toma-a como sinônimo de “mulheres” (como por exemplo, “gênero e História”, quando na realidade são estudos sobre mulheres). Para a autora “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”, no sentido que se ajusta mais à terminologia das ciências sociais, fazendo desta forma uma dissociação da política (supostamente mais radical) do feminismo. Ao mesmo tempo que o termo “história das mulheres”, dá visibilidade às mulheres enquanto sujeitos históricos, o termo “gênero” apenas as inclui, sem as nomear, parecendo diminuir sua forte ameaça.

Um outro aspecto que o termo “gênero” permite, para além da substituição do termo mulheres - é que a sua utilização sugere que, qualquer informação sobre as mulheres, refere-se necessariamente aos homens. Segundo essa interpretação o estudo das mulheres de maneira isolada perpetua o mito de que apenas a experiência de um sexo tem visibilidade e que tenha muito pouco a ver com a de outro.

Em conclusão, “gênero” está na base de todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é determinado pelo sexo, não determinando também diretamente a sexualidade.

No entanto, apesar de seu uso generalizado, tanto pela academia quanto por outros setores da sociedade, as controvérsias enquanto explicação das desigualdades que ocorrem nas relações entre homens e mulheres permanecem.

Do mesmo modo que a explicação biológica, também o reducionismo ao gênero não pode explicar toda complexidade do fenômeno nestas relações. Hoje a sua utilização, nas várias áreas, mas especialmente nas ciências sociais, segundo Scott

“não implica assumir política feminista na tomada de posição sobre desigualdades ou poder, nem mesmo designa a parte lesada, mas apresenta-se como um modo de referência às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres” (Scott, 1990, p. 4)

No que se refere ao uso, esse reducionismo do termo gênero, também traz desafios e limites. Um desses desafios está em desconstruir certa supervalorização da dimensão de gênero, que muitas vezes deixa de articular gênero a outros aspectos da identidade social dos sujeitos. Para Rowbotham este é um dos problemas que o uso do conceito de gênero pode trazer, pois

“pode congelar o nosso olhar tomando difícil enxergar aqueles aspectos da subordinação das mulheres afetados por outros fatores sociais: classe, etnicidade e raça que podem ficar marginalizados pelo conceito de gênero, produzindo novas exclusões teóricas (Rowbotham, 1998, p.367).

Enquanto a preocupação de Scott (1990) se localiza nos problemas que advém da substituição das categorias “mulheres” por “gênero”, Rowbotham (1998) tem a preocupação de evitar a simples substituição de classe por gênero,

“como a razão determinante da opressão, perdendo de vista outras influências sobre a vida das mulheres. É importante perceber o gênero não como um conceito fixo mas como sendo constantemente redefinido e moldado pelos indivíduos em situações históricas particulares nas quais eles se encontram.” (Ibid., p. 367).

Nesta perspectiva, a utilização do conceito de gênero contribui também para se pensar gênero de uma forma multifacetada, para se determinar como se articulam as diferentes e múltiplas identidades incorporadas pelos indivíduos com outras categorias.

Falar de qualquer identidade como sendo única, com a pretensão de abarcar todas as outras identidades em uma espécie de “identidade maior”, - como acontece na maioria das vezes na utilização que se faz de “classe social” -, já não é tão fácil de defender, uma vez que várias outras identidades convivem, tais como, nacionalidade, raça, religião, idade, orientação sexual e de gênero. Talvez o gênero perpassasse todos esses “novos movimentos sociais” (feminismo,

gays e lésbicas, entendidos, travestis, *drag queens*, movimento ecológico, sindical e outros) (Costa, 1998), embora não se configurando por si só uma identidade, pois as relações de gênero se constroem de diferentes formas, em diferentes contextos sociais, políticos, culturais e econômicos. Como diz Rowbotham “.... a única coisa que eu sei é que é importante você estar sempre consciente daquilo que a sua perspectiva teórica pode estar excluindo ou esquecendo” (Ibid.).

Trabalhar gênero nessa perspectiva traz à discussão a possibilidade de compreender as relações entre homens e mulheres e com isso também “apreender a esfera pública do trabalho masculino e a história do sindicalismo com alguns novos *insights*” (Ibid.).

Colocando gênero nessa perspectiva relacional, surgem outras dificuldades. Uma delas é justamente pensar gênero enquanto relações sociais e incorporar, nesses estudos, por exemplo, os homens, pois “é impossível tornar-se mulher na nossa sociedade, sem ter conhecimento do que significa tornar-se homem, assim como creio que é impossível tornar-se negro, sem ter conhecimento do que significa tornar-se branco – e vice-versa”. (Corrêa, 1998, p.54). Registra-se que isso apenas recentemente tem chamado a atenção dAs pesquisadorAs. Cito o exemplo de Leal e Boff (1994), que, fazendo um inventário sobre o tema gênero, percebem que, se por um lado os homens não foram “objetos” diretos, os estudos sobre mulheres sempre fizeram referência aos homens, à masculinidade, às relações com o poder.

Apesar das controvérsias, uma constante é observada: as reflexões sobre a construção da feminilidade e da masculinidade, de forma sistematicamente comparada, tem-se configurado na nova perspectiva dos estudos feministas. E, se a teoria feminista e a História das Mulheres têm dado visibilidade e legitimidade às mulheres, os homens apenas recentemente têm sido estudados a partir desta teorização. AlgumAs autorAs tem dado atenção para as diferentes masculinidades mostrando como os modelos culturais de gênero também tem sido opressivos para uma parte significativa dos homens e mulheres. E é justamente a partir desta demanda que surge a novidade dos estudos de gênero: as pesquisas sobre o gênero masculino, nesse terreno praticamente ainda inexplorado, que é a masculinidade.

1.2. Estudo do gênero masculino: honra e masculinidade

O homem tem essas características: não deixa fluir, ele é um ser controlado, abafa, eles são muito práticos, não param muito para discutir as coisas individuais, vivem muito envolvidos com as coisas gerais, do país, pela política, o relacionamento entre eles, sempre está girando em torno. Já está mudando, mas está voltado para a parte externa e pouco para a parte interna, é isso que ele passa. É muito reprimido o lado emocional. É menos preocupado com essas questões. Se ele estivesse preocupado interiormente, emocionalmente, seria mais fácil de conviver, mais apaixonante (risos). (Albeth)

O depoimento desta informante ilustra uma pergunta muitas vezes difícil de responder: o que é ser homem? Parece existir na literatura sobre masculinidade um certo consenso e aceitação de que, segundo o senso comum, o significado de “ser homem é não ser mulher, ter um corpo que apresenta órgãos genitais masculinos” (Vale de Almeida, 1995), ou então “não se comportar como uma mulher [...] é possuir qualidades opostas às das mulheres, ser o que elas não são e não ser o que elas são. [...] Um homem verdadeiro não pode ser confundido com as mulheres” (Falconnet & Lefaucher, 1975). Essa definição de homem pela negação da condição feminina, ocorre pela idéia de diferenciação, pela oposição aos comportamentos tidos como femininos, relacionados às mulheres do meio social e da rede de parentesco do homem: as mãe, irmãs, tias, avós, as vizinhas...

No cotidiano das crianças isso se expressa pela rejeição das relações com as meninas, principalmente no lúdico: nas brincadeiras de roda, de casinha, de

bonecas, substituídas pelas brincadeiras com armas, pelas lutas corporais, as quais, de certa forma, reafirmam os comportamentos de disciplina e violência.

No entanto, mesmo considerando que essas definições de homem cotidianamente construídas, não sejam totalmente falsas, elas podem apenas refletir a “ponta do *iceberg*” do significado de “ser homem”, como têm demonstrado algumas etnografias (Cornwall & Lindisfarne, 1994; Mead, 1988) ao enfatizarem o fato de que os conceitos variam de uma cultura para outra e mesmo no interior de uma mesma cultura.

A literatura antropológica tem apontado também para outros aspectos como forma de se compreender a masculinidade, dentro da perspectiva relacional, entre as quais a idéia da masculinidade hegemônica e de honra.

1.2.1. A Honra

“O machismo é como hemofilia, acomete os homens, mas é transmitido também pelas mulheres”. (AutorA desconhecida)

A abordagem que se pretende fazer aqui sobre honra não é no sentido empregado por Carla Teixeira (1998), enquanto uma *honra moderna* (originária da combinação entre honra e dignidade) que procura ultrapassar os limites das sociedades estamentais, indo ao encontro da concepção weberiana da *noção de honra*. A discussão sobre a honra que se pretende inserir se aproxima das concepções de John G. Peristiany (1965), Julian Pitt-Rivers (1979) e Nicole Czechows (1986) no contexto da construção social da masculinidade, enquanto um valor masculino, muito preservado pelos homens.

Nesse sentido, os estudos sobre homens na nossa sociedade deve considerar a problemática sobre a honra masculina mediterrânea, apesar das críticas de seu caráter universalizante que têm surgido nas últimas décadas.

Segundo Czechows (1986), a honra varia de acordo com o lugar de cada um na sociedade: do homem exige-se coragem; da mulher, a pureza sexual. Também varia de acordo com a classe social: a honra aristocrática, originalmente militar, distingue-se da honra burguesa ou da honra popular, havendo também diferenças em grupos sociais.

É o que nos informa Cláudia Fonseca (1990) num estudo etnográfico em um grupo popular de Porto Alegre, quando procura definir o *código de honra* como um código social de interação. A violência física e a fofocagem são as principais moedas de troca na comunidade estudada: enquanto o homem impõe sua vontade pela força física, a mulher se utiliza da *fofoca* como a opção dos fracos, objetivando alcançar um equilíbrio muito delicado com a violência dos fortes.

Czechows enfatiza que “para cada um existe somente uma noção de honra, a sua”: é pessoal e é de “foro” individual, mas também representa um comportamento socialmente esperado, como descreve Gabriel Garcia Marques no conto “Crônica de uma Morte Anunciada”, onde todos esperam que a vingança seja consumada dentro do código de honra vigente.

De acordo com Pitt-Rivers (1979), a ofensa extrema à honra de um homem nas sociedades mediterrâneas não se refere à sua própria conduta, mas à de sua mãe, de sua irmã, ou de sua filha, ou de sua mulher (cuja conduta leviana pode fazer dele um “cornudo”), destacando como um componente da honra de um indivíduo é que ela é, como a propriedade, herdada.

No entanto Fonseca chama a atenção para a transposição direta desse conceito de “honra” inspirado por etnografias das regiões mediterrâneas. Argumenta ela que em contraste com a situação mediterrânea “o parentesco é instrumental na organização da vida social e simbólica, mas ele se espalha horizontalmente (através dos colaterais) em vez de linearmente (por descendência)” (Fonseca, 1990:33), sendo de pouca importância a idéia de “honra familiar”, pois a memória genealógica é bem mais curta, que se comparado com a mediterrânea, pois a percepção do tempo familiar é mais reduzida.

O grande perigo para a honra de um homem vem de suas mulheres, e a falta de honra das mulheres lhes vem de seus homens. E o perigo mais temido é o adultério, pois o marido enganado, é representado, no sul da Europa, simbolicamente por duas formas animais: o bode e o cuco. O bode (ou qualquer outro animal com chifres) representa, o diabo, e assim o pecado. Logo, interpreta Czechows, aquele que carrega os cornos não é o culpado, o transgressor, mas sua vítima, o marido “inocente”. Mas inocente de que? Inocente do adultério, pois não violou a privacidade do outro. Neste mesmo sentido o “cuco” (pássaro que põe seu ovo no ninho do outro), tem significado semelhante nos países escandinavos. No entanto o “cuco” não é o que representa o papel de adúltero, que usurpa o papel do marido, mas sua vítima, o marido lesado.

Ao marido cabe o dever de proteger a pureza de sua mulher e ele é o responsável por seus cornos, uma vez que não cumprindo o seu papel de protetor, falta-lhe virilidade. Os cornos não são nem uma condenação nem uma punição, mas sinal de profanação, pois o homem “cornudo” deixou de gozar de seus privilégios e de seu dever (Czechows).

Outro golpe à honra de um homem é ser chamado de “filho-da-puta” ou seja, acusá-lo de ter nascido sem pai, portanto de uma mãe desprovida de vergonha. No México: “*hijo de la chingada*”, ou seja “filho da violentada”, conforme a autora, uma “versão rebuscada de insulto: ‘sou teu pai’, (quer dizer, és um filho do estupro e sei porque fui eu quem estuprou sua mãe)” (Czechows).

Enquanto que “Cabrão” é sinônimo de infidelidade em Pardais, Portugal (Vale de Almeida, 1995) o “cuco” é na Escandinávia e na França², sendo que “cornudo” e seus adjetivos (“guampudo”, “galhudo”, “chifrudo”) fica com os latinos³.

² O dicionário Aurélio registra o uso também como lusitanismo. Também o Micro Robert menciona a questão do Cuco, que designa o marido traído pela mulher infiel: “*cocu*”.

³ O trocadilho referente à novela das oito da Globo, exibida no ano de 1996: “O rei do gado”, que se popularizou como “O rei do *galho*”, pode ser considerado um exemplo disso que estamos tratando.

Também Cláudia Fonseca relata uma anedota muito contada nos grupos populares do Rio Grande do Sul, nas quais está implícita a idéia do adultério como forma de dirigir ameaças veladas ao marido: “*Uma mulher recém-casada passeava com seu jovem marido pelo campo quando viu dois pássaros se acariciando: ‘Não é lindo’, disse ela, ‘o*

A exuberância de sinônimos e adjetivos tem em comum a importância e a relevância deste “perigo” e nas ameaças, na qual o grande e último trunfo doméstico da esposa para o seu marido é: “vou te botar cornos”. Também essa ameaça se reflete na relação entre os próprios homens, onde sempre deve-se desconfiar da predação dos outros homens, “vivendo na ambigüidade da confiança / desconfiança da virilidade predadora dos homens” (Vale de Almeida, 1995).

Pitt-Rivers (1979) procura explicação para a característica predadora do homem latino a partir do sistema de valores da sociedade mediterrânea. Parte da explicação do significado do que é ser homem e mulher (reconhecendo-se certos valores, conferido a um sexo ou outro) que considera com bases para a interpretação dos costumes de outra cultura. Neste sentido ilustra com crítica dos anglo-saxões fazem aos costumes sexuais dos povos latinos, com relação às mulheres: duplo critério de moralidade sexual (uma vez que as relações sexuais fora do casamento são consideradas permissivas aos homens, mas não para as mulheres). Esse “critério duplo”, que não se sustenta moralmente para Pitt-Rivers, tem dois sentidos alternativos: 1º) o sentido duplo se refere a diferentes critérios para Ego e para Alter, ou seja, um homem pode considerar perfeitamente correto “cantar” a esposa ou filha de outro, mas considera muito imoral que alguém seduza as suas.

No segundo sentido o “critério duplo” se refere ao fato de se ter “dois pesos e duas medidas” na conduta para homens e mulheres, o que segundo Pitt-Rivers, baseia-se em uma premissa de igualdade moral, não entre homens, senão entre homens e mulheres. Não existe nenhuma sociedade em que a condição de um homem e de uma mulher seja idêntica (não pode existir por causa da divisão física do trabalho, argumenta ele), por isso afirma o autor: *não existe o unissexo moral*.

Para ilustrar esse duplo critério, podemos recorrer novamente a piadas e ditos populares: “Mulher de amigo meu é como homem: só faço sexo anal”. Ou “O machão só não demonstra cobiçar a mulher do próximo quando o próximo está

jeito como namoram, com tanto carinho?’ Alguns minutos mais tarde, encontraram um touro cobrindo uma vaca. ‘Assim que eu gosto’, disse ele: ‘pegou, bateu, terminou’. A resposta dela: ‘sim, mas passarinho não tem guampas’. (Fonseca, 1990).

próximo”⁴. Luís Fernando Veríssimo também faz uma crítica bem humorada em seu livro “*O Analista de Bagé*”, do “gaúcho machão”, que o “Analista” representa⁵. O analista na realidade “incorpora” a idéia de que a relação afetiva e a sexual, para a maioria dos homens é a mesma coisa e se a mulher tem algum problema é a falta de homem.

Segundo Heilborn (1998), a diferenciação que a honra mediterrânea determina e é hegemônica na nossa sociedade que separa as mulheres em duas categorias, as da casa e as da rua, as que são públicas e as privadas, as esposas e as prostitutas. Estas tradicionalmente são as iniciadoras dos jovens na vida sexual, pois as dificuldades que a maioria dos homens tiveram para ter contatos íntimos com as namoradas, motivados principalmente pelo “respeito” está muito próxima a esta visão de mundo que opõe as mulheres “para casar” e “para transar”. Esta é segundo Vale de Almeida uma das características da sexualidade masculina, na qual o domínio da esfera pública pelos homens significa um duplo padrão: “a divisão das mulheres entre putas e casáveis; diferença sexual, dada por Deus, pela Natureza ou pela Biologia”. (Vale de Almeida, 1995). Assim, os primeiros relacionamentos sexuais geralmente com mulheres mais velhas e experientes, fazem parte do aprendizado técnico da atividade sexual dos homens para a construção da masculinidade. Isto de acordo com Heilborn, é uma das características do perfil ainda tradicional da sociedade brasileira, no qual o gênero,

⁴ Charge do MMM - Movimento Machão Mineiro

⁵ A título de ilustração lembro um dos casos: “*Um casal foi consultá-lo (mesmo não achando muito ortodoxo, pois “quem gosta de aglomeramento é mosca em bicheira...” concordou). O marido conta a dificuldade que estão passando: “ela tem um problema de carência afetiva...”*, o “analista” retruca: “*lá da onde eu venho, carência afetiva é falta de homem*”.

Ai então o marido entra direto no assunto: “Nós estamos justamente atravessando uma crise de relacionamento porque ela tem procurado experiências extraconjugais e... Ela está tentando encontrar o verdadeiro eu, entende?”

- “*Epa. Opa., Ela tá procurando o verdadeiro tu nos outros?*”

- “*O verdadeiro eu, não. O verdadeiro eu dela.*”

- “*Mas isto tá ficando mais enrolado que lingüiça de venda. Te deita no Pelego*”.

- “*Eu*”?

- “*Ela. Tu espera na salinha*”. (Veríssimo, 1981)

“...fala de uma modelação da pessoa que a torna distinta portadora de lógica peculiar, que é de difícil manejo para os homens e com a qual eles devem manter uma atitude de prevenção e suspeita. [...] As parceiras a que os homens tem acesso, são de capital importância para o valor diante de si e dos demais (honra mediterrânea). Há uma dependência intensa do outro gênero, foi salientado e muito na literatura mediterrânea. As categorias de classificação do feminino, opõem as mulheres fáceis, que “dão mole”, “piranhazinhas” e “as mulheres para casar”. Esses parâmetros ordenam o modo do homem de se aproximarem das figuras femininas.” (Heilborn 1998 : 402)

Pesquisas quantitativas sobre sexualidade no Brasil apontam que os primeiros parceiros ou parceiras, o calendário da iniciação sexual na vida adulta aliado ao grupo social a que pertencem e a escolaridade, são importantes elementos constitutivos da identidade de gênero de homens e mulheres, mas

“considera-se que na construção do gênero masculino, assinalados os contornos culturais da sociedade brasileira, inserida no complexo cultural mediterrâneo e, mais longinquamente, no horizonte de cultura ocidental, o manejo da atividade sexual por parte de sujeitos é ponto capital para a constituição de suas identidades de gênero”.(Heilborn 1998, p.397)

Assim, iniciação sexual dos homens, está intimamente ligado à construção social da masculinidade: é o ritual de iniciação. O “virar” homem está marcado no corpo que se materializa muitas vezes no “lugar apropriado” para realizar a passagem, de “guri”, “piá”, “garoto”, para o almejado homem⁶.

Também conforme relata Czechows , há um costume tradicional no sul da Europa, segundo o qual todo homem jovem e viril é desculpado e admirado até

⁶ O depoimento de um informante relata as circunstâncias nas quais ocorreu a sua iniciação e a “aprovação” pelo pai do “ritual de passagem” de “guri” para “homem”:

“Eu tinha 13 ou 14 anos. Quando eu cheguei [eram 5 ou 6 horas da manhã], ele [o pai] estava acordado, cheguei pensando que ia levar uma mijada [xingamento]. Aí, ele só chegou para mim assim: “aí, guri, já virou homem?” E eu: “como assim?” Então ele perguntou: “já foi no ‘pau da bandeira’, [‘pau da bandeira’ era como chamavam o lugar em que ficava a casa de prostituição, a casa da Pasqualina]. Eu disse: “é, eu vim de lá”. Então ele se virou para mim e disse: “então vai dormir que tu já virou homem” (risos). Então, para ele, se o cara tinha vindo do “pau da bandeira”, era porque tinha virado homem (risos). (...)

pelas conseqüências de sua virilidade natural (pela reprodução e também para a ordem social e a defesa da comunidade). Além disso as boas qualidades masculinas, como coragem, vontade, determinação, autoridade - símbolos da virilidade, muitas vezes se expressam na frase: “o cara tem culhões”.

Essas “boas qualidades”, “ser sempre forte e durão” têm um peso e um custo emocional muito alto, entre as quais a “coroa” de dominador, de viril, está presente para maioria dos homens, eles próprios, vítimas de sua própria dominação. Mas, como lembra Bourdieu (1999) há uma diferença substancial entre ser dominado pela dominação e a espécie de dominação de que as mulheres são vítimas.

1.2.2. *As Masculinidades*

Robert Connell (1995) é quem inicialmente traz à discussão de gênero o conceito de masculinidade hegemônica e é a partir deste entendimento que Miguel Vale de Almeida discute a masculinidade em uma comunidade de Pardais, Portugal.

O conceito de “papel masculino” não contribui muito para a compreensão de questões como poder, violência e desigualdade material e “não permite ver as complexidades no interior da masculinidade e as múltiplas formas de masculinidade” como afirma Connell (1995). A masculinidade é entendida como “uma configuração de práticas em torno da posição dos homens na estrutura das relações de gênero”, enfatizando aquilo que as pessoas realmente fazem, não aquilo que é esperado ou imaginado.

Propõe o autor que se fale em “**masculinidades**”, construção que também ocorre na esfera da “produção”. Exemplifica a construção das masculinidades dos homens da classe operária e da classe média, em vários países, mostrando como

se dá o processo de moldagem das masculinidades no local de trabalho e no mercado.

Num esforço conceitual o autor procura ainda caracterizar os diferentes tipos de política, apontando quatro padrões de masculinidades nas sociedades ocidentais, que podem ser enquadrados nos seguintes tipos: a cúmplice, a hegemônica, a subordinada, e a marginalizada.

A *Terapia da masculinidade*: ficou conhecida como “movimento dos homens”, associado a figuras públicas americanas como de Robert Bly e Sam Keen. Esse movimento surgiu do Movimento de Liberação dos Homens e representa uma mudança para a direita política, por ignorar as questões sociais e a desigualdade econômica e também o contexto internacional. Seu foco está nos problemas emocionais. A base dessa política é a **masculinidade cúmplice** que aceita a estrutura mais ampla de relações de gênero, mas não age de forma militante. É constituído, em grande parte, por homens brancos, de classe média e, freqüentemente, de meia-idade. Percebe-se que estão numa situação problemática e que pensam ser injustamente acusados como culpados pelas feministas. Alguns consideram que o problema básico é o fracasso por parte dos pais (homens), em iniciar seus filhos na verdadeira masculinidade. Enquanto efeito prático, este tipo de masculinidade consiste em fazer com que os homens se voltem para dentro de seus próprios problemas e deixem de colocar energia na mudança social. Oferece (a terapia) uma absolvição da culpa que o feminismo ainda suscita nos homens. Aqui no Brasil este tipo de masculinidade pode ser associado com a organização dos “Grupos de Homens” que Sócrates Nolasco tem defendido.

A política classificada como *lobby das armas*, busca exaltar o poder dos homens e segue uma política antifeminista e heterossexual. Sua referência é a **masculinidade hegemônica**, mas também busca apoio entre masculinidades marginalizadas (por exemplo, entre jovens da classe operária de alguns países industrializados). Não é um movimento. A ênfase está na cultura, na política e nos negócios (promoção comercial de masculinidades exemplares: esportes televisionados, filmes de “ação hollywoodianos”, desenhos de super-heróis, jogos violentos de videogame, brinquedos plásticos infantis). Centrado na insistência da

superioridade corporal dos homens e no seu domínio da tecnologia e da violência que também está presente no culto do empreendedor capitalista: ou seja, na busca da “competitividade internacional”. O “Movimento Machão Mineiro”, (MMM), pode ser identificado como o “legítimo” representante deste tipo de masculinidade, particularmente pela suas posições antifeministas e homofóbicas.

Nos anos 70 a *Liberção Gay* criticou tanto os estereótipos convencionais dos *gays* quanto a masculinidade convencional, por considerar ambas fontes opressoras. Atualmente nas comunidades *gays* urbanas voltou o estilo convencionalmente masculino, afirma Connell (a partir da epidemia da AIDS). A política dos homens *gays* tem sido reorganizada em torno da AIDS. A política *gay* envolve uma inversão da abordagem convencional: contesta e desfaz as identidades, como base para a construção de comunidades. O autor os considera muito criativos e que contribuem para desmontar a masculinidade hegemônica. No entanto, Connell, (1995) considera que esta **masculinidade marginalizada** tem diante de si uma incógnita: “será possível construir respostas duradouras à violência homofóbica, à AIDS e à nova direita cristã”?

Patrick Larvie (1999)⁷, fazendo um estudo da AIDS com grupos *gays* no Brasil, informa que o Ministério da Saúde, em um dos seus “manuais” sobre a AIDS relaciona três “categorias” de *gays* :

i) O “*gay* ideal” é o *gay*-cidadão, “assumido”, mais engajado, mais conscientes. O advento da AIDS vai revalorizar este *gay* que era marginalizado;

ii) o “travesti”, é uma “segunda” categoria, pois estão sujeitos a mais riscos, por estarem na prostituição;

iii) o “bofe”, é o “anti-cidadão”, é o “malvado”, o “perigoso”, pela “vida dupla” que leva.

Um dos grupos no Brasil que se poderia colocar nessa categoria do “*gay*-cidadão” é o “Grupo *Gay* da Bahia”, do qual o antropólogo Luiz Mott é um dos coordenadores.

⁷ Comunicação pessoal da Prof. ^a Míriam Grossi, que participou no Rio de Janeiro, no mês de julho de 1999, do “Seminário sobre Masculinidade” no qual o autor fez a palestra “AIDS e as Novas Subjetividades Sexuais”.

Já a *Política de saída ou política transformativa*, surge nos anos 70 com chamado movimento “Liberação dos Homens”, com base num ativismo anti-sexista entre homens heterossexuais. Decresceu nos anos 80, mas atualmente volta com nova força. Numa breve retrospectiva deste movimento Connell (1995) registra que na Inglaterra alguns homens de esquerda fundaram uma revista alegre chamada *Achilles Heel* (Calcanhar de Aquiles). Nos EUA, grupo de homens sustentam uma rede chamada *Nacional Organization for Men Against Sexism (NOMAS)* e uma revista :*Changing Men*. No Canadá há uma organização de serviços: *White Ribbon* (Montreal). O objetivo desta política é sair das estruturas patriarcais atuais (por isso o nome de movimento anti-sexista dos homens), mas ela também tenta transformar as formas existentes de masculinidades. Partilha de alguns objetivos da política *gay*, mas com uma lógica diferente, ou seja, é uma tentativa de escapar de uma identidade de gênero, ao invés de afirmá-la. Tem sido observadas ações tanto no âmbito privado quanto público, incluindo “revolução” de gênero em algumas casas: os homens participam de uma divisão igualitária no cuidado das crianças, no trabalho doméstico e na cozinha e as mulheres assumem algumas responsabilidades na tomada de decisão e no controle dos recursos.

Algumas pesquisas realizadas no Brasil, principalmente com homens de classe média (Medrado, 1998; Ridenti, 1998, entre outrAs autorAs) observam existir significativas mudanças nas últimas décadas na participação dos homens no âmbito doméstico e familiar. Identificam essAs autorAs o surgimento de um “novo homem”, particularmente de um “novo pai”. Podemos associar a esse tipo de política à **masculinidade subalterna**, vinculada aos chamados homens sensíveis, como os observados por Roseli Buffon (1992)

Dentro destas tipologias das masculinidades, a **hegemônica** é considerada como “um modelo ideal, que, não sendo atingida por nenhum homem, exerce poder controlador sobre homens e mulheres” (Vale de Almeida, 1995 : 196).

A masculinidade hegemônica não é o “papel” masculino, mas sim um variedade particular de masculinidade que subordina outras variedades. O poder patriarcal se dá na fissura entre as categorias de “homem” e “mulher”: “no caso

dos homens, a divisão crucial é entre masculinidade hegemônica e várias masculinidades subordinadas umas as outras” (Connell, 1995).

Cabe salientar que o conceito de hegemonia para esses dois autores, tem o sentido usado por Gramsci com relação à sociedade civil organizada, implicando uma noção de política alargada, não confinada ao Estado (incorporando o campo cultural e intelectual). Vale de Almeida toma por base a definição de hegemonia de João Pina-Cabral, enquanto forma de dominação, na qual o dominado participa da sua dominação. Associa a hegemonia a um foco de luz que ao iluminar uma parte do objeto, deixa as outras partes no escuro (Vale de Almeida, 1995).

No campo do gênero a hegemonia é a “capacidade de impor uma definição específica sobre outros tipos de masculinidade, o que significa que o modelo exaltado corresponde, na realidade, a muitos poucos homens” (Vale de Almeida, 1995, p.197). Desta forma este conceito permite entender a masculinidade como estrutura de relações sociais, em que várias masculinidades não-hegemônicas subsistem.

De acordo com esses autores, a narrativa convencional, acerca de como as masculinidades são construídas, considera que os homens são pressionados a agir e a sentir a partir de determinados padrões e se distanciar do comportamento das mulheres e da feminilidade, consideradas antagônicas. A pressão surge de diferentes instituições: das famílias, das escolas, da mídia, dos empregadores que a internalizam e adota estas maneiras e interesses masculinos.

Em resumo, a construção da masculinidade é pensada como um projeto político perseguido ao longo de um período de muitos anos com idas e vindas, envolvendo encontros complexos com instituições (escola e mercados de trabalho) e com forças culturais (comunicação de massa, religião e o feminismo) (Connell, 1995).

Para a compreensão da política da masculinidade, Connell destaca dois aspectos: 1º) o fato de existir uma luta por hegemonia. Grupos de homens lutam pelo domínio através da definição social da masculinidade. Nos últimos duzentos anos (na Europa e na América), segundo ele, viu-se o padrão hegemônico de

masculinidade da classe dominante “ser deslocado para uma masculinidade mais racional, mais calculativa, melhor ajustada a uma economia industrial-capitalista e ao estado burocrático” (Connell, 1995). A representação, a nível político, pode ser observada na divisão entre liberais e conservadores na política burguesa.

2º) O fato de a maioria dos povos do mundo não ignorar o imperialismo (que tornou possível as masculinidades hegemônicas dos poderes hegemônicos). Assim, o imperialismo teve impacto na reconstrução da masculinidades na metrópole e também nas colônias. Cita como exemplo, o Movimento dos Escoteiros, enquanto uma tentativa mais durável de treinamento para a masculinidade que teve como modelo as masculinidades militaristas e de fronteira de seu fundador, Baden-Powell.

Atualmente, os mercados globais (e a nível regional, o Mercosul) podem ser considerados também constituidores da masculinidade, pois as grandes empresas multinacionais trazem, junto com a sua maneira de administrar, as formas de masculinidade que são hegemônicas entre seus administradores. Um exemplo clássico, para Connell, são os exércitos tipo europeu que se multiplicaram pelo mundo, para as quais não só foram exportadas armas, mas também a violência organizada das masculinidades militares.

Connell sugere que, através desta interação global, surgirão novas formas de masculinidade hegemônica. A masculinidade, segundo ele, a ser provavelmente construída neste contexto (globalização das finanças, desregulamentação dos mercados e o crescimento de impérios empresariais fora do controle de qualquer governo), e é “calculativa e com uma abertura para a violência autoritária como forma de ação econômica; sensual, herdando os prazeres da masculinidade patriarcal” e é pouco otimista, pois “nada indica que este tipo de masculinidade possa significar qualquer coisa de bom para as mulheres. Exemplo disso é o turismo sexual (como na Tailândia e no nordeste brasileiro) (Connell, 1995).

O “modelo-padrão” vigente da masculinidade na sociedade ocidental que mais se aproxima da masculinidade hegemônica é baseado na necessidade do homem se mostrar forte e capaz; de reprimir os sentimentos; de estar sempre competindo; de ser permanentemente provedor; de se ocupar apenas das “coisas

sérias" (como o trabalho, política, entre outras); de ser "proibido" constantemente de dizer "fracassei", "não sei", "me equivoquei", "não posso" (Hamawi, 1995).

Por outro lado, nesse modelo tradicional de masculinidade não está presente a realização das atividades domésticas pelos homens, como por exemplo cozinhar (a não ser em ocasiões especiais: churrasco ou outro cardápio específico), o cuidado com as crianças, passar, limpar e arrumar a casa.

Pesquisando homens que moram sozinhos (na condição de *solteirice*), Buffon (1992) mostra como a ocupação do espaço doméstico, por esses homens, passa pela "autonomia", no lar, enquanto necessidade de se "virar sozinhos" o que leva a demonstração de sua capacidade de administrar o espaço doméstico, também. Ela constatou que a reconstrução da masculinidade para aqueles homens incorporava traços do gênero feminino.

Esse "homem emergente" que Nin (1984) e Buffon (1992b), entre outras, denominaram de "*homem sensível*", pelo fato de se contrapor ao homem machista, de certo modo pode ser identificado como o contraponto da masculinidade hegemônica, por sua postura diferenciada quanto à sexualidade, pela expressão de afetos e sentimentos, opondo-se no imaginário àquele homem durão, seguro. É o homem que se permite chorar, expor aos outros sua fragilidade, demonstrar carinho por homens e mulheres, desvinculado do desejo sexual. Enfim, parece que existe uma busca do "homem sensível" que

"procurou evidenciar os homens no plano da subjetividade das emoções, dos sentimentos expressos, que priorizam afeto em detrimento do sexo pelo sexo, comportamentos, sem dúvida, identificados como femininos". (Buffon, 1992a, p.226)

Tânia Salem (1987) também observou que, entre casais de camadas médias urbanas, intelectualizadas e psicanalisadas, no Rio de Janeiro, sobretudo a partir dos anos 60, forjou-se um "modelo ocidental de conjugalidade", que ela denomina de *casal grávido ou igualitário*. Ela parte da teoria de Dumont, que problematiza a categoria moderna de indivíduo ocidental, mostrando que as uniões conjugais, entre pessoas deste meio, tinham pressupostos que desestabilizam padrões de gênero tradicionais. Pautados por um *ethos* de grande

valorização do indivíduo autônomo, estende esta noção às mulheres, nos quais os casais igualitários buscavam estabelecer práticas que contestavam os valores de honra diferenciados conforme os gêneros, estimulando uma aliança centrada na transparência, na possibilidade de relações extra-conjugais, na vivência de uma família de tipo nuclear bastante enxuta, na distribuição igualitária de tarefas domésticas e profissionais. A própria idéia de “gravidez conjunta” exemplifica a tentativa de ruptura com determinações biológicas dos gêneros, considerando-se que, mesmo impedido por força da corporeidade biológica de gestar um filho, o homem (pai) pode vivenciar a paternidade de forma mais flexível e distanciada dos padrões hegemônicos, de tipo “pai provedor / mãe nutriz”. Assim, há uma tentativa de embaralhamento dos comportamentos de gênero, particularmente no que tange ao âmbito doméstico e familiar: os “pais grávidos” são homens mais sensíveis, que podem ser caracterizados como “feminilizados”.

No entanto, esse “homem sensível”, que prefiro tipificar como sendo “representante” da “masculinidade subalterna”, está associado a um “homem feminino”, como se esses atributos, valores, comportamentos fizessem parte de uma “natureza feminina”. Os homens estariam hoje “bebendo nessa fonte”, pois a busca deste suposto “homem feminino avança no sentido de entender os esforços dirigidos para a legitimação dos desejos e das atitudes, até então atribuídos à mulher” (Nolasco, 1995, p.19).

Observa-se hoje a emergência deste homem (principalmente através da mídia), como se o homem nunca tenha derramado uma lágrima sequer, ou nunca tenha se emocionado publicamente. Na verdade, esse “novo homem”, mais sensível, sempre esteve presente, tanto no domínio público quanto privado. Possivelmente a diferença está no fato de na maioria das situações essa masculinidade subordinada, manteve discricção no seu comportamento, no espaço público, mesmo que no domínio privado, tenha se ocupado com o cuidado das filhas, de irmãos e irmãs mais novas, desempenhando as atividades domésticas e também expressado sua afetividade e seus sentimentos. Ou seja, o que antes existia era uma rigidez maior no controle social imposta aos homens desde criança, a exemplo da clássica frase “menino não chora”, mas os meninos choravam e continuavam chorando. Hoje existe uma maior aceitação destes

comportamentos, ficando mais difícil atribuir-lhe o atributo de afeminado, por esse tipo de comportamento.

Neste sentido, a masculinidade hegemônica não se refere unicamente aos comportamentos masculinos da maioria das pessoas, mas sim a um comportamento que tanto pode ser encontrado em homens ou mulheres, pois como nos lembra Strathern (1995): “uma pessoa de qualquer sexo pode comportar-se de forma masculina ou feminina”. Ou, também como nos informa Vale de Almeida (1998) a “masculinidade e feminilidade não são sobreponíveis respectivamente a homens e mulheres, mas são metáforas de poder e de capacidade de ação e, como tal, acessíveis a homens e mulheres”.

Isso não significa dizer que existe uma feminilidade hegemônica: o que existe é uma hegemonia do gênero masculino na qual todas as outras masculinidades (subalterna, cúmplice, marginalizada) estão subordinadas. Além disso, a feminilidade está relacionada muitas vezes e está em disputa com esse tipo de masculinidade que é hegemônica ou do “*sujeito ocidental masculinizado*” como quer Butler (1998).

Em outras palavras, um “*sujeito ocidental masculinizado*” está relacionado com o comportamento associado à masculinidade hegemônica na qual poder-se-iam incluir as mulheres tidas como “masculinizadas”. Portanto, esse “*sujeito ocidental masculinizado*”, pode incidir tanto sobre um corpo masculino como feminino. E é esta a opinião de Cláudia Lima (1998), quando nos mostra a necessidade de se construir teoricamente a categoria gênero como independente do sexo, tendo como consequência a idéia de que “homem e masculino poderiam incidir tanto sobre um corpo masculino como feminino (o mesmo sendo para Mulher)”⁸.

⁸ Uma situação que observei no trabalho de campo é emblemática para se pensar a constituição das diferentes masculinidades, independente do sexo biológico. Em uma assembléia organizada por vários sindicatos da cidade e pela Central, na composição da mesa predominavam homens, mas a coordenação estava a cargo de uma mulher e um homem era quem secretariava o evento. Algum tempo depois do início da assembléia a mulher do homem que estava secretariando (que também participava da assembléia), se dirige até a mesa e deixa a filha deles, de aproximadamente 4 anos, no colo do pai. O homem continua fazendo as anotações e aparentemente, consegue realizar sua tarefa, com a filha no colo. Depois da assembléia várias pessoas vão até um bar próximo e fazem comentários sobre as situações e momentos vivenciados nessa assembléia. Algumas mulheres criticam a mãe que “entregou” a filha para o homem que estava

É a partir deste *corpus* teórico sobre o conceito de “gênero” e sobre masculinidade que procuro discutir as relações de gênero, a construção social das diferentes masculinidades e as “questões políticas de gênero” no movimento sindical de Florianópolis. No entanto, estou ciente de que me restringi a alguns poucos autores e autoras. A reduzida utilização de pesquisadorAs, no caso particular das teorias sobre a masculinidade se deve ao fato de que priorizei as análises teóricas de Miguel Vale de Almeida e Robert Connell, pois elas contribuem, a meu ver, para se chegar a uma análise minimamente satisfatória para essa discussão. Por outro lado, autoras como Ondina Fachel Leal⁹ e algumas publicações recentes como é caso do livro “*Homens e Masculinidades: outras palavras*” organizado por Margareth Arilha, Sandra Ridenti e Benedito Medrado (1998)¹⁰ e a última publicação dos “*Cadernos Pagu*”¹¹, bem como o “Dossiê Masculinidade” da *Revista Estudos Feministas*¹², têm centrado também sua análise na questão da masculinidade. Igualmente a recente publicação em

secretariando a assembléia, não concordando com a atitude dela. As mulheres que comentaram o fato não “aprovaram” a atitude da mãe e algumas delas mesmo a do próprio pai que “aceitou” ficar com a filha no colo. No outro dia, no sindicato, o assunto volta a ser discutido, com a participação de outros homens. Um deles, então pergunta: “mas, enfim, a criança incomodou?” Pelas respostas dadas pelas mulheres, nota-se que o incômodo maior foi a “atitude” da mãe de “entregar” a criança e a do pai “de aceitá-la” em uma hora, considerada por elas como “imprópria” por se tratar de uma situação pública, entre outros argumentos. Nesse caso específico, as mulheres que criticaram a atitude aproximam-se da masculinidade hegemônica, ao separar os espaços, público e privado, o cuidado das filhas, etc., enquanto que o homem que “publicizou” o cuidado com a filha, e o outro homem que questionou apenas se a criança “incomodou”, estão próximos daquilo que chamamos de masculinidade subalterna, que na maioria das vezes é associada ao comportamento feminino

⁹ LEAL, Ondina Fachel. – *Gauchos: Male Culture and Identity in the Pampas*. Thesis, University of California at Berkeley, 1989.

.. Ondina Fachel. Duelos Verbais e Outros Desafios: Representações Masculinas de sexo e Poder. In: *Cadernos de Antropologia*, nº 7, Porto Alegre: PPGAS/UFRGS, 1992.

.. Ondina Fachel. Honra, morte e masculinidade na cultura gaúcha. In: *Brasil & França: ensaios de Antropologia Social*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1992a.

.. Ondina Fachel. O mito da Salamandra do Jarau: a constituição do sujeito masculino na cultura gaúcha. In: *Cadernos de Antropologia*, nº 7. 1992b.

¹⁰ ARILHA, Margareth; RIDENTI, Sandra e MEDRADO, Benedito (Orgs.). *Homens e masculinidades: outras palavras*. São Paulo : ECOS/Ed.34, 1998.

¹¹BESSA, Karla Adriana Martins (Org.). Trajetórias do gênero, masculinidades In *Cadernos Pagu* (11), 1998.

¹² “Dossiê Masculinidade” In : *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.6 n.2, 1998

português no Brasil da “*A dominação Masculina*” de Pierre Bourdieu¹³ veio se somar a estas várias pesquisas que certamente contribuiriam para uma abrangência maior neste debate. No entanto, no decorrer deste trabalho incorporei ao texto vários argumentos teóricos destas autorAs para discutir a participação política dos homens e mulheres dirigentes sindicais e para analisar as “questões políticas de gênero” junto as organizações sindicais pesquisadas. A primeira dessas questões que discuto são às políticas de “quotas”. A outra está relacionada com o comportamento social dos homens, das quais as práticas de agressão em suas diferentes dimensões (ou seja, físicas, simbólicas), em relação às mulheres e também pelas mulheres (pois observou-se que essas práticas, embora com menor frequência, ocorrem entre as próprias mulheres). A terceira refere-se às representações que o grupo tem frente à homossexualidade, enquanto contrastiva da masculinidade hegemônica¹⁴ e também sobre o aborto.

No entanto, antes de iniciar a discussão sobre essas “questões políticas de gênero”, faz-se necessária uma retrospectiva histórica a respeito da inserção dos homens e mulheres dirigentes no movimento sindical e conseqüentemente do sobre a própria história do sindicalismo no Brasil.

¹³ BOURDIEU, Pierre. *A Dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

¹⁴ Pereira (1999), utiliza **masculinidade viril** ao invés de **Hegemônica**, mas mesmo assim parte da conceituação de Almeida (1995). O autor justifica esse emprego, pois “ao falar dessa masculinidade, estou me referindo às características relacionadas à condição do homem, que ajuda a legitimar os papéis considerados masculinos na ótica patriarcal, onde predomina a virilidade, a posse, o poder, a opressão, nas relações de gênero, em relação às mulheres, e que rejeita incorporar qualquer característica desse novo homem da sociedade contemporânea, que é reconhecidamente mais sensível”.

CAPITULO II – SINDICALISMO E A POLÍTICAS DE “QUOTAS”: A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL

2.1. Um pouco da História do Movimento Sindical Brasileiro

É difícil falar em “Movimento Sindical Brasileiro”, em abstrato, sem lembrar que, sob a mesma denominação, há uma pluralidade de concepções institucionais e políticas. A história e a trajetória¹ desse movimento se confunde com o processo de industrialização, no final do século passado, quando diversas tendências políticas procuravam influir junto à incipiente massa de trabalhadorAs² que estava se constituindo no país. A primeira influência política veio dos anarco-sindicalistas, cuja maior parte era integrada por imigrantes italianos. Suas propostas de gestão democrática e participativa enfatizavam a disputa contra os patrões e contra o Estado. Para muitas trabalhadoras, o sindicato constituía, na maioria das vezes, tanto política quanto culturalmente, uma extensão da própria vida cotidiana. É, justamente com os anarco-sindicalistas e também com os comunistas, que o Estado Novo, no início dos anos 30, iria travar sua disputa por

¹ Utilizo *Trajectoria* no sentido que Bourdieu dá ao conceito, como sendo um dos caminhos possíveis (entre outros tanto) dentro de um campo determinado.

² Ver sobre a grafia dos adjetivos biformes e a concordância dos substantivos de gêneros diferentes na Introdução, sub-item 7: “O texto escrito e a escrito no texto.”, pg. 29.

hegemonia junto As trabalhadorAs. Essa disputa mais acirrada com o Estado, a industrialização em franca expansão, as divisões internas no próprio movimento com o surgimento, na década de 20, das tendências comunistas, que, segundo alguns autores (Boita Jr., 1991; Gianotti, 1991) estavam na base da organização dAs trabalhadorAs , estão presentes ainda hoje no movimento sindical .

É nessa fase, conhecida como a terceira fase que o sindicalismo atual brasileiro se consolidou com bases no corporativismo³ e no assistencialismo das entidades sindicais, em vista da própria “lei de sindicalização”. Expressa na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, mas que desde 1931 vinha sendo regulamentados por decretos-lei, essa Lei tinha o objetivo explícito de atrelar os sindicatos ao Estado. Um dos papéis pensados pela engenharia política getulista era fazer dos sindicatos entidades de caráter conciliador entre capital e trabalho, criando assim a estrutura sindical verticalizada, ou seja, “um sindicalismo corporativo (Rodrigues, 1990), burocratizado (Souza Martins, 1989), legalista (Boita Jr, 1991.) e de conciliador de classe (Erickson, 1979)” (Silva, 1995). Para viabilizar essa estrutura foi instituído, em 1940, o Imposto Sindical Obrigatório, possibilitando que uma entidade sindical funcionasse sem qualquer participação dAs trabalhadorAs, já que se mantinha com um número mínimo de filiadAs. Aliás, era preferível o menor número possível de sindicalizadAs para que essas entidades tivessem menos gastos⁴, ademais, os recursos só poderiam ser utilizados com As sindicalizadAs e para determinados

³. Junkes (1997), se propõe a fazer uma particularização dos conceitos utilizados sobre o corporativismo desenvolvido até recentemente, justificando essa particularização em função das mudanças dos estudos para os microcorporativismo e formula a partir disso, uma nova tipificação, que define o corporativismo como “uma regulação dos conflitos oriundos da relação capital e trabalho por consentimentos mediados pelos aparelhos de Estado e realizados em bases assimétricas de poder de ação. Tais consentimentos segmenta a participação política pela segmentação das classes envolvidas e aumentam a governabilidade social pelo controle parcial das incertezas próprias do sistema de capital” (p.16).

⁴. Essa era uma prática muito comum de diretorias “pelegas” e corruptas. No caso do Sindicato em estudo, a prática foi outra, sendo que o assistencialismo, na década de 70, foi o responsável pelo aumento significativo de filiados, passando de 40% em 1976, para 90% da categoria, na década de 80. (Pedro & Flores, 1995).

fins⁵, mesmo que todos obrigatoriamente contribuíssem com um dia do seu salário⁶. Evidentemente que houve mudanças nos anos 80 e 90, mas as bases de sustentação das organizações sindicais tuteladas pelo Estado e o poder de interferência dos governos nas organizações sindicais continuam amparados pelas leis getulistas. Essa estrutura construída no Estado Novo vai perdurar por várias décadas, passando por diversos regimes: o populismo de Vargas do início dos anos 50, o desenvolvimentismo de Juscelino no final da década de 50, o governo populista de Jango no início dos anos 60, e também nos vinte anos do regime militar das décadas de 60 a 70.

O regime de transição do final da década de 70 e início de 80, também não teve interesse em mudar a legislação, apesar das lutas constantes e acirradas, da eclosão das primeiras greves gerais no país depois do regime militar e das grandes mobilizações dAs trabalhadorAs.

É importante destacar que o final da década de 70 e o início dos anos 80 é marcado por intensas mudanças na conjuntura política e nessa transformação, o movimento sindical passaria a ser um importante segmento da sociedade civil, depois de um longo ostracismo e inércia, burocratizado e engessado pelo regime militar. Esse movimento sindical que ressurgiu de uma forma jamais vista no país, se forja a partir de outras formas de organização e de lutas, que no decorrer dessa década se consolidam. Em suma esse sindicalismo é sujeito de “inúmeras transformações: a retomada das ações grevistas, **a explosão do sindicalismo dos assalariados médios** e do setor de serviços, o avanço do sindicalismo rural, o nascimento das centrais sindicais... [grifos meus]” (Antunes, 1991).

⁵. Os recursos da contribuição sindical somente pode ser utilizado, de acordo com o art. 592 da CLT em: assistência jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; assistência a maternidade; agências de colocação; cooperativas; bibliotecas; creches; educação e formação profissional; congressos e conferências; auxílio funeral; colônia de férias e centros de recepção; prevenção de acidentes do trabalho; finalidades desportivas e sociais; bolsas de estudo.

2.1.1. O novo sindicalismo e as centrais sindicais

O processo de redemocratização no Brasil no início da década de 80 tem forte influência dos movimentos sociais em geral e particularmente do movimento sindical. É a partir dos movimentos grevistas e de conscientização dAs trabalhadorAs que diversas lideranças se consolidam: líderes marcadamente de esquerda, mas diferentes das lideranças de esquerda pós-regime militar, em que predominavam grupos trotskistas e maoístas. Neste momento, surge dentro do movimento sindical uma nova forma de organização dAs trabalhadorAs que rompe com a idéia de vanguarda. Diversos autores (Boita Jr. (1991), Gianotti (1991), Cattani (1991/92), caracterizam essAs sindicalistAs como “os autênticos”, “os combativos”. O ABC paulista é o berço deste novo sindicalismo que transforma os líderes sindicais Lula, Meneguelli, e mais recentemente Vicentinho nas lideranças mais representativas deste tipo de sindicalismo.

Na esteira das mudanças da forma de organização, a ação dAs trabalhadorAs nas fábricas, principalmente das montadoras de veículos e indústrias de autopeças, (como pluralidade nas idéias, transparência, decisão oriundas das assembléias...) extrapola o setor industrial e se irradia por todos os setores produtivos, incluindo os serviços, As assalariadAs das empresas estatais e também As trabalhadorAs rurais.

Essa irradiação das lutas nos diversos setores da organização dAs trabalhadorAs culmina com a I CONCLAT (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora), em 1981 realizado na Praia Grande, em São Paulo, que reuniu mais de mil sindicatos e 5.036 delegados e delegadas representantes de entidades de trabalhadorAs rurais e urbanas e de todos os setores organizados da sociedade. No entanto, mesmo sendo o mais expressivo encontro jamais visto

⁶. O valor desse dia de salário não ficava, e ainda não fica, todo com o sindicato. É assim distribuído: 60% para o sindicato, 15% para a Federação, 5% para as Confederações e 20% para o Ministério do Trabalho.

na história do movimento sindical brasileiro, a união e a convivência de setores muito diferentes foi efêmera. Houve uma forte polarização, pois, de um lado

“...encontravam-se aqueles que defendiam um sindicalismo de perfil classista, mais combativo e, de outro, aqueles que apregoavam um sindicalismo de perfil mais conciliador, mais moderado. No primeiro bloco encontravam-se o que de mais expressivo havia no novo sindicalismo, com Lula, Olívio Dutra, etc. além da totalidade das oposições sindicais. No outro pólo, no sindicalismo mais conciliador e moderado – então denominado Unidade Sindical – soldava-se uma aliança entre o peleguismo moderno do tipo Joaquim dos Santos Andrade e os setores sindicais vinculados à esquerda tradicional, PCB e MR-8, e que contou com a adesão de sindicalistas ligados ao PC do B e da CONTAG”. (Antunes, 1991: 46)

É a partir desse bloco mais moderado que surge, em 1983, a CONCLAT (Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora) que depois denominou-se CGT (Comando Geral dos Trabalhadores).

No início da década de 80, existiam as duas centrais, CGT e a CUT, que mesmo tendo um discurso de defesa das operárias, tinham divergências ideológicas claras e iriam travar, ao longo da década de oitenta, acirradas disputas por hegemonia junto às trabalhadoras, observando-se então grande heterogeneidade, e luta por poder e prestígio junto às mesmas.

Hoje, no seu conjunto, as trabalhadoras estão aglutinadas em torno de três⁷ centrais sindicais (a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS) e o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT)) e de um grande número de sindicatos e federações que não estão filiados a nenhuma delas. Em termos de ação sindical e representação junto aos trabalhadores e trabalhadoras, as duas mais importantes centrais são a CUT e a FS.

⁷. Existe uma Quarta, a USI – União Sindical Independente, mas, que em virtude de ter pouca expressividade e representatividade junto ao movimento sindical, não a consideramos como tal, pois a atuação das direções identificadas com o sindicalismo totalmente atrelado ao Estado de algumas Federações e Confederações de trabalhadores do comércio, principalmente de São Paulo.

A Força Sindical (FS), foi fundada em 1991, nasceu de uma divisão no seio da CGT, liderada por Luís Antônio Medeiros e Antônio Magri⁸, e tem apoiado sistematicamente as políticas neo-liberais implementadas no Brasil desde o governo Collor. A Força Sindical é identificada com o sindicalismo de resultado, no sentido de que “enquanto o conjunto do movimento sindical realizava a greve geral de março de 1989, Medeiros negociava isoladamente acordos por empresa. Este é o porquê da denominação de ‘sindicalismo de resultados’” (Antunes, 1991:68).

A CUT foi fundada em 1983, com pouco mais de quarenta sindicatos filiados. Representava em 1994 cerca de 17 milhões de trabalhadorAs, dAs quais aproximadamente 4,5 milhões eram sindicalizadAs. Em agosto 1997, o número de sindicatos filiados passou para 2.570, representando 19.451.620 trabalhadorAs na base, dAs quais 6.028.620 sindicalizadAs (RESOLUÇÕES do 6º CONCURT, 1997:126). Esse número significativo de representadAs, corresponde à maioria absoluta das principais categorias profissionais brasileiras, de todos os estados da federação. A CUT possui ainda

“35 mil dirigente sindicais, 35 mil delegados sindicais e representantes de CIPAS⁹, trinta mil funcionários, sendo, por exemplo, 1.300 advogados, oitocentos jornalistas, trezentos economistas, possibilitando a produção de seis milhões de boletins sindicais por mês, mais de cem programas de rádio e um programa nacional de televisão”. (Rodrigues, 1997:177)

Fruto da organização de uma ampla parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras, a CUT logo incorporou bandeiras de outros setores organizadas da sociedade civil e dos movimentos populares como democracia, direitos sociais, cidadania. Seu surgimento se dá a partir da confluência de várias tendências e

⁸. Lembramos que Magri foi o ministro “imexível” de Collor.

⁹. Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

correntes políticas ideológicas que estão presentes no sindicalismo identificado como sendo mais combativo, que

“aglutinou-se desde o sindicalismo independente, isto é, sem militância política anterior e sem uma convicção ideológica consolidada, da qual uma vez mais a figura de Lula tipifica, à qual se somaram amplos contingentes da esquerda católica, sob influxo da Teologia da Libertação...(…) aglutinou-se, também tendências socialistas e comunistas várias, dissidentes da tradicional ou vinculados às postulações de Leon Trotsky”. (Antunes, 1991:48).

Entre as contribuições que a Central traz para o movimento sindical estão alguns princípios, como liberdade de organização e de autonomia sindical (frente ao Estado e aos patrões), mobilização e organização dos trabalhadores e trabalhadoras a partir das empresas e fábricas. Alguns autores (Antunes, 1991; Mangabeira, 1993 e Cattani 1991/92) têm chamado esta parte da história do movimento sindical de “novo sindicalismo” em vista de suas características e propostas¹⁰ de independência em relação aos partidos e de ações sindicais sem a intermediação do Estado, realizadas diretamente entre os envolvidos (patrão e trabalhadorAs). Também autores que estudam os Movimentos Sociais surgido após a ditadura militar (Sader, 1988; Scherrer-Warren & Krischke, 1987), consideram esse tipo de sindicalismo como um Novo Movimento Social, em função da ruptura com o sindicalismo criado a partir do Estado Novo.

É a partir dessa nova configuração do sindicalismo brasileiro que também algumas questões que até então passavam ao largo do movimento sindical começam a ter visibilidade, como é o caso da participação política das mulheres.

¹⁰. Estudos de caso realizados em sindicatos, por outro lado, procuram demonstrar que esse novo sindicalismo não passa de uma reforma da estrutura sindical (Boito Jr, 1991), cujo objetivo era tirar os ditos “pelegos” do sindicato e acreditando que desta forma “estariam inaugurando uma nova face para o sindicalismo brasileiro, isto é, um sindicalismo combativo, democrático e independente do Estado.” (Silva, 1997:133).

Crítica semelhante, mesmo que não se auto-defina enquanto “novo sindicalismo”, está também presente nos documentos da Central: “embora a CUT tenha intensificado a luta pela liberdade e autonomia sindical e promovido importantes iniciativas, quanto a efetivação da fusão de sindicatos, ainda não conseguimos romper com o corporativismo imposto pela CLT. Não conseguimos avançar na democratização da estrutura sindical

2.2. Mulheres, poder e as políticas de “empoderamento” das mulheres

Inúmeros trabalhos tem destacado um crescente aumento do número de mulheres “trabalhando em praticamente todos os setores e níveis de produção e demonstram que as mulheres não permanecem omissas ou passivas ao longo da história nacional, embora, em geral, o seu papel tenha sido desconsiderado”. (Brito, 1987:175).

No início desta década, Elizabeth Souza-Lobo (1991) já apontava a existência de um descompasso entre a entrada das mulheres no mundo do trabalho e sua participação nos sindicatos e partidos, sendo estes últimos predominantemente masculinos. 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%, em 1970 para 40% em 1996, o percentual de mulheres que participam das estruturas sindicais de empregados urbanos, não passava, em 1991, de 15% e com um pequeno acréscimo em 1996 (16,4%), apesar delas representarem 25,6% das filiações nos sindicatos. Um outro dado significativo, relativo à participação das mulheres, segundo levantamentos da PNAD¹¹, demonstra que em 1991 43% dos sindicatos de empregados urbanos, tinham sua diretoria composta somente por homens e apenas 0,5% eram formadas somente por mulheres (ANEXOS I - Tabela 3).

Na CUT/SC, a estimativa é de que 30% de mulheres são filiados nos sindicatos, mas a participação das mulheres nas direções historicamente ficou em torno de 15 a 20% até 1994 (ANEXOS I - Tabela 4). Com relação ao sindicato pesquisado, apesar da entidade ter sido fundada em 1961, foi somente em 1987

oficial, representada pela unicidade, taxas compulsórias e o poder normativo da Justiça do Trabalho, etc.” (Resoluções do 6º CONCURT, 1997:28)

¹¹. Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio, realizada pelo IBGE.

que duas mulheres passaram a fazer parte da diretoria. Enquanto nas empresas o percentual de mulheres é de 22,5%¹², na época da pesquisa (gestão 1996/1999) a participação das mulheres na direção do sindicato era de 16% (8 mulheres).

Por outro lado, tem-se observado que historicamente as mulheres, mesmo estando à frente de vários movimentos, carecem de representação, inserção e participação. Elas “as mulheres estão por tudo, mas nem um traço de suas ações” (Fauré apud Britto, 1993)¹³: estão nas mobilizações, mas não têm voz; fazem o “trabalho formiguinha” nas organizações, mas os “louros” ficam com os homens; votam, mas não são votadas. Mas, lenta e gradualmente algumas mudanças neste cenário estão acontecendo, graças a movimentos como o das sufragistas, entre outros.

Comparando-se o desenvolvimento do feminismo na Europa e nos Estados Unidos pode-se dizer que existe uma defasagem temporal de uma década - enquanto na América-Latina o movimento surge a partir do final dos anos 70, naqueles países renasce na década de 60 (Pinto, 1987). No Brasil, já no final dessa década, as mulheres urbanas estavam à frente de diversos movimentos: como por exemplo no Movimento Nacional contra a Carestia de 1968. Mas, é na década de 70, “principalmente após a comemoração do Ano Internacional da Mulher, em 1975, começa a surgir a discussão sobre a especificidade da condição da mulher e a luta contra a discriminação do sexo” (Cappellin, 1994 : 278).

Nessas duas últimas décadas, as mulheres militantes no movimento feminista, segundo Miriam Grossi (1998), podem ser classificadas em duas categorias: “as feministas históricas” e “as novas feministas”. A autora chegou a essa conclusão, a partir de pesquisa, realizada a nível nacional em 1995, que

¹²Conforme pesquisa realizada pela entidade em 1994.

¹³. Noemi Brito cita o trabalho Christine Fauré: Une violence paradoxale des femles terroristes dans les années 1880. Publicado na DUFRANCATEL c. ET. AI. L'histoire sans quailités. Paris: Galianard 1979, p.85-110.

mapeou 1.111 grupos e instituições que têm trabalhado com questões relacionadas às mulheres.¹⁴

No grupo das feministas históricas estão colocadas as mulheres militantes que estão há mais de 15 anos participando do movimento, que fizeram parte do período conhecido como a “primeira década da mulher” (de 1975 a 1985) e estavam engajadas no movimento feminista “autônomo”.

As novas feministas são consideradas as mulheres que começam a se integrar no movimento feminista, juntamente com as “históricas”, a partir da “segunda década da mulher” (entre os anos de 1985 a 1995), cujo marco é a Conferência de Pequim em 1995.

Grossi (1998) avalia que, se nos anos 70/80, o movimento feminista “restringia-se a uma vanguarda de jovens mulheres, intelectualizadas das camadas médias urbanas”, na década de 90 houve um significativo crescimento do feminismo no Brasil. De outra parte, a autora observa que

“existem atualmente no Brasil muitos feminismos, muitas formas de se identificar dentro deste campo político, muitas formas de participar e militar. Estes feminismos que têm muitas vezes modelos contraditórios entre si que vão muito além dos debates do movimento nos anos 70/80 sobre a prioridade entre “ação” ou “reflexão”, ou sobre a militância junto às classes médias ou junto às classes trabalhadoras.” (Grossi, 1998, p.29)

Em Florianópolis, o impacto do feminismo ocorreu no início da década de 80, ou seja, na “primeira década da mulher”. Em 1981, surgiu o primeiro grupo, autodenominado de conscientização (o Amálgama); era formado por mulheres universitárias, tinha caráter fechado, e sua existência foi efêmera, pois desapareceu em 1982. Também nesse mesmo ano apareceu um outro grupo (Vivência) que reunia mulheres do PMDB; mais aberto, este grupo realizava atividades públicas, mas este também desapareceu lentamente. Nota-se que a

¹⁴. A pesquisa foi realizada em 1995 e coordenada por Grossi e Sônia Miguel, cujo relatório “Cartografia de organizações de mulheres / feministas / de gênero no Brasil” está publicado nos Cadernos Primeira Mão n.º 10, Florianópolis, PPGAS/UFSC, 1995.

década de 80 é fecunda com relação aos movimentos sociais e, particularmente, com o movimento feminista, mas não podemos esquecer que, em Florianópolis, o movimento que “adquiriu certa transparência foi o de mulheres que também eram militantes do PMDB, é dizer, que tinham uma dupla militância, no partido e no grupo de conscientização (Guivant, 1987: 240).

Mesmo que o número de militantes deste grupo tenha sido reduzido, ele é representativo do movimento de mulheres na cidade, pois uma de suas lideranças se elege vereadora na cidade, incorporando propostas do movimento feminista, mesmo sofrendo boicotes e problemas dentro do próprio partido e também de muitas mulheres. No entanto, apesar dos interesses divergentes entre a direção do PMDB que objetivava conquistar somente mais votos com uma candidatura de mulher, ela foi importante por incorporar propostas feministas nessas eleições. No campo mais identificado com a esquerda, o do PT e do PDT, Guivant percebeu predominância entre as candidatas e militantes posições anti-feministas, com um forte conteúdo classista, homogeneizante, cuja justificativa estava no discurso de que tanto homens quanto mulheres são explorados.

Essas observações de Guivant são interessantes uma vez que trazem elementos para se analisar a história recente da luta específica das mulheres na cidade de Florianópolis, de modo geral, e, particularmente, das que são identificadas como “militantes” de partidos de esquerda. Evidencia-se que houve, nesses últimos 15 anos, algumas mudanças dentro desse campo político. Mesmo que a pesquisa de Guivant esteja voltada para o campo partidário, lembramos que, como foi dito, existe uma proximidade muito grande entre partidos de esquerda e o movimento sindical também dentro desse campo político em Florianópolis: observa-se nas atividades e manifestações referentes às questões das mulheres, a participação tanto de militantes partidárias, quanto sindicalistas, ou da mesma militante em ambas as organizações.

Pode-se dizer que a maioria das mulheres que participam do movimento sindical mantêm também algum vínculo com os partidos de esquerda e participam na organização dos eventos sobre mulheres (além de vários outros) que ocorrem na cidade, como o dia 8 de março (Dia Internacional da Mulher), dos fóruns contra

a violência, da Comissão Municipal de mulheres ou mantém, no mínimo, algum tipo de relações e de apoio ao movimento organizado de mulheres da cidade.

Quanto a atuação das trabalhadoras no interior das organizações sindicais, no final dos anos 70, esta pode ser dividida em dois níveis: o primeiro, mais voltado ao mundo do trabalho (diferenças salariais entre os sexos, falta de estrutura para mulheres gestantes) e outro que procura ampliar a participação das mulheres dentro do próprio movimento sindical. É a partir dessas demandas que começam a se constituir os Departamentos Femininos, dentro de alguns sindicatos urbanos no país:

“Podemos assim dizer que ao longo de dez anos os movimentos das trabalhadoras (urbanas e rurais) conseguem fazer própria uma reflexão que articula uma luta contra a discriminação por sexo nos locais de trabalho com uma demanda visando romper a assimetria nas relações de poder no interior das organizações sindicais. Esta contínua mediação entre as especificidade da condição de produtora e a subordinação nas relações de poder faz com que se afirme que os movimentos problematizam o interesse das mulheres de querer exercitar a representação nas instâncias sindicais.”
(Cappellin, 1994 :.27)

Nos anos 80, surge uma outra dimensão, qual seja, a dos elos e impasses da articulação entre o mercado de trabalho e a família. A autodenominação “movimento de mulheres trabalhadoras”, segundo Cappellin (1994), expressa o interesse em manter unidos, na diferença, dois papéis sociais que foram até pouco tempo atrás considerados opostos aos olhos de um suposto bem-estar da família. É também indicativo de que se repensavam algumas imagens do movimento operário que priorizara a contradição de classe sobre a discriminação de gênero.

Assim, a partir dos anos 80 importantes mudanças iriam ocorrer no movimento sindical, sendo que a CUT, e os sindicatos filiados a ela sempre tem papel de destaque. Isto muito se deve à aliança entre o então chamado “movimento das mulheres” e o movimento feminista, onde um “feminismo classista foi se estruturando no plano sindical. Um feminismo re-elaborado, no

qual ‘interesses de gênero’ foram se integrando a reivindicações por condições de vida e de trabalho, tidas como de interesse imediato das mulheres trabalhadoras” (Castro, 1995 : 35).

Cappellin (1998) sinaliza como marco nos anos 90 a política de quotas na CUT, enquanto tentativa de se reequilibrar a desigualdade de gênero nas relações vinculadas ao exercício da representação na esfera política, buscando dessa forma e nessa esfera a simetria de gênero também nas instâncias de decisão, pois

“chamar a atenção sobre os limitados espaços oferecidos às mulheres nas diretorias e nas instâncias políticas de decisão dá continuidade ao processo de questionamento do limitado acesso e da reduzida penetração das mulheres no trabalho de representação. Os conteúdos masculinos do ‘fazer política’ são traduzidos em termos de limites da representação política para as trabalhadoras” Cappellin (1998).

2.2.1. *A limitada participação das mulheres nos espaços de representação política e a ausência dos homens nos espaços de discussão sobre gênero: “As responsáveis”.*

... quando ficou mais pelo ano de 86, ai, fica aquela história quem libera, quem não libera. Ai ficou naquela história e o (...) e o (...), tinham duas vagas, eles se colocaram para ficarem liberados. Eu na época fiquei meio assim, sem entender, até queria, mas não tinha muita coragem. Ai, o (...), disse: “porque Isis não,?” ficou aquela história estavam decidindo sobre a(...), então fomos nós quatro ali, numa salinha, pequeninha, contínua àquela grande que a gente estava discutindo. Então ficamos em pé naquela sala, eu , o (...), o (...) e o (...). Então o (...) disse de novo: “porque a Isis não?” e ficou aquela história... Depois o (...). consegui verbalizar que era porque eu era mulher, então eu não estava apta, primeiro porque eu não tinha muita atuação política, não sei o que. Ai o (...). disse: “bom, mas ela está começando, vocês também....” e no final culminou que eu era mulher. E como não teve mais argumento, porque eu era mulher, não tinha mais argumento. Aí o (...), falou: “bom, vamos fazer rodízio”, né. (Isis)

Este depoimento é emblemático para descrever a inserção das mulheres no interior das organizações. A participação das dirigentes no Sindicato e na Central deve-se levar em consideração duas categorias (nativas) fundamentais: As dirigentes liberadas e As não-liberadas.

Para algumas mulheres, são elas próprias as responsáveis tanto pelas relações que se dão entre homens e mulheres dentro do movimento, quanto pela responsabilidade de “puxar” a discussão sobre a relação entre os gêneros nesses espaços:

O problema do gênero existe sim, eu atribuo isso, a maneira como as mulheres, não que os diretores, tratem diferente por serem mulheres, mas as mulheres se comportam diferente.[...] conforme o jeito que a mulher se porta, os homens respondem. Acho que se é uma mulher, é séria, se ela não deixa principalmente as questões emocionais se sobrevalorizarem, a terem um papel muito importante no dia-a-dia dela, ela tem um tipo de resposta dos homens. Se não for assim, se ela se comportar como uma mulherzinha, como eu digo, ela vai ter outra resposta dos homens. Os homens reagem a isso (Marsia)

Acho que o trabalho tem que ser puxado pelas mulheres, aqui no sindicato a companheira (...) puxa muito. [Porque os homens não puxam?]. Podem (os homens puxarem), mas essa questão dos homens se envolver, eles dão prioridades para outras coisas. Eu, por exemplo, vou ser sincero pra ti, vou me lembrar disso quando é puxado, quando alguém ri baixinho, quando alguém chama atenção. Aí me lembro da discussão e aí a gente começa fazer brincadeiras também, e aí eu não gosto de ofender ninguém. Eu vejo prioridades, e eu pelo menos me esqueço (Castor).

Raros são os homens que creditam aos próprios homens a responsabilidade pela pouca participação das mulheres:

.... Eu vejo assim, que muitas vezes não é dado oportunidade para as mulheres e acaba tendo pouca participação. Acaba não dando oportunidade, na seguinte linha: muito do nosso discurso, é para os homens, muito das nossas ações são para os homens. (Graffias)

Outros “impedimentos” justificados pela pouca participação estão mais na esfera conjugal. Uma delas é a necessidade de “compreensão do marido” para facilitar a participação das mulheres¹⁵:

.... Em todas as eleição que a gente vai montar uma chapa, você tem essa dificuldade. você vai conversar com uma mulher que é casada, ela tem o primeiro problema que é o marido, o marido não deixa. Dificuldade porque o marido não deixa....(Delfino)

Algumas estratégias são usadas para que o marido consinta que sua esposa/companheira participe, como por exemplo, marcar um almoço na casa da mulher que pretende ser dirigente, com a participação do marido. “... Então quando a gente vai conversar com a companheira, para convidar para a eleição, a gente marca a reunião com o cara, faz um almoço, com o marido” (Delfino).

Estas estratégias são usadas, pois a “experiência” tem mostrado que se não têm o “aval” do marido, as mulheres saem antes de terminar o mandato:

...Na grande maioria, tem que ter o aval do cara, se não tiver, na grande maioria, não conclui o mandato, sai. Então as mulheres casadas, na nossa experiência no sindicato tem essa dificuldade. Elas não concluem o mandato....(Delfino).

As observações de lasidis também vão neste sentido de que a participação está diretamente relacionada com o estado civil ou, então, ter um companheiro que também participe facilita a participação das mulheres:

¹⁵. A CUT, a CGT e a Força Sindical, com apoio técnico do DIEESE publicaram um “Mapa das Questões de Gênero” frente às transformações no mundo do trabalho. A partir de reuniões de trabalho e seminários, reunindo as organizações das mulheres das três centrais sindicais constataram algumas causas que tem dificultado a participação sindical das mulheres nos próprios locais de trabalho: “dificuldades domésticas assumidas pelas mulheres dificultam sua atividade sindical; disputa por espaço político nos sindicatos; **maridos / companheiros inibem participação das mulheres**; ambiente predominante nos sindicatos ainda é eminentemente machista” (Grifos meus).

... nós nos sentimos muito expostas, a maioria das mulheres que trabalha nos movimentos, elas são separadas. Tu vais notar que uma mulher pra trabalhar no movimento sindical que ela seja casada, eu acho que é um percentual baixíssimo, porque isso está bem claro, é evidente, a não ser que o seu companheiro também seja uma liderança. [...] as mulheres que trabalham no movimento sindical, ou nas lutas de classe, a maioria delas são separadas. Por quê? Porque quando elas tem um companheiro, a não ser que ele seja uma liderança pra permitir, porque pela sociedade machista que nós temos, então não permite que ela participe dos movimentos, ela vai estar sempre dentro de casa, com raras exceções, com os compromissos domésticos, ela trabalha fora mas depois vai para casa..

Facilita, porque se comparar com os homens que participam, eles sempre tem “por trás uma mulher”:

.... porque o homem, quando sabe que a mulher segura a barra, né, em casa, se tem filhos e o homem faz isso, né, então o fato de não ter essa limitação acho que facilitou a minha atuação na CUT, mas se tivesse um companheiro, eu teria um pouco mais de dificuldades. Eu acho assim: a questão da mulher, de atuar mais ou menos, na militância, na entidade que faz parte, depende um pouco do compromisso familiar.. (Carina)

As que convivem com marido / companheiro e não têm esse tipo de problema parecem indicar que isto ocorre porque, quando se conheceram, ela já estava “nessa vida” [sindical] e era menos um problema entre marido e mulher:

quando eu casei com o (...) quando a gente começou a namorar ele já sabia que eu estava nessa, já estava nessa vida ,... sindical (risos, risos), né. A gente sempre conversou, quando eu fui convidada para participar da diretoria, a gente ainda não estava morando junto, estava namorando. Ai conversei com ele, sobre o que ele achava, pesamos os prós e contra juntos (Marina)

No caso da Central, como os compromissos são muitas vezes a nível estadual e mesmo encontros e reuniões em outros estados os impedimentos são

maiores ainda. Então não ter compromissos familiares facilita. A trajetória de Carina é reveladora nesse sentido:

*.... Pois é, pois é... eu fui a primeira mulher que esteve liberada pra CUT, de 96 a 98. Olha, eu acho **que acompanhei, como qualquer homem**, no trabalho. Claro que tem toda uma **condição para isso**, o **fato de ser solteira**, não ser casada, facilita muito, né. Acho que o que facilitou a minha atuação na CUT, foi o fato de não ter ninguém, de morar sozinha, nem morar, ser sozinha, e poder ficar fora de casa uma semana, 4 a 5 dias, sair o dia que bem entendesse, sem ter nenhum compromisso familiar. Acho que isso ajudou.. [grifos meus] (Carina).*

Assim, o estado civil acaba sendo um fator determinante, em muitos casos, na composição das chapas nos sindicatos, onde a maioria das mulheres são “independentes”:

Na grande maioria, as mulheres que compõem a chapa são independentes, que não tem que estar prestando conta para o marido, então a gente tem esse problema. A gente constatou no período que estava no sindicato. Era uma situação concreta. A gente até brincava, no mandato de 94 (no sindicato que o informante fazia parte da direção), dos 24, éramos em seis, sete homens, o resto era mulher. E das mulheres que tinham em 94, só uma ou duas eram casadas, as outras eram solteiras ou separadas, por conta dessa dificuldade de não concluir o mandato.(Delfino)

Entretanto, não decorre somente do estado civil e dos maridos o “problema” e as “dificuldades” que muitas mulheres encontram para participar no movimento sindical. Para outras as dificuldades que muitas vezes restringem sua participação, dizem respeito aos compromissos familiares, principalmente com os filhos e filhas. Nas separações, por exemplo, as responsabilidades e a guarda das filhas são atribuídas, geralmente, à mãe. Neste grupo, todos os filhos e filhas das mulheres que se separaram estavam com elas (ANEXOS I - Tabela 5), com exceção de uma mulher separada que tem quatro filhas e um dos filhos está com o pai. Por outro lado, as filhas de todos os homens separados/divorciados deste grupo, estão com as respectivas mães (ANEXOS I - Tabelas 6 e 7). Não encontrei, nesse grupo pesquisado, nenhum homem, que estava separado

(convivendo ou não com outra pessoa) e com todAs As suAs filhAs sob sua responsabilidade. Apenas um homem demonstrou interesse de, num futuro próximo, conviver novamente com suas filhas, já adolescentes.

As trajetórias de Isis e Marina, entre outras, expressam essas dificuldades e o "peso" da responsabilidade familiar com As filhAs. Isis relata que quando começou a participar do sindicato, ia nos intervalos amamentar o filho. Também para Marina os conflitos estavam mais relacionados com sua responsabilidade de mãe e era menos um problema entre marido e mulher, pois quando começou a participar do sindicato já estava separada:

Não vou te dizer que não tive conflito, né. Porque tive muitas dificuldades, porque não tinha com quem deixar meus filhos e essa coisa de ficar com os filhos é uma atribuição mais feminina que masculina, é muito difícil trocar esses papéis, né. Eu no caso, quando entrei no sindicato, já era separada, então foi mais fácil, porque eu só tinha o problema de resolver onde deixar filhos, muitas vezes eles foram comigo, ficavam dormindo esperando que a reunião acabasse, quando era fim de semana. Eu levava, quando não tinha com quem deixá-los, e as vezes deixava com o pai deles, quando eu precisava sair. Assim, não era um problema doméstico, né, de marido e mulher, né. Era mais de mãe e filho.

As mulheres, em geral, têm várias obstáculos a superar para poder participar. Uma outra dificuldade é a dupla jornada de trabalho (nas empresas e na casa), que dificulta para todas as mulheres. No entanto, para as mulheres que participam no movimento sindical, e não estão liberadas, participar da direção do Sindicato e da Central pode ser vista como uma terceira jornada, pois elas realizam as suas atividades profissionais no seu local de trabalho, administram a casa e também tem suas responsabilidades enquanto dirigentes sindicais :

.... as mulheres participam menos, porque tem menos tempo que os homens, pois a maioria das mulheres tem filhos pequenos, não tem empregada, tem que chegar em casa lavar roupa, tem que fazer a comida. Vocês homens acham que é besteira isso, mas não é, são coisas pequenas, alguém tem que fazer. Hoje em dia, a maioria das mulheres da (...), fazem isso, não tem empregada, tem casa para cuidar, tem que se

arrumar para trabalhar. Tem muita mulher que gostaria de participar mais efetivamente, mas não consegue. A não ser que seja liberada (Mira).

Mas, mais que não ter compromissos familiares, a condição de “estar sozinha” que aponta para um certo sacerdócio indicando uma espécie de “união” com o movimento sindical, ou a condição de “já estar nessa vida”, subentendo que já existia “essa união” ou então, “ter o aval do marido”, que indica o consentimento para “realizar essa união” podem ser vistos como fatores determinantes na participação das mulheres e ao mesmo tempo está relacionado com os homens.

Por outro lado constata-se que existe uma certa queixa que ao mesmo tempo é uma reivindicação das mulheres, no sentido de que os homens participem nos eventos específicos sobre mulher / gênero, nos mais diferentes fóruns onde tem espaço para essa discussão, como Núcleos Temáticos de Gênero (NTG), encontros e plenárias:

“as atividades desenvolvidas pela CNMT, abertas a homens e mulheres, e mesmo os dois encontros nacionais preparatórios ao 3º e 4º CONCUTs, praticamente não contam com uma participação masculina que se integre num esforço conjunto de pensar as políticas sindicais da CUT, nas várias áreas, que busquem romper com as formas particulares de exploração que o capital realiza sobre as mulheres trabalhadoras” (CUT – Espaço de Homens e Mulheres, 1993).

Cinco anos após essas análises, parece que os homens continuam ausentes. Na última Plenária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, nos dias 19 e 20 de junho de 1998, em São Paulo, só haviam mulheres representando os estados. Os únicos homens dirigentes que estavam presentes eram dirigentes da Central. Participaram somente no primeiro dia¹⁶ e tudo indica que estavam

¹⁶. Vicente Paula da Silva, presidente da CUT, havia agendado previamente a sua participação nos dois dias, mas logo após a abertura da Plenária foi comunicado que havia sido encontrado o corpo de um sindicalista, amigo seu, que estava desaparecido e justificou publicamente a sua ausência. Os outros dois ficaram somente na parte da tarde. Fui o único homem que participei nos dois dias, na condição de observador (atividade de campo).

presentes muito mais por “obrigação” formal dos cargos que ocupam: Vicente Paula da Silva, o Vicentinho, presidente da CUT, foi convidado para fazer a abertura da Plenária; Jorge Luiz Martins, Secretário de Política Sindical, a qual está vinculada¹⁷ a CNMT e João Felício, Secretário Geral da Central. Outro dado importante observado nesse encontro foi a fala da Coordenadora da CNMT, quando por ocasião da abertura do evento ressaltando que para a CNMT *“ter um presidente da CUT participando, é um avanço”*¹⁸. Esta declaração traz indícios de que na CNMT para além de ser um evento de que somente participam mulheres é também secundarizado pela própria direção da Central. No entanto, os discursos dos homens procuram, quando se trata da CNMT, reconhecer que *“a incorporação da questão da mulher trabalhadora significou um passo decisivo para o fortalecimento da Central como direção”*¹⁹, e também conferindo a elas um importante papel nas negociações coletivas: *“...assim surgiu na CUT a Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora, inserida no processo de negociação sindical, para que se tenha um tratamento sindical das questões das mulheres”*²⁰.

Estudos a cerca da CNMT indicam um inquestionável consenso sobre o acerto da Central na criação desta Comissão (Soares, 1993).

¹⁷. Foi no II Congresso, que se aprovou a vinculação da Comissão Nacional Sobre a Mulher trabalhadora à Secretaria de Política Sindical em nível nacional, estadual e regional, por “entender-se que as especificidades das mulheres deveriam ser tratadas do ponto de vista da ação sindical, as prioridades naquele momento foi de estimular a organização das mulheres nas CUT’s. estaduais e CUT Nacional, e a formação sindical das mulheres” (<http://www.cut.org.br/f12.htm>). Hoje há uma outra discussão: transformar a CNMT em uma Secretaria de Mulheres. A defesa dessa mudança é justificada pois assim “o poder das mulheres seria mais visível na central, gerando maior autonomia e deliberação para as mulheres”(Relatório da CNMT sobre o Seminário Internacional “Ações Afirmativas no Movimento Sindical” de 11 e 12 de fevereiro de 1999, em São Paulo).

¹⁸. Maria Ednalva Bezerra da Lima Coordenadora da CNMT/CUT, discurso proferido na abertura desta Plenária.

¹⁹. Delúbio Soares de Castro, secretário de Política Sindical da CUT, gestão 1986/88, em setembro de 1988 (Cadernos da CUT “Não é blá, blá, blá... Mulher Trabalhadora”, setembro de 1988).

²⁰. José Olívio Miranda de Oliveira, secretário de Política Sindical da CUT, Gestão 1988/91, em setembro de 1990 Camuflagem e Transparência, as mulheres no sindicalismo, CUT/CEDI, 1991

Tudo indica existir uma certa separação de gênero, no que diz respeito “as questões das mulheres”, das quais os homens não participam. Isto nos leva a inevitável pergunta do porquê a inexpressiva participação dos homens nesses espaços. Acredito que há incompreensões, dúvidas e receios da parte tanto dos homens, quanto das mulheres. Um exemplo disso são as formas como são convidadas as participantes. Os materiais de divulgação dos eventos, o convite, tratam, na maioria das vezes, de questões sobre mulheres e é dirigido somente às mulheres. O convite à participação dos homens é geralmente apenas implícito. Os homens não se sentem implicados nessas discussões, muitos acreditando se tratar realmente de um fórum de mulheres. De outra parte existe também por parte de muitos homens um certo “receio” e incompreensão em participar em eventos onde são minorias, de discutir assuntos que muitas vezes se sentem pouco confortáveis em tratar publicamente, principalmente em eventos a nível estadual e nacional:

....tem muitos homens preocupados com essa questão. [mas porque o NT Gênero não tem homens?] porque gênero, ainda é visto como coisa de mulher. E eu sinto que os homens, não têm uma compreensão sobre a questão de gênero, acham que gênero é coisa de mulher, e pronto. Chegou alguma discussão de gênero no sindicato, já é passado para as mulheres, as vezes até às funcionárias (Diana).

Quem está mais envolvido com a formação sindical tem observado que o “tema mulheres” tem surgido com maior intensidade a partir da maior participação das mulheres, mesmo que “gênero” ainda esteja associado às mulheres: “os temas relacionados as muiheres, apareceram mais, depois que as mulheres entraram no movimento sindical. A preocupação são as mulheres que trazem, e alguns homens tem colocado.”(Diana)

Muitas das mulheres que participam do movimento sindical, são referência, mas elas ainda são minoria. Além disso a maior parte das atividades específicas sobre mulheres, (propostas quase sempre por elas) convive com a falta de “compreensão” e pouca participação dos homens “nos eventos das mulheres”.

Aliadas a essas “dificuldades”, existem as responsabilidades domésticas e familiares que contribuem para o afastamento delas do movimento sindical. Mas não existem somente esses impedimentos. Há também outras dificuldades, dentro do próprio movimento, as quais muitas vezes criam desigualdades, secundarizam e até deslegitimam a própria luta das mulheres. Estou me referindo à inserção das mulheres nas instâncias de decisão das direções dos sindicatos e da Central, nestes setores identificados com o novo sindicalismo.

2.2.2. As quotas: uma ação positiva / afirmativa

Mesmo que as concepções do novo sindicalismo não sejam ainda consideradas “suficientes para abalar as sólidas muralhas das hierarquias de gênero nas práticas sindicais, nem para fazer refletir nas direções sindicais o crescimento das mulheres no mercado de trabalho” (Soares, 1993 : 18), pode-se considerar que entre as várias questões propostas por esse novo sindicalismo, estão as questões que se referem à participação das mulheres nas instâncias decisórias dos sindicatos e da Central. O que tem surgido de novo são os chamados projetos para o “empoderamento” das mulheres na Central, nos sindicatos e demais instâncias organizativas.

É importante destacar que o termo “**empoderamento**” foi também emprestado da língua inglesa “*empowerment*”. De acordo com John Friedman (1996), *empowerment* coloca ênfase na autonomia das tomadas de decisão de comunidades territorialmente organizadas e na democracia direta. No caso específico para as relações de gênero, expressam as várias reivindicações das mulheres, para além da esfera pública. Para Friedman “*empowerment tornou-se como uma palavra de ordem nos últimos anos entre as escritoras feministas. Para algumas significa mobilização social em torno das maiores preocupações das mulheres, tais como divórcio, direitos de propriedade, custo de vida, paz e*

ambiente (Andreas, 1985). Para outras é uma mudança de mentalidade das mulheres” (p.124).

No caso proposto pela CUT, objetivamente “empoderamento” busca dar um novo impulso na participação mais igualitária entre homens e mulheres. Dentre esse novo impulso na participação mais igualitária entre homens e mulheres, encontram-se as “políticas de ações afirmativas”. Essas políticas surgiram nos Estados Unidos na década de 80 e foram implementadas em vários países²¹ e se constituem de diversas ações concretas com o objetivo explícito de reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na política, na vida cotidiana (Castro, 1995), de modo a promover a inserção e a participação das mulheres em todas as áreas profissionais e em todos níveis de responsabilidades (Cappellin, 1996). Entre essas ações afirmativas destaca-se a “proporcionalidade nos cursos de formação da Central e dos sindicatos, **a adoção de quotas de participação para as mulheres nas instâncias de direções**, salário igual para trabalho de igual valor, creche em todos os eventos sindicais” (grifos meus) (<http://www.cut.org.br/f12.htm>). Essas ações tem endereço certo de atuação: o trabalho formal, organizado, estruturado, institucionalizado e as

²¹. Estas ações afirmativas foram adotadas em diferentes épocas por muitos países, principalmente os da Comunidade Econômica Européia (CEE): França, Bélgica, Itália, Alemanha, Holanda, Inglaterra..., da América, Canadá, Estados Unidos. Nos países sul-americanos, o primeiro país a adotar quotas para mulheres (mínimo de 30% nas listas de candidatas), foi a Argentina em 1989 (Suplicy, 1996).

Nas organizações sindicais de outros países, segundo dados obtidos na página da Internet da CUT, as ações afirmativas tem sido aplicadas em várias delas: a OIT, em 1996, “ampliou o número de componentes do Grupo de Trabalhadores em seu Conselho de Administração, com a recomendação de que as novas vagas fossem ocupadas por mulheres. A central sindical norte americana, AFL-CIO criou recentemente o cargo de vice-presidente, que não existia, para ter uma mulher entre os dirigentes máximos da entidade.

Também em outras centrais sindicais os cargos de vice-presidente são hoje ocupados por mulheres, como por exemplo a LO da Dinamarca, a CLC e CSN do Canadá, a DGB da Alemanha, a COSATU da África do Sul, entre outras. Já ocorrem casos importantes, como a CFDT da França e CGTB da Bélgica, onde os dirigentes máximos são mulheres” (<http://www.cut.org.br/f12.htm>).

A CUT se diferencia dessas outras, pois sua “resolução sobre aplicação de quotas mínimas de mulheres nas direções é estatutária e portanto obrigatória ao contrário das outras organizações que apenas recomendam ou sugerem” (<http://www.cut.org.br/f12.htm>)

próprias organizações sindicais (Cappellin, 1996). Portanto, refere-se ao espaço institucional em que os sindicatos também atuam.

De acordo com a mesma autora as ações afirmativas, nesta perspectiva, recolocam antigas questões, como, por exemplo, a compreensão do trabalho feminino a partir de uma visão do mercado onde há tipos de trabalhos objetiva e subjetivamente diferenciados entre os homens e as mulheres, num período de crise da gestão masculina.

Pode-se dizer que é nessa perspectiva que o debate sobre ações afirmativas na Central “teve como principal elemento de discussão a adoção de uma quota mínima de participação de mulheres nas direções das instâncias horizontais da CUT” (<http://www.cut.org.br/f12.htm>). A política de quotas²² mínimas para as mulheres nas direções da Central e dos sindicatos constituem a ação mais importante, sendo, precisamente, a que tem tido maior divulgação na mídia.

No entanto, essa proposta de quotas mínimas para mulheres nas direções de algumas instituições no Brasil (como partidos e sindicatos) não é inédita. O Partido dos Trabalhadores (PT), desde o ano de 1991 institui a quota mínima de 30% para mulheres nas direções, em todos os níveis. Também foi por iniciativa do PT, encaminhada pela Deputada Martha Suplicy (PT-SP), que o Congresso Nacional aprovou, em 97, mudanças na Lei Eleitoral, exigindo um mínimo de 20%²³ de mulheres na composição das candidaturas em todos os níveis²⁴.

Na CUT, o passo inicial para a implementação destas propostas, de acordo com avaliação da Central, foi a criação, no 2º Congresso Nacional da CUT (2º

²². A política de quotas surgiu nos Estados Unidos, nos anos 60, a partir da luta da população negra como uma estratégia para corrigir as desigualdades sociais.

²³ O projeto inicial propunha que as quotas mínimas para candidatas mulheres deveriam ser de 30%.

²⁴. Também fruto destas propostas e participando ativamente dos debates sobre política voltada para a equidade de gênero no mercado de trabalho e no movimento sindical brasileiro, as mulheres organizadas na CUT tem tido um papel importante também na implantação das quotas nas outras centrais brasileiras como a Força Sindical e na Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT).

CONCUT), em 1986, da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (CNMT).

A Comissão Nacional, nasce a partir “da necessidade de introduzir na Central, a luta da mulher trabalhadora, para enfrentar a realidade da discriminação à que são submetidas no cotidiano do trabalho, **do sindicato** e na realidade como um todo”. (grifos meus) (<http://www.cut.org.br/f12.htm>). A CMNT é resultado da união “do movimento de mulheres e do feminismo no Brasil contemporâneo, [...] colocando questões da problemática feminina para os sindicatos e para o novo sindicalismo que coloca como perspectivas autonomia e liberdade sindical” (Ibidem).

Em todos os CONCUTs, desde então, e cada vez com maior consistência e argumentação, as questões referente às mulheres tem tido espaço. Nos primeiros anos de atuação a CNMT esteve voltada para a divulgação e encaminhamento de propostas às Plenárias e Congressos e à própria organização interna, quando então são criadas, a nível das CUTs estaduais, a Comissão Estadual sobre a Mulher Trabalhadora (CEMT). No início a atuação da CNMT se restringia aos Estados em cuja central já havia alguma organização de mulheres. Hoje as CEMT estão praticamente organizadas em todos os estados.

Em Santa Catarina, a atuação da CEMT tem sido esporádica e descontínua. As iniciativas por parte da direção da CUT/SC têm se limitado a incentivar a organização das mulheres a partir das demandas e encaminhamentos da CNMT, restringindo-se muitas vezes a indicar delegadas para os encontros e plenárias²⁵.

²⁵. Para a última Plenária Nacional da CNMT, em 1998, a Direção Executiva da CUT/SC deliberou em não encaminhar a indicação de delegadas, por entender que não existe a Comissão organizada a nível de Estado. O argumento utilizado para tanto tinha como objetivo dar um “impacto” para que “as pessoas tenham mais seriedade quando vêm desses encontros e encaminhem as deliberações”. Mesmo surgindo outros dados e avaliações de que a Diretoria Executiva da CUT/SC não “fez um acompanhamento e investiu na Comissão quando ela foi organizada”, foi mantida a deliberação de não tirar delegadas, estendendo essa política para todas as outras Comissões Estaduais existentes, como de Racismo, Saúde, etc. ... (Diário de Campo – Caderno 1, p. 30 - Reunião da diretoria Executiva da CUT, dia 26.05.1998). O depoimento a seguir é ilustrativo desta discussão:

Mas, é o II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT²⁶, em 1991, que se pode considerar como marco de uma ação articulada e concreta da CNMT. Nesse encontro foi aprovada a proposta pela quota mínima, fruto de um intenso e polêmico debate como “uma medida que corrigisse a exclusão das mulheres na composição das direções” (<http://www.cut.org.br/f12.htm>).

Esse foi o primeiro passo. No ano seguinte, em junho/92, na 5ª Plenária Nacional da CUT, a proposta foi discutida, debatida, mas remetida para ser deliberada na 6ª Plenária, dois anos após, quando, então aprova-se a

“Quota mínima de 30% e máxima de 70%, de cada sexo, como medida inicial para construir relações políticas igualitárias. Já aos sindicatos e entidades filiadas foi recomendada a adoção desta porcentagem de trabalhadoras sindicalizadas na base para compor as direções”²⁷ (Resoluções da 6ª Plenária Nacional da CUT, 1993).

....porque são debilidades que a central não conseguiu dar conta ainda.. No congresso dos encontros de mulheres, a gente fez encontro em Chapecó, tiramos delegados. Esse ano, o pessoal avaliou que não iriam. Acho que isso também tem que vir da vontade das mulheres de se organizar.[...]. Então não é só mulheres (as Comissões que tem dificuldades). São mulheres, discriminação racial, também isso desapareceu.[...]. Porque foi criada comissão no CECUT, para montar a comissão no CECUT, e o pessoal não encaminhou isso. Concordo que não pode ser uma iniciativa só das mulheres, mas elas devem demonstrar alguma iniciativa, de querer se organizar e discutir as questões de gênero, aprofundar sobre a questão de gênero, que é realmente problema para ela. Tanto a questão de gênero e a questão racial, são problemas que ainda não foram [...] são secundarizados, ainda mais em uma conjuntura de refluxo como está agora, na minha opinião é secundarizada. [...] Vou fazer um hipótese aqui: talvez alguns problemas da comissão de gênero aqui no estado, que as mulheres não tem tomado iniciativa de criar a comissão de gênero, seja um pouco essa masculinização, colocar o sindicato na esfera masculina, e aí as pessoas não priorizam esse debate, né.. (Delta).

²⁶. Os encontros são espaços de debates e discussões internas da Central, enquanto que as plenárias são instâncias deliberativas. Ambas são preparatórios para os congressos que ocorrem nos intervalos destes, que acontecem a cada três anos. Existem quatro instâncias deliberativas (por ordem de importância): congresso, plenária, direção e executiva da direção.

²⁷. A proposta que foi encaminhada pela CNMT à 6ª Plenária reivindicava somente uma quota mínima de 30% das mulheres nas direções, baseadas em dois critérios:

As quotas começaram a ser implementadas a partir do V Congresso da Central no ano de 1995, quando também se delibera que sejam incorporadas nas suas instâncias verticais (sindicatos, Confederações e Federações Nacionais por ramo de atividade econômica) e horizontais (CUT Nacional e as CUTs estaduais).

2.2.2.1. A decisão pelas quotas: As favoráveis, As contrárias e As “muito pelo contrário”

Historicamente, em torno de 75%, das delegadas nos congressos da CUT (CONCUT) são homens (ANEXOS I -Tabela 4). Isto nos leva a deduzir que foram os homens militantes majoritariamente que votaram a favor da política de quotas.

A pergunta é o que levou os homens a decidirem pela quotas, quais foram as motivações das dirigentes da Central, para que se definisse pela política de quotas?

Para a maioria das informantes entrevistadas, os homens defenderam a política de quotas “*porque não têm como não defender publicamente*”, “*porque os homens dentro do movimento sindical apoiam e lutam por igualdade, a favor das minorias*”, então,

“a) a porcentagem de participação das mulheres no mercado de trabalho a nível nacional (35,5% - PNAD), que expressa o potencial de trabalhadoras a serem atingidas pelos sindicatos;

b) a porcentagem de sindicalização das mulheres a nível nacional, cujos dados mais atuais do IBGE (1988) apontam 25,6%. Da média destes dois critérios resulta um percentual de 30,55%, que deverá constituir a quota mínima de mulheres na direção nacional da CUT, inclusive nas executivas”

....claro que foram os homens que decidiram[...] se isso vai pros congressos, não passa? Claro que passa. Como é que os homens vão dizer que não vão lutar pelos homossexuais. Você já ouviu chacota sobre homossexualismo no sindicato, já, né, entende. Tem como lutar contra? Imagina! Então, das mulheres, sem dúvida nenhuma isso deve ser tido por uma luta de um grupo de mulheres que conseguiu colocar e é claro que os homens tiveram que abraçar, não tinha outro jeito, de ir contra.. (Isis)

Para algumas informantes foi uma maneira, principalmente dos homens, de “dar os anéis para não entregar os dedos”, pois votar a favor daria menos polêmica e menos discussão:

... acho que a maioria acabou votando nisso, no sentido, bom, vamos votar nisso, que daí as mulheres vão parar de encher o saco. Não sei se consigo traduzir, um pouco isso. O sentimento é um pouco assim: “é melhor votar quota, do que ter que ficar discutindo muito isso, vão se acomodar”. Eu acho que, essa é minha avaliação, é um pouco a visão que eu teria. (Algedy).

Porque se votassem contra “... tinha pessoas de outras correntes, consciente, mas uma maioria por pressão, do tipo ‘vou votar contra, vou levar pau, em cima’”. (Maia). Vários depoimentos vão no sentido de que se no Congresso e Plenárias a votação fosse secreta o resultado teria sido diferente:

.... tem que entender, como se dá esse negócio da quota: se a votação fosse secreta, não passava, sem dúvida não há dúvida que não passava. Foi crachá, e aí, meu amigo, [...] agora se fosse secreta, não passava. Passou, porque as pessoas não tem coragem de dizer para a mulher que é machista. Isso é elementar: nenhum louco admite que é louco e nenhum machista admite que machista, porra. Passou por isso. Você tinha lá, a Telma [de Souza, ex-prefeita de Santos-SP] a Clara você tinha.... Na CUT, você tinha a Clara, no Partido você tinha a Telma e mais outros que iam na frente e faziam a defesa da questão da mulher (Altayr).

Os gracejos, as chacotas, e as piadas que se seguiram às votações e as que ainda ocorrem, como por exemplo esta que eu escutei quando um homem disse “brincando” a uma mulher: “pode parar, você já falou os teus 30%”. Isso é

indicativo, segundo alguns, de um tipo de comportamento do grupo que não assimilou essa política. Por outro lado, também trazem outros elementos para se compreender a motivação favorável a política de quotas. Segundo uma informante tinha *“gente votando a favor das quotas e fazendo gracinha: ‘quem sabe agora a gente tem mais mulheres na direção’, bem na linha machista, piadinhas de mau gosto”* (Maia); outras piadas se referiam pejorativamente às minorias: *“...e você ouvia comentários assim: ‘bom, então tá, agora os bichas vão querer ter não sei quantos por cento, os negros, que são maioria, tem que ter mais de 50’. E não sei o que, os comentários foram os mais diversos.* (Altayr)

Mas também em alguns depoimentos aparecem indícios de que isso não é a regra geral. Várias pessoas reconhecem que existem dirigentes homens conscientes dentro da Central, que *“tenham lutado que isso servisse como elemento para você trazer essa questão à tona e fazer com que as relações se alterassem, etc., etc.”* (Algedy), pois estão *“entendendo que há uma tendência das pessoas progressistas no mundo [...]. Acho que neste ponto as pessoas mais politizadas, progressistas, tem que ser a favor de uma integração maior”*. (Enir)

Tudo indica que a consciência de que o momento atual exige mudanças nas relações, na participação, tenha tido um importante peso na decisão favorável de muitos homens. Mas, por outro lado, nota-se que existe uma avaliação pessimista sobre a motivação que levou As delegadAs, principalmente os homens, nessas plenárias e congressos, a votarem favoravelmente pelas quotas. Passados quatro anos da implantação das quotas na Central, nota-se que esse pessimismo não contagiou o grupo pesquisado, pois quando foram realizadas as entrevistas a maioria dos homens eram **favoráveis** à adoção das quotas²⁸:

Eu sou francamente favorável às quotas, não só para as mulheres como para os movimentos raciais. E aí vamos generalizar isso, aí vamos botar também para os homossexuais. Para mulher, gênero e para raça acho fundamental, acho que tanto as mulheres quanto as raças não brancas. O

²⁸. Um terço dAs entrevistadAs afirmam que participaram do Congresso e das Plenárias onde se discutiram as quotas, no ano de 1994. A grande maioria somente a nível estadual, apenas três entrevistadAs participaram também do V CONCURTO, que deliberou pelas quotas.

mundo é masculino e branco ou próximo ao branco. Elas merecem ser reparadas, via quotas, acho que é o mínimo que podemos fazer por elas. (Enir)

Vários homens inicialmente eram **contrários** e foram **convencidos** no decorrer do debate de que a política de quotas era importante para ampliar a participação das mulheres:

Eu participei do debate, da discussão da quota. Eu inicialmente achava que não havia necessidade, nessa tese de que o espaço você conquista, ganha, não ganha, ocupa espaço, a partir do seu trabalho. Só que as coisas não são bem assim. A luta para ocupar espaço é muito grande, violenta. Na plenária de 93, que foi aprovado, votei a favor. Votei aqui na Plenária Estadual votei contra e na Plenária Nacional, fui convencido de que tinha que ter a quota. (Delfino)

São raros os que votaram contra e ainda se declaram não convencidos desta política:

Eu votei contra e até hoje não estou convencido com a questão da Quota.. Porque acho que é uma decisão muito de aparência. Esse é o segundo congresso e em vários estados teve dificuldade de fechar a chapa por causa da falta de mulheres no congresso. No CONCUR (Congresso Nacional da CUT) também votei contra. Continuo contra. (Capra).

Um dos argumentos usado pelos que são **contrários**²⁹ é no sentido de que os espaços devem ser abertos a partir do debate e que se vai avançar nisso;

²⁹ Sobre a adoção das quotas, Soares (1993) arrola diferentes argumentos das três categorias: dos favoráveis, dos contrários e dos que estavam em dúvida.

a) Argumentos dos favoráveis:

1. Favorece a democracia de gênero, não é só uma mulher, mas são as mulheres; 2. permite às mulheres saírem nas instâncias de direção; outro mecanismo ainda não foi proposto; 3. rompe com a dinâmica da exclusão das mulheres; 4. é uma forma de superação de uma dinâmica considerada natural; 5. não resolve a discriminação, mas constitui uma parte de uma política de integração da questão da mulher; 6. altera a relação do conflito homem/mulher; 7. Reconhece a diferenciação da cidadania entre homens e mulheres; 8. não é paternalista, as mulheres estão presente no mercado de trabalho e nos sindicatos, mas não estão nas direções; 9. não é uma medida

quando as mulheres vão ter espaço para discutir outras questões como sexualidade, relacionamentos:

....a gente vai discutir a questão da sexualidade, das individualidades, das relações dos casamentos, como que se dá isso, das traições, sei lá o que se possa chamar. Isso não acontece, porque isso tem a ver com a nossa cultura, transcende a política, e na própria religião.... (Capra)

Os poucos homens que se abstiveram da votação argumentaram que não foi só porque as mulheres pressionaram, nem porque se sentiram retraídos, pois tratava-se de um tema sobre o qual “*não tinha a compreensão exata*” (Centaurus).

Outros consideram que é uma política ambígua: se por um lado, não é com as quotas que as mulheres irão participar mais, por outro, a política de quotas é um fator impulsionador para a aproximação das mulheres às organizações:

Olha, essa questão das quotas é extremamente controversa, eu acho, por exemplo, que a quota, se ela tem validade por um lado, ela dá abertura, ela propicia..., mas não é através de quotas que se resolve um problema desse tipo, agora também reconheço que a quota é um fator determinante, de uma maior participação. Porque se a gente definir aqui uma participação de quotas, a gente naturalmente, na composição da chapa, na discussão da formação da chapa, a gente, diz: “olha, a quota ainda não está preenchida temos que falar com a (...), que tem que pegar lá com alguém. Acho que ela provoca, aproxima a mulher da entidade, a mulher do partido, a mulher da associação (Imago).

administrativa, mas o reconhecimento da existência de mecanismos de exclusão das mulheres.

b) Argumentos dos contrários:

1. É uma atitude paternalista, não é uma conquista; 2. não é democrático, pois favorece somente um segmento – as mulheres, 3. contempla as mulheres só por serem mulheres, e não por serem “valorosas” dirigentes; 4. não existem lideranças de mulheres em condições e em número suficiente para ocupar os cargos; 5. a cultura machista absorve e ignora;

c) Argumento dos que estavam em dúvida:

1. será que esta proposta ajuda as mulheres? 2. é difícil a adesão porque é arbitrária; 3. não há controle se as mulheres que farão parte das direções tem consciência da sua opressão; 4. não questiona profundamente a divisão sexual, a relação hierárquica; referenda os espaços masculinos de poder; 5. a militância já permite mulheres nos espaços públicos – não é o poder que dá visibilidade às mulheres.

Para Maia, as pessoas que votaram contra, ou são contra, é porque ainda não compreenderam que as quotas representam um movimento:

No começo eu tinha uma confusão, porque achava que era uma política, uma política não, uma resolução. É foi colocado como uma política de quotas, como se fosse uma resolução, aí eu não tinha entendimento que era movimento necessário para a discussão. Depois que eu compreendi isso, entrei na política de quota como defesa e tal. Eu achava assim: tem o machismo, tem a discriminação, então estabeleceram quotas para resolver isso. Num primeiro momento, apareceu isso, mas nada, depois eu entendi o que era, por isso eu defendo. Mas, não são todas as mulheres que pensam assim. (Maia)

Parece que as resistências vêm mais da parte das próprias mulheres dirigentes³⁰. Neste grupo, há vários depoimentos que indicam haver mais resistentes que os homens pela implantação destas políticas afirmativas, compensatórias. O argumento é de que nada adianta ter quotas só porque são mulheres, porque isso favorece muitas vezes a manipulação delas:

*Por exemplo essa questão de quotas, ou outra coisa. Não adianta ter quota para mulher, porque é mulher, entende, não que eu não ache que mulher não tenha que ter seu espaço, sim, mas eu acho que esse negócio de quotas, se a mulher acaba sendo dominada politicamente pelos homens e tudo, ela acaba representando, uma quota das mulheres, quando são dos homens. Tem casos, sim. Na Federação: tem que ter tanto de mulheres: "ah, então pega fulana, fulana e fulana, porque fulana, fulana e fulana, que eu manipulo", como têm dos homens também, porque se você quer, se você vai pegar outros cargos, como a gente vê isso na (...), então se você vai pegar outros cargos, eu deixo aqui pessoas que no fundo eu saindo continuo tendo influência, entende. **Então você veja: tem umas coisas chatas com esse negócio de mulher, que eu não gosto, que eu até não participo desse negócio de feminismo que me enche** [grifos meus](Isis)*

³⁰ Nos depoimentos de dirigentes da CUT Nacional sobre o processo de vivência, implantação e aprovação das quotas, publicado pela CUT: "Igualdade de Oportunidade – Ações Afirmativas, Superando desigualdades" de dezembro de 1998, dos oito depoimentos, cinco eram de mulheres. Três delas eram favoráveis, uma contrária e outra tinha ainda dúvidas. Os três homens eram todos favoráveis.

Há também quem fique em dúvida por considerar as quotas artificiais julgando que há uma tendência natural para as mulheres virem a participar:

*Acho que é um pouco artificial. Não sei se sou favorável a isso, é uma coisa que eu tenho dúvida, não tenho uma posição fechada sobre isso, se sou a favor ou contra. Eu penso que é uma coisa um pouco artificial, um pouco burocratizada, para uma tendência, como te disse antes, que eu acho que é natural, das mulheres virem participando, gradativamente de todas as organizações. Acho que isso está acontecendo naturalmente e que talvez fosse desnecessário criar um percentual para forçar isso. [...] e que por isso as quotas reforçam o preconceito contra as mulheres, no sentido que elas estão ocupando os cargos somente porque tem as quotas e “talvez a quota até coloque a mulher em uma **situação inferiorizada**: elas só estão lá porque tem uma brecha para elas entrarem, porque se fosse ali, taco a taco, não entrariam..”.[grifos meus] (Marina).*

Cabe lembrar que a espontaneidade na participação das mulheres nas instâncias decisórias tem sido um dos argumentos utilizados para justamente instituir as quotas, pois avalia-se que se fossem mantidas as tendências atuais de participação, as mulheres somente teriam equidade com os homens depois do ano 2300 (Suplicy, 1996).

Por outro lado, dois depoimentos são ao mesmo tempo intrigantes e polêmicos. Um deles, mesmo atribuindo grande parte das conquistas à luta das mulheres, considera que há também a aceitação e reconhecimento dos homens. Por isso avalia que as mulheres têm conquistado uma maior participação por mérito também dos próprios homens, porque “os *homens são os grandes revolucionários*” e, para ele, isso não pode ser considerado como um posicionamento machista:

.... acho que os próprios homens são os grandes promotores da liberação das mulheres, acho os homens os precursores da liberdade feminina. Não acho que isso seja machismo, não me considero machista. Até dentro de casa, pelo próprio processo histórico, econômico, produtivo que tem provocado essas coisas e isso é reflexo...Essa abertura das mulheres, eu considero também como conquistas masculinas, uma certa mudança [ou] evolução da mentalidade masculina. (Fenice)

O outro depoimento traz duas questões importantes: considera que o descrédito existente no movimento sindical gera uma certa crise de participação dos homens, mas uma maior entrada de mulheres pode vir a ser uma solução estratégica em relação a essa crise para o próprio movimento:

Pode ser duas coisas que se complementam até: primeiro, porque as mulheres pressionaram, segundo pela ausência de homens, porque, hoje em dia, para renovar, ninguém quer, claro é "naba", a gente sabe que é "naba". Tu abre para a ...[cita o nome de uma das empresas] e para a [cita o nome da outra das empresas] 'pô, estamos abrindo aqui para dirigente sindical', não aparece. Em primeiro lugar as próprias mulheres reivindicando seu justo espaço, e os homens a reboque: "vem, que vem bem, se puder vir 60%, pois eu não consigo colocar os meus" ... (Widder)

Tudo leva a crer que as críticas à política de quotas não estão tanto nestas ações afirmativas, mas principalmente em algumas contradições. Uma delas é o próprio processo de eleição das delegadas para os congressos, pois não existe uma obrigatoriedade de ter também 30% de mulheres: *"não exigem as quotas na tirada de delegados, nas assembleias, é só nos fóruns dentro da CUT. Se nas assembleias não se tira [30 % de delegadas], como é que vai ter as mulheres no Congresso"* (Capra).

Também existem algumas estratégias utilizadas pelas forças políticas para a composição. As "estratégias" e "manobras" para passar a "responsabilidade" do preenchimento da quota de mulheres de uma para outra corrente são várias:

*eu participei dos Congressos, a formação de chapa, onde o pau se dava para ver quem era obrigado a colocar mulher. Por exemplo, a minha chapa, eu tenho 30% de mulheres, na tua chapa tem 30% de mulheres. Aí chegou na hora da proporcionalidade, deu uma quota. E a chapa, como um todo, tem que ter 30% de mulher. E aí as vezes, a diferença era meio ali. Tá certo! "Quem tem que ter mulher é você"; "não, quem tem que por mulher é você". Disso, eu presencie várias, tinha que ser mulher, para preencher os 30%. Essa discussão eu vi várias, vi isso no partido e na CUT. Posso preencher e colocá-las, no fim da chapa. Só que na hora de compor a proporcionalidade, se eu tenho 5 (cargos), . 30% de 5 é 1,5. Se você elegeu 5. Agora, quem é que põe um e quem põe dois? Aí, vai para o debate. **E se eu tenho duas mulheres, que realmente eu gostaria que***

estivesse na chapa, que elas são preparadas, estão articuladas, com regiões, eu facilmente falo, as duas são minhas, e está resolvido, agora se não....” [grifos meus] (Altayr).

Existem, ainda, outras formas de “burlar” os vácuos do estatuto que é o preenchimento dos cargos dAs dirigentes liberadAs:

.... outra forma de burlar, é a história assim: tudo bem, pega a instância, tá na direção tem as quotas, na executiva tem, mas nas liberações, às vezes não muda muito. Nas liberações, não tem as quotas e é decisão de vários critérios: disponibilidade, necessidade. Um dos critérios para entrar na executiva é esse, ter disponibilidade para estar liberado.. mulheres que estavam na sede, cresceram muito mais politicamente, do que as que não estavam liberadas, que também cresceram, mas o salto foi muito maior, lógico, tem mais espaço, informação. (Antares)

O Vice-presidente Nacional da CUT, João Vaccari Neto, em um depoimento³¹, indica outras resistências:

Colocar todas as mulheres como suplentes, não fazer a distribuição das secretarias para as mulheres, considerar somente o índice de participação na categoria para as mulheres na direção desta categoria e finalmente não fortalecer a participação das mulheres nas delegações internacionais, nacionais com o objetivo de participar de seminários e congressos.

Por outro lado, vários depoimentos, principalmente dos homens, reconhecem que as quotas possibilitam o surgimento de lideranças mulheres. É interessante a categoria nativa utilizada para se referir às mulheres (em alguns casos aos homens também) que demonstram competência e capacidade de liderança. A expressão muitas vezes utilizada é que a dirigente é “**um puta quadro**”:

³¹ Depoimento à Comissão Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora, na Revista Igualdade de Oportunidade: ações afirmativas – superando desigualdades, dez/1998

*a (...), que foi da Executiva [Nacional da CUT] passado e também é dessa agora, é um **puta quadro**, uma grande liderança, talvez se não tivesse a quota ela não estaria na Executiva da CUT Nacional no mandato anterior, e não podia ter mostrado o trabalho que mostrou, tem um potencial muito grande. [grifos meus] (Delfino)*

2.2.2.2. Os efeitos da política de quotas no espaço sindical.

Podê-se considerar que as políticas afirmativas estreitam as fronteiras entre o público e o privado, concretizando uma bandeira do movimento feminista que procurou politizar o privado, passando a considerá-lo também de domínio público. Porém, para além dessa politização do privado, é importante verificar se essas políticas afirmativas de certa forma reestruturam as relações de poder entre homens e mulheres.

Cabe ressaltar que a idéia de poder aqui adotada é na perspectiva elaborada por Michel Foucault, a qual transcende as concepções tradicionais de poder institucional. Na concepção foucaultiana o poder é entendido não enquanto um lugar determinado, específico, mas algo que se exerce de diferentes lugares, portanto, não sendo algo unitário e global, está em constante mudança; não é também concebido "como um objeto natural, uma coisa; é uma prática social". (Foucault, 1988).

É a partir dessa idéia que o autor caracteriza os "micro-poderes" ou "sub-poderes" que perpassam todas as instituições da sociedade, cujas formas de inserção estão atuando nos vários níveis hierárquicos e geográficos da sociedade, e que se materializa no próprio corpo dos indivíduos.

Essa concepção de poder é fundamental para a compreensão das relações de gênero, para ir mais além sobre a subordinação e opressão das mulheres. Pode-se considerar que a subordinação das mulheres, a violência, não é sempre a mesma e que em muitas situações ela se apresenta invertida. É o que nos informam algumas etnografias. Françoise Héritier (1985) relata a pesquisa que Judith Brown (1970) realizou com as "matronas iroquesas", cuja chefia não era

transmitida e nem adquirida automaticamente por sucessão, antes pela sua força anímica e autoridade, mas principalmente porque eram mulheres que tinham ultrapassado ou atingiram a menopausa. Também De Barbieri (1992) cita o caso das **mulheres andinas** onde há uma evidente dominação masculina, que se exerce **até a menopausa**. Héritier cita também o artigo de Oscar Lewis (1984) que descreve “as *mulheres com coração de homem*” dos índios Piegan canadenses, cuja característica é o oposto do comportamento feminino ideal (submissas, reservadas, pudicas e humildes), desta sociedade patriarcal. As “*mulheres com coração de homem*”, não se comportam com a reserva e modéstia “*própria do seu sexo*”, mas com agressividade e audácia: “algumas urinam em público, como homens, cantam cânticos masculinos, intervêm nas suas conversas. Este comportamento é acompanhado de um domínio perfeito das tarefas masculinas e femininas que executam...” (Héritier, 1985, p.115). Um exemplo etnográfico mais próximo, vêm dos relatos de Sônia Maluf (1993) sobre a situação vivida por mulheres de uma comunidade lagoana da periferia de Florianópolis (margens da Lagoa da Conceição), Ilha de Santa Catarina. Nesta comunidade há o reconhecimento público da autoridade masculina de um homem, identificado pela maioria como sendo o “pai”. No entanto, essa autoridade se contrapõe às observações de campo da autora que demonstram existir um desnível entre os discursos e um “modelo ideal” de práticas e representações, indicando serem as mulheres as responsáveis pela sobrevivência e pela continuidade dos grupos familiares, mesmo quando o “pai” se faz presente na comunidade. É especialmente na viuvez que a mulher adquire “um *status* de poder e autoridade. Ela que mantém o grupo familiar em torno de si, reunindo inclusive os filhos homens casados” (Maluf, 1993 : 45).

Todos esses relatos têm alguns aspectos em comum uma vez que essas mulheres adquirem, ou conquistam a autoridade nas comunidades a partir de alguns critérios: geralmente são ou foram casadas e a autoridade surge com a viuvez, são mulheres que estão ou ultrapassaram a menopausa. A partir deste ciclo de vida, muda toda a relação. Isto demonstra que a dominação masculina não é sempre igual em todas as etapas da vida, e mesmo em todas as culturas (Mead, 1988).

Também Farge (apud Soihet, 1994) evita utilizar o binômio dominação / subordinação como único espaço de disputa, pois “apesar da dominação masculina, a atuação feminina não deixa de se fazer sentir, através de complexos contra-poderes: poder maternal, poder social, poder sobre outras mulheres e ‘compensações’ no jogo da sedução e do reinado feminino” Assim, o **espaço doméstico** (cuidados com a casa, alimentação, filhos) é um espaço privilegiado da atuação das mulheres, como diversos trabalhos tem demonstrado. Observa-se entretanto que entre as próprias **mulheres há uma relação desigual**, segundo a classe social ou funções hierarquizadas nas atividades profissionais, havendo mesmo algumas mulheres que gozam de poder sobre outras.

De acordo com essa idéia de poder, e na perspectiva de estudar o privado e o público como uma unidade assaz renovadora frente ao enfoque tradicional “privado versus público”, procurou-se analisar de que forma as políticas afirmativas, especialmente as quotas, reestruturam as relações de poder a partir do gênero. Sabe-se que essa é uma questão polêmica, o que não poderia deixar de ser, tendo em vista que também é polêmica a própria discussão da implantação das quotas.

O grupo pesquisado está dividido neste aspecto. Um pouco mais da metade acha que sim, as políticas de quotas mudam as relações, mas existem alguns senões. Para alguns, é porque “*ainda é uma questão de aparência*” (Capra). Outros acham que as quotas devem incorporar critérios de competência e políticas de qualificação para as mulheres:

.... as quotas mudam as relações, por se colocar mulheres, negros, mas como tem uma sociedade machista e branca, há que ter um mínimo de critério, de alguma maneira sendo obrigada à competência. Tem que ter uma forma de conviver com essas, digamos, minorias(...). Vejo que pretende diminuir a questão do poder, mudaria sim então você vai aumentar a quota, uma participação, mas tem que ter um critério mínimo, paralelo, junto a isso, de competência. Se por acaso, você não conseguir mulheres qualificadas, deve-se ter uma maneira de trabalhar. De uma maneira geral, se o sindicato tem uma quota de 30%, no mínimo, mas se só aparece gente que não tem qualificação. [...] tem que tentar qualificar, sou favorável mas tem que ter um mínimo de qualificação e aptidão, como casar isso não sei. (Enir)

Outro depoimento considera que o potencial de mudança introduzido pela política de quota está na capacidade de questionar e que ela *“tende a mudar e questionar a formação sindical”* (Graffias).

Essa capacidade de questionar a própria formação sindical decorre do fato de as atividades formativas serem consideradas um dos raros espaços onde se tem uma discussão mais aprofundada sobre diversos temas, inclusive este, cuja dinâmica permite compreender melhor o que nos congressos e nos discursos não se percebe:

é um campo meio privado: é um grupo que se consolida, se cria uma identidade. Os fóruns públicos: o congresso, o discursos, tem muito essa coisa do politicamente correto, do ficar de bem com A, com B, com mulher, com negro, com branco com índio, com todo mundo. . (Diana)

Esse potencial creditado à política de formação da Central que se espraia pelos sindicatos através de suas “redes de formação” possibilita distinguir, na prática cotidiana, esses investimentos, de tal forma que, quando os sindicatos investem na formação e abrem espaço para que as mulheres participem, as mudanças são visíveis. Sua expressão maior está na militância e na atuação qualificada delas:

....a não ser nas categorias que investiram. Aí sim se sente mudança mesmo. Quando a categoria investiu na política de discussão sobre classe / gênero, casada com as lutas concretas da categoria, nas pautas de reivindicação, por exemplo, saúde do trabalhador, saúde da mulher. Com esses enfoques, quem investiu nisso, aí sim, tem um retorno fantástico. (Antares).

Para outra informante, a capacidade de mudança não está somente nessas ações; estas dependem também de um empenho individual, pois

....enquanto que as mulheres e os homens, também, não se colocarem mais politicamente, por embasamento, por leitura, por militância, conjugar isso, para ter um suporte tanto prático, quanto teórico, né, que é fundamental, prá se colocar, não se impor, mas para ocupar um espaço, né, então vai ser isso.” (Isis)

Outro depoimento enfatiza que essas mudanças, estão na dependência da própria situação da mulher para realizar suas tarefas: além das condições pessoais, individuais, algumas delas têm as condições políticas, o que na maioria das vezes, como é no caso da Central, significa pertencer a mesma “força política”. São essas condições políticas que parecem ter mais força para mudar, porque

*o que muda a relação de poder não é o fato de ter a quota, acho que depende, um pouco assim, é um pouco da condição que a mulher tem para desenvolver sua tarefa [...] Aí não é só a condição que a central dá prá atuar, mas também a tua condição pessoal [...] eu não posso reclamar de nada, porque tudo que eu quis fazer, na central, **eu tive o apoio, amparo, dos homens, até porque também estava dentro da linha para tocar a Central.**” [grifos meus] (Syrma)*

Outra informante destaca que a conquista deste espaço pelas mulheres é um processo que se consolida e depende também da sensibilidade dos companheiros em reconhecer que “*a gente não está lá apenas porque existe uma quota, mas porque é trabalhadora, é direção*”.

Nesse sentido, mesmo aceitando que essas políticas afirmativas são importantes, diversos depoimentos destacam que os limites devem ser superados, havendo necessidade de dar continuidade a esse processo³²:

*Ela é uma medida afirmativa, e como tal ela precisa da seqüência. Eu não sei, mas ela precisa ser construída. Por exemplo, não houve uma qualificação da participação das mulheres. Primeiro, onde se implementa a quota, as mulheres estão sendo “laranjas” estão saindo nos carguinhos para preencher quotas. Dentro do movimento sindical, como é **deliberativo***

³² Inclusive este é um dos argumentos utilizados por muitAs dirigentes que são contráriAs a política de quotas.

para a CUT e é **indicativo** para sindicatos, muitos e muitos sindicatos, na sua maioria, não está cumprindo a quota. Ou então, é o seguinte: os mais conscientes acabam botando uma ou duas mulheres, para dizer que tem mulher na chapa... [grifos meus] (Diana).

Outra preocupação se refere às condições com que as mulheres que estão começando enfrentam esse mundo masculino. O comportamento masculino, muitas vezes, está associado a alguns estereótipos sobre a atuação do homem nos espaços públicos, sendo em geral qualificados de “duros”, “brutos”, “racionais”, quase “máquinas”. Esse mesmo comportamento é também associado a algumas mulheres:

.... Como é que fica para uma mulher, que é jogada dentro de uma direção do sindicato, como fica, se nós, que somos militantes, velhas de guerra, calejadas, estamos passando por momentos extremamente delicados. Eles passam também [os homens] mas conseguem se manter, por mais oposição que os homens enfrentam, eles conseguem se manter. As mulheres, não estão agüentando o tranco, isso são as mulheres que dizem. [E quem são as mulheres que ficam?] **São as que de alguma forma, conseguiram assimilar, a dinâmica masculina do poder. São geralmente mulheres que se embruteceram prá caramba, são mulheres duras, são mulheres que foram para o embate, viraram um “trator”** [grifos meus] (Diana).

Existem também expressões que associam a competência das mulheres a algumas partes do corpo:

Tanto que, na época, uma coisa gozada que aconteceu lá na (.....)(empresa) que nós estávamos numa luta lá, não sei se era uma greve ou uma movimentação de campanha salarial e a {...}tentou subir na escada e eles (trabalhadorAs da empresa) não a conheciam muito bem, e não quiseram deixar ela.... e ela **peitou** e entrou e pô, “**que mulher de peito**” é essa, peito digo, peito de enfrentar a categoria. Eles diziam: “é dessas que a gente precisa, não sei o quê”. Quando elas (as mulheres) se colocam nas assembléias o pessoal aceita legal. [Grifos meus](Taugete).

Quando as mulheres “peitam”, ou “tem culhões”, ou então “batem o pinto na mesa”, elas são aceitas; por outro lado a falta destes requisitos é mencionada

em tom acusatório, principalmente para se referir às mulheres que estão em cargos públicos e são consideradas conservadoras, de direita, como essa que eu ouvi algumas vezes: “a Ângela, não tem “culhões” para enfrentar uma barra dessas....”

Esses comportamentos se aproximam daqueles observados por Judith Butler (1998), que os qualifica como sendo o comportamento do “sujeito masculino ocidentalizado” que tanto pode incidir sobre um corpo masculino quanto feminino.

Por outro lado, as mais pessimistas em relação às mudanças na conjugação do poder, acham que somente “vai mudar quando uma mulher for presidente da CUT” (Sirrius), já que na avaliação de algumas pessoas, muitas mulheres são citadas como potencialmente capazes de assumir a presidência ou coordenação política das organizações sindicais: “eu sempre levo como exemplo é a (...), ela dá um banho, né, cara. Até se ela quiser ser a presidente do sindicato, tivesse a vontade de ser, ela poderia ser...” (Taugete). Isto porque as mulheres “conquistaram um respeito pela sua atuação, independente deles [dos homens], acima do preconceito que existe na categoria e na sociedade de um modo geral” (Marina).

No entanto, se existe aceitabilidade nas diretorias que as mulheres ocupem os cargos majoritários, em se tratando da categoria, há uma certa reserva, “... com um número muito maior de homens do que de mulheres, acho meio complicado. (Taugete). Talvez por isso quando se coloca a possibilidade de uma mulher estar na coordenação do sindicato ou mesmo presidindo a central, surgem dificuldades além das disputas de poder, que estão relacionadas ao gênero:

.... acho fantástico [uma mulher ocupar a presidência da CUT], mas tem que ser construída[...]. Acho que hoje ainda, por conta de se ter uma, [...], a direção é o reflexo do Movimento Sindical. Acho que teria algumas barreiras uma mulher, hoje, na presidência. Por mais competente que ela fosse, enfrentaria uma barreira muito grande... (Graffias)

Como consideram que ainda os homens têm mais força, muitas pessoas que não acreditam na possibilidade de mudança³³, por isso chegam a afirmar “... *eu não tenho notado isso [mudanças], eu não tenho notado, pelas entidades que eu estou vendo, acho que não muda essa relação de força, entendeu, porque eu sempre vejo os homens com maior relação de força* (Hércules).

Para outrAs, não é o número de mulheres participantes que vai mudar as relações de poder. Consideram que o poder é uma conquista que se dá no dia a dia, não existindo uma vinculação entre mais mulheres participando e mudanças nas relações de poder entre homens e mulheres:

Acho que pela função de cada um dá prioridade. Acho que a relação de poder ela se estabelece, não em relação a um homem e uma mulher. Ela se estabelece em função do dia a dia, da tua presença. Acho que a relação de poder, não sei se o poder, embora esteja localizado nos homens, eu não sei se ele é dos homens. Nós somos aqui trinta diretores, se a gente tivesse 20 mulheres, eu não saberia te precisar se o poder estaria com elas. Nós poderíamos ter aqui 2 mulheres e 28 homens e de repente o poder poderia estar com as mulheres. Tem uma questão que não é Quota que estabelece é uma questão de conquista. Elas conquistaram. Ela não se estabeleceram pelo número. Com a maior participação das mulheres a tendência de encontrar alguém que venha a ocupar esse poder é maior, é óbvio. Mas não que seja uma situação vinculada (Imago).

No entanto, algumas mulheres acham que, no caso do sindicato, uma maior participação delas foi decisiva para enfrentar problemas, “comprar a briga” com alguns homens dirigentes cuja atuação era questionada, mas que ninguém tomava a iniciativa. Segundo essas informantes, foram elas que “levantaram a sujeira do tapete”. Cita um caso:

³³ Em abril de 1999, pela primeira vez na história do Sinergia uma mulher, Maria Margarida Barbosa Sampaio, assumiu a Coordenação Geral da entidade. A entidade, a partir do seu segundo Congresso, em 1993, mudou a forma de organização interna do chamado “presidencialismo” para a “Diretoria Colegiada”, na qual o cargo de Coordenador(a) Geral se aproxima do antigo cargo de presidente.

Por exemplo, quem tensionou a saída do (...), daqui, foi a (...), a (...) e eu. Quem comprou a briga fomos nós. Porque aqui tinha uma coisa: quando a gente chegou aqui, nos assustamos muito, pois .. O “fato” não existia, e se existia vamos jogar para debaixo do tapete. E nós levantamos a sujeira do tapete. Foi aí que começou a história do (...) e isso criou muito atrito (Malu Izi).

Para Malu Izi, em muitos casos, as mudanças acontecem “na marra”, em grande parte por influência das mulheres. Foi o que aconteceu com a discussão da cláusula “Pensão para Maridos”, no Acordo Coletivo de uma das empresas, - que ficou conhecida como a “cláusula Ricardão”³⁴. Essa cláusula era uma das reivindicações das mulheres para que seus maridos (no caso do falecimento da mulher) também recebessem a pensão. Essa cláusula gerou polêmica, muitos homens se recusaram a defender essa proposta:

O (...) me disse no ano passado, por exemplo, que não ia defender a cláusula das mulheres [“cláusula Ricardão”], que ia comer um pinico de [...], na frente da Catedral, se ele fosse defender, e defendeu. (Malu Izi)

Malu Izi considera que houve mudanças e que ele só defendeu essa cláusula porque teve pressão:

³⁴ “Ricardão foi um personagem de um programa humorístico da Rede Globo, que teve muito “sucesso”. O Ricardão sempre aparecia quando o marido saía de casa e a esposa ficava tranqüila pois ele telefonava avisando quando da chegada. Talvez nesse caso valesse a pena aprofundar um pouco mais sobre a personagem e a inversão, pois no caso da “Cláusula”, o beneficiário seria o homem (marido) que de certa forma é a pessoa formalmente constituída e socialmente aceita na constituição da família. O Ricardão é o usurpador, o que “corneia” o outro, é o “alter-ego” dos homens para que não sejam ingênuos.

Essa cláusula foi proposta a primeira vez no ano de 1997, na pré-pauta, de uma das empresas. No entanto somente foi proposta para a empresa no Acordo Coletivo de Trabalho, no ano passado (1998) com o nome de “Pensão para Maridos”. Ela estava assim redigida: “A (...) [empresa] garantirá a formação de reserva matemática para propiciar o pagamento de pensão ao marido das empregadas participantes da Fundação (...), bem como promoverá as alterações necessárias no Regulamento do Plano de Benefícios da Fundação”. A empresa não aceitou esta cláusula.

Esse ano, ele era um dos mais preocupados em inserir essas questões. Ele defendeu, porque era obrigado, eu chamei ele de machista na assembléia, tu não lembra? Perguntaram porque não tinha colocado a cláusula, eu disse: “não colocou porque foi machista” depois daquilo eles [os homens dirigentes] aprenderam, ficaram de mal comigo, três dias, mas que botaram, botaram. Hoje, na construção da pré-pauta, ele foi o primeiro a lembrar a questão da aposentadoria e a questão da pensão para marido [grifos meus]

Nota-se que a utilização, em tom acusatório, da qualificação “machista” indica que isso decorria muito mais da mudança de opinião de quem era contrário à cláusula. De certa forma, o discurso acusatório é também utilizado, muitas vezes, em tom jocoso, como estratégia para obter conquistas. As mulheres, assim, também demonstram que sabem “o que dizer”, “a quem dizer” e principalmente, “onde e quando dizer”, utilizando-se dos espaços institucionais, por exemplo, nas assembleias, com a presença de boa parte da categoria, para “acusar”, e dessa forma, para além de ter suas propostas defendidas, também “retiraram” o prestígio, reconhecimento, enfim, o “capital político” como define Bourdieu (1989), acumulado pelos homens em vários anos de militância sindical.

Como se viu, os limites, as dúvidas da eficácia dessas políticas estão bem presentes no espírito e no discurso das informantes. No entanto, de acordo com alguns dossiês elaborados por ONGs (CFEMEA) e documentos da Central (Resoluções dos Congressos da CUT), existe concordância de que a participação das mulheres nas organizações é ampliada com essas políticas afirmativas proporcionando também uma maior visibilidade e transparência sobre a falta de representação das mulheres no interior das organizações sindicais e partidárias³⁵

Mas, quem são essas mulheres e homens que participam do movimento sindical, e o que realizam, particularmente nesse grupo pesquisado?

³⁵ Observa-se que, a nível da política partidária, em termos também quantitativos, houve, nas últimas eleições uma diminuição em torno de 20% das deputadas eleitas, mesmo com aumento do número de candidatas (aumentou 130%) (Folha de São Paulo dia 8/03/99). No entanto, não se pode comparar nas mesmas proporções a participação das mulheres na Central e nos sindicatos, pois enquanto na Central a quota de 30% destina-se aos cargos e deve ser preenchida com as candidatas de cada chapa que se inscrever para concorrer as eleições, nos partidos são 20% de candidatas.

CAPITULO III - OS HOMENS E AS MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS: AS TRAJETÓRIAS INDIVIDUAIS E NOS MOVIMENTOS SOCIAIS

3.1. Trajetórias individuais: Quem são? De onde vêm?

3.1.1. Família de origem, de classe e a idade

A grande maioria dAs informantes entrevistadAs têm suas famílias de origem rural e acompanhou o fluxo migratório campo-cidade dos anos 60-70 e as conseqüentes mudanças modernizantes que vem acontecendo no país desde então (Figueira, 1987). No entanto, hoje, a maioria se auto-considera de classe média, sendo que algumAs vêm efetivamente de famílias desta origem (destAs, a maioria são as mulheres do sindicato). Para muitAs, entretanto, houve uma grande mudança em vários aspectos de suas vidas. Constata-se que essa ascensão de classe, ocorreu, para a maioria, através de um forte investimento familiar na escolarização. Isso não significa que essa ascensão de classe ocorreu a partir da participação no movimento sindical, pelo contrário: a maioria teve, em termos econômicos, uma certa estagnação e para a maioria estar atuando no movimento sindical implicou perdas. No entanto, nota-se que existe um certo prestígio e reconhecimento público, pelo fato de ser dirigente sindical.

Quanto ao local de nascimento, oitenta e seis por cento dAs entrevistadAs nasceram na Região Sul (ANEXOS I - Tabela 8) e destes quase dois terços dos

homens e mulheres nasceram em Santa Catarina (65%), Estado em que foi centrada a pesquisa.

Com relação à idade, a metade dAs dirigentes entrevistadAs está na faixa dos 35 a 45 anos, sendo que o dirigente mais novo e o mais velho são homens, com idade de 25 e de 55 anos, respectivamente. No geral, as idades estão em torno de 41 anos, sendo que os homens são um pouco mais velhos tendo, em média, 44 anos enquanto que as mulheres têm 35 anos (Tabela 9).

3.1.2. Situação familiar e conjugal: a Família conjugal¹.

As categorias usadas aqui para se analisar o estado civil são categorias nativas², obtidas a partir das entrevistas e das observações de campo.

¹ Utilizo “família de origem” e “família conjugal” no sentido utilizado por Bott (1976) e por Miriam Goldenberg (1991). Assim, a “família de origem” é a família dos pais e irmãs dAs entrevistadAs, enquanto que a “conjugal” refere-se a família nuclear constituída por um homem, uma mulher e As filhAs.

² Tais categorias são:

1. SolteirAs – homens e mulheres que não convivem maritalmente com nenhuma pessoa, independente da opção sexual.

2. CasadAs - homens e mulheres que convivem maritalmente ou conviveram com alguém e registraram na igreja e/ou em cartório essa condição independentemente da opção sexual.

3. Morando JuntAs - homens e mulheres que convivem maritalmente ou conviveram com alguém (mesmo que anteriormente fossem casadas), mas não registraram na igreja e/ou em cartório essa condição, independentemente da opção sexual

4. DesquitadAs/separadAs - homens e mulheres que conviveram maritalmente, registraram ou não, em cartório, essa condição, e entraram judicialmente ou não para revertê-la, mas ainda estão em processo para consumir a separação, a nível judiciário ou não, mas já não vivem juntAs.

5. DivorciadAs - homens e mulheres que conviveram maritalmente, registraram em cartório essa condição, entraram judicialmente para revertê-la e já foi consumada a separação, a nível judiciário.

Independentemente da categoria usada do estado civil, o tratamento dispensado varia muito: companheira/companheiro, marido/mulher/esposa, namorada (usado para se referir ao cônjuge).

Independentemente da categoria usada para estado civil, o tratamento dispensado varia muito: companheira/companheiro, marido/mulher/esposa, namorada (usado para se referir ao cônjuge).

Os homens, em geral, tiveram sua primeira união, com um pouco mais de idade que as mulheres (ANEXOS I - Tabela 10), em média com 25 anos, enquanto as mulheres, com média de 23 anos, sendo que a variação é bastante grande: enquanto as idades da primeira união dos homens variam de 18 a 37 anos, as mulheres ficaram na faixa entre 17 e 30 anos. Comparando-se as idades que tinham os homens, quando se uniram pela primeira vez, na categoria "morando juntos", observa-se que essa união ocorreu quando tinham um pouco menos de idade, em torno dos 22 anos.

Ao se comparar o atual estado civil com o anterior, há indicação de que a maioria dos homens manteve uma única união, cerca de 60%, enquanto 40% deles já eram "casados", "moravam juntos", ou eram "desquitados / separados / divorciados". Com as mulheres que estão hoje neste grupo analisado, ocorre o inverso: 58% eram "casadas", ou estavam "morando juntas" ou, então, eram "divorciadas" anteriormente, enquanto 42% delas estavam na categoria "solteira" (ANEXOS I - Tabelas 10.1 e 10.2.).

Não tenho informações para poder averiguar quanto tempo esses homens e mulheres mantiveram suas uniões (das categorias "separadAs/desquitadAs/divorciadAs"), mas o número de filhAs e os intervalos de idades entre elas, sugerem que foram casamentos que duraram entre 10 e 15 anos (ANEXOS I – tabela 11).

O estado civil é um dado interessante na análise da participação e inserção dos homens e mulheres no movimento sindical. Atualmente, 92% dos homens estão casados ou morando juntos, enquanto que a grande maioria das mulheres (58%) que hoje participam destas entidades não mantinham nenhuma relação conjugal, destas, 41% estavam desquitadas / separadas / divorciadas e 17% eram solteiras. Por outro lado, as mulheres que estavam casadas, ou estavam morando juntas (42%), na sua grande maioria, têm ou tiveram maridos / companheiros que são ou foram dirigentes da entidade sindical, ou têm algum vínculo com os

homens dirigentes (são amigos, trabalham no mesmo setor na empresa, ou são militantes do mesmo partido político, etc.)

No caso dos homens, é o inverso, ou seja, raras são as mulheres/companheiras/namoradas que também são ou foram militantes. A maioria das mulheres (esposas/companheiras) dos homens militantes trabalham em casa, nos afazeres domésticos.

Isto de alguma forma é indicativo de que as mulheres que participam nestas organizações tem seus maridos/companheiros circunscritos também nesse espaço ou então estão sem vínculos conjugais. Nesse sentido, essa situação conjugal nos permite inferir que para a carreira feminina decolar, na política, necessita ter uma base sólida dentro deste campo, enquanto que para a carreira masculina, mesmo havendo a necessidade de ter uma base sólida, ela não necessariamente precisa estar consolidada dentro do sindicato ou da Central.

Há, por outro lado, também uma demarcação do espaço de trabalho, enquanto espaço masculino. Também chama a atenção o fato de que raríssimas mulheres/companheiras/namoradas/filhAs entram cotidianamente neste espaço³, sendo um pouco mais freqüente ocorrer nos encontros sociais (festas, atividades culturais). Por conta desses eventos têm ocorrido algumas mudanças com relação a inserção nesses espaços: observa-se que várias delas hoje têm participado das atividades e eventos, muitas também incentivadas pelos seus maridos / companheiros / namorados.

Confirmando essas observações em uma atividade com “companheiros e companheiras de dirigentes sindicais”, quando ainda era funcionário da entidade, escutei da esposa de um dirigente liberado a seguinte frase *“Em 10 anos esta é a segunda vez que vim no sindicato. Não sei o que meu marido faz aqui”*. Este depoimento nos fornece algumas pistas sobre a falta de inserção das esposas / companheiras / namoradas nestes espaços.

³ Isto não significa que, necessariamente, as mulheres “deveriam” estar neste espaço. O que chama a atenção é a “proibição” não explicitada desta separação do espaço do trabalho e da família.

3.1.3. Escolaridade

A escolaridade aparece como fator determinante na ascensão social tanto dos homens quanto das mulheres, mas, ao se analisar a profissão dos pais, observa-se que para os homens a ascensão teve um salto maior a partir da profissão dos progenitores. Este dado me fez pensar no trabalho de Maria Alice Nogueira (1991)⁴ sobre a hereditariedade cultural nos destinos escolares a partir de um estudo de caso de mestrados na Universidade Federal de Minas Gerais. Segundo a autora, o itinerário escolar regular e normal, ou seja, uma escolaridade com poucas reprovações e sem interrupções só é realidade para os alunos provenientes dos meios sociais favorecidos. No entanto, isso não quer dizer que as famílias oriundas das camadas populares desconsideraram os estudos.

FilhAs de operáriAs, pequenAs camponesAs e pequenAs agricultorAs, como é o caso de muitAs informantes, em cuja vida escolar evidenciam-se atrasos nos estudos, interrupções, repetências e outras condições de estudos precárias, (estudar e trabalhar ou estudo noturno), revelam a existência de estratégias familiares nas quais se inclui, por vezes de forma enfática, a escolarização dAs filhAs. Na pesquisa ficou claro que o certificado escolar (essencialmente o diploma) é visto como o meio de ascensão social que permitiu para muitAs fugir das condições precárias da vida e, principalmente, do próprio trabalho braçal. No grupo pesquisado, diversos depoimentos enfatizam o investimento escolar dado à entrevistadA:

Somos em 14 irmãos, sete homens, sete mulheres... Nós não trabalhávamos na roça, o meu pai sempre fez todo o esforço para que a gente estudasse... ele plantava fora do horário de expediente dele, fez até plantação no terreno dos outros, para complementar a renda, às vezes nós ajudávamos, mas na verdade sempre encaminhou os filhos para o estudo, isso foi uma obsessão dele,... foi até obsessivo. (Osiris).

⁴ NOGUEIRA, M.A. "Trajetórias escolares, estratégias culturais e classes sociais" *Teoria & Educação*,3, Porto Alegre :1991.

Apesar de a grande maioria dos homens ter origem em camadas populares (trabalhadores braçais, agricultores e/ou de famílias com baixa escolaridade), graças ao investimento dado pelos familiares (pais, mães, irmãos, irmãs e parentes próximos) em sua educação, a maioria pôde concluir cursos técnicos ou superiores (engenheiros, advogados, contadores, economistas, sociólogos, etc.) e, com isso, tiveram ascensão profissional e salarial nas empresas onde trabalham.

Vinte e cinco dAs 37 entrevistadAs (ANEXOS I - Tabela 12) iniciaram o terceiro grau, a grande maioria concluiu (só quatro não concluíram, e todos homens); três homens têm pós-graduação concluída, enquanto duas mulheres estão fazendo cursos de pós-graduação. Assim, podemos dizer que essAs dirigentes, no seu conjunto, têm uma escolarização elevada, se aproximando do que Touraine (1990) chamou da aquisição de título universitário como "reino da classe média". O nível de escolaridade está intimamente ligado com a profissão, no sentido de que a qualificação profissional, que se dá via obtenção de cursos universitários, se transforma, segundo o autor, em um dos fatores fundamentais na definição da classe média latino-americana.

Com relação as mulheres, a maioria delas têm sua origem nas camadas médias e mantiveram essa condição, concluindo cursos superiores (arquitetas, economistas, sociólogas, etc.).

A escolaridade tem um papel fundamental na ascensão dessAs dirigentes. Por outro lado, ao se investigar como e de que forma ocorreu essa ascensão há indicativos de que a posição na fratria também tem um importância considerável. Dizendo de outro modo, a posição na fratria está relacionada à possibilidade de ascensão: 44% dAs entrevistadAs (11 dAs 25 com III grau) são filhAs mais velhAs, mas as mulheres filhas mais velhas que têm o terceiro grau completo são 57% (4 de 7 mulheres), enquanto que os homens são 39% (7 de 18 homens) (ANEXOS I – Tabelas 12.1 e 12.2). Esses dados vão ao encontro de pesquisas realizadas (Bourdieu & Passeron (1982).Nogueira (1991) que destacam que filhos e filhas mais velhAs têm sido As que mais recebem investimento dAs MÃEs para o estudo, principalmente nas classes populares e médias.

De certa forma isso parece indicar radicais mudanças, ao se comparar trabalhos mais recentes realizados com populações urbanas das classes populares como de Heilborn (1994) e Salem (1981), os quais indicam que o aumento do capital educacional (Bourdieu, 1974), não acarreta melhora significativa no futuro profissional, principalmente para as mulheres. Deve-se ressaltar, no entanto, que o grupo pesquisado faz parte das primeiras gerações de famílias de origem rural que migraram em massa para as médias ou grandes cidades, na década de 60 e 70. Para essas pessoas a migração, em geral, tinha dois objetivos: o primeiro, ligado a uma necessidade imediata que era a melhoria de condições econômicas para as famílias; o segundo, à busca por um futuro melhor para As filhAs, cuja viabilidade estava nos estudos, como destaca Altayr:

*.... e a gente acabou saindo pela seguinte razão: a minha irmã já tinha terminado o primário, a minha irmã mais velha do que eu terminou o primário, e eu ainda estava terminando, e juntou duas situações: um acirramento da situação do campo, logo depois do golpe, em 66 a situação no campo estava muito complicada, pressão muito grande para expulsar a gente da terra... então, meu pai falou: "a gente vai acabar sendo expulso daqui, você vai terminar esse ano, vamos prá cidade **porque lá você vai poder estudar** e sem estudo a gente não vai a lugar nenhum" essa era a cabeça do velho e tal (grifos meus).*

3.1.3.1. Formação escolar, ascensão profissional e culpa

O meu pai dizia "filho, eu tenho até o quinto livro, a única herança que eu posso te dar é o estudo". (Widder)

Essa frase sintetiza a importância e o investimento dAs MÃEs dAs entrevistadAs, oriundAs das classes populares, na sua educação formal. Alguns depoimentos ressaltam esse empenho e preocupação da família, intervindo, inclusive, no futuro profissional da filha ou do filho:

.... tanto a mãe quanto o pai, todos os dois interferiam, eram muito exigentes nesta questão (do estudo), até pelo seguinte: eu joguei futebol profissional e, na época, eu tinha que decidir: ou seguia o futebol ou me formava num curso técnico. Então, aí, quando chegou uma hora, eu estava no infanto-juvenil do "I". Fui juvenil, depois aspirante, antes o aspirante era o reserva. Então, aí aconteceu o seguinte: eu fui até os aspirantes do "I", depois tinha que partir para o profissional, aí foi provavelmente a minha mãe que dizia: tu estuda ou tu joga bola. Aí tem que decidir. A gente ficou num dilema, aí meu pai disse: acho que é melhor estudar, as condições do futebol, na época, não dava dinheiro mesmo, acho que era uma boa opção tu estudar e tal. Aí eu resolvi ir atrás do meu pai, continuei jogando futebol na região. Não tinha nada a ver, deslumbrando a questão profissional; então, aí eu encaminhei para essa outra questão. (Hercules).

Há, ainda, muitAs que conseguiram estudar em bons colégios públicos, e considerando a faixa etária deste grupo, são pessoas que, em sua grande maioria, fizeram o II grau entre os anos 60 e início dos anos 70, quando ainda as escolas públicas eram as referências para a educação, tinham prestígio e verbas:

O colégio A. é um colégio bom, meu pai sempre se sacrificou prá isso [...] ele disse: "vou te dar isso porque não tenho prá te dar outra coisa, te dou isso mas depois tu pega, estou te dando educação, o problema é teu, a responsabilidade é tua, estou te dando educação". (Widder).

OutrAs lembram do sacrifício individual ou da família que o estudo representou e revelam um sentimento de culpa, mais tarde, por não terem conseguido dar uma retribuição. Parece, em alguns casos e para algumas pessoas, que a militância é também uma forma de dirimir alguma "culpa" relacionada com os pais e mães:

Eu tenho uma grande culpa, quando eu saí e fui prá cidade prá... (....)nessa relação do velho falar: "eu preciso de você, mas se você não puder". Tipo assim, eu fiquei com a minha cabeça: estou saindo, mas eu vou te trazer um retorno, eu vou bancar você, eu vou... e isso me ficou até à morte dele[...]. a maior felicidade dele foi quando, por exemplo, eu fui eleito deputado, pô, imagina um filho deputado, lá em [...] nunca elegeu ninguém, aí recebi a chave da cidade, recebi a medalha de honra ao mérito, da cidade, um cara que era pasteleiro, que era humilhado, que apanhava nas

oficinas que ia vender pastel, de repente virou deputado, isso não sei o quê... aí me chamavam para fazer palestra, aí quando o cara foi entregar esse negócio da chave eu pedi que entregasse a ele, porque a chave ia ser dele, pela história dele, então tem todo... uma... mas eu sempre fiquei assim, eu tenho uma culpa, eu tenho uma dívida.” (Altayr).

Para outrAs, o investimento familiar que fazem presentemente na educação de suAs filhAs, tem uma importância fundamental, consumindo boa parte do orçamento doméstico:

o meu lazer é muito pouco. Não tenho tido muito lazer. Justamente, um pouco pela dificuldade financeira, atrapalhou muito a minha vida pessoal. Há muitos anos, jantávamos fora, com a minha mulher, hoje em dia, eu e a minha mulher, vivemos em função da educação dos filhos. Eu estou gastando 70% do meu salário com a educação dos filhos. (Osiris)

A importância do ambiente familiar foi destacada pelo sociólogo italiano Domênico de Masi quando, em recente entrevista⁵, lembrou da importância do ambiente familiar para a motivação e o desenvolvimento das aptidões das pessoas, com a seguinte frase: “se Mozart fosse filho de médico ou açougueiro, teríamos um excelente médico ou um ótimo açougueiro, mas dificilmente um gênio na música”. Isto, de certa forma, se reflete na trajetória individual destAs dirigentes e na ascensão social e profissional, a qual, via de regra, passe pela educação formal, com diploma acadêmico. No entanto, se hoje estão todAs, homens e mulheres, num mesmo campo político, defendendo bandeiras e propostas políticas muito próximas, a origem, as condições de estudo, o tipo de escola freqüentada não foi a mesma. Para essa diferenciação contribuíram diversos aspectos, mas a profissão dos pais, as condições econômicas e o incentivo dado, na época, foram fatores decisivos. Assim, para algumAs, a infância foi bastante precária em termos econômicos e de condições de estudo, principalmente para os homens:

⁵ Entrevista do sociólogo italiano Domênico de Masi no Programa Roda Viva da TV Cultura, no dia 11.1.1999.

Do que eu me lembro, de ter colocado um sapato no pé pela primeira vez, foi prá fazer a primeira comunhão, aos 7 anos de idade [...] a gente ia prá escola, a pé, andávamos uns 3,5 km sozinhos, pelo meio do mato, para ir até a escola, aquele sistema de escola que tinha o primeiro e segundo ano numa mesma sala, de manhã, e à tarde, uma terceira e quarta... era muito difícil. Eu tinha que estar às 7 horas junto com o meu pai no bar, trabalhava o dia todo.... (Altayr).

OutrAs contaram com o empenho familiar, aliado às condições econômicas e também de classe, que exigiam menos sacrifícios. A maioria são mulheres:

...não exigiu nunca [o pai] que os filhos trabalhassem antes de concluir o 2º grau. O pai dizia que a herança que iria dar para a gente era o estudo. Assim, todos fizeram faculdade, 5 dos 6 filhos". (Albeth)

Para outrAs, a necessidade de trabalhar desde cedo foi fator decisivo:

...foi o que aconteceu, inclusive comigo, a bem da verdade. Assim que comecei a ter salário, comecei quase a me desinteressar pelo estudo, tanto que eu fiz vestibular duas vezes e depois acabei indo trabalhar... Fui trabalhar, né. Tinha que trabalhar (Taugete).

Pelas observações de campo e nas conversas com As entrevistadAs, nota-se que há uma tendência de retornar aos estudos (principalmente acadêmicos) por partes dAs dirigentes, assessorAs, funcionáriAs destas entidades sindicais, seja em nível de graduação, ou pós-graduação. É possível observar que, no movimento sindical, váriAs dirigentes, assessorAs e funcionáriAs, homens e mulheres, muitAs depois dos quarenta anos, se voltam para à academia (váriAs entrevistadAs estão estudando) ou expressam o desejo de, num futuro próximo, retomar os estudos. É interessante essa valorização dada à universidade, à

academia, impensável nos anos 70 e 80, pois a “boa” militância era vista a partir das ações concretas (época em que a trajetória da militância valorizada era elaborar boletins, fazer manifestações). Essa valorização acadêmica chama a atenção por alguns aspectos: primeiro, parece que se configura uma saída individual para o esgotamento da atividade sindical, ou da própria crise pela qual passa o movimento sindical (Antunes, 1991; Boito Jr, 1991). Segundo, há também um certo esgotamento da própria atuação dessas pessoas envolvidas direta ou indiretamente com a atividade sindical; é possível então se pensar que o estudo represente a busca por explicações desse momento pelo qual passa o movimento sindical e os seus sindicatos, em especial⁶. O discurso mais corrente sobre esse retorno está mais próximo da definição gramsciana de “intelectual orgânico”, enquanto intelectual que está a “serviço” do seu próprio grupo, mas também podem ser indicativos que refletem uma mudança individual, na busca de um projeto próprio de vida.

Por outro lado, não se pode deixar de ver nessa busca de formação acadêmica, expressa de alguma forma a “falta de”, além, é claro da valorização do diploma. O depoimento a seguir explicita claramente essa “falta” e mesmo a “necessidade” de ter um curso superior, que vai para além das exigências da atividade profissional:

... gostaria de fazer isso academicamente, com uma formação na universidade. Eu não terminei a universidade, por isso não posso cursar mestrado, essa é a maior mea culpa. Aliás, eu me sinto inferior, por isso, sabia. Isso é uma coisa impressionante. Não, racionalmente, mas emocionalmente sim. É gozado isso. É uma coisa que me dói. As vezes a minha filha me diz: “pai, você é professor, né”. Falo, “não filha, sou formador”. Ela me diz: “não, pai, você é professor”. Eu falo: “não, o pai não conseguiu terminar a faculdade”. Eu fico emocionado quando digo isso, eu tenho uma culpa com isso (Altayr).

⁶ Neste mês de agosto, Maria Margarida Barbosa Sampaio, dirigente sindical do SINERGIA defendeu a Dissertação de Mestrado “*Sindicalismo no Presente: estratégias sindicais no SINERGIA*”, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da UFSC.

3.2. Trajetórias no movimento sindical: Como iniciaram? Quando começaram? O que fazem?

3.2.1. A iniciação no movimento sindical: os “rituais” de passagem entre ser dirigido e ser dirigente

“Comparei a alegria de estar participando do movimento sindical, de Ter passado no vestibular, que é a profissão que me dá sustento até hoje”. (Enir)

Antes de analisar a participação destas dirigentes sindicais é interessante observar as trajetórias políticas das suas progenitoras. Do total das dirigentes entrevistadas, 16% delas afirmaram que seus pais e/ou mães (ANEXOS I - Tabela 13) tiveram ou têm algum tipo de participação política, a maioria relacionadas a partidos políticos. Destas, duas disseram que seus pais participavam do MDB – Movimento Democrático Brasileiro, único partido de oposição na época da ditadura militar (de 1964-82). Três das trinta e sete entrevistadas afirmaram que seus pais tinham algum vínculo ou eram filiados ao PCB (Partido Comunista Brasileiro, também conhecido no vocabulário de esquerda, como o “Partidão”)⁷. Isto indica que menos de 10% dos pais das entrevistadas (cinco de 37)⁸, podem ser identificadas como oposicionista e vinculadas a partidos de oposição. Também menos de 10% dos genitores,

⁷ O PCB, que ficou muito tempo clandestino, mais tarde entrou no MDB. Na época o PCB e o MDB, eram as duas siglas partidárias que representavam os focos de resistência e oposição ao regime militar

⁸ Para o cálculo dos percentuais considerei as 37 entrevistadas, mas 74 respostas, pois computei o pai e a mãe de cada um das entrevistadas.

participavam ou estavam organicamente vinculados aos partidos conservadores, como o PFL – Partido da Frente Liberal e o PPB – Partido Progressista Brasileiro (muitos destes foram, poucos ainda são, vereadores destes partidos, todos no interior do Estado de Santa Catarina). Conseqüentemente, a grande maioria dos pais e mães destas dirigentes (73%) não tem participação em qualquer organização, ou partido político.

A pouca participação política destas progenitoras das famílias de origem do grupo pesquisado, associado com a profissão de vários pais e mães ligados a área da justiça⁹ e nenhuma indicação de que os mesmos foram em algum momento de suas vidas dirigente sindical (mesmo que isso não signifique necessariamente dirigente de esquerda) nos leva a indagar quais as mudanças ocorridas, como se processaram essa guinada à esquerda da maioria das pessoas? Por onde iniciaram suas incursões dentro dos movimentos sociais?

Essa é umas das questões tratadas por Eder Sader no livro “*Quando os Novos Personagens entram em cena*”, em que procura fazer uma reflexão sobre as motivações que levam as pessoas a se vincularem em movimentos. O autor atribui significados as lutas a partir da falta, da ausência, “definida como *carência*

⁹ É um (a) caso de se pensar a relação entre dirigentes sindicais e a profissão dos pais, pois, um terço destas entrevistadas são filhas de trabalhadoras que em algum momento de suas vidas profissionais foram funcionárias públicas ligadas à área de segurança no exercício da autoridade (Tabela 14), ou seja, são filhas de delegadas de polícia, investigador, Promotora Pública, Agentes Penitenciário e militares (Exército, Marinha e Aeronáutica, da Força Expedicionária do Brasil (FEB), da Polícia Militar). Esse dado foi “pinçado” de certa forma, quando no roteiro das entrevistas, eu solicitava que a informante falasse desde o nascimento, a profissão do pai e da mãe, número de irmãos, etc. Observou-se que foi nas décadas de 50 e 60, que ocorrem o maior número de vinculação com a área da segurança, para os cargos que não exigiam, na época, certificados escolares elevados, como é o caso de delegados de polícia. Por outro lado, os altos cargos dentro das patentes militares, por exemplo, como de coronéis, capitães, foram as únicas atividades profissionais exercidas por vários pais destas entrevistadas.

Algumas hipóteses podem ser levantadas: delegadas de polícia, militares em geral têm uma rígida formação e isso pode ter influenciado na educação destas filhas, e os sindicatos, a Central, sua gênese que carrega uma certa dose de inconformismo, rebeldia, pode se tornar um espaço para canalizar essa rebeldia. Apenas um homem, cujo pai foi delegado de polícia (entre outras profissões), destacou que o Sindicato é o espaço que encontrou para se rebelar contra a sociedade (segundo ele, uma rebeldia com maturidade). No entanto, como não tenho mais informações para aprofundar essa relação (se é que existe), deixo como indicativo para possíveis pesquisas futuras, relacionado a esse tema.

e como *necessidade*, e pelos quais certas ações sociais são definidas como correspondendo aos *interesses* de uma coletividade” (SADER, 1988: 43), (grifos do autor). No entanto, como bem frisa Sader, o modo como fazem para alcançar seus objetivos e orientar suas ações, depende de inúmeros significados que vão desde a identidade do grupo, até a articulação entre objetivos e práticas, passando também pelas experiências vividas.

Unindo a conjugação desses vários significados para a construção dos interesses que mobilizam as pessoas, o autor também procura fazer um recorte de classe, a partir da concepção de E.P. Thompson sobre a constituição das classes sociais, onde a forma de experienciar, vivenciar dentro do “conjunto das relações sociais” (Thompson) tem um peso fundamental, pois mesmo que

“as pessoas se encontrem, de saída, numa sociedade estruturada já de determinada maneira, a constituição histórica das classes depende da experiência das condições dadas. (...) e é na elaboração dessas experiências que se identificam interesses, constituindo-se então coletividades políticas, sujeitos coletivos, movimentos sociais” (SADER, 1988:45).

Isto significa para SADER pensar que as mudanças não se operam como se “fossem resultado da ação imperiosa de uma realidade independente das vontades dos atores sociais”, (SADER, 1988) onde teriam suas fontes, justamente nessas vontades. Vontades essas que operam a partir de uma revalorização dos sujeitos sociais, pensados como “*senhores de suas ações*”, de tal forma que constituem um “movimento intelectual de oposição ao ‘objetivismo’ preexistente” (SADER, 1988:45), o que não quer dizer que os homens e mulheres ajam “como soberanos indeterminados, mas como produtos sociais” (Idem).

Se for levado em conta o baixo percentual de participação política dos pais e mães e a falta de identificação dos mesmos como oposicionistas e/ou com partidos de esquerda, evidencia-se que houve algumas importantes rupturas ao longo de suas trajetórias individuais.

A trajetória individual destas dirigentes no movimento sindical, apresenta alguns pontos comuns: a iniciada neste campo político¹⁰ passa por distintas etapas de provação. Essas etapas, muitas vezes seguem um tempo cronológico, passando por alguns “rituais” de iniciação. Existem diferenças na forma de começar a participar em cada uma dessas três entidades, mas elas guardam entre si uma certa relação. Pode-se dizer, que, via de regra, para as dirigentes o sindicato é o primeiro estágio de “iniciação” no movimento sindical. No sindicato, por sua vez, destacam-se duas formas de ingresso, aparentemente óbvias, mas carregadas de simbologia: uma é “**ser convidada**”, e a outra é “**se convidar**”.

“**Ser convidada**” parece ser a “passagem” da categoria de representado para o representante que se dá pelo “convite” dirigido, pessoal. Esse “convite” para ser formulado, depende muito 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 da entidade. Isto lembra também uma prática de atuação da esquerda na clandestinidade, na qual não bastava querer participar, tinha que ser convidado:

Eu ia nas assembléias lá em Campinas, perto do Angeloni,... Aí me convidaram para fazer parte do sindicato, essas coisas todas. Eu fui fazendo parte, e... depois me convidaram para participar da diretoria, entrei na diretoria. (Widder).

Também a referência pessoal, o comportamento ético, a capacidade de liderança de algum dirigente (geralmente homem) tem influenciado decisivamente a aproximação e o engajamento de novas pessoas. Essas referências são marcantes, e estão vivas na memória de muitas delas:

¹⁰ Utilizo campo, da mesma forma que Bourdieu (1974), como político, como um espaço de luta, em que diferentes atores, com diferentes capitais, disputam as posições em jogo. Os capitais a que se refere, diz respeito ao capital cultural, político e simbólico, também na definição bourdieuana.

Ficava atento as atividades do sindicato e pelos seus líderes (...) e o (...), depois veio o (...) e foi na época dele que eu me identifiquei muito, que aflorou o meu interesse, foi quando eu me interessei mais e participei das greves, das lutas (Castor)

A outra forma de participar é “**se convidar**”. Essa forma de participar está relacionada com uma antiga reivindicação do movimento sindical, conquistada a partir de 1988, cujo objetivo principal era conseguir levar o sindicato para dentro das fábricas e empresas, pois, até então se avaliava que as entidades representativas dAs trabalhadorAs não passavam dos portões das mesmas. Assim, surge outra categoria de dirigente, eleito individualmente nos locais de trabalho, cujas, designações e *status* dentro de cada sindicato variam muito. As denominações mais usuais são de “delegados sindicais” e “representantes sindicais”¹¹.

No sindicato pesquisado, a categoria “representante sindical” é o “estágio” de iniciação. E também a outra maneira que ocorre a inserção dAs dirigentes depois de algum tempo, na “chapa” (da situação), que vai se candidatar a gerir e administrar a entidade, a cada três anos. As representantes, pelas regras que definem suas responsabilidades, forma de candidaturas (individuais), tempo de mandato¹², propiciam uma maior abertura do sindicato junto Às suAs filiadAs, e não deixa de ser uma forma também dAs filiadAs do sindicato de se “convidarem” para participar da entidade. No entanto, essa abertura e a possibilidade de “se convidar” traz alguns desafios e tensões. O desafio mais comum é a convivência com pessoas que, em geral, mesmo afinadas ideologicamente com o grupo de dirigentes (o que não é uma condição a priori), não partilham do mesmo *ethos* do grupo hegemônico. Neste sindicato essas diferenças não são tão visíveis, seja pela sua trajetória histórica de compor as direções - que nos últimos 12 anos se

¹¹ Pode-se considerar que os “representantes” ou “delegados” são os embriões das comissões de fábricas ou de empresas que foram implementadas, no início dos anos 90. Essas comissões (de empresas, de fábricas) são organizações dAs trabalhadorAs com autonomia e estatuto próprio que, dependendo da orientação política destas comissões e do sindicato, trabalham sintonizados ou não.

¹² Até 1997 a eleição dos representantes sindicais ocorriam, anualmente, com direito a reeleição. A partir do 2º Congresso da entidade, mudou-se o estatuto, coincidindo a eleição dos representantes com a eleição da diretoria do sindicato.

constituíram mais por uma composição entre As dirigentes que estão há mais tempo na entidade, com As novAs dirigentes, do que pelas disputas internas entre diferentes grupos políticos-ideológicos. Essas motivações e perspectivas diferenciadas, aliadas à própria atuação sindical configura o espaço no Sindicato como uma rica experiência de vida, que, para muitAs, é marcante e transformadora.

Na Central e na Escola, o ingresso passa por outros caminhos e critérios. Nos primeiros Congressos da Central, tanto a nível nacional quanto estadual, era comum as “oposições sindicais” dos sindicatos não filiados à central tirarem delegadAs que representassem As trabalhadorAs, ou então muitAs delegadAs não eram dirigentes das entidades, mas trabalhadorAs de base. Para muitAs dAs trabalhadorAs, foi essa a trajetória de iniciação na Central: *“Em 86, sai delegado do Sindicato dos (...), e assumi a secretaria de formação da CUT¹³. Nesse meio tempo surge a idéia de criar a Escola , em 88 e 89”* (Algedi).

Já no final da década de noventa, com a consolidação da central a nível nacional e também no Estado e com o crescente número de sindicatos filiados a ela, o percurso para chegar a dirigente da Central passa, inicialmente, mais pela corrente política hegemônica e suas alianças, dentro da Central e depois pelo perfil dAs dirigentes e pela capacidade de articulação e organização dAs trabalhadorAs consolidadAs nos seus respectivos sindicatos. A importância do cargo ocupado no seu sindicato, geralmente tem relação direta com a importância do cargo que exercerá na Central, observando-se, via de regra, que segue uma trajetória de ascensão :

Ganhamos o sindicato em 84, o nosso grupo, um pessoal que não concordava com o presidente, fizemos uma composição, um acordo, porque ele ia se aposentar... Participamos desde o 1º Congresso [da CUT], em 1985, em Brusque e em 1987, Rio do Sul. Fui eleito como suplente de direção. Cheguei a assumir a política sindical da CUT. Em 88. O sindicato se filiou em 87. Em 89 eu assumi como Secretário de Formação[...]. Em 90

¹³ Foi um dos primeiros casos de um dirigente da CUT, do seu Estado, sem ser dirigente de sindicato. Participou no Congresso como delegado de base e foi eleito secretário de formação. Notar que foi em 1987 Início da CUT

foi que eu vim prá cá. Entre 94 a 97, participei da Executiva Nacional da CUT. Fui suplente, o único daqui de Santa Catarina, participava das reuniões mensais da nacional. (Antares)

Nos primeiros anos da Escola (até 1992) o critério para compor o quadro de formadorAs era pela indicação de uma representante de cada Estado da Região Sul. Depois desta data se institui o concurso para o preenchimento das “formadorAs” da escola:

....foi criado um conselho político, que existe até hoje, com três membros de cada CUT. Mas cada CUT deveria indicar uma primeira pessoa para compor a equipe da Escola.. Aí constitui uma equipe de quatro pessoas[...] quando saíram, as pessoas já não eram mais nomeadas. Faziam edital, que era publicado, a nível de sindicato, nas CUTs. Em 89 e 90 ainda não tinha trabalho concreto com os sindicatos. Eu estava aqui e na CUT/PR. Aí passei a dar uma contribuição à CUT. Aí só em 92 que se cria uma estrutura da Escola. (Algedi)

3.2.2. Tempo de participação dos homens e mulheres no Movimento Sindical

Temos que considerar que os sujeitos¹⁴ desse grupo pesquisados estão inseridos nas mudanças em curso no final dos anos 70 e início dos 80. Considerando o tempo de militância (mesmo que não seja de forma contínua e a forma de participação varia muito), observa-se que em torno de dois terços, começaram a participar entre o final da década de 60 e início dos anos 80, ou seja, durante o período da ditadura militar. Portanto, podemos incorporá-las dentro dessas importantes e profundas mudanças que estavam se processando na sociedade brasileira com relação a participação política.

¹⁴ A noção de “sujeitos” aqui utilizada vem da conceituação que SADER (1988) faz, estando consciente de todos os riscos explicitados por ele: a ambigüidade, sutilezas, mal-entendidos. Utilizo o conceito enquanto instrumento conceitual que o uso dessa noção traz, pelo fato de que “os agentes dos movimentos sociais aqui tratados expressão uma insistente preocupação na elaboração das identidades coletivas, como forma de exercício de suas autonomias” (SADER, 1988:51).

Atentando-se para a atuação das mulheres nos movimentos organizados e a sua inserção dentro das próprias organizações constata-se também um descompasso. Um exemplo disso é o tempo de participação. Parece que as mulheres para se consolidarem dentro destas entidades, necessitam acumular anos de experiência, de militância, do chamado “trabalho de formiguinha”, para serem reconhecidas. Observa-se isso a partir do tempo de participação das mulheres, principalmente da CUT. Sabe-se que quanto maior, mais representativa e hierarquicamente superior a instância das organizações sindicais maior é a disputa pelos cargos. O caso da Central é exemplar. As mulheres que hoje fazem parte da direção estão, há muito mais tempo participando que os homens, em média cerca de 11 anos (Quadro I). Se considerarmos que a Central foi fundada em 1984, indica que muitas mulheres estavam participando do movimento nos primeiros anos do surgimento da mesma. No caso do sindicato, o tempo médio no movimento, sugere que as mulheres começaram mais recentemente a participar da vida sindical, embora já estejam participando desde essa “segunda fase” do SINERGIA, iniciada no ano de 1987.

Quadro I – Tempo médio de participação no Movimento Sindical dos homens e mulheres

Tempo médio de participação (em anos) no movimento sindical, segundo o sexo

Sexo	Entidades			Média
	Central	Escola	Sindicato	
Homens	9	13	11	11
Mulheres	11	5	7	8
Média geral	10	10	8	9

Por outro lado, fazendo uma relação do tempo de militância e a idade, chegou-se aos valores do quadro II, que expressam um índice. Esse índice foi calculado a partir das idades individuais (em anos), pelo tempo (também em anos) que estão participando do movimento sindical. O índice mais próximo de “um” significa que, de acordo com o sexo e a entidade, o conjunto dos

entrevistados tem mais tempo de atividade dentro da mesma. Por outro lado, se esse número for mais alto, significa que, aquele grupo de pessoas começou a participar mais tarde.

Quadro II – Índice de participação no Movimento Sindical, segundo o sexo

Relação entre idade e tempo participação no movimento sindical, segundo o sexo¹⁵.

Sexo	Entidades			Índice Médio
	Central	Escola	Sindicato	
Homens	6,21	3,61	5,48	5,33
Mulheres	3,72	8,58	7,64	6,81
Média	5,28	5,27	6,14	5,81

Essa relação indica que as mulheres entrevistadas da central participam, relativamente, quase o dobro de tempo que os homens. Ou seja, essas mulheres que hoje fazem parte da direção da Central, estão há muito mais tempo participando das entidades sindicais e também começaram mais cedo a participar que os homens. No sindicato, os homens estão há mais tempo que as mulheres.

¹⁵ Cálculo do índice é dado pela Fórmula : $I_h = S_{Ih} / S_{Th}$ (homens)

$I_m = S_{Im} / S_{Tm}$ (mulheres)

I = Índice de tempo de militância

S_{Ih} = soma das idades dos homens

S_{Im} = soma das idades das mulheres

S_{Th} = soma tempo de militância dos homens

S_{Tm} = soma tempo de militância das mulheres

3.2.3. “As liberadAs”

A partir do momento que o/a associado/a do sindicato faz parte da diretoria ele/a começam atuar como dirigente na entidade.

A atividade sindical implica para algumAs dirigentes o afastamento de suas atividades nas empresas de origem. Essas liberações dAs dirigentes podem ser agrupadas em dois níveis. As de caráter eventual e as permanentes. As de caráter eventual ocorrem quando A dirigente sindical participa de alguma atividade de interesse da entidade. Normalmente o custo dessas liberações é pago pela própria entidade¹⁶ que pode ser de um, dois, três dias ou até uma semana, dependendo da atividade. A liberação de caráter permanente é quando A dirigente está desempenhando atividades em tempo integral em qualquer instância (no sindical, e/ou nas federações, confederações, ou na Central).

As liberações são discutidas, em acordos coletivos, entre empresas e os sindicatos. Via de regra, os sindicatos *podem* liberar todAs As suas dirigentes. A questão é quem paga os encargos e os salários: os sindicatos ou as empresas? Geralmente algumas das liberações são pagas pelas empresas (discutidas nos acordos coletivos) e outras é o próprio sindicato ou a Central que paga. O número dAs dirigentes liberadas depende destes acordos. O tempo de liberação, são geralmente em tempo integral (40 horas semanais).

No sindicato, como a disputa pela liberação é menos acirrada, se compararmos com as disputas das diferentes “forças” políticas dentro da Central, elas dependem, por um lado, muito mais do interesse destAs dirigentes de irem desempenhar as atividades na sede do sindicato, e por outro, do retorno dos que

¹⁶ Muitas vezes, dependendo da relação entre a entidade e a empresa, que varia muito, as vezes pode ser amistosa e outras conflituosas, as entidades solicitam a “liberação sem ônus para a entidade” e muitas vezes, as empresas não cobram a liberação. Por outro lado, quando é feito o desconto é prática comum descontarem não só o(s) dia(s), mas todos os encargos, férias, gratificações proporcionais aquele dia ou dias que A trabalhadorA foi dispensadA.

estão no sindicato. Geralmente isso é definido no planejamento estratégico. Por outro lado, alguns cargos ocupados implicam necessariamente na liberação das dirigentes, como é o caso do cargo de “coordenador geral”¹⁷, “secretário geral”, “diretor financeiro”, “diretor de imprensa”, “diretor de formação” e “diretor de cultura”. O número de dirigentes liberados depende desses acordos com as empresas e/ou a situação financeira da entidade para pagar os encargos das liberações

No caso da CUT, depois da dirigente fazer parte da composição da direção da Central, começam as discussões sobre as liberações, as quais dependem de vários critérios: cargo que ocupará, disponibilidade para se liberar, entre outros. Assim, principalmente as ocupantes dos cargos de presidente, vice-presidente, secretária geral, diretoria de finanças, secretaria de formação sindical são as liberadas. Como a maioria das dirigentes já está liberada nos seus sindicatos, essa discussão passa mais pela diretoria do sindicato do qual faz parte. Isto quer dizer que já está implícito, para as dirigentes que se candidatam para a direção da Central a possível liberação para desempenhar as funções na Central.

A Central está implementando uma política para as dirigentes “liberadas” há alguns anos. Essa política, segundo alguns depoimentos, vêm sendo construída, em discussão que tem ocorrido no conjunto da diretoria. Dois depoimentos refletem um pouco essa política implementada na Central com relação ao salário e encargos das dirigentes. A primeira posição é de um dirigente liberado e a outra é de uma dirigente não liberada:

.....dentro da política da CUT, que é o salário de fábrica, o que tu está ganhando na empresa, corrigido pela categoria. Quanto a gratificação,

¹⁷ O sindicato a partir do seu 2º Congresso, em 1994, instituiu a estrutura organizativa colegiada, que se diferencia da estrutura anterior pela forma de preenchimento de cargos efetivado. Anteriormente não estava claro se as chapas deveriam apresentar a nominata e seus respectivos cargos ou se a definição deveria ocorrer após as eleições. Na proposta colegiada, as chapas devem apresentar a nominata sem preenchimento de cargos, que deverá ser definido em função do planejamento da gestão. Assim, o planejamento assume um papel fundamental, estratégico. Quanto aos cargos, a principal alteração ocorreu com a designação do presidente, que foi substituído pelo figura do “coordenador geral”, cujo perfil, teoricamente, deveria estar afinado com as demandas propostas no planejamento estratégico.

essa gratificação, é salário em outras palavras, porque entidade sindical não pode pagar salário para dirigente, né. Então, e aí mais as condições para atuar aqui: ticket alimentação, vale transporte, moradia (para quem não tem imóvel, a ajuda de custo para a moradia é assim: se o cara pagava aluguel lá de R\$ 100,00, vai pagar aqui 300,00, a CUT paga os outros R\$ 200,00). Ela dá as condições para atuar aqui. Ticket (4,00), dois vales transportes diários e uma ajuda de custo que cobre, condomínio e eventualmente outras coisas que é de um salário mínimo (R\$ 136,00). Isso são para os liberados que vem de outras cidades. Se ele é de Florianópolis, ele não vai ter moradia porque já mora aqui, alimentação... Mas eu acredito que ele teria as outras coisas aqui [o entrevistado nesse momento parou um pouco e ficou pensando sobre o assunto]. Essa política da CUT vem sendo construída. Até uma época atrás ela não pagava nem um salário de fábrica, ela pagava um salário de referência pequeno. Essa política aqui foi sendo modificada. Nessa gestão nós instituímos um piso. O rural, por exemplo, nessa política, a CUT paga pelo que ele recebe na liberação do sindicato, não tem como tu medir produção. O rural, normalmente é liberado pelo sindicato, então nossa política na gestão passada o que ele recebia no sindicato. Em regra geral eles pagavam 3, 5 ou 7 salários mínimos.. Agora, nós fizemos um piso, o mínimo são R\$ 600,00, então quem vem pra CUT, foi agora, a partir de maio. isso é decidido na Direção, essa política geral da Direção e a executiva que... a primeira direção de 2 anos passados, ela discutiu qual era a política, ela aprovou. Se pegar o relatório da primeira reunião, em primeiro de agosto do ano passado, está lá, um quadro, inclusive de cada dirigente, qual era a disponibilidade que ia ficar para a Central, o que implicava em pagamento, tem uma tabelinha. (Antares).

A posição da dirigente não-liberada demonstra que não existe consenso sobre essa política, dentro da Central. As críticas que são feitas referem-se à própria atividade do dirigente, que, se por um lado tem responsabilidades maiores, apontam também “compensações”; mas para ela essa política de ajuda de custo é vista como privilégio:

.... eu nunca tive privilégio. Para muitos, inclusive, da CUT, traz [privilégios?]. Traz, claro que traz. Tem gente que é direção da Central hoje que tem aluguel pago, que tem vale-alimentação, que tem vale-transporte que viaja com despesas pagas. É um privilégio. Não estou dizendo que ele está enriquecendo, ou coisa parecida. Mas é um privilégio, com relação ao que ele era, um operário comum, ou um professor... Professor não tem vale alimentação. Como que eu professora, dirigente da Central tenho vale alimentação? [você participou da reunião que decidiu?] Sim, dei um combate, o problema é que eu ... eu defendo todo e qualquer fim de

privilégio de dirigente sindical da CUT. O dirigente, ele tem que ir pro sindicato, ou para a Central, ou para qualquer coisa que ele vai representar, recebendo nas mesmas condições que ele tinha enquanto trabalhador. [O argumento é que esse adicional é uma complementação,. Para atuar nas mesmas condições?] é o que eles justificam, mas a grande maioria tem privilégio, sim, recebem muito mais coisas. [O salário é o mesmo, o que tem é uma ajuda de custo, que é um salário mínimo, que é só para os dirigentes liberado, na Central]. Eu não acho que todos tem que Ter, acho que está errado, porque na verdade é dinheiro dos sindicatos. Porque o problema é o seguinte, [...]... ser dirigente hoje é uma tarefa difícilima, sei que é, mas eles se colocam em situação de privilégio com relação aos que estão lá na fábrica, que tem a perseguição direta do patrão, no dia-a-dia. O operário da fábrica, comerciário, ele não pode faltar um dia com tranquilidade, o dirigente da central, falta a hora que pode, entende que precisa, e tal. Qual é o horário do dirigente sindical, a maioria chega as 10h, sai as 5 h e tal. É claro que tem um monte de tarefas. Isso já é uma situação que privilegia, não estou dizendo que ele não trabalha prá cacete, dirigindo o movimento, que não se escabela e tal e tal. Eu estou dizendo que com relação a base a condição da base, pelo fato de estar no aparato, já uma relação de privilégio. Entendeu isso?. Eu não tenho que bater o cartão, às 8 (horas), as vezes eu tenho que estar às 7h. Não é isso que eu estou discutindo. Mas tu não tens o patrão te perseguindo diretamente. Mesmo professora, tu não tens prova para corrigir, tu não tens o dia a dia da escola. É claro que o movimento sindical,.... quantas vezes eu não dormi pensando como resolver o problema, como surgiam nas negociações e nas greves. (Maia).

Há poucas dirigentes, que afirmam ganhar um salário nominal maior estando na Central, com essa política. Explicam que esse ganho maior é em função dos gastos que também são maiores por viverem Florianópolis e pela demanda de trabalho:

Se hoje tu comparar, tem duas coisas para mim que eu levo em consideração: uma coisa, eu ganho mais do que eu ganharia estando lá no (...). Mas, as realidades são diferentes. Lá eu teria um custo de vida, aqui tenho outro. Se eu pegar o salário normativo de quem trabalha na empresa, quem começa a trabalhar, ganha R\$ 300,00. Por outro lado, a minha demanda de trabalho, aumentou 80% do que eu fazia em (...), porque lá a cidade é pequena, então se tu tem uma reunião de partido, ou uma atividade, é uma vez por semana, aqui não, é praticamente todos os dias e nos final de semana. Sem falar que você vai para casa tarde. (Stella).

Há, nesta questão, também valores culturais que levam a discussão para o campo ideológico e que busca justificativas pela coerência entre aquilo que defende e aquilo que faz:

Eu sempre fui bastante relaxado com a minha vida pessoal. Eu sempre tive essa visão do coletivo, eu nunca me preocupei muito com a minha questão individual. Sempre fui muito solidário, acabei sendo enganado por muita gente, não me pagaram a conta... mas a questão pessoal, nunca me preocupou. Eu cheguei à conclusão, eu defendo realmente uma sociedade socialista, comunista, uma sociedade onde as pessoas tem dignidade,... que seja respeitado as etnias, as sociedades indígenas, as culturas, eu sou, eu nunca levantei bandeiras com relação a isso, mas no meu comportamento eu sempre respeitei isso. Eu nunca me preocupei em acumular nada, que é uma coisa que se deve fazer pesquisa, pelo fato de eu ser açoriano, a cultura açoriana não são de acumular, a agricultura e a pesca, são de subsistência, e minha família tem tudo isso: de ter o mínimo, de ter uma terrinha para produzir, de ter sua casinha já era suficiente. Eu não tenho essas ambições... e o movimento sindical me reafirmou isso. (Capra).

No caso da Escola Sul, As dirigentes se mantêm com os salários das instituições de origem, mais eventuais ajudas ou complementações salariais¹⁸.

Por fim uma observação de caráter lingüístico. A designação, nativa, “liberado”, é uma categoria interessante e ambígua. Na linguagem no movimento sindical, “liberado”, significa a pessoa dirigente, liberada do trabalho na empresa que vai ocupar um cargo de representação de sua entidade. Segundo o Dicionário Aurélio, liberado significa tornado livre, desobrigado, dispensado. A ambigüidade está relacionada com as mulheres, muitas vezes dita em forma de insinuações ou chacotas, no sentido de ser também uma mulher liberada sexualmente,

¹⁸ Quanto As funcionáriAs, elAs recebem um salário, muitas vezes maior que váriAs dirigentes e em alguns casos é também motivos de tensões nas relações, principalmente nas “data base”, quando anualmente é discutida a pauta de reivindicação dAs trabalhadorAs nessas entidades. Já houve casos que correram paralisações destAs trabalhadorAs nestas entidades. EssAs trabalhadorAs, tem um sindicato – o SINDEES, que representa As funcionáriAs do sindicato, mas, por divergência entre As funcionáriAs da Central com As dirigentes do SINDEES, As primeirAs, não quiseram se filiar a esse sindicato.

descontextualizando a conjugação onde o “estar” liberada, nestes casos indica “estar também disponível” para insinuações de caráter sexual.

Ser liberado, enfim, tem várias implicações, desde as mais objetivas e concretas, como se tornar mais “estigmatizado”, com perdas (salário e de ascensão profissional) e outras mais subjetivas e individuais. Uma delas são as “perdas” econômicas.

3.2.4. “As perdas” econômicas e os “ganhos” simbólicos.

Se existe algum consenso, dentro das diversas questões tratadas nas entrevistas, este certamente diz respeito ao aspecto econômico. Praticamente todas afirmaram que tiveram perdas salariais depois que começaram a participar do movimento. O montante destas perdas varia de acordo com o tempo de empresa antes de entrar para a entidade, o cargo exercido anteriormente e as possibilidades de ascensão dentro da empresa (relacionadas ao porte da mesma). Mas, as maiores perdas estão relacionadas com a forma que atua ou atuou no movimento, isto é, se é ou foi liberado integralmente para desempenhar as atividades na entidade. Mas, existem outras perdas. São as “**perdas futuras**”, já que a condição de dirigente lhes fecha portas futuras, como por exemplo, a possibilidade de trabalhar em outras empresas, por ser uma trabalhadora “marcada” pela sua atuação política. Há, também, as “**perdas passadas**” que são as projeções realizadas por muitas dirigentes que avaliam o seu potencial profissional e ensaiam uma situação na qual não atuassem como dirigentes. Nessas projeções, sempre está presente a possibilidade de terem uma vida econômica mais estável e melhor aquinhoada do que tem atualmente:

Eu, só prá ter uma idéia, nós estamos em 1998, agosto de 98, [...] o último aumento que eu tive na (...), o último aumento, foi há 14 ou 15 anos atrás.

Nunca mais eu tive aumento [...] no que diz respeito a minha vida funcional, na (...) e por conseguinte a minha vida econômica e financeira, ficou irremediavelmente prejudicada,.... irremediavelmente prejudicada. Os meus colegas todos, todos, estão muito mais à frente do que eu estou, não me arrependo absolutamente, estou te dizendo porque perguntou, não me arrependo de nada, nada, nada... do que eu fiz. (Widder).

Com efeito a questão econômica das dirigentes sindicais pode ser vista como uma das discussões mais sérias e de difícil resolução dentro do movimento. Existe um silêncio sobre o assunto; as “queixas” surgem nos pequenos grupos, com as pessoas mais próximas, nunca abertamente. Elas estão nas entrelinhas, nos *não ditos*. Em parte, esse silêncio pode estar relacionado com o embate político no final dos anos 70 e início dos anos 80 quando de um lado estavam os chamados dirigentes “pelegos” que, entre outras características se beneficiavam economicamente e muitas vezes foram os que, após as oposições ganharem as direções dos sindicatos, comprovavam desvio de dinheiro e acordos espúrios. O que não quer dizer que dentro deste campo não existe também essa prática ou mesmo de algumA dirigente individualmente, mas certamente os casos são raros e que, muitas vezes, imprime nas entidades sindicais um maior controle e transparência das suas ações. Por outro lado existe também um certo tabu, em torno do dinheiro. Por isso não se fala diretamente sobre o assunto. Evita-se tratar de questões de dinheiro relativas aos indivíduos e também de situações que implicam o posicionamento da entidade. Esse tabu, de certa forma, é indicativo do comportamento, da postura política e dos próprios limites da luta política que estão relacionados com a justiça social e da democratização das relações de poder.

De acordo com Céli Pinto (1998), podem ocorrer três tipos de posturas políticas: na primeira, *não existe um reconhecimento das diferenças no interior da luta* dos oprimidos; na segunda que ela caracteriza como uma *postura niilista*, tudo é visto como um grande jogo no mundo das diferenças; enquanto na terceira postura há uma busca que procura *articular as diferenças em lutas comuns*. Considerando essas posturas como idealizações (ou tipos ideais, para utilizar um conceito weberiano) associaria essas organizações pesquisadas, no conjunto de

suas ações, se aproximando mais da *articulação das diferenças em lutas comuns*. Mas, também em alguns casos observa-se a primeira postura, ou seja o *não reconhecimento das diferenças no interior das lutas* se faz presente em algumas questões, aquelas nas quais eu incluo os tabus, como por exemplo, as discussões relativas a dinheiro. Isto porque em diversos momentos, tem surgido o assunto “dinheiro”, relacionado tanto à entidade, as pessoas e mesmo nas empresas.

Para ilustrar, trago uma das várias discussões “bloqueadas”, que presenciei. A polêmica estava relacionada à compra de ações e à participação das funcionárias num “clube de investimento” em uma das empresas representadas pelo Sindicato, à época, em processo de privatização. O embate político entre o Governo Federal e o sindicato (mais os sindicatos do Movimento unificado Contra a Privatização – o MUCAP), era muito tenso. As funcionárias das empresas e também as dirigentes estavam vivendo um momento muito tenso (como ainda são presentes) as disputas jurídicas, os atos e manifestações eram constantes. A empresa estimulava os “clubes de investimentos”, onde as funcionárias teriam certos “privilégios” na compra das ações de empresas, (comprando-as a um valor abaixo e que depois de um determinado tempo poderiam vendê-las ganhando o dobro, ou mais). De acordo com vários debates e reuniões de que participei, para muitas isso era uma forma de “cooptação” das funcionárias. Em uma das reuniões que se discutiu isso, quando algumas diretoras do sindicato trouxeram o assunto para a reunião de diretoria, os ânimos se acirraram, o bate boca muitas vezes foi dominante. As discussões e as tentativas de saber o que afinal estava proposto pelas dirigentes, que diziam basear-se nas demandas das funcionárias destas empresas não conseguiam espaço para serem colocadas claramente. Embora a exaltação não fosse geral, o “clima” ficava tão “pesado” e tenso que raras eram as dirigentes que propunham continuar a discussão. Imediatamente surgiam algumas explicações que procuravam mais desarmar os ânimos, do que discutir as propostas. Para algumas, essa postura reflete a idéia de que existe uma “vanguarda”, e que portanto, os encaminhamentos dessa vanguarda não deixam dúvidas da sua justeza.

Não pretendo entrar no mérito dessa discussão: não interessa aqui saber se as propostas da direção devem ser de “vanguarda” ou não, ou mesmo das necessidades financeiras das pessoas estão, em decorrência do arrocho salarial, aliadas à insegurança gerada nessas empresas pelo processo de privatização. A questão a que me reporto é mais interna e diz respeito à dificuldade em discutir o assunto. De porque os ânimos se acirrarem tanto.

Há toda uma conjugação de elementos que poderiam contribuir para a tentativa de explicar tal postura. Como foi colocado anteriormente, essas dirigentes sindicais se sentem, muitas vezes, estigmatizadas, injustiçadas pelas grandes perdas salariais, e pela falta de promoção. Há, também, outras perdas que estão relacionadas à própria profissão, que ao retornarem para as empresas de origem se deparam com uma realidade adversa. Para muitas pessoas, tais perdas estão relacionadas à participação e atuação no movimento:

... Vou te dizer mais,... vou te dar mais informações: eu, por ocasião da greve, apesar de não ser dirigente sindical, era chefe da operação [...] Eu fui prá rua [demitido]. [...]Aí foi uma luta. A (...) [cita a empresa] me deu uma suspensão, depois voltei a trabalhar, lá em (...). disse que eu não trabalhava, fiquei suspenso. Eu não ia trabalhar, fiquei em casa,...[...]. A greve terminou em dezembro, depois eu peguei férias, peguei uma suspensão de 15 dias, eu fiquei de janeiro até maio. [...]um dia eu estava passando o aspirador em casa, para ajudar a (...) [cita o nome da sua ex-mulher]. Eu estava passando o aspirador em casa, e a janela estava aberta, né, eu vi que um cara que estava me olhando, eu fiquei tão envergonhado, porque eu era um trabalhador, entende, era um trabalhador, trabalhava na (...), engenheiro, chefe de operação, ganhando tudo que eu estava ganhando, salário era bom, tudo bem, passando o aspirador em casa, fiquei tão envergonhado que fechei a janela; prá ti ver.... então eu sai prejudicado. Quando eu deixei de ser liberado do sindicato, foi no mês de maio, eu fui na (...) [cita a empresa] e me apresentei. Ari, prá te simplificar, setembro, eu tive que vir aqui no sindicato, fui eu o (...), mais o advogado, prá eles me arranjam um lugar, porque eu fiquei de maio até setembro sentado numa mesa, lendo a Folha de São Paulo, porque eles não me davam absolutamente nada prá eu fazer, eles diziam que estavam arranjando um lugar melhor, me faziam de bobo, fui lá pro (...), disseram que tinha uma vaga no (...), que eu poderia trabalhar tudo, eu fiquei lá, dois ou três dias e ai mandaram dizer que não precisava vir mais, qualquer coisa eles iam me chamar. Eu faria qualquer coisa prá trabalhar, qualquer coisa não, mas faria sacrifício, viajaria, prá trabalhar. Para trabalhar para a

(....), sem aumento de nada. Me cortaram. Desde que eu vim, pode-se dizer, desde que eu sai da usina, eu nunca mais trabalhei, nunca mais a (....)., me aproveitou.... fazia uma coisinha aqui, mas nada que tivesse continuidade, e isso é uma coisa terrível.... (Widder).

Essa questão econômica está aliada à estigmatização social que diversas dirigentes alegam existir contra elas e seus familiares, inclusive até mesmo para quem não é mais sindicalista:

É claro que você, como sindicalista fica queimado pro resto da vida. Nunca mais tive promoção. A gente se queima mesmo. Tem algumas pessoas que foram dirigentes e agora não são mais, mas são ainda vistos como tal. O (....) marido da (....), que já está fora do sindicato, é estigmatizado como sendo um cara dirigente do sindicato (Enir)

Esse estigma interfere decisivamente na carreira profissional destas pessoas (por perseguições políticas ou mesmo pelo afastamento das suas funções dentro das empresas), mas também pode exercer influência direta no surgimento de novas lideranças, junto a esses setores do movimento sindical. Vários depoimentos sinalizam para essa questão com certa preocupação:

.... hoje eu tenho 11 anos, que eu estou fora da empresa, onze anos que eu não tive um reajuste. Sem dúvida está ligado diretamente com a participação sindical.[...] No meu caso, isso não é tão acentuado, porque eu tenho uma situação familiar que me dá um respaldo econômico que me permite não me preocupar com isso, e outro lado, o momento dessa minha ruptura, eu já estava na empresa, numa situação salarial, que apenas se manteve, acima da média, que me dava hoje a condição de levar, sem grandes traumas. Mas isso não é a regra. Existem pessoas, que eu conheço, essas dificuldades são latentes, verdadeiras e é grave essa situação. Ela inclusive pode, com certeza, se não já, mas no futuro, servir de estorvo à própria construção do movimento sindical, porque uma pessoa que está iniciando, dentro da empresa, que tem um salário relativamente baixo, ela vai pensar 10 vezes antes de aceitar uma função sindical, se ela souber que durante 10 ou 15 anos seu salário vai estar congelado. (Imago).

Mesmo que haja um reconhecimento de que é uma questão importante, dificilmente esse assunto chega a ser colocado na pauta das discussões. Ele aparece em momentos críticos ou em situações de crise e desentendimento entre algumas pessoas, ou então a partir de iniciativas individuais de outras. Mesmo que a questão econômica seja o motivo da ação, existem motivações que transcendem o econômico e estão ligados a própria manutenção da entidade

Hoje estou entrando por equiparação salarial. Porque o pessoal que entrou comigo (....). que era estagiário, nós entramos no nível (....), hoje eu sou (....), ela tem o dobro, é não sei quanto. Em termos financeiros em perdi, muito, por Ter vindo pro sindicato. Eu e o (....). estamos tentando entrar com uma ação, porque eu comecei a questionar isso, porque eu pressinto, parece que Ter vergonha, ou me culpar, ou me punir, porque sou do sindicato. Pode ser, Ari, que o juiz nunca dê, porque se ele abrir essa exceção, vai estimular a virem pro sindicato, porque é um impeditivo isso, prá pessoas virem pro sindicato. (Isis).

Há, entretanto, algumas que reafirmam que mesmo com essas perdas não têm do que se arrepender. Há um “ganho” simbólico que justifica essas perdas que advém da postura intransigente frente às lutas no movimento sindical:

“o sindicalismo não é uma fuga não, pelo contrário é consequência da minha postura sindical. Eu sou intransigente, e isso me marcou a vida inteira, com sérios prejuízos materiais, mas, não abro mão...”(Fenice).

*No princípio não tinha problema, porque o (....) [seu ex-marido] ganhava muito bem, depois, sempre pesou um pouco isso. Mas sempre prá mim **prevaleceu a luta** do que eu tenho convicção do que pudesse ser feito, do que a questão mesmo que meus filhos não tem, eles não passam fome, não levam uma vida ruim. Não é nada disso, mas podiam ter muito mais, né mesmo que os meus filhos nunca me cobraram, que eles tenham que ter menos, eu tenha que ter menos, prá viajar, eu não me arrependo jamais, mas sempre tive isso muito claro. [Grifos meus](Isis).*

Mas, o que fazem essas mulheres e homens no movimento sindical para se sentirem tão estigmatizados? E se continuam, é porque na “balança” das perdas e ganhos, os “ganhos simbólicos” os mantêm à frente?

3.2.5. O que fazem no movimento sindical

3.2.5.1. Áreas de atuação dos Homens e mulheres

Vimos anteriormente que a política de quotas surgiram como estratégia para corrigir as desigualdades entre os gêneros, mas, há indicativos de que também essa política de quotas acaba reificando os papéis masculino e feminino, criando campos especializados de atuação política para os gêneros. Dizendo de outro modo, as mulheres, mesmo nessas organizações fazem na sua atuação pública a extensão de suas atividades domésticas e profissionais, isto é, concentram suas atividades em algumas profissões: educação, áreas de auxílio à saúde, voltando-se para temas tidos de “mulheres” (planejamento familiar, saúde, aborto, educação...), enquanto que os homens continuam hegemônicos no campo econômico, nas representações, nas negociações políticas, como tem demonstrado estudos a partir de alguns documentos (jornais, folders, boletins...) elaborados por ONGs, sindicatos e assessoria de parlamentares que enfatizam a atuação das mulheres.

Também pesquisas realizadas em outras regiões do país como é o estudo de Gema Esmeraldo (1998), junto a CUT do Ceará, indica que nos sindicatos os cargos que ainda têm maior poder de decisão são ocupados pelos homens. A

pesquisa de Esmeraldo (1998), subsidiada pelos estudos de Lourdes Bandeira et al. (1995)¹⁹, apontam existir:

“...uma crescente atuação das mulheres nos espaços de direção sindical, sem ocuparem espaços estratégicos de poder, de decisão. A ocupação de espaços secundários nas direções pode ser explicada pela dificuldade de incorporação das ‘tecnologias de poder’, tidas como próprias do gênero masculino. A noção androcêntrica de poder atribui naturalmente ao homem as posições de autoridade e de mando”. (Esmeraldo, 1998, p.195)

Neste sentido, considere necessário examinar as áreas de atuação de homens e mulheres, e observar se os cargos ocupados pelas mulheres, reificam ou não os papéis masculinos e femininos no interior destas organizações

O quadro abaixo é um demonstrativo dos cargos que ocupavam as mulheres dirigentes liberadas para as atividades sindicais nas três entidades,:

Quadro III – Distribuição das dirigentes mulheres de acordo com os cargos, segundo a situação na entidade

Dirigentes Mulheres da CUT, Sinergia e da Escola Sul que atuam em Florianópolis, segundo os cargos ocupados em 1998

Condição/área	Form. Sindical	Cultura	Tesouraria	Imprensa Sindical	Vice-presid	outras	Total
Dirigente Liberada	4	-	2	1	1	-	9
Dirigente Não Liberada	-	1	1	-	-	3	5
Total	4	1	3	1	1	3	14

Quanto ao cargo ocupado, um pouco mais de um terço das mulheres desse universo pesquisado estão atuando em duas áreas específicas: formação sindical e cultura.

¹⁹ Esmeraldo cita a pesquisa de Lourdes Maria Bandeira et. al. Sindicato e relações de gênero: questões para reflexão, apresentado no VII Congresso Brasileiro de Sociologia, no Rio de Janeiro, 1995.

Ao cruzarmos a variável “cargos” com “sexo”, podemos observar uma forte presença do gênero na construção da identidade deste grupo. A configuração dos cargos de “maior prestígio” no grupo (presidência, coordenação, secretária geral, políticas sindicais) aparece, assim, associada aos homens que, de certa forma atribuem menos valor às áreas de formação (educação) e cultura²⁰. Essa tendência das mulheres participarem de atividades relacionadas com a educação e outras áreas intermediárias dentro da estrutura organizativa aparece mais claramente no sindicato:

.... em termos de apoio, sempre foi mulher na área de cultura. A não ser o (...) que estava, nunca teve outro homem no apoio. [E na formação?] [...] Eu não acredito que a (...) venha prá cá, prá formação por ser mulher. Mas, me chama a atenção no movimento sindical, porque é a figura da mãe, da educadora, e isso se reproduz, que tem mais habilidade em ensinar, isso é uma questão histórica e acaba sendo cultural. E o movimento sindical reforça isso, na verdade. Na área de cultura, tem também um pouco disso: a sensibilidade, a mulher é mais sensível. A partir do momento que a formação sindical começou a ser palco de disputa essa questão do homem ocupar a formação sindical, não começaram a ver nessa “areazinha” da mulher educadora. Porque aí, não foi a questão da formação para formar, mas foi a formação para disputar espaço, a questão ideológica...(Orion).

Em termos genéricos pode-se dizer que as dificuldades encontradas pelas mulheres para participar no movimento sindical referem-se:

“às práticas sindicais que acabam por reproduzir as formas de divisão sexual do trabalho, colocando mulheres em trabalhos ‘culturais’, de secretaria, de atendimento ao público e investindo pouco em sua formação política, em sua trajetória como liderança” [grifos meus](Soares, 1993).

No entanto, de modo especial no sindicato e principalmente nas últimas duas gestões (93/96 e 96/99) quando os cargos ocupados são definidos nos

²⁰A área da cultura é identificada por alguns/as dirigentes, como área da “frescura”, da “bichice”. Muitas vezes quando nessas áreas tem homens atuando, essas mesmas

planejamentos pós-eleição constata-se que as mulheres **não foram colocadas. Elas se colocaram à disposição**: uma delas escolheu a Diretoria de Imprensa²¹ (que nunca tinha sido ocupada por uma mulher) e a maioria das outras mulheres “reproduziram” as formas de divisão sexual do trabalho, ou seja, ocuparam as diretorias de formação, cultura, como titular ou adjuntas nessas áreas. Se por um lado, isso é evidência de que “não basta estes espaços estarem ‘abertos’ para as mulheres os conquistarem” (Soares, 1993) por outro, também indicam que não se pode generalizar que tudo seja fruto da divisão sexual do trabalho, pois muitas mulheres podem estar ocupando esses espaços com prazer, com satisfação, com competência e capacidade. Repudiar qualquer forma de divisão ou discriminação, parece estar em sintonia com as discussões, mas isso também corre o risco de criar certas resistências a ocupações de espaços nos quais muitas mulheres consolidaram sua capacidade e liderança, como é o caso dessas áreas consideradas típicas das mulheres.

As exceções existentes parecem, de certa forma, evidenciar algumas transformações. É o caso da imprensa no sindicato e na área financeira onde, tanto na Escola quanto na Central as responsáveis são mulheres. No caso da área financeira, isto pode também ser indicativo de mudanças, uma vez que na maioria dos sindicatos essa é uma área “chave”, geralmente ocupada por homens, mesmo nos sindicatos cutistas.

Também existem outras situações nas quais os homens participam mais, que dependem do local onde é realizada a atividade e o tipo de evento. Uma delas são as atividades sindicais (cursos, seminários, palestras, etc.) realizadas na Escola. Observa-se que existe um gradual e contínuo aumento do número de mulheres participando das atividades. Mas, quando são eventos diretamente relacionados com os espaços de poder dentro dos sindicatos e da Central, a

qualificações são muitas vezes atribuídas a eles, em tom jocoso.

²¹ A diretora responsável ficou liberada por dois anos e meio. Voltou para a empresa, continuou sendo dirigente. Existem duas versões, da própria dirigente, sobre a sua saída. Uma “oficial”, expressa na Reunião de Diretoria, justificando sua decisão por “motivos familiares”. Na outra, dada na entrevista por mim realizada, onde reforça e explica esses “motivos familiares”, mas diz que também existem outros. No entanto, solicita que eu não os divulge. No entanto, esses motivos, pode-se dizer, não tem uma ligação direta com a sua função exercida na Diretoria de Imprensa do sindicato.

maioria são homens que participam . Ou seja, quando os cursos oferecidos são ligados à área da formação, educação, organização, as mulheres muitas vezes são maioria, sendo que os eventos de que mais mulheres participam estão ligados à Formação Sindical e atividades relacionadas as discussões sobre relações de gênero. Por outro lado, quando as atividades são caracterizadas como as “típicas de direção” (plenárias, ou seminários, para discutir teses do congresso, preparar congressos, financeiro) os homens são maioria, conforme atesta o depoimento do Algedy:

Depende do tipo de evento. Acho que precisaria fazer um estudo para poder saber onde as mulheres estão mais, em que tipo de evento elas estão aparecendo mais. Elas aparecem mais em formação de formadores, com os temas da educação, elas tem uma presença marcante, nessa área. [...]ou seja, na estrutura de poder do sindicato, tirando o setor de saúde e educação, o homem está presente, inclusive nas atividades.

Levantamentos quantitativos realizados pela própria Escola (ANEXOS I - Tabela 15), reforçam algumas análises empíricas que mostram a participação das mulheres mais especificamente em atividades consideradas “intermediárias” (como formação, organização), e menos em atividades consideradas “típicas de direção” (como planejamento, gestão e administração).

.... eu tenho um dado, talvez como indicativo, nos primeiros 4 anos da escola (até 96²²). O dado é o seguinte: a participação das mulheres, nas atividades da Escola, nunca foi superior a 30%, a média oscilou entre 28, 29 e 30%, no conjunto das atividades. Aí tem algumas características que eu consegui pegar nesses dados: primeira, quando são atividades de caráter mais de formação [curso de Formação de Formadores, ou algo relacionado com local de trabalho] você tem um aumento gradativo da presença da mulher. Em alguns casos, ela chegou a 57%. Algum FF [Formação de Formadores], tivemos a metade de mulher e homem. São atividades voltadas para a questão da educação. Acho que aí também confere com tendência da sociedade: coisas de educação, cursos. A participação das mulheres cai assustadoramente, quando são atividade

²² A partir dessa data, não foi possível fazer um levantamento por falta de sistematização das informações da Escola.

tipicamente de direção a presença da mulher chegou, no máximo a 7%, na média, né. Outra atividade que não vem mulher é planejamento, gestão, administração. Também a média é 5, 6, 7%. Então, quando se trata de coisas que capacitam para a gestão, para a administração, a presença da mulher diminui assustadoramente. E aí, nas atividades intermediárias, quando a discussão é um pouco mais aberta. (Algedy).

O depoimento de Diana traz outras pistas para compreender um pouco mais a reduzida participação das mulheres nos eventos da Escola, ao mesmo tempo que indica existir uma certa disputa entre homens e mulheres pela participação nessas atividades:

Outra coisa, a formação, agora, com mais intensidade, manda-se muitas mulheres, para os cursos de formação, agora, aqui prá Escola, já tem uma certa configuração. As mulheres são chamadas, para irem pros cursos, nos Estados, nas regiões. Parece que aqui é um outro, um nível mais elevado, a disputa é maior entre homens e mulheres, para virem prá cá. (Diana).

Porém, há depoimentos que indicam outros motivos pelos quais as mulheres não participam. Estes estão mais relacionados com a própria organização das atividades, ao tempo dispensado a essas atividades e também ao local de realização, que geralmente implica ficar fora de casa, vários dias²³.

... na formação, não se tem um critério de temas, de organização, de tempo, pensando nas mulheres. Uma mulher, ou melhor, são poucas as mulheres que podem se dar o luxo de sair 4 dias, 3 dias, para ficar fazendo um curso. Porque além do trabalho, vamos pensar numa dirigente: ela, sendo liberada, não tem o problema com a questão do trabalho, mas, ela tem filhos, tem a casa, tem marido, tem não sei o que e se o marido não é militante, que entende essas coisas, é difícil de aceitar que a mulher venha para essas coisas, para que ela saia 4 dias. (Diana)

²³ Muitas dificuldades das mulheres em participar também são relatadas em outras regiões, dentro desse campo político. Por exemplo, no Relatório do Seminário Internacional sobre Ações Afirmativas no Movimento Sindical, realizado em fevereiro de 1999, em São Paulo, promovido pela CNMT da CUT, com a participação de representantes das cinco regiões do Brasil, foram levantadas "Dificuldades para Participação das Mulheres, no Sindicato", entre elas, destacamos: os horários das atividades sindicais, a divisão sexual do trabalho; falta de creches nos eventos, etc..."

Enquanto as estatísticas da Escola e as falas demonstram essa discrepância relacionada com os eventos formativos de que homens e mulheres participam, alguns depoimentos das mulheres são mais taxativos. Elas questionam o preenchimento dos cargos de “formadoras” na Escola, ocupados na sua maioria por homens, indicando a existência de algum tipo de discriminação. Isto porque, mesmo sendo as mulheres as maiores responsáveis nos sindicatos pela área de formação, isto não se reflete nos cargos dentro da Escola²⁴:

.... acho que isso é um reflexo, da própria forma como as mulheres são tratadas no movimento sindical. Veja bem, a maioria das mulheres são formadoras, mas na Escola temos poucas formadoras. As mulheres ocupam as secretarias de formação, mas quando vêm prá Escola, são poucas as mulheres, pela quantidade de mulheres que são formadoras dentro do movimento sindical (Diana).

3.2.6. *Percepção da atividade sindical: construindo a identidade no/pelo “trabalho”*

Partindo do pressuposto que o trabalho²⁵ contribui decisivamente para a definição dos homens (e também das mulheres), na sociedade ocidental, ele aparece como um importante fator para a construção da identidade e para a definição do comportamento dos homens. Entretanto, nas organizações pesquisadas, os homens não só têm o trabalho como elemento de constituição da identidade, mas também como fator agregador, como “experiência sintetizadora” (Salem, 1989), uma vez que as organizações sindicais foram criadas para a defesa dos interesses específicos das suas categorias.

²⁴ A partir de 1992 os cargos de “Formadores” da Escola são preenchidos de duas formas: por cedência de dirigentes ou funcionários dos sindicatos e da central ou outra instituição e, por concurso.

²⁵ Trabalho é aqui usado num sentido amplo, incluindo-se nesse aspecto a atividade política

É interessante ver mais de perto sobre a importância entre as relações de trabalho e sindicatos de trabalhadorAs, principalmente porque é a construção e a reconstrução cotidiana das identidades masculinas e femininas que ocorre nesses espaços. Uma das questões aí envolvida é a percepção que esses homens e mulheres têm do trabalho e da atividade que estão realizando.

Como afirma Domênico De Masi (1999) “Trabalho é uma convenção, é uma grande convicção teatral”, ou seja, o entendimento do significado de trabalho dá-se a partir do que cada sociedade convencionou como tal. Por outro lado não se pode esquecer que o chamado “casamento infeliz” decorrente do confronto entre o marxismo e o feminismo, a partir dos paradigmas do “marxismo ortodoxo”, não implicou numa contestação do primado da produção. Isto de certa forma gerou uma distinção, dentro do paradigma marxista, entre as atividades produtivas e as reprodutivas. O termo empregado para “reprodução” caracterizava as atividades das mulheres tais como gerar e criar filhos, atender doentes e idosos e realizar o trabalho doméstico” (Benhabib & Cornell, 1987). Ou seja, se uma pessoa cuida de uma criança sua atividade é, convencionalmente, considerado trabalho se ela for contratada para tal fim, ou então se trabalha em uma creche. Já, quando uma mãe (ou o pai) cuida dessa criança, não se trata de trabalho, pois sua tarefa está mais relacionada com os papéis sociais de paternagem e maternagem. De uma maneira geral, isso pode ser estendido para as atividades domésticas. No entanto, para a teoria crítica feminista, tanto a nível de produção, quanto de reprodução, tudo deve ser considerado trabalho. É também nessa perspectiva que considero as atividades políticas realizadas nos sindicatos, principalmente as desempenhadas pelAs dirigentes liberadAs, pois há evidência de diferenças na percepção do trabalho que é decisiva nesta sua concepção sobre a atividade realizada e que está relacionado ao lugar que o indivíduo está ocupando ou já ocupou nestas instituições (se é ou “liberadA” ou “não-liberadA”).

Não se pretende discutir aqui o trabalho em suas inúmeras concepções, - discussão na qual, necessariamente Marx teria um espaço todo especial e, sem dúvida também As teóricAs feministas. A intenção é procurar compreender as representações que os sujeitos têm das atividades sindicais que realizam. Nota-

se que paira uma aura nebulosa, quanto à definição de trabalho, pois é muito comum ouvir falar que “políticos e sindicalistas não trabalham”. Observa-se também que a valorização do trabalho é bastante significativa no grupo. No entanto, 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. Esse dia-a-dia dAs sindicalistAs, principalmente dAs liberadAs, marcado pela “correria”, pelas inúmeras reuniões e compromissos, muitas vezes com coincidência de horários e as atividades para além dos horários normais da jornada diária, é motivo freqüente de queixas, principalmente das esposas / companheiras / namoradas dos homens dirigentes, com relação à ausência no espaço doméstico, como escutei da esposa de um diretor em um evento no sindicato: *“ele se dá o tempo todo para o sindicato e eu reclamo muito”*²⁶.

Também é muito comum essAs dirigentes terem que tirar férias compulsoriamente porque deixam acumular mais de um período de férias²⁷.

Observa-se que As próprias dirigentes sindicais, pertencentes a um mesmo grupo, como é o caso destas entidades sindicais, têm opiniões bastante divergentes e muitas vezes conflituosas sobre o significado das atividades que realizam. É significativa, essa divergência de entendimentos sobre as atividades realizadas. Em primeiro lugar, para a grande maioria a atividade sindical não é concebida como uma profissão, mesmo que a profissionalização, o conhecimento, seja defendido e almejado como estratégia para se capacitar enquanto dirigente:

“A atividade, enquanto dirigente: considero uma mistura, acho que tem que ser profissionalizado, porque tem tanta coisa envolvida, porque você tem que entender em profundidade para poder atacar, para você poder, dentro

²⁶ Depoimento da esposa de um diretor liberado, que participou de um encontro com “companheiros (as) dos dirigentes sindicais” promovidos pela Diretoria de Formação, em 1995.

²⁷ A CLT determina que umA trabalhadorA não pode ter mais de um período de férias vencidas. Quando isso ocorre, a empresa deverá compulsoriamente colocar A trabalhadorA em férias.

da instituição vigente, atacar. Prá isso você tem que ler, entender, se profissionalizar.... (Centaurus).

Mas, essa profissionalização não é compreendida “*como uma profissão*”, pois concebe a sua situação como transitória e passageira, que “***está dirigente***” e “***não é dirigente***”, e, portanto, enxergam sua participação nas respectivas entidades como situacional “... *para que outras pessoas venham a assumir, porque **mandato no movimento sindical não é profissão, a profissão é agricultora.***” [Grifos meus] (Syrma).

Parece ser esse o dilema vivido por muitAs dirigentes: não considerAr a atividade sindical uma profissão, pois entendem como sendo **sua profissão** a atividade realizada na empresa. Mas, no caso dAs dirigentes “liberadAs” que não estão no exercício da profissão nas empresas que trabalham, com o passar dos anos se sentem “sem profissão”. Isto porque quanto mais tempo afastadAs de suas atividades profissionais, na empresa de origem, menos acompanham as constantes transformações do mundo do trabalho (principalmente em algumas áreas, como automação,), ou, no limite, acabam perdendo *know how* dentro da sua própria profissão, aumentando com isso as incertezas do futuro profissional:

*Nunca considerei aqui a questão profissional. Não é em termos de profissão. Isso é uma coisa muito engraçada. [...] o que me dá um pouco de insegurança é que hoje **eu não tenho profissão nenhuma, eu não tenho profissão**. Eu não posso me considerar uma analista de sistema, mas eu também não posso me considerar, uma formadora [atividade desempenhada no sindicato] como profissão, não, eu não considero o que eu faço no sindicato como profissão, agora eu considero trabalho, trabalho, sim, mas não profissão. Por isso que eu digo, não tenho nada, na verdade. Se eu for entrar prá um lugar prá mostrar meu curriculum , o que eu sou? O que eu fiz?... [Grifos meus] (Isis).*

Enquanto que algunsAs, como atesta o depoimento acima, não vêem a atividade realizada como uma profissão, para um homem, foi justamente isso que o decepcionou quando começou a participar no movimento sindical:

Eu coloquei as coisas como seguinte: tinha que ser um profissional. E profissional, não é ruim cara, ser profissional não é ruim, é bom, eu sempre digo: eu não visto camiseta, quem veste camiseta é jogador de fim de semana. Eu sou profissional, eu ganho prá trabalhar e aquele que tem o meu trabalho, tem o direito de exigir o meu trabalho, eu ganho prá isso e quero de parte a parte ter os direitos e deveres de parte a parte. E eu sempre achei que aqui [no sindicato] fosse encontrar uma atividade profissional, isso foi uma coisa que me decepcionou. E aqui vejo que as pessoas vestem camiseta, no que tem de pior no vestir a camiseta: o amador (Widder)

Para além de ser uma profissão ou não, existem também nesse grupo, basicamente, quatro outras concepções sobre a atividade sindical que realizam:

1) Atividade sindical é ...“trabalho e militância”

“O fato é que a participação no mundo do trabalho, a profissionalização, está associada a determinadas crenças sobre mérito, esforço, disciplina, responsabilidade e, por que não, sucesso e poder”.(Velho, Gilberto, 1986 : 44)

A maior parte dAs entrevistadAs considera a atividade sindical um trabalho e ao mesmo tempo militância pela intensidade e o tempo dispensado a essa atividade sindical, sem qualquer comparação com outra atividade profissional, pois *“eu não vejo você abraçar uma profissão que você tenha que se dedicar tão intensamente assim, a ponto de negligenciar a família, como eu venho negligenciando há anos”* (Centaurus).

2) Atividade sindical é ...“trabalho”

Configuraria como o verdadeiro trabalho, no sentido que ele não é, apesar da extensão, .. ele é prazeroso, esse seria o verdadeiro sentido do trabalho, como Marx dizia, sobre a alienação na produção. Eu, por exemplo, no trabalho que faço aqui [na empresa onde trabalha], não me completo tanto nele, no sindicato acho até, apesar da extensão, ele é um trabalho, que você se realiza nele, você representando todo uma categoria, você exerce uma importância, considero trabalho, no verdadeiro sentido. (Enir)

Esse depoimento reflete a extensão desse trabalho, destacando que é trabalho no sentido “verdadeiro” da palavra como a realização de uma atividade não alienada, conforme entende Marx.

Ainda dentro desse grupo, estão os que acham que as demandas sindicais requerem uma certa qualificação, ou seja, especialização e preparação. Avaliam, por isso, que a atividade sindical é um trabalho:

Eu entendo o seguinte: o Movimento Sindical passou daquela fase do grito, da palavra de ordem. Acho que o Movimento Sindical, ou o cara é profissional, ou se profissionaliza, ou a tendência é ele ser engolido pelo sistema, entendeu, porque...e aí quando eu vi isso, já era um profissional em outra área, vim pro sindicato, e aí eu vi, vislumbrei que tinha que ter alguma, alguma coisa eu tinha que me especializar. (Hercules)

Acho que houve um período que já foi muito mais espontaneísmo da gente, mais militante, acho que isso está sendo superado. Para ser militante, não basta só ter a vontade, tem que estar preparado. (Sirrius)

Mas, existe muitAs que criticam essa concepção de que a atividade sindical seja um “trabalho”. É segundo essa crítica uma concepção totalmente equivocada, burocratizada, com horário marcado. A crítica se refere As “outrAs” que concebem a atividade como uma profissão e que esta concepção está muito

presente dentro do movimento sindical. Avaliam que por isso existe pouca diferença entre essa forma de atuação e a dos “pelegos” (considerados menos democráticos e corruptos) e que tem gerado a própria crise no movimento:

Estamos na maior crise. Acho que esse sindicato de mobilização de massa, de organização por local de trabalho, acabou. Acho que a ação sindical é burocrática, que a maioria dos dirigentes são burocratizados, estão dentro da máquina, não sabem fazer nada sem a máquina. Mais como um trabalho, militância é outra coisa. O sindicato virou uma profissão, tem horário, chega lá, tá lá. Nós, muito rapidamente pegamos vícios e por muito menos que isso derrubamos os caras [os pelêgos]. Somos diferenças: não somos corruptos, não enriquecemos, somos mais democráticos que os pelêgos, fora isso somos muito parecidos e está esgotado, no meu modo de entender. (Seginus)

3) Atividade sindical é ...“militância e alienação masculina”

“A suposta supervalorização do trabalho ou da política aparece como contrapartida de um pouco caso ou indiferença pelos encantos da intimidade familiar ou amorosa (Gilberto Veijo, 1986: 42)

A maior parte da literatura que trata da relação entre trabalho, masculinidade e poder masculino (Nolasco, 1993; Buffon, 1992,) tem procurado demonstrar que o trabalho, para além do sustento e *status*, não deixa de ser uma forma de alienação masculina em outros aspectos e dimensões humanas. Há indícios de existir relação entre As dirigentes que tem a percepção da atividade sindical enquanto militância e a alienação do cotidiano, nas tarefas domésticas e familiares. Destes, há um grupo bem reduzido que associa a atividade à militância porque As dirigentes devem estar disponíveis em tempo integral:

O que me levou a ser dirigente sindical, foi em função da militância, na CUT. E é também com essa concepção de ideologia, lutar pela transformação. Se fosse apenas trabalho não seria dirigente, seria um

*assessor, é como um militante, porque dirigente tem que ser um militante. Não dá para ser dirigente da CUT, e ter privilégio de trabalhar 40 horas por semana. Ele é um militante que tem que estar à disposição das organizações dos trabalhadores, da luta da classe e tem que estar à **disposição as 24 horas**, quando for necessárias. E tem dirigente que não pensa assim, **por isso que eles já não estão mais**. [Grifos meus] (Delfino)*

O depoimento acima evidencia que no cotidiano destas entidades é dada uma importância muito grande à “militância política”, à atividade sindical. O tempo dispensado para estas atividades, nos leva a associar boa parte destas dirigentes ao chamado “complexo de atlas”²⁸: vêem-se como “carregadorAs do mundo”.

Mas, há também críticas a esta concepção da atividade sindical realizada como militância, que para alguns chega a identificar-se com sofrimento²⁹. Alguns depoimentos discordam que As dirigentes devem estar sempre disponíveis que não tenham horário para sair, não ter tempo livre:

Vejo como um bando de “militontos”³⁰, é uma coisa de fazer, fazer, mas sem saber o que está fazendo. Não é considerado trabalho, porque tudo que você faz tem que ser no nível da militância, não tem horário para entrar, nem para sair. Para mim trabalho tem horário, para ser trabalho, tem que ter tempo livre, e não se tem tempo livre no movimento sindical, e não se tem.. tempo livre, é eu escolher o que se tem que fazer. O que aconteceu comigo: chegou um determinado momento, eu não sabia mais o que era trabalho, militância e tempo livre. Eu misturei tudo, então foi assim: se eu ia numa vídeo locadora, para locar um filme, eu ia locar um filme pois eu tinha que preparar um curso, ou porque tinha a ver com o tema que estava na cabeça que eu tinha que desenvolver. Isso não era tempo livre, não era lazer, eu não ia para a locadora locar um filme, para o

²⁸ ” Esta expressão foi utilizada Nolasco (1993) , para caracterizar os homens que se dedicam integralmente ao trabalho

²⁹ Pereira (1999), baseia-se nas análises históricas sobre o trabalho de Falcão (1994), o qual chama a atenção aos vários sentidos do trabalho, mesmo considerando que para a maioria, o trabalho seja pouco criativo, prazeroso ou autônomo. A palavra trabalho “identifica-se com o termo latino ‘tripallare’, que significa martirizar-se com um instrumento de tortura denominado ‘tripallium’. Assim, se explica, em parte, porque, ao longo do tempo o sofrimento está relacionado com o trabalho.

³⁰ A expressão “militonto”, surgiu, segundo Bussanello (1997), a partir dos anos 90, na CUT/RS. Ela é a expressão do tipo de militância em tempo integral (“full time”), que é o indivíduo que não consegue parar e “mesmo quando pára, não descansa, (fica “plugado”), transformando-se em um ativista contínuo.

meu lazer, trazer um filme que eu queria ver, eu ia buscar o filme que eu precisava prá fazer um tipo de pesquisa, alguma coisa assim. Eu ia no cinema, teatro, priorizava as peças que tinham a ver com os temas que eu precisava. (Diana)

4) Atividade sindical é... *“trabalho e tempo livre”*: tempos de mudanças

“Não só o trabalho, mas a vida pública, propriamente, com suas possibilidades de atuação política, contribui para a existência de um ethos em que o hedonismo tem que ceder espaço a outros valores..(Gilberto Velho,1986.: 44)

Pesquisas sobre o “futuro do trabalho”, como é o caso da que efetuou o Domênico de Masi (1998), evidenciam uma outra percepção do trabalho, que está relacionada com o tempo livre, ou o “lazer”. Considera esse sociólogo italiano que a tendência (ele se refere às sociedades pós-industriais), é exatamente esse apagamento de fronteiras, onde não sabemos mais o que é trabalho, tempo livre e lazer.

Enquanto o depoimento de Diana vê com ressalvas a falta de delimitação dessas esferas, existem também indicativos de que a atividade sindical, dentro desse campo político, tem um grande potencial de intervir nessas mudanças, começando pela maneira como se realizam as atividades nas entidades. Sabe-se que qualquer dirigente sindical com um mínimo de compromisso com quem o elegeu está permanentemente pensando, elaborando propostas e estratégias para responder às inúmeras demandas que cotidianamente lhes são solicitadas. Da mesma forma que as inúmeras atividades políticas e intelectuais, as atividades sindicais realizadas por essas dirigentes As envolvem muito mais tempo que as 8 horas diárias de trabalho e a maioria “leva trabalho para casa” (mesmo que seja a intelectual). Talvez o que as críticas procuram expressar seja muito mais a falta de equilíbrio entre essas diferentes esferas cotidianas: trabalho, tempo livre e estudo, com a criação de espaço para se permitir o lúdico, o prazer, que favorece o exercício da criatividade...

Observa-se algumas mudanças nesse sentido, em decorrência dos avanços tecnológicos, como é o caso da Internet, que permitem vislumbrar outras formas de ocupação do “tempo livre”: em casa, conectado com o mundo, mas, ainda assim, ligado de alguma maneira à atividade política e também sindical. Esta tendência, minoritária, pode ser um indicativo de que, também nesse grupo, estão se configurando outras formas de ocupação do “tempo livre”:

*Mas um lazer que eu descobri, nos últimos tempos foi a Internet, e aí eu participo de bate papos. Descobri um canal americano e a gente discute política, [...]A gente discute política, inclusive eu me marco como pessoa de esquerda, é interessante o contato com os anarquistas americanos. Descobri em São Paulo um papo-cabeça, ficava até tarde, agora estou me segurando um pouco, discutia sindicalismo, já tem mais de um ano. Eu já tinha um micro (computador), mas eu me fascinei, com a possibilidade de falar com pessoas da África, do Egito, da Finlândia, do Canadá. **Mas eu procuro, canal político.** [Grifos meus]. (Enir).*

O que se observa é uma certa heterogeneidade nas percepções, convivendo, essas três concepções sobre a atividade sindical: “trabalho”, “militância” e “trabalho / militância”. As discordâncias, as críticas que surgem de uma percepção com relação a outra indicam existir pouca discussão sobre a atividade que realizam. Parece que cada indivíduo se engaja nas atividades das entidades sem ter muito claro seu papel nessas instituições e continuam, mesmo passados vários anos, com dúvidas e incertezas, sobre a sua perspectiva profissional. AlgunsAs tem-se definido com mais clareza sobre o seu futuro profissional, não incluindo nessa perspectiva o retorno à empresa. OutrosAs, que já tem idade ou tempo de serviço necessários para se aposentar, se aposentam, saem das empresas e também da diretoria das entidades³¹. No entanto, a grande maioria convive com esse dilema cotidiano, individual e silencioso sobre a seu futuro profissional e da atividade que realizam.

³¹ Do período que estive em trabalho de campo até abril deste ano se aposentaram seis homens dirigentes e destes, um continua sendo dirigente sindical.

3.2.7. As mulheres que participam do movimento sindical

*Outra pergunta, que eu faço. Porque, dentro deste padrão, das mulheres consideradas bonitas, padrão global, de miss, nós temos tão poucas no movimento sindical? É uma pergunta para fazer. Estão nas empresas, mas não estão no movimento sindical. Porque as que vêm pro movimento sindical, não estou dizendo que são feias, estou falando do padrão predominante, entre os homens, do qual nós fazemos parte, não vamos negar isso [...] a mulher, no movimento sindical, ela só se impõe, se ela **adota a linguagem masculina**, ou se for feminina, ela não faz parte do cotidiano, ela é um ser estranho... [grifos meus] (Altayr)*

O depoimento acima nos faz refletir teoricamente sobre os diferentes significados relativos à prática política e de gênero. Parece indicar que para ser militante é preciso negar os estereótipos da feminilidade socialmente construídos. Existe um estereótipo de mulher participante do movimento sindical: mulheres feias, mal amadas, que estão no movimento para conseguir marido, mulheres “liberadas” sexualmente, que não tem compromissos familiares ou se têm, são negligentes. Esse discurso estereotipado está presente em inúmeras falas, mas a maneira como é apresentado, ele se contrapõe a esses estereótipos especialmente porque não é dito em tom acusatório: o caráter acusatório é identificado nos “outros”. Mas, esses “outros” são muitas vezes também os próprios dirigentes das entidades ou que fazem parte dessa rede social. Isto nos remete para outra questão: por que surgem esses estereótipos e também por que encontram ressonância nesse meio, uma vez que sabe-se que o padrão estético de beleza é construído, sendo constantemente transformado. Mas, será que essa representação do padrão de beleza ou fealdade é tão distante dos padrões estéticos no interior das organizações sindicais?

Veronique Nahoum-Grappe (1991), a partir de informações que remontam ao século XVI, destaca a importância dos padrões estéticos: a beleza e a fealdade das mulheres constituiu um atributo para dar e também retirar algum tipo de prestígio social. O corpo, em especial o rosto, é o depositário destes atributos e vai se refletir, como um espelho, na sua projeção social feminina. Assim, “a

beleza corporal é uma possibilidade tática de intervenção social” (Ibid:131), para além da pura sedução sexual, muito mais como uma ação social de que as mulheres se utilizavam para romper e acessar outros aspectos da vida social (jurídicos, culturais, econômicos e políticos).

Nahoum-Grappe considera que a beleza não é fútil nem o sinal perverso de uma sedução mortal, mas uma tática de intervenção social, sendo “beleza deliberadamente utilizada pelas mulheres que tem dificuldade em concretizar os seus projetos sociais” (Ibid.) recorrendo aos mesmos meios que seus companheiros.

Para a autora, a origem da mulher associa-se às variáveis beleza e dote como determinantes de seu destino. Dessa forma, segundo ela, uma moça feia e pobre com “pouco dote e sem beleza”, perde sua identidade na esfera pública e fica à mercê de algum homem, reduzindo sua vida a maternidades sucessivas; se é bela e pobre, incorrerá na falta de moral. As mulheres nessa condição estarão sujeitas à tentação de algum homem sedutor, sendo presas prediletas que as força a abandonar seus lares e “cair na vida”.

No entanto, sempre há os “milagres” em que príncipes encantados tem seus corações estraçalhados pela moça pobre, sem “tradição” (sem dote), mas que tem uma beleza delimitada nos padrões de feminilidade, com suas curvas silenciosas, pois uma “verdadeira mulher é forçosamente feita de feminilidade e de beleza” (Ibid:128).

Uma retrospectiva histórica dos padrões de beleza no Brasil é também apresentado por Denise Sant’anna (1995), que analisa as normas e condutas tidas como apropriadas a ligarem beleza à higiene e saúde. A autora parte da idéia que atravessa séculos e as culturas: a beleza está para a feminino assim como a força está para o masculino, embora os modos de conceber o embelezamento estejam sempre sendo modificados. Enfatizando os modelos de embelezamento feminino, a autora observa uma coerência nas representações que acentuam a repulsa pelas aparências consideradas feias através dos tempos.

O gesto que embeleza revela também antigo sonho de ser moderno e civilizado. No início deste século, ressalta a autora, os produtos de beleza eram

como tem demonstrado algumas pesquisas com homens e mulheres de classe média), ou mesmo o tempo de militância política tenham influência decisiva nestas questões.

4.1.1. *Relação entre a iniciação nos movimentos sociais e a posição contrária ao aborto*

Ao fazer alguns cruzamentos dos dados, uma interessante relação que encontrei foi entre a opinião sobre o aborto e o primeiro movimento social do qual A informante participou. É também a partir dessa relação que procuro discutir esta polêmica questão e traçar alguns aspectos sobre o posicionamento político dAs dirigentes frente a interrupção da gravidez.

As organizações da Igreja Católica, em particular as Pastorais Operárias (POs), cuja ênfase tem sido a atuação no campo sindical, podem ser considerados a “porta de entrada” nos movimentos sociais, para aproximadamente um terço dAs militantes do grupo pesquisado. No entanto, essa “porta” não se abre somente para esse grupo, faz parte de um movimento que vai se forjando em todo o país, juntamente com outros novos movimentos sociais, como é o caso do *Novo Sindicalismo*. Esse *Novo sindicalismo*, como vimos anteriormente, surge a partir de toda uma conjugação de forças também em outros setores da sociedade no final da década de 70 e início de 80, que anseiam por mudanças sociais, políticas e econômicas.

Na efervescência dos *novos movimentos sociais* (Sader, 1988; Scherer-Warren & Krischke, 1987) que começavam a surgir, não é de se estranhar que é justamente a partir destes movimentos que aproximadamente dois terços dAs entrevistadAs iniciaram a sua militância. Dentre esses movimentos, destacam-se as organizações da Igreja Católica, principalmente as Pastorais Operárias e as Pastorais da Juventude, por um lado, e os sindicatos, por outro, como demonstra a tabela 17 (ANEXOS I).

Enquanto que na Central e na Escola, o maior percentual de pessoas inicia sua participação política em organizações de igreja (63% e 50%, respectivamente), no sindicato ocorre o contrário, ou seja, em torno de 40% dAs entrevistadAs, começa sua militância diretamente no movimento sindical (ANEXOS I - Tabelas 17.1, 17.2 e 17.3).

Pesquisas realizadas em outras regiões do país, principalmente em São Paulo, demonstram que há uma estreita relação política entre esses grupos católicos e o movimento operário, uma vez que “esses grupos católicos são compostos de militantes da Ação Católica Operária (ACO) e a Juventude Operária Católica (JOC), que no decorrer dos anos 70 desenvolvem uma atividade de aproximação com o movimento operário ...” (Rodrigues, 1997:56) Da confluência da ACO e da JOC, surge no início dos anos 70 a Pastoral Operária (PO) cuja ação consistia em aliar ações a partir do local de moradia e do local de trabalho, ou seja, unir reivindicações por uma melhor condição de vida e trabalho. Segundo o autor é esta singularidade das organizações católicas operárias que vai ter um papel decisivo na organização das Oposições Sindicais.

Não é pouca, como se pode observar nos depoimentos e também pela literatura, a influência da ideologia cristã, particularmente da Igreja Católica, junto a esse setor do movimento sindical.

A partir dos dados que tinha sobre a trajetória dAs entrevistadAs, procurei cruzá-los com diferentes posições políticas. A Tabela 16 – “Opinião sobre aborto”, ilustra o argumento de que existe relação entre a iniciação política via Igreja e a posição contrária ao aborto. DAs entrevistadAs, aproximadamente um quarto delAs iniciaram nos movimentos sociais, via organizações da igreja.

O grupo dos “favoráveis sem restrição”, que representam 41% dAs entrevistadAs, teve sua iniciação majoritária nos movimentos de esquerda (sindical, estudantil ou partido político – 30%), enquanto que apenas 6% destes tiveram sua iniciação militante na Igreja.

As “favoráveis com restrição” que representam 22% dAs entrevistadAs, sendo que uma parte significativa deste grupo teve sua iniciação na Igreja (8%) e mantêm ainda algum tipo de vínculo com a Igreja Católica.

Já entre o grupo que se considera “totalmente contrário” à prática abortiva (12%), também parte significativa destAs têm a mesma trajetória ligada à Igreja.

Considerando que estes dois últimos grupos (“favoráveis com restrição” e “totalmente contrários”) refletem uma posição contrária à prática do aborto, ou seja 35% do total dAs entrevistadAs (17 dAs 49 entrevistadAs). Um terço destAs dirigentes teve sua iniciação nas organizações de igreja o que nos leva a indicar existir significativa correlação entre ideologia católica e posição contrária à prática abortiva. O que se pode inferir desse grupo pesquisado, é que a posição sobre aborto, está bastante relacionada com a iniciação nos movimentos sociais ligados à Igreja, na sua maioria católicos e espíritas, sobretudo através de argumentos relativos à religiosidade seguidamente invocados nas entrevistas como por exemplo no depoimento seguinte: *“eu sou contra o aborto. Por eu ser, a minha religião [católica], ela ensina a gente, que vida é vida. Eu sou contra isso.”* (Tania) .

Da mesma forma alguns entrevistados, homens e mulheres, afirmam que a prática do aborto é “crime”, *“um assassinato como qualquer outro”*. Outras, que tem posição um pouco mais favorável, temem que o aborto seja liberado pois ele *“poderia se tornar uma prática anti-conceptiva”*, invocando também *“princípios religiosos”*, mas se contrapondo a idéia de que o aborto seja *“um crime”*, como o depoimento abaixo:

Olha , Ari, vou dizer sinceramente, eu sou contra o aborto. Sou contra o aborto, por mais problemático que seja, tem aí a colocação do estupro e tal, mas eu acho o seguinte, não sou uma mulher, e como que vou dizer que sou contra o aborto, é uma situação muito cômoda para mim dizer isso, como não sofri na carne isso, não vi familiar meu sofrer na carne esse problema, então para mim acho que é uma situação cômoda para mim chegar e dizer que sou contra. Quer dizer, se tiver uma filha estuprada.. Mas eu digo que sou contra o caso desse, é um dos princípio morais e éticos e talvez até religiosos, talvez, né, não sei [grifos meus](Hercules).

No depoimento a seguir observamos que o aspecto religioso é muito profundo e arraigado mesmo para quem sofreu violência sexual com risco de engravidar e que poderia se beneficiar da aplicação da “Lei de Aborto”, em casos de estupro. Observamos que trata-se de um dilema entre o direito individual, a ética e concepção religiosa:

*Ah, o aborto, é muito complicado, eu acho que a gente, **como religiosa**, eu acho que uma vez concebido, você tem que dar o direito da pessoa viver. Então o que é pior: matar enquanto, ela sente, eu considero crime. Eu acredito, que no momento que fecundou, já existe uma pessoa, já existe uma alma. Se, acontecesse comigo, ia ser difícil, mas dava-se um jeito. Outra coisa, como aconteceu comigo, que eu fui violentada, com 14 anos, e se eu ficasse grávida? Será que eu teria condições? Será que o meu corpo teria condições de dar a luz a uma criança e eu ia olhar para aquela criança e eu ia lembrar daquela violência. Então, isso é outro ponto. Então assim, com o aborto, eu não consigo me definir, porque eu já passei por uma coisa, mas pessoalmente sou contra que se faça aquilo. Tenho um princípio, mas tenho uma experiência, então no geral, eu fico com o meu princípio, mas só quem passou pela experiência, para saber o quanto dói. De todos os ângulos. Eu não fiquei, eu tive muita sorte. Deus apareceu naquela hora, mandou o rapaz não sei da onde, que deu uns tiros para cima, que o cara saiu correndo. Eu tive muita força, por isso que eu acho que daí vem a minha religiosidade mais forte ainda, sabe. Mas, agora, se eu tivesse ficado grávida? E minha família, como que iam receber isso. Os meus amigos, da minha idade, 13, 14, 15 anos. Foi um horror, foi um trauma. [grifos meus] (...)*

No entanto, essa relação entre o movimento que A informante participa ligado a igreja e sua posição sobre “aborto” não será necessariamente determinante, já que algumas pessoas que iniciaram sua militância via igreja hoje, são “favoráveis sem restrição” ao aborto ou, no mínimo, relativizam sua posição, não colocando como um princípio intransponível. Mesmo quem tenha uma religião, neste caso não reza pela cartilha da igreja:

*Olha, Ari, eu tenho prá mim que o aborto é uma coisa atual, necessária, eu não vejo essa situação do aborto, **embora eu seja católico essas coisas, eu não vejo da forma como a igreja e os movimentos anti-aborto procuram colocar**. Pessoas tem que ter a disposição, a condição, inclusive, o direito de decidir se querem ter filhos. Não faço essa leitura de tirar a vida. Não vejo assim. [grifos meus] (Imago).*

Entretanto, a maioria reconheceu na religião um dos principais obstáculos, tanto individual, quanto social, para que seja legalizado o aborto, existindo uma certa unanimidade de que o aspecto religioso tem sido o grande entrave nesta discussão dentro do movimento sindical:

....é uma discussão que se nega a ser feita dentro do espaço sindical. Entra fatores de ordem moral, de ordem religiosa e isso, pro Movimento Sindical, é... a maioria é contra, inclusive as mulheres. Isso é impressionante. As mulheres tem ... no Movimento Sindical, tem muito essa coisa da igreja, da religiosidade, da fé, da Igreja. (Diana)

Mas há quem ressalve, por achar que não existem somente dificuldades por causa desta instituição, considerando que o próprio movimento sindical é ambivalente nesta questão:

.... acho que não é só a Igreja, eu vejo muitas pessoas, inclusive, o movimento que tem uma postura reticente, se tu pegar do ponto de vista da saúde e da própria condição humana, o que as mulheres sofrem, que a própria rede pública não faz, cai na clandestinidade, aí tem que pagar, tem alto risco, isso degrada a condição humana, da mulher, deveria todo mundo estar defendendo, mas isso também não ocorre, por causa da Igreja, mas tem um monte de outros fatores (Antares).

Da mesma forma que o aborto, a união civil com pessoas do mesmo sexo é outra questão complexa e ambivalente para essas dirigentes, que vai de uma aceitação irrestrita a posicionamentos que beiram ao preconceito e a intolerância.

4.2. União civil: aceitabilidade e preconceito das práticas homossexuais³

Nesta discussão sobre a opção sexual por pessoas do mesmo sexo, particularmente entre homens, utilizei como “porta de entrada” o Projeto de Lei N ° 1.151, da ex-deputada pelo PT/SP, Marta Suplicy, também conhecido como “casamento dos gays”.

Comparativamente ao aborto, afora as motivações religiosas, a “união civil” parece ser, para alguns, mais tranquila:

Aí, estou um pouco mais tranquilo. Não sei se eu pessoalmente, no caso de um filho meu, mas, em termos de uma defesa, eu aceito isso, as razões estão colocadas nas pessoas, sei que isso é complicado, tem os mais diversos aspectos. (Algedi)

Parece que a ética religiosa surge mais claramente na questão do aborto, pois, ao se comparar com a prática homossexual, observa-se que as restrições ao primeiro, tem um peso maior:

³ Jurandir Freire Costa (1992) propõe que se utilize a palavra homoerotismo, como uma maneira de designar o “homossexualismo”, pois “homoerotismo” se refere à “possibilidade que têm certos sujeitos de sentir diversos tipos de atração erótica ou de se relacionar fisicamente de diversas maneiras com outros do mesmo sexo biológico”.

Justifica a mudança por duas razões. Uma delas é por razões teóricas em se usar “homoerotismo” no lugar de “homossexualidade” ou “Homossexualismo”, isto porque “tais palavras remetem quem as emprega ao vocabulário do século XIX, que deu a origem à idéia de ‘homossexual’, a partir de um conceito médico e suas variantes (psiquiátricos, sexológicos e higienistas). “Homoerotismo” é para Freire mais flexível, pois indica a possibilidade de práticas ou desejos dos homens, excluindo qualquer vinculação do desejo à doença/anormalidade/perversão.

A outra justificativa é em termos éticos, uma vez que manter o uso de tais palavras significa “manter costumes morais prisioneiros do sistema de nomeação preconceituosa que qualifica certos sujeitos como moralmente inferiores, por suas inclinações eróticas”. Assim, o termo homoerotismo “nega a idéia de que existe algo como ‘uma substância homossexual’ (orgânica ou psíquica).

Mesmo concordando com os argumentos de Freire, mantenho o uso do termo “homossexualismo”, uma vez que neste capítulo não discuto as opções sexuais, mas sim as “representações” que as dirigentes sindicais têm com relação a opção sexual por pessoas do mesmo sexo e é a categoria nativa presente nessas representações.

..., mas eu vejo que sobre o aborto a gente não vê chacota como a gente vê sobre o homossexualismo, então é uma questão muito mais religiosa, né, tem essa parte religiosa muito forte. Portanto tem muita oposição por parte religiosa como tem por preconceito sobre homossexualismo e a questão da mulher. (Isis).

Se de um lado, a religião parece exercer influencia muito forte, por outro, muitas pessoas que se consideram religiosas são favoráveis à liberdade de opção sexual:....*a minha Igreja condena, mas eu sou a favor, porque acho que nenhuma forma de amar, deve ser reprimida. Se a pessoa se sente bem, ... é claro que é difícil. (Alya).*

As dirigentes que tem uma ligação maior com As trabalhadorAs rurais, consideram que nesse campo, a resistência é muito maior e isto tem sido um freio nas discussões tanto da legalização do aborto, quanto a união civil:

...isso [a união civil], no nosso caso, dos agricultores, na união de pessoas do mesmo sexo, 95%, para não dizer 99%, não aprovariam. Acho que está no mesmo patamar [a união civil e o aborto], com uma diferença que essa questão do aborto aparece muito assim, mais uma posição das mulheres, e no caso da união civil aí, tem uma resistência muito grande dos homens, os homens se manifestam mais. (Syrma)

No entanto, essa discussão não é recente dentro da Central e do Sindicato. Por exemplo, entre as "Moções" da CUT, no 6º CONCUR, em 1997, estava o apoio às reivindicações do Movimento de gays, lésbicas e travestis. Inicia a Moção com um rápido histórico sobre a o dia 28 de junho de 1977, em Nova York, quando Centenas de Gays, Lésbicas e travestis enfrentaram a polícia local dando origem do dia do "orgulho gay". A Moção atribui à sociedade burguesa a imposição da orientação sexual dada como "certa": "as instituições burguesas humilham, ameaçam, agredem, condenam e matam qualquer trabalhador desempregado que não siga suas leis opressoras. **Assim, são justificadas, pelas leis burguesas, as perseguições a gays, lésbicas, e travestis, assim como aos negros e às mulheres**" [grifos meus] (Resoluções do 6º CONCUR).

Também As delegadAs do 6º CONCUR tiraram três resoluções: o apoio ao Projeto de Lei da então Deputada Federal Marta Suplicy (PT/SP), que propõe o direito de união civil entre pessoas do mesmo sexo; um repúdio à violência anti-homossexual no Estado de Pernambuco; e ainda a proposta de **“combater à homofobia dentro dos sindicatos** e locais de trabalho, desenvolvendo política que vise a supressão da discriminação contra gays, lésbicas e travestis trabalhadores nas organizações sindicais, e na sociedade em geral ...”. [Grifos meus]. (Resoluções do 6º CONCUR).

O próprio texto das moções ilustra e ajuda a entender melhor a ambivalência dAs delgadAs da Central no 6º CONCUR, frente a essas questões. Mesmo que o texto seja uma resolução da Central a nível nacional, ele traz indicativos de que existe discriminação no meio sindical quanto à opção sexual, uma vez que a moção se refere as práticas homofóbicas dentro dos sindicatos.

No entanto, nota-se que existe um descompasso entre as respostas sobre como As informantes viam a união civil e as observações das mais diferentes situações, presenciadas ou vivenciadas, com relação às representações que elAs têm dos outros, havendo relatos que ajudam entender como aparecem as discriminações e os preconceitos. Esse descompasso não deixa de ser o reflexo da heterogeneidade do próprio movimento sindical, mesmo dentro do campo político de esquerda. Enquanto na maior parte dos depoimentos dessas informantes, sejam feitas pesadas críticas “aos outros”, aos que discriminam, As mesmAs, também na grande maioria, se vêem como tolerantes, como pessoas que aceitam e que não tem preconceitos com relação a opção sexual.

No trabalho de campo acompanhei situações nas quais foi possível observar alguns comportamentos frente a algumas situações relacionadas às opções sexuais e à tensão entre uma masculinidade hegemônica heterossexual e a homossexualidade masculina. Uma delas aconteceu na viagem de ônibus que realizei com algumAs dirigentes (da Central e do sindicato)⁴. Ainda na viagem de ida, quando alguns homens ficaram sabendo

⁴ A situação descrita a seguir é apenas ilustrativa do comportamento de alguns homens dentro deste campo político de esquerda e não das dirigentes pesquisadas,

que a única dirigente mulher não retornaria com o grupo, surgiram propostas para o “clube do bolinha” do retorno. Uma delas foi bem clara: *“vamos comprar um vídeo pornográfico porque não vai ter mulher no ônibus da volta”*. Ao que a dirigente respondeu: *“podem comprar, porque eu não vou mais estar aqui mesmo, mas, se vocês querem mesmo uma transformação da sociedade, essa prática só reforça a discriminação e a desvalorização da mulher”*⁵. Ninguém mais comentou nada sobre vídeo pornográfico durante a viagem. No entanto, logo que retornamos, ao anoitecer, um grupo começou fazendo “uma vaquinha” para comprar um vídeo de “sacanagem” como diziam (outros falavam em “pornográfico”). Na manhã seguinte, na primeira parada para o café, os “organizadores” (eram dois dirigentes de sindicatos de cidades do interior do Estado) já haviam arrecadado dinheiro suficiente. Todos contribuíram⁶, inclusive eu⁷. Como até as 12 horas, ainda não haviam comprado a fita, alguns já começaram a fazer a cobrança (tanto da fita, quanto do dinheiro). Na parada do almoço a fita enfim foi comprada. Assim, ao retornamos a viagem, a “sobremesa” do almoço foi uma “descarga de esperma”, na tela da TV, (entre

pois o número deles, nesta viagem, principalmente no retorno era mínimo. No entanto, optei por relatá-la porque, de certa forma, reproduz alguns comentários que escutei em outras oportunidades.

⁵ Anotações do “Diário de Campo”, n.º 03, pg. 44 e 45

⁶ Apenas duas pessoas se opuseram a dar o dinheiro (um real de cada um), um era dirigente da central. No entanto, o “organizador” da “vaquinha”, praticamente arrancou o dinheiro do bolso de um deles, dizendo: *“não vais querer pagar, por quê? O que é isso!”* Então esse dirigente se justificou dizendo que estava guardando o troco para o jogo de cartas (Diário de Campo, Caderno 3 – página 48)

⁷ Foi um dos dilemas que vivenciei nesta pesquisa, motivado, por um lado, por uma questão mais pessoal, subjetiva, porque não é o tipo de filme que gosto de assistir, (a “pessoa física” vamos dizer assim) enquanto que como pesquisador, eu possivelmente não teria outra oportunidade, com essa espontaneidade e motivação vindas desses homens, para poder observar e colher seus depoimentos (esse caso também traz a oportunidade de se discutir um pouco mais sobre os dilemas éticos (ou não) do pesquisador). Cheguei a cogitar em não contribuir, pois tinha observado que a maioria já havia contribuído e que o meu dinheiro não faria diferença (e portanto assistiríamos ao vídeo), e eu não ficaria de “consciência” pesada. No entanto, como escrevi no Diário de Campo, *“paguei, para ver, mas estou me sentindo meio hipócrita, porque a minha intenção não era ver o vídeo, mas me interessava acompanhar a reação destes homens, frente às cenas e os seus comentários”* (Diário de Campo, Caderno 3, p. 44). Por fim, em nome da nossa “nobre causa”, aliada à preocupação de ser o único diferente do grupo, dei o dinheiro, assistimos ao vídeo, aliás, aos vídeos (porque com o dinheiro arrecadado, foi possível comprar duas fitas) e pude então fazer várias anotações sobre as representações de alguns desses homens relacionados a masculinidade, sexualidade, opções sexuais, a partir dos comentários, enquanto o vídeo era exibido.

dois homens, pois um dos vídeos era sobre gays). Foi o primeiro vídeo colocado. Assim que as imagens do vídeo começaram, já houve várias reações contrárias, inclusive de um dos dirigentes da Central. Alguns se referiam ao vídeo, como uma porcaria, dizendo: “tira essa porcaria”, “porque querem olhar esses paus moles”, “põe os das mulheres”. Também quem comprou foi logo chamado de “bichona” (na “brincadeira”). Nas duas fitas de vídeos, eram pequenas histórias, com um enredo pobre que logo levava a câmara para os órgãos genitais, sempre envolvendo três pessoas. No caso dos gays, eram três homens e no outro dois homens, com uma mulher, na maioria das histórias (porque a fita continha várias “histórias”), penetravam nela ao mesmo tempo, pela vagina, ânus, felação. Os comentários quando passavam o vídeo dos gays, era: “fraca ferro nele”, “olha que pau mole”. As mulheres foram várias vezes chamadas de “essa vagabunda”, mas nunca nenhuma referência aos homens, a não ser quando o pênis não ficava rígido, diziam: “que pau mole” ...

A jocosidade frente à opção sexual quando é homossexual principalmente masculina, é também um indicativo de que o tema homossexualidade é polêmica. Talvez uma das justificativas, no caso dos homens é porque o homossexualismo masculino tem relação direta com eles - ou porque, para muitos, a masculinidade hegemônica se afirma por contraste com outras práticas sexuais, ou então porque são eles próprios objetos de desejo sexual dos outros homens.

4.2.1. A masculinidade e a homossexualidade masculina

Então, uma coisa é o seguinte: no discurso, nos trabalhos de gênero que a gente faz no movimento sindical, chega um determinado momento, quando se entra no homossexualismo, os homens, dirigentes sindicais, dizem que os homossexuais, não são mais homens. Para eles, o homossexual não é homem. Ele é mulher. Daí, pode. Porque os homossexuais, não são vistos pelos homens, como homens [grifos meus] (Diana).

Essa definição de homem pela negação da condição feminina, ocorre pela idéia de diferenciação, pela oposição aos comportamentos tidos como femininos, relacionados às mulheres do meio social e da rede de parentesco.

Nos depoimento dAs informantes, a grande maioria é favorável sem qualquer tipo de restrição à união civil (65% das pessoas entrevistadas, 68% homens e 62% das mulheres), sendo que As favoráveis com alguma restrição são 18% (a principal restrição é à adoção de crianças) e As contrárias, são 4% (ANEXOS I - Tabela 18). Nota-se que dentro desta categoria dAs “contrárias”, a maioria também são contrárias ao aborto.

É importante lembrar que a pesquisa foi realizada com dirigentes sindicais, mas nessa discussão sobre “união civil”(e também sobre o “aborto”) foram incorporados os depoimentos dAs funcionárias dessas entidades. Um dos objetivos ao incluir As funcionárias foi traçar algumas comparações entre a opinião dAs dirigentes e dAs funcionárias, para ver se configurariam posições diferenciadas e, em caso positivo, qual seria o nível dessa diferenciação. No entanto, o que se verificou foi que as falas indicam que a posição das pessoas é reflexo muito mais de suas convicções individuais, calcadas sobretudo nos valores sociais, morais, religiosos, do que uma posição política decidida nos diferentes fóruns (Comissões Mulheres, Congressos, Plenárias), ou, no caso dAs funcionárias, por estarem inseridas nesses espaços. As posições individuais não indicam uma diferenciação de posição entre dirigentes e funcionárias, se bem que exista, entre As funcionárias uma diferenciação (muitas dAs funcionárias de apoio, têm mais restrição à união civil, enquanto que nas assessorias, a maioria são favoráveis). Também as diferentes posições não parecem ter um recorte etário (os mais jovens, por exemplo, serem os mais favoráveis), nem seguiram um recorte de gênero (os homens, por exemplo serem muito mais favoráveis, como têm demonstrado algumas pesquisas junto a segmentos de classe média urbanas). Da mesma forma que o aborto também o tempo de militância política parece ter influência decisiva nestas questões.

AlgumAs informantes que são contráriAs, (mesmo não estando muito segurAs) não estão questionando a união por ser entre pessoas do mesmo sexo, mas pelo fato de reproduzir a ideologia burguesa:

Acho que é um assunto polêmico, não estou preparado prá isso. Por um lado tem uma corrente, o problema legal, de herança. Mas é o tipo de discussão burguesa, se fosse em outra sociedade em que não se tivesse herança, por exemplo, a União soviética, não tinha herança, não transmitia terra, propriedade. O direito à união isso é inalienável (Enir)

Ou então questionam a própria instituição do casamento:

....o negócio de casamento, sou contra o casamento de homem e mulher, quanto mais de homossexual. Que vivam juntos..... Quanto à questão econômica que eles reivindicam, se duas pessoas convivem em uma relação sexual, constroem patrimônios comumente, ou um quer deixar para o outro, tem outras formas, acho isso absolutamente supérfluo E sobre o argumento, da sociedade aceitar a união civil de pessoas do mesmo sexo, que dá um certo status...agora, essas questões que tem um caráter moral, maior, eu não tenho essas coisas como absolutamente resolvidas, tranquilas, entendeu? Por exemplo, acho do ponto de vista antropológico, eu me questiono, sobre o que isso resulta com relação a um maior controle aos padrões da sociedade, não tenho nada resolvido, com relação a isso (Fenice).

Outro argumento contrário, diz respeito à adoção de crianças:

Olha, não vejo nenhum problema. Quer dizer, não vejo nenhum problema, não vejo problema. Vejo problema em adotar uma criança. Vejo problema no desenvolvimento da criança. Acho complicado, não que eu condeno quem faça isso. Não condeno um casal de homossexual que de repente queira adotar uma criança, não condeno. Mas eu vejo isso com bastante cuidado por causa da criança, que para o crescimento pode complicar. (Adara)

A trajetória e a compreensão que se tem do movimento *gay*, contribui para entendermos alguns aspectos da aceitação, da rejeição e da discriminação da opção sexual das pessoas sofre nos mais diferentes contextos sociais e políticos. As pessoas que direcionam sua opção sexual para o mesmo sexo (seja qual for a motivação ou justificativa, biológica ou psicológica) têm sua vida social e privada, “analisada” por essa “lente”. É comum ouvir frases do tipo: “o cara é *super-competente*, apesar de ser *gay*, *bicha*”. O inverso não ocorre, por exemplo, ninguém diz que o fulano ou a fulana de tal é competente ou incompetente, por ser heterossexual:

Existe muito [preconceito]. Discriminação mesmo: o cara é bicha. Tipo de comentário: “pô, o cara apesar de ser bicha, teve uma boa idéia”, como se o cara que fosse gay, fosse bicha não pode ter boas idéias [grifos meus] (Graffias).

O preconceito, a discriminação aparece muitas vezes sutilmente. Talvez um passo à frente para romper com ele seja se conhecer, saber até onde ele aparece:

Tem sim, a gente também tem [preconceito], a gente que se cobra, mas tu olha de forma diferente. Eu olho de forma diferente. Esses dias eu vi, uma (...), que eu sei que é homossexual, eu olhei e comentei com uma pessoa: ‘eu sei quem é a namorada dela!. A gente olha com um olhar diferente [...] eu ajo de maneira diferente. Assim, oh, quando eu te vejo, não me passa pela cabeça tua vida sexual. Quando eu vejo que é homossexual, sim. Quando eu te vejo passando eu penso, a primeira coisa: ‘ah, o Ari, que está fazendo um trabalho’. Agora, a partir do momento que eu descobrisse que tu é homossexual, é difícil ... mas eu olho, olho, sim. É difícil ver a pessoa, e não me lembrar desse fato, é como se estivesse uma coisa ligada na outra. Eu olho para ela, e lembro disso, acho que é uma forma de preconceito (Adara).

Alguns depoimentos refletem a dificuldade, geralmente dos homens, em se posicionar quando o assunto se refere à opção sexual:

Eu vivi isso, quase isso, né, quando estava no curso de graduação, entrou em discussão justamente o projeto da Marta Suplicy, entrou na roda, fiquei observando as reações, no plenário, alguns começaram a falar contra, vamos ver se alguém fala a favor. A professora falou, é mais isso, mas ninguém se encorajava, pelas expressões lá: “eu, não, cruze”, pô, mais isso numa pós-graduação. Fiquei esperando um pouco mais, se eu não falasse, ninguém iria falar, ai eu falei, todo mundo olhou para mim: “pô, o cara deve ser gay”, entendeu, já teve piadinha e tal. Essa é a cultura dominante. E dentro do movimento sindical não é muito diferente (Antares)

Uma vez eu fui num debate, num curso, sobre comunicação e expressão [atividade formativa realizada para dirigentes sindicais], eu fiz um discussão sobre isso, o pessoal ficou meio assim, né, lá eu já senti da questão do preconceito, o pessoal ficou meio, achando que eu era um bissexual, ou alguma coisa do gênero.. mas nunca me incomodou [o fato de ter defendido a causa e com isso ter colocado a sua virilidade em questão]. (Capra)

Reações e atitudes discriminatórias aconteceram também em atividades formativas da Escola. Quando isso ocorreu, a coordenação da Escola, discutiu com as participantes essa questão, sugerindo então, as mais diversas e “violentas” reações:

*Foi bem no início [no início das atividades da Escola ano de 1992]. Trabalhávamos com a idéia de integralidade, então se tentava discutir uma visão global do ser humano, afetividade, sexualidade, relações, lazer. Então isso fazia parte do nosso currículo discutir isso. Houve um curso que nós provocamos isso. Nesse grupo estava um homossexual, que ele não fazia questão de esconder. Ele fazia questão de dizer: “eu sou e pronto, ..” acontece, que como foi para essa discussão, da integralidade, que entrou sexualidade, e ele estava presente, que ele manifestou mais, o pessoal daqui teve uma reação estúpida de agressão, né. Aquelas coisas mais violentas, a palavra mesmo é estúpida: **‘veado no movimento sindical tem que mandar embora daqui. Não estamos afim de ficar com cara que não é que nem nós’.** Um pouco nessa linha. Foi uma coisa um pouco trágica, de certa forma. [...] foi difícil fazer essa discussão. Mas, acho que contornamos. Mas acho que as pessoas saíram dizendo que “veado”, usando a expressão que eles usariam, que **‘veado não tem que estar num curso desses que não tem que ser do movimento sindical’.** Enfim, toda uma postura reacionária, contra, baixo nível. [Grifos meus] (Algedi)*

Algumas informantes afirmam que comportamentos desse tipo também acontecem em outras entidades sindicais da cidade dentro deste campo político: muitas dirigentes que têm atração pelo mesmo sexo, não se sentem a vontade para se exporem nesses sindicatos ou mesmo se candidatarem para algum cargo de dirigente:

Isso já deveria ter acontecido há muito tempo [a união civil com pessoas do mesmo sexo]. Eu acho que isso é uma coisa incrível, porque, mesmo nos sindicatos acontece, e as pessoas vivem escondidas [acontece o amor entre pessoas do mesmo sexo?]. Na cidade, sim, tem diretores que vivem uma vida sexual, homossexual, mas dentro da entidade não abrem isso, e se mantém como sexo masculino. Acho que tem muito preconceito, dificuldade de tratar isso, porque qualquer um de nós pode viver, pode sentir. (Cybele)

*...mas é claro que existe preconceito, não dá pra negar, socialmente existe preconceito e claro que em qualquer instância, no local de trabalho, no sindicato, vai ter também preconceito, não vai ser diferente do nosso... do homem, né. Assim, claro que como é difícil para as mulheres entrarem nesse mundo, para os homossexuais também é. É uma coisa que a sociedade discrimina, com certeza, e é muito difícil uma pessoa que seja **homossexual, assumida, como se diz, divulgar que todo mundo saiba que é**, ser eleita por um cargo, como você disse antes, por exemplo, presidente do sindicato, acho difícil. [Grifos meus] (Marina)*

No entanto, logo que iniciei a pesquisa, algumas pessoas comentavam que havia um dirigente de um sindicato de Florianópolis, filiado à Central, que era “o maior barato”, pois chegava nos lugares e já na apresentação se identificava e “assumia” que era bissexual, segundo alguns, homossexual, de acordo com outros (dependendo as informações da proximidade com ele). O fato de “assumir” publicamente sua opção sexual não é visto como acusatória, pelo contrário:

.... tem o (...), por exemplo. É isso que eu digo, eu não gosto do homossexual, como não gosto das mulheres, dos homens que são afetados, que são motivos de chacotas, por que enche o saco dos outros, da privacidade, então não gosto de bicha louca, não por ser bicha louca, porque não precisa ser bicha louca para ser homossexual. Então, agora, por exemplo, o (...), é casado, optou pelo homossexualismo, ele diz para as pessoas, 'eu dou porque gosto, eu tenho um marido porque eu gosto'. Entende? Ele não deixa falar, cortou, você entende? Vai falar o quê? Agora tudo que é aquela coisa escondido como é o amante, como é não sei o que, acho que no momento que ele coloca, ele cumpre dois papéis: um que ele não deixa ninguém fazer chacota. Chacota de que? Chacota só quando a coisa é escondida; outra ele questiona, faz as pessoas questionarem coisas. (Isis)

No entanto, para além do fato de “assumir-se” publicamente, “surpreende” muita gente quando na convivência cotidiana, se deparam com “quem vai junto” e enfrenta as mais diferentes situações. Rompe-se desse modo com o estereótipo de que quem é homossexual é frágil, principalmente os homens homossexuais:

Conheço poucos, a não ser aquele (...) [dá algumas características físicas do dirigente que se “assume” como homossexual], é, né. Até tenho uma certa sensibilidade para poder detectar, né, mas, me surpreendeu, pelo seu tamanho, porte, e a violência, a valentia dele, me surpreendeu... [por ocasião de um enfrentamento do MUCAP, com a polícia em uma das empresas que estava tentando barrar o processo de privatização]. Tanto que eu não vi trejeitos nele... (Fenice)

*Até brincadeiras surgiram [relacionado ao enfrentamento com a polícia nesta mesma manifestação]: **de que o cara é mais homem do que todo mundo**, até essa brincadeira saiu, só para ter uma idéia. Prá ter uma idéia de como é que são as coisas [Grifos meus] (Orion).*

E a conduta dele, o modo dele ser, mostra que não tem problema você ser homossexual, que você não precisa, você pode ser sindicalista, você pega o cassetete, como você viu na fita do MUCAP, dá porrada, e quebra um monte de polícias, que homens que são ditos homens, eles não então você não precisa ser o afeminado, o bicha, o fraco, a “mulherzinha”; então ele abrir a opção sexual dele é importantíssimo, por que mesmo que ele não fale, as pessoas estão vendo as atitudes dele, e ele se impõe (Isis).

Parece que o mencionado dirigente, por essas suas características pessoais e comportamentais desnorteou vários homens e mulheres, ajudou a romper preconceitos, mesmo que o olhar de algumAs para com os homossexuais ainda seja de estranhamento. Talvez precisamente tenha sido isso que ocorreu com Stella:

eu cresci muito [com relação a compreensão sobre o homossexualismo] isso ocorreu principalmente depois de fazer o curso de FF [Formação de Formadores na Escola] junto com o (...). Achei interessante a forma como ele assumiu a sua opção sexual. Isso [homossexualismo] eu não via, até pouco tempo, como uma coisa natural. Mas ainda hoje, acho meio estranho dois homens de mãos dadas.

A vivência, a experiência e a convivência com homossexuais, em outros espaços, também contribui para superar os preconceitos:

Eu me desfiz desse tabu, quando eu estava na faculdade e eu vi dois colegas meus se beijando, dois homens, eu fiquei assim, pasma... Tem homem que não gosta de mulher. A gente conversava: 'porque tu não gosta de mulher?' eu perguntava. Ele dizia: 'mas, é tão mais legal dois homens', ele dizia assim: 'se um pinto já é uma festa, imagina dois'. Meu Deus que coisa. Eu não agüentava, eu ria um monte com ele. Mas, te confesso que prá mim é difícil, eu aceitar numa boa. (Alya)

Há um recorte de gênero na superação dos preconceitos e na aceitação. Se comparado ao homossexualismo masculino, o feminino parece envolver menos preconceito, mas é muitas vezes visto como a incapacidade dos homens de satisfazer a mulher:

É tratado com mais naturalidade, mesmo que há algumas discriminações, diferente das mulheres, com as mulheres tem mais, é a história... é porque os homens pensam que as mulheres homossexuais porque ainda não conheceu o verdadeiro homem. Eu não sou homossexual, ou pelo menos não tive essa experiência, ainda, quem sabe um dia vá ter, sei lá. Os homens, a maioria, vêem como aquela que ainda não encontrou o homem certo, como se fosse a capacidade ou não de um homem. [Grifos meus]. (...)

Ou, então, as pessoas nesses casos são tratadas com desdém

*Olha, eu, eu... convivi com uma mulher num..., numa atividade, num seminário né, e... um amor de pessoa né, todo mundo tratava bem, sabe? Mas são as **piadinhas** assim depois, né. Ou então assim: "- ai, ui, veio, me encostou a mão, ui, meu Deus!" Sabe, assim... eu acho, aí eu, eu... fico assim chateada com essas coisas, entende? Eu fico triste. É aquele preconceito assim... alguns são radicais! – Deus me livre! Que nojo! Aquela coisa assim. E os outros são aqueles mais velados, assim, né. Não sei se não acaba sendo pior, né? [Grifos meus]. (Agena)*

Enquanto parece ser “mais tranqüilo” para as mulheres aceitar a opção sexual de homens e mulheres, muitos homens impõem limites:

*.. Agora, também não venham impor para mim 'ah, você não presta! É pior do que fazemos com eles, você é um ser inferior, **tem que dar** para ser igual [...]. Eu sou favorável que negros e brancos, homens e mulheres, bichas e machões que convivam com os mesmo direitos, mesmas oportunidades – As minhas restrições são muito mais pessoais, eu excludo, sempre excludo, do relacionamento, apesar de ter uma relação física com os homens diferenciada, orgânica, moral, intelectual.. posso dar um beijo em um homem, abraçar um homem, eu toco muito mais nos homens que a maioria, eu vejo que aqui, nos encontros, com os homens, nas saudações, tudo isso, eu os aproximo, corporalmente muito mais, muito mais que a maioria, abraço, boto a cabeça no ombro, sem um impulso homossexual, pelo menos, por enquanto, nunca fui ... podia ter essa natureza que se manifestasse, negócio desse. Eu posso ver um filme de mulher com mulher, se beijando, aquela putaria, agora com homens, não. Vou usar uma palavra, meio pesada: 'acho meio nojento'. Agora, não discrimino, e vou lutar, e luto, por esse direito. Agora, que também, não venham impor a nós que não somos, padrões, normas, ao contrário. Que não venha essa coisa também **de dizer que bom é homossexual, que bom é dar o rabo**[...] mesma coisa com os homossexuais, que me abraçam, beijam, eles podem até me tentar, acho que esse direito inicial, todo mundo tem direito, se ele é homossexual, deve procurar o lado que lhe agrada, agora, digo, olha companheiro, não é a minha, não quero... [Grifos meus]. (....)*

.....converso numa boa, sem problema nenhum, não é a forma como ele vai conversar comigo. **Eu só não aceito, se eu estou conversando com o cara e o cara vai começar com frescura comigo e aí não dá certo. Tu entendeu como que é?** [Grifos meus]. (Hercules)

Vou te dizer uma coisa: prá mim todo o homem foi meu colega, eu viro até amigo de veado, pederasta e sempre disse assim: 'olha, quer ser meu amigo, tudo bem. Agora, não me canta que eu te dou uma porrada'. Não sou contra. Não gosto, mas também não sou contra. É igual a religião: eu tem a minha, tu tens a tua,...: felicidades. Não serve para mim, eu Juba, não viveria com um homem." [Grifos meus] (Juba).

Para outros, o "respeito", é a senha nessas relações entre homens com opção sexual não-heterossexual. A "tolerância", para os que toleram, vai até a primeira "investida". Depois já é "falta de respeito":

.....o que vale é o respeito. Respeitando, não tem problema. Quer desmunhecar, mas tem que respeitar: saber, que o meu parceiro, não é homem, meu parceiro é mulher. O fato de cantar, fazer propostas de ir para a cama, isso já é falta de respeito, passou dos limites. [...]O cara faz a primeira cantada, tudo bem, agora ficar insistindo, aí, não, não tem a menor graça. Não vem com esse tipo de idéia que vai dar errado (Sirius).

Outros (poucos) são mais explícitas e dizem ter dificuldade em aceitar, conviver com pessoas que são homossexuais, por causa da sua opção sexual:

Isso aí eu sou contra [união civil das pessoas do mesmo sexo]. Eu sou contra, acho que não, acho que não tem jeito, (risos), acho que é ir contra a natureza, né, quer dizer, eu não consigo, me sentir, um homem beijando um homem, homem agarrando a mão de homem, entendeu, aí você vai dizer que isso é machismo, mas eu não consigo, isso aí eu não consigo ver a união de duas pessoas, porque, porra, não tem, né, como é que tu vai, prá mim é promíscuo, entendeu como que é. Na realidade relação sexual entre homem / homem, mulher / mulher, para mim não fecha, eu fico com a natureza: Homem, mulher - macho, fêmea ... Pode ter pessoas defendendo, eu sei que defendem, escuto muito, leio, vejo e

*tal, mas nesse aspecto eu sou contra, por mais que a pessoa queira liberalidade, etc. e tal, mas essas coisas na minha cabeça, no consigo fazer isso. Não sou machista, mas para isso tem que ser machismo.[...] é, teria problema seríssimo, neste aspecto, **se tivesse um filho, ou uma filha nessa situação, eu estaria com um problema seríssimo, eu não consigo aceitar isso.** Teria problema sério, não sei qual o problema, mas teria problema sério. Isso não fecha com a minha cabeça essa questão, mas não sei o que poderia...(Hércules)*

Outros concordam, apoiam, mas também teriam dificuldades em conviver com alguém próximo da família (filhos e filhas, por exemplo):

Eu vejo assim, sob o ponto de vista formal. Eu acho que ela [a união civil] é necessário. Formal, sob o ponto de vista material, por exemplo, acho que é grande a resistência da gente ver o casamento, pela formação, cultura. Agora a gente tem que também a.... condição de entender de que isso existe, que é uma situação, cuja tendência pelos números internacionais é crescente. E cria um determinado conflito patrimonial, formal que tem que ser resolvido. Acho que a gente não deve entrar, é a mesma questão do aborto, muito na questão. Agente tem que ser um pouco prático, é uma questão que está colocada, há uma tendência mundial de crescimento., essas pessoas tem que Ter sua situação resolvida, então tem que ser permitida. Agora, me perguntam: "tu gostaria que teu filho, tua filha?" Eu acho que até não gostaria, né, agora eu acho, que se, uma filha, meu filho, ou eu, minha mulher, tomar um rumo desse, né, a gente não pode Ter um impedimento formal, legal, de nossa vida existir. Acho que tem que Ter um pouco de pragmatismo. A situação está colocada. "Tu acha que tu viveria com um homem? Ou tu gostaria de ver teu filho casado?" Acho que não, porque acho que não tenho, não fui formado, não tenho estrutura criada, tu tem uma formação religiosa, do interior, família formada, constituída, normal; para mim, isso bate como uma certa anormalidade, é isso. Eu te confesso que teria dificuldade de assimilar. Acho que a gente tem ainda uma certa tranqueira quando se trata de ti, dos teus próximos. Teve uma outra condição quando não é na tua volta. (Imago)

De outra parte, tem As que são favoráveis, aceitam, defendem, mas "não hasteiam essa bandeira":

Sou a favor, plenamente a favor, eu tenho parentes, tenho um sobrinho que é homossexual, vive com um rapaz, gosta do rapaz, né. Quando o pai dele morreu e ele veio prá cá, eu abri a conversa com ele, conversei com ele, ele ficou "louco", porque ninguém havia falado com ele[...] mas

não tem problema, se minha filha, se apaixonar por outra mulher, não tem problema, se apaixonar por um negro, japonês, não tem problema, não tem problema, agora vai ser uma pessoa que a trate bem. Se não tratar bem, dá-lhe um pé na bunda que o teu pai está junto. Eu defendo porque é um direito que as pessoas tem, né. Eu me sinto bem representado pelas pessoas que tem essa postura de defesa tanto na Assembléia Legislativa. Eu não hasteio essa bandeira, por que não... mas sou favorável.. (Centaurus)

Ou então, em situações extremas:

É muito difícil para as pessoas encararem, mesmo que tenham um discurso de que cada um tem seu direito, o direito a liberdade, num momento de raiva, ele é um veado...outros aceitam, bem pouco. Tem outros que aceitam , no discurso, mas na hora h: "ah, não sei o que, esse veado... (Cybele)

Algumas associam a não aceitabilidade das relações homossexuais pelo próprio machismo que existe dentro do movimento. A justificativa está na condição de lutas historicamente enfrentadas pelo sindicalismo:

No movimento sindical essa coisa [homossexualismo] é muito complicada, porque o movimento sindical, eu não conheço muito outros movimentos sociais; mas pelo que eu conheço é um dos movimentos mais machistas que existe, porque é um movimento que trabalhou muito na postura da truculência, da força, né, do enfrentamento e esses papéis sempre eram destinados ao homem. Isso é muito forte no movimento sindical, né.(Orion)

Também não é muito comum ouvir declarações deste tipo:

Primeiro que eu jamais escreveria ou julgaria uma pessoa pela sua opção sexual. Acho que uma pessoa é um conjunto de muitas coisas, entre elas a sua opção sexual. Então essa coisa de julgar uma pessoa que é homossexual. Ela é uma pessoa, que ela é, entre outras coisas que ela é, pode ser religiosa, estudante, sei lá o que e além disso ela é homossexual ou heterossexual. Acho isso uma questão muito particular de cada um. Eu sou muito daquela coisa: qualquer maneira de amor vale a pena, né (risos). Porque se as pessoas são felizes assim, tem que ter respeito total (Marina)

Algumas dirigentes avaliam que essa dificuldade em aceitar a opção sexual pode também influir decisivamente na renovação dentro do movimento e restringir a participação de outras pessoas interessadas em outras áreas como cultura, juventude, mulheres. Segundo alguns, isto transforma o discurso do *novo sindicalismo* apenas aparente, em “tese”:

Então, eu sinto pena, pena que o movimento sindical não tenha despertado para essas questões todas. Acredito, Ari, que se o movimento sindical não se despertar para essas coisas: prá mulher, a questão da cultura, como uma coisa muito mais ampla, não uma coisa de palanque, que as vezes se reproduz no movimento sindical, né. Se o movimento sindical, não conseguir avançar nesta lógica, o discurso da nova sociedade, o discurso do novo sindicalismo, não vai passar de tese e nós vamos ter grande dificuldade de conseguir renovar os quadros, porque com essa linguagem, com essa postura e também com o outro lado, temos que pensar o outro lado, que só tem porrada, só tem sacanagem, que a gente chama de inimigo, eu acho muito difícil a gente cativar alguém pro movimento sindical (Orion).

O preconceito aparece de diferentes formas, mas o mais corriqueiro é sutil e dissimulado (talvez oblíquo):

*Preconceito tem aqui. Tem mais, que assumem, não muitos, outros deixam em dúvida. Mas hoje não tem mais como há alguns anos atrás, por outro lado, tinha uma repressão intensiva, por parte dos homens, hoje, acho que não tem mais, mas tem a **piadinha**, tem discriminação **não anda junto, fica meio distante, ou não vou ficar no quarto com o cara porque o cara**. Tem isso, não, não vou convidar o cara prá isso, essas coisas. Acho que já diminuiu. [Grifos meus]. (Antares)*

Parece que a ameaça maior está nos encontros, congressos, plenárias, quando as pessoas estão mais próximas, nos locais onde ficam hospedadas:

*Há preconceito. Há **piadinhas**, eu por exemplo, conheço um companheiro lá de (...), um cara de muita cabeça, sabe separar as coisas. Estávamos no congresso regional, em 91, eles foram, participaram do congresso lá em (...), ele estava num quarto, um companheiro nosso do sindicato, estava alojado no quarto sozinho, e depois quando eles chegaram [a delegação deste sindicato], o cara foi alojado no mesmo quarto, quando voltou no quarto e viu que estava lá, constatou que ele era... saiu do quarto. Ele chegou para mim: "(...)!, tu conhece o cara de (...)?" eu disse: "conheço". Ele, me disse **literalmente: "aquele cara é bicha"!** E eu "grande coisa", então ele saiu do quarto. [Grifos meus]. (...).*

O receio, o "medo" de em se "misturar", muitas vezes é rompido com o próprio convívio:

Eu conheço o cara, é fantástico, tem a opção sexual dele. Eu já dormi lá em (...), várias vezes, na casa dele, inclusive dormi na mesma cama, ele morava junto com a mãe, hoje não mora mais, sem nenhum problema. Dividimos a cama de casal, sem nenhum problema. O cara com maior respeito, né, sem nenhum problema, o cara sabe separar as coisas, então admiro muito ele por isso. (...)

No entanto, se o comentário acima fosse feito num grupo de homens é bem provável que surgiriam várias piadas e chacotas com relação a esse homem.

É nesse sentido que insiro as piadas e as chacotas na discussão sobre conflitos e agressões. As piadas e as chacotas direcionadas às mulheres, aos homossexuais, devem também ser incluídas nas discussões como forma de violência, pois, elas de certa maneira, fragilizam o argumento da igualdade entre os sexos e o otimismo nas mudanças.

4.3. Das piadas aos conflitos: as diferentes formas de manifestação da violência

4.3.1. As piadas e as chacotas

É nesta perspectiva de que o humor está também ligado a assuntos da sexualidade e de gênero e que, na 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. As chacotas, brincadeiras e piadas foram várias vezes observadas em diferentes momentos e situações, a maioria relacionada a opção sexual, à honra e dirigida às mulheres, como afirma um informante:

e todo fim de evento o pessoal senta para beber umas e contar piadas. É o assunto, e você não seleciona uma de qualidade, é muito difícil. [Que tipos?] Os temas são esses: mulher, negro, veado, aliás, eu não conheço piada no Brasil, que seja politicamente correta, é meio difícil (Altayr).

Também na referida viagem de ônibus que acompanhei e também durante e depois do vídeo com gays elas eram uma constante. Outras vinham acontecendo durante toda a viagem. Assim, quando alguém se atrasava nas inúmeras paradas do ônibus, era recebido, como foi o caso do Doradus, com a seguinte “musiquinha”:

*Ei, ei, ei,.... ei, ei, ei, o Doradus
É nosso rei
Ado, ado, o nosso rei
É veado...*

Os motoristas, também eram “alvo”, muitas vezes:

*Ei, ei, ei,.... o motorista
É nosso rei,
Ado, ado, o nosso rei
É veado...*

Existem também piadas dirigidas às pessoas que se posicionam a favor da união civil: “o *Vicentinho se posicionou a favor [da união civil] a nível nacional, e o “Casseta Planeta” [programa humorístico da Rede Globo] fez um quadro com a “Vicentona”, uma vez, essa é a cultura dominante” (Antares).*

Também pude constatar essa dificuldade em se posicionar publicamente quanto a opção sexual, principalmente por lideranças sindicais, em várias situações nesses anos todos de convívio no movimento sindical. Em geral há, uma aceitação “política” dos homossexuais, no sentido de que, algumas vezes, o espaço das entidades (particularmente do Sindicato) foi “aberto” para grupos de homossexuais e travestis além de apoio ao próprio movimento homossexual. No entanto, há alguns anos atrás, quando eu ainda trabalhava na entidade e um grupo de homossexuais e travestis estiveram no Sindicato e após terem saído, surgiram muitos comentários irônicos e insinuantes (preponderantemente feito por homens) com relação aos mesmos e também com os homens que receberam o grupo.

Essa referência à sexualidade e a opção sexual é uma constante. Na maioria das vezes, é colocada por gestos e em tom de brincadeira. É corrente brincadeiras verbais e mímicas com relação a virilidade. Outras refletem a preocupação com a “honra”, como nesta: “*ah, ontem o fulano estava com uma camisa de ‘cor sim’ e de ‘cor não’, hoje está só de ‘cornão’*”.

Conforme afirma Cláudia Fonseca (1992), o humor desempenha em nossa e outras culturas diversas funções:

“O humor licencioso poderia ser analisado, por exemplo, a la Radcliffe-Brown, enquanto instrumento para amenizar tensões latentes na estrutura social (ver Duarte, 1987^a; Barros, 1987; Eckert, 1985). As gozações poderiam também ser vistas como maneira de designar um bode expiatório, permitindo o 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 outra. A gozação seria uma maneira de estigmatizar desviantes, tendo como conseqüência 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 saíam as tensões do jogo atração/repulsão transgressão/respeito à norma (Dundes, 1987)” (Fonseca, 192:313).

No entanto, observa-se que as mudanças são evidentes, por parte de alguns homens e que há mais respeito com as mulheres, mas ainda as piadas no cotidiano continuam:

O que eu vejo dos homens, com as mulheres, sempre são brincadeiras meio pejorativas, muitas vezes. Primeiro, porque eu seleciono com quem eu brinco. Por exemplo, a (...) está com o braço machucado, então eu vejo que o (...), que nunca fez brincadeira comigo, ele fala: 'ah, problema de punheta, né, porque é do punho'. Eles brincam com a (...), eu não gosto, né e ela não consegue se impor nisso. Eu não vou falar. Ontem, até falei, porque ela estava lá fora e não viu e o (...), naquelas brincadeiras, 'ah, punheta'. Quando ela está presente, eu calo a minha boca, pois eu acho que é ela que tem que colocar. Ela não ouviu, e eu falei: "olha lá, (...) , vê o que você está falando. E ai ele calou. Hoje, ele tornou a brincar, ela estava saindo para fazer exame e ele disse: 'o exame é no punho? porquê? Está com problema na mão?'" E como ela estava atendendo alguém da categoria na porta, não escutou. Eu olhei pro (...) e disse: 'é, tem gente que tem problema na mão e tem gente que tem problemas em outros lugares' e saí. (Isis)

Outro depoimento identifica as brincadeiras com relação a sexualidade, como um comportamento machista, e ao mesmo tempo que com a vinda das mulheres aflora a sexualidade (e as brincadeiras refletem isso), mesmo não considerando que seja o principal na convivência:

*... a vinda de mais mulheres, tem isso, além de despertar a nível sexual, de aflorar outras coisas, além de transformar que o homem tem essa coisa de ao mesmo tempo machista [...]a sexualidade aflora, fica presente, e as brincadeiras, tanto é que tem brincadeiras. Ninguém faz **brincadeiras** nessa área se não tem, se não aflora a sexualidade. Não adianta esconder, isso tem, claro, é amizade, agora tem. Agora, isso não é o principal, o principal, é a possibilidade, é a consideração (Centaurus).*

Há uma relação entre o tipo de piadas, a receptividade com que é aceita (por homens e mulheres) e o comportamento designado pelos "outros" como machista, quando, por exemplo "uma mulher vai falar, não deixam, falam na frente, faz de conta que não viu. Já aconteceu comigo"(Mira). As piadas ainda

são o reflexo de um comportamento considerado machista, criticado por muitas mulheres e por alguns poucos homens, já que piadas desse tipo e machismo estão sempre relacionadas:

Algumas [relações] são muito complicadas, transparecem nas piadinhas, descaracterizando a mulher, mais velha, mais feia, 'vai ter que colocar um homem nesse corpo; estão nervosas porque não deu'... eles brincam e acham isso muito normal ... (Cybele)

.... as brincadeiras aqui no sindicato, as brincadeiras machistas ... as vezes, as mulheres também, [...]Já vi brincadeiras, que eu arrepio, o (...) faz com a (...), lá em baixo. Elas dão risadas, brincam de uma coisa super-machista [...]Piadas e tal, bem machistas, dão risadas. Uma reunião o (...) brincou, sobre o Viagra e tal, naquela lógica bem, sabe.... Ai eu sei que a Isis fechou a cara, ficou na dela, .. Mas ficou nisso ... [...] porque é assim, ô, muitas vezes as pessoas brincam e se escondem atrás das brincadeiras: piadas machistas, piadas de preconceitos, do ponto de vista dos negros, com homossexuais e essas coisas todas. E, parece normal isso. Me lembro que chamei a atenção da (...) [funcionária], não sei bem qual foi a coisa, mas disse a ela: 'me admiro, você como mulher, aceitar isso que o (...) fala e não fala nada'. E ela disse: 'é não, isso é uma brincadeira' e também já contou, disse, uma piada de negro. Aí, então falei que era uma piada racista, isso é racismo sim, isso é racismo, sim. Porque se reproduz o racismo de várias formas, sorrindo, posso chamar um negro de vagabundo, pode ser sorrindo, com o maior bom humor possível, rir inclusive, né de várias .. é preconceito. Ela falou de mim que não era preconceito nada, que eu estava exagerando, foi até uma coisa que eu vi ali embaixo, um dia.. (Orion)

...eu vejo ainda manifestações machistas, as vezes nas reuniões, sabe, eu mesmo já intercedi nesse sentido, indo contra, foi até .. foi numa plenária, não foi num planejamento, não, foi no congresso desse ano que eu me retirei, num dia do Congresso, porque eu vi uma manifestação machista do (...), eu observei, critiquei, e me retirei. Foi uma brincadeira, se referindo às mulheres, foi em público... deixa me lembrar, foi uma piada, que refletiu o machismo, negócio assim, não me lembro com detalhes... ele fez uma piada, com relação à mulher, a mulher gorda. Acho que ele estava na mesa, eu me manifestei contra e me retirei (Albeth)

Segundo essa informante, a reação é importante. Ela julga que se a mulher se retirar, por exemplo, vai obrigar também as pessoas a pensarem e a refletirem:”... acho que é bom para dar uma mexida, e dizem que ele tem esse comportamento machista. Eu não admito num ambiente de trabalho, nada, sempre me manifesto contra”. (Albeth)

Também algumas reivindicações, mais no âmbito da empresa, por parte das mulheres, muitas vezes, além de serem secundarizadas, entram no rol dos assuntos que são tratados como chacota,

.... teve um caso bastante grave, numa negociação do ano passado na (...) quando colocada a questão da aposentadoria da mulher, e foi colocada em tom de brincadeira (na negociação)... tinha uma cláusula que o marido tem direito a pensão prá mulher Então a mulher, como empregada, também tinha que ter, na cláusula, de acordo, tinha direito a isso também.[...]. Então fica naquela história, como se fosse como é que é lá o... pô, tem um ditado antigo aí que diz... que fala ... como é que é? Ah, o Ricardão⁸. - Essa é a cláusula Ricardão (Taugete)

Também, a possibilidade de encontrar um espaço no qual o indivíduo possa exercer sua liberdade, onde A dirigente se sinta a vontade, é uma das motivações plausíveis encontradas nos depoimentos que procuram justificar o surgimento dessas brincadeiras, das piadas:

Acho que é um problema de você encontrar um ambiente que você tem mais liberdade, liberdade não só porque você não tem o patrão do lado, liberdade não só porque não tem o dirigente do sindicato que não está te olhando. Mais liberdade também porque não tem a tua mulher, o teu filho, ou tua mãe, ou não sei quem, que está perto e que portanto você está num lugar, como todo mundo é liberado. Tá certo, eu posso me liberar geral, então, aí libera as vezes pro cara (...) , o cara fazer esse tipo de coisa, para tomar liberdade de fazer brincadeiras e assustar à noite, enfim as pessoas se revelam de uma outra forma. (Altayr)

É importante destacar que as objeções não objetivam suprimir toda e qualquer brincadeira ou mesmo que o lúdico deva ser descartado, ou ainda que se queira entrar no debate do “politicamente correto”. O depoimento de Isis

⁸ Ver nota sobre essa cláusula no Capítulo II.

também aponta nesse sentido: “Agora, com pessoas, que eu entendo que a gente pode brincar: “sim! Deu? Não deu?”, ou brincadeiras de falar palavrão que eu falo, ou brincadeira de sexo, eu faço, sem dúvida nenhuma, mas eu seleciono muito as pessoas que eu faço”.

Deve-se salientar que neste grupo observado, não são todas as pessoas que fazem piadas e também que todas as piadas têm sempre um caráter discriminatório e depreciativo. De outra parte, as que são contadas não se restringem às mulheres, como se viu, mas muitas se referem aos homossexuais e em menor grau a outras etnias, principalmente os negros, o que de resto não diferencia muito do conjunto da sociedade.

Ou seja, a ironia, as chacotas são também uma forma de agressão e preconceitos, cujo comportamento se aproxima daquele que Hélio Silva chama atenção na introdução do seu livro *“Travesti a Invenção do Feminino”* onde faz um paralelo entre a violência armada com “a expressão aparentemente desarmada da chacota e do desdém - a dramática radicalização das fronteiras do preconceito” (Silva, 1993:16).

Mas, além das piadas também foram descritas situações casos de agressões e assédio sexual.

4.3.2. Tensões e conflitos

Nas três instituições pesquisadas foram relatados alguns casos de conflitos entre homens e mulheres que poderíamos colocar dentro do campo da violência, nas suas mais diferentes formas de manifestações (física e simbólica⁹). Apresento casos de duas entidades¹⁰ que considere mais

⁹ Utilizo “violência simbólica” no sentido empregado por Bourdieu (1999) que se “institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, à dominação) quando ele não dispõe, para pensá-la e para se pensar, ou melhor para pensar sua relação com ele, mais que de instrumentos de conhecimento que ambos têm em comum e que não sendo mais que a forma

relevantes. Entre os conflitos mencionados pelas informantes dei uma atenção especial ao que considere mais emblemático e, ao mesmo tempo, o que tem sido lembrado por um percentual maior de entrevistadas. Trata-se da pergunta se tinham presenciado, ouvido falar, ou que alguém havia comentado sobre algum tipo de *conflito* de gênero na instituição, ou mesmo, em outras, na cidade. A minha preocupação ao se discutir três situações de conflitos, está mais centrada no tratamento dispensado ao caso e de nenhum modo nos seus protagonistas.

A reflexão sobre a violência, como colocam Mireya Suarez e Lourdes Bandeira (1999), parte de algumas abordagens metodológicas das diferentes linhas de pesquisa sobre o assunto. Existe, segundo essas autoras quatro abordagens metodológicas: a “epidemiológica”, abordagem “sócio-econômica”, a “desconstrutivista” e a abordagem “cultural”.

Nesta discussão, “os casos” analisados se aproximam mais das duas últimas abordagens: da “*desconstrutivista*”, que realiza a crítica ao dualismo indivíduo – sociedade, na qual “mostra que o código individual de sentir não é apenas uma criação do sujeito mas uma manifestação, no sujeito, dos hábitos emotivos coletivos” (p.20); e a “*cultural*” que é vista como modalidade da desconstrutivista, diferenciando-se desta no desconhecimento das motivações individuais e examinando a violência no âmbito do mal e do sofrimento. Compreende a violência que incorpora uma “idéia valor”, constituindo-se a divergência na temática central desta abordagem.

Por outro lado, emprego violência no sentido genérico, de acordo com Hannah Arendt (1994), ou seja, no sentido de agir sem argumentar, sem contar com as conseqüências. No entanto, também concordo com a idéia de que não se pode colocar, no mesmo patamar, a violência no âmbito

incorporada da relação de dominação, fazem esta relação ser vista como natural” (1999 : 47). Em outras palavras, o autor está se contrapondo a utilização redutora do “simbólico”, que, segundo ele, muitas vezes é empregada de tal maneira que “minimiza o papel da violência física e (fazer) esquecer que há mulheres espancadas, violentadas, exploradas, ou, o que é ainda pior, tentar desculpar os homens por essa forma de violência”(1999 : 46).

¹⁰ Na Central houve um caso, mas que foi visto como sendo de agressão e grosseria provocado por um dirigente a uma mulher, também dirigente. No entanto, a dirigente solicitou que eu não relatasse esse caso.

interpessoal e a violência do Estado. De acordo com Suárez e Bandeira, só recentemente a violência interpessoal passou a despertar interesse nas ciências sociais; denuncia-se hoje que “a violência dirigida às mulheres responde por uma parcela muito elevada da violência interpessoal, parcela que aumenta visivelmente quando estimada a partir da totalidade das violências que ocorrem nos espaços domésticos” (Suárez e Bandeira, 1999, p.15).

É neste âmbito interpessoal que se pretende inserir a presente discussão sobre tensões, conflitos e a violência conjugal. Trata-se de violência que ocorre *entre* homens e mulheres, portanto enfocada em uma perspectiva diferente daquela que adota o discurso feminista, uma vez que este último analisa a violência enquanto “expressão radical da relação hierárquica entre os sexos no núcleo familiar” (Gregori, 1993), onde a atuação da mulher aparece de forma passiva e vitimada (mesmo quando agride outros). O *entre* procura situar as relações de agressão, enquanto jogo relacional que constrói em parceria o ato, desencadeando, na maioria das vezes, na violência masculina.

Procurarei nesta parte do trabalho descrever e discutir alguns aspectos de três situações de conflitos entre *homens e mulheres*. Uma das situações ocorreu com duas dirigentes, ambas diretoras do sindicato, que na ocasião mantinham um relacionamento amoroso. Na Escola Sul, o caso de maior repercussão foi o do assédio seguido de agressão por parte de algumas dirigentes mulheres, com relação a funcionários e funcionárias do hotel junto à Escola Sul. Em todas estas situações, o que apareceu como denominador comum, foi o encaminhamento dado, tanto pelas mulheres que se sentiram agredidas, quanto pelos “juizes”, por elas designados. Assim, busco discutir tanto o “fórum” procurado para tratar destas situações, bem como o tratamento dispensado por estes “fóruns” nos referidos casos.

A aproximação entre sexualidade e violência baseia-se em alguns autores e autoras como Giddens (1993), Mantega (1979) e Machado & Magalhães(1999) que abrem a possibilidade para que se faça tal relação. O primeiro sugere que há nas sociedades modernas uma história das buscas sexuais dos homens, mantidas separadas da identidade pública dos mesmos. Nota que há uma preocupação dos homens em controlar sexualmente as mulheres, mas à medida que este controle falha, o caráter compulsivo da

sexualidade masculina se revela, gerando também um aumento da violência masculina sobre as mulheres.

A propósito Giddens cita a novela de Julian Barnes, *“Before She Met Me”* (1986), sobre a inquietação e a violência masculina, na qual a violência desencadeada pelo protagonista (tanto com seu amigo quanto com a sua mulher), se revela uma tentativa frustrada de dominação na sua relação afetiva.

Os casos a seguir descritos não seguem um roteiro como na novela de Barnes, mas testemunham situações vivenciadas por algumas pessoas no seu mundo real, concreto e certamente dolorido (física e emocionalmente).

Caso I: “Em briga de marido e mulher não se mete a colher”.

A situação de agressão que mais pessoas presenciaram, motivada por questões afetivas e pessoais, ocorreu na sede do sindicato ocasião em que, *“houve até, eu não vi, as pessoas viram, ele agarrou os cabelos, de dar bolacha aqui dentro”* (Widder) e foi *“uma situação totalmente terrível pro sindicato, foi uma situação pessoal, mas veio prá cá”* (Orion).

Os comentários acima referem-se ao caso de repetidas agressões físicas envolvendo um homem e uma mulher, ambas diretoras do sindicato, que estavam juntos, na época, já há alguns anos, aqui denominados de Galina e Ruth¹¹.

A “cena” foi presenciada por alguns diretores e diretoras, por funcionários e funcionários além de dirigentes de outros sindicatos e também por jornalistas da cidade, conforme o relato:

poderia citar um episódio, mas também não gostaria que isso fosse uma coisa que definisse o nosso dia a dia, né. Acho que até foi um episódio isolado, numa determinada noite, com a Ruth e o Galina, infelizmente, eu estava aqui, ou felizmente, pois acho que se eu não estivesse, a situação poderia.... Eu fui uma das pessoas, acho que era eu, o Ping. A gente mais ou menos evitou ... [Grifos meus] (Imago).

¹¹ Lembramos que os nomes são fictícios, conforme dissemos na Introdução.

No dia seguinte ao acontecido, outros diretores e diretoras comentaram o ocorrido e decidiram esperar os “ânimos baixarem”, para ter uma conversa com os dois. Depois de alguns dias, Ruth procurou uma diretora: *“Eu conversei com a Ruth, logo que eu soube dessas coisas, uma vez, eu conversei e disse: ‘olha, não é à toa que tem caras que matam, que é isso e aquilo, começam assim, acho que você tem que tomar uma posição, blá, blá... nunca houve”.* (Isis).

Era a terceira pessoa que ela procurava (já havia procurado dois diretores, homens, alguns dias antes, para falar sobre o ocorrido (nada sei sobre o conteúdo desta fala). Isis que já foi amiga bem próxima dos dois e acompanhou muitas destas brigas, relata o ocorrido:

O que a Ruth me pediu naquela época, que ela ia conversar com o(...), com o (...) e com outras pessoas, e tal, me pediu para colocar na reunião de diretoria. Ela que veio me procurar e disse: ‘olha, não agüento mais, quero discutir isso com a diretoria’, não sei o que.. eu disse a ela que daria todo o apoio, eu, outras pessoas, mas tinha que ser com a diretoria, não era num grupo só, mas que ela pensasse bem, se era isso que ela queria. Porque eu entendia o seguinte: no momento que ela decidisse efetivamente colocar para a diretoria, Ari, ela tinha que bancar essa posição, que depois, ela colocasse na diretoria, todo mundo iria pro lado dela, eu estaria junto, mulheres estariam juntas, homens também, porque não era uma questão da mulher,. [...] pois eu já conhecia a Ruth, já vi que quando ela ficava puta com o Galina tudo bem, mas quando ela voltava para o Galina.... Por isso eu disse que não, que quem tinha que colocar era ela (Isis).

No fim, Ruth não levou o assunto para a reunião de diretoria do sindicato, nem fez qualquer denúncia na delegacia e alguns tempo depois estavam novamente juntos.

Caso II: “Muita mulher junto dá nisso”

Na Escola um dos casos ocorridos foi caracterizado como “agressão” e “assédio”; serão considerados aqui duas dessas situações. Ambos ocorreram

no complexo onde se situa a Escola, com a diferença que uma delas deu-se em um evento organizado pela Escola e a outra não, embora se trate de eventos realizados com dirigentes da Central. O primeiro evento foi um encontro de dirigentes mulheres da Central, representando a grande maioria dos estados brasileiros (em torno de 200 participantes). O caso relatado diz respeito a agressões sofridas por funcionárias do hotel e a acusação de “assédio sexual”¹² das mulheres para com os funcionários e também com funcionárias:

....Inclusive um encontro de (...) que teve na Escola Sul, não sei se ficaste sabendo do (...). Dizem que foi um problema terrível, com o pessoal que trabalha na Escola , com o assédio das mulheres com o pessoal que trabalha no hotel, lá. Foi uma coisa fantástica o nível que as pessoas colocaram. (Delta)

*... aquele [encontro] que teve foi o maior pau, aqui.. Tem na Escola um relatório¹³, em que as meninas do hotel dizem que nunca foram tão agredidas **por nenhum homem**, como foram por elas. Chegou ir para a direção nacional da CUT isso, foi um drama. Teve agarração, aqui, de mulher agarrando o cara, de funcionárias e funcionários, deu de tudo. O encontro aqui que me marcou, eu nunca vi outro. Nesse encontro eu fiquei assustado, eu não estava aqui, mas na noite que teve o baile, foi uma loucura, o pessoal, disse que foi uma doidera: de agarrar mesmo, de literalmente, de mandar calar boca. Tem no relatório, me falaram que tem. [Grifos meus](Altayr).*

Os relatos dessas informantes são confirmados por outro depoimento, que dimensiona assim o caso:

¹² Estou usando assédio sexual entre aspas, por dois motivos. O primeiro porque esse termo foi utilizado pelas informantes. Em segundo, porque a situação de assédio se dá entre duas ou mais pessoas, onde uma delas está, hierarquicamente, subordinada a outra, e que deve cumprir ordens desta. No caso, podemos considerar que sendo o hotel de propriedade da Central e que as dirigentes que estavam participando do encontro eram também dirigentes da central ou de sindicatos, federações, filiados à CUT. Numa situação limite podemos dizer que funcionárias deste hotel, estariam subordinadas a estas dirigentes. Neste aspecto poderíamos dizer que estamos utilizando o conceito “*stritus senso*” e não levamos em consideração que o hotel tem uma direção e não são todos que “mandam” no hotel.

¹³ Não foi possível localizar o relatório que a Escola enviou para a Central, comunicando o caso e nem a resposta que as coordenadoras do evento teriam dado para a direção da Escola.

Essa questão existiu de fato, talvez, se tenha dado uma dimensão um pouco maior do que foi na verdade. Eu queria resgatar um pouco isso. Então era um grupo com 200, 250 mulheres, foi um fim de semana. E mulheres do Brasil inteiro, e houve excesso, na festa da noite, que estava programada, nessa festa rolou cerveja, rolou, enfim, as pessoas se divertiram, mulheres, e tinha 4, 5, 6 garçons, e um gerente. Então, realmente, houve, assédio, não sei em que grau, enfim, os garçons foram assediados, nesse sentido. Algumas beberam, em função de estarem bêbadas, houve um problema muito negativo, foi uma postura muito ruim de algumas mulheres, com as mulheres funcionárias, foram mal tratadas aqui na portaria, na recepção. Então juntou as duas coisas: por um lado o assédio aos garçons e por outro lado as funcionárias se sentiram agredidas, houve o fato, fica difícil dizer se foram 10, ou 15. Como aconteceu com as funcionárias, teve uma repercussão um pouco além do que foi de fato, porque todo mundo começou a falar das mulheres da CUT, cantaram os rapazes, por outro lado xingaram as funcionárias. Criou um pouco, um fala-fala, um diz-que-diz-que. (Algedy)

Parece que a repercussão maior, de que a “coisa” foi séria porque envolveu agressão e assédio, mas principalmente por ser o assédio de mulher (ou mulheres) à funcionária (ou funcionárias) e não apenas aos funcionários:

....mas teve coisas bem sérias, aqui, bem sérias. eu não tenho informação sobre isso. Vi coisas complicadas, desde companheiras nossas, dirigentes nossas, apelando prá cima dos garçons, dos garçons reclamar, atitude muito complicada das mulheres, dos dois lados. [...] pô, os guri contam histórias, que eu vou te contar, já teve [fala baixo] naquele encontro das mulheres teve assédio homossexual, também, entre mulheres. Essa menina foi uma, chorou, cantaram ela, as mulheres. Foi assim, cara, baixo nível. (Siginus)

As funcionáriAs procuraram a gerência do hotel, que por sua vez encaminhou o ocorrido para a direção da Escola. A direção da Escola quando teve ciência dos fatos elaborou uma “notificação” para a coordenação do encontro, pois a promoção do evento não era da Escola :

*Eu fiquei sabendo na terça-feira [estava viajando]. Como a coordenação não era da Escola. O que nós fizemos? **Nós notificamos**, no sentido que avisamos, informamos a coordenação do fato. Foi mandado que*

entre outras coisas se verificou isso, queremos que a coordenação fique sabendo. Fizemos uma carta. [Grifos meus] (Algedy)

A questão então é: isso chocou bastante porque eram mulheres que assim agiram ou porque elas o fizeram em proporções muito maiores que os homens? Segundo um informante, os dois aspectos estão envolvidos:

... acho que talvez porque fizeram em maior proporção, porque talvez, os homens, na Escola, dirigentes da CUT, não façam isso, por ser a Escola da CUT, porque sabem que dá problemas. Não quer dizer que em outros hotéis, essas coisas não façam. Pelo que eu saiba, na Escola da CUT, não houve, pelo que eu saiba, de um dirigente chegar e cantar uma menina do hotel, e tal. Que eu saiba, não houve. (Delta).

Na verdade, houve também um outro caso de “assédio”. Este ocorreu em um evento (um curso de uma semana) promovido pela Escola com dirigentes dos três estados do sul, do qual estavam participando três mulheres, e 16 homens. Um homem “assediou” uma funcionária do hotel criando uma situação *“bastante complicada, porque a pessoa [um homem] saiu perseguindo a menina, que trabalhava à noite [no hotel], na hora de ir para casa seguiu a menina, é muito mais que um assédio, é uma agressão.* (Algedy)

Também neste caso, a “denúncia” partiu da funcionária que encaminhou a “queixa” à direção do hotel que por sua vez levou a questão para à direção da Escola. O encaminhamento que a direção da Escola deu nesse caso foi diferente do anterior: o assunto foi levado para ser discutido no grupo que participava do evento, do qual fazia parte o “agressor”:

... isso veio a meu conhecimento, que foi trazido pela própria menina, que falou com o gerente do hotel e que me procurou. Bom, daí, como tratamos isso: cheguei no grupo, sem acusar e sem fazer um drama, disse a eles: ‘não estou aqui buscando responsável, nem quero que se apresente, nem estou afim, mas também não posso deixar de mencionar um fato que houve, com o qual nós não concordamos, gostaríamos que vocês, enquanto grupo e a pessoa refletissem; um pouco sobre isso’. E fiz um relato muito breve, sem entrar em detalhes, dizendo que houve um assédio, que uma menina foi importunada, enfim. [e pode ser visto como assédio?] sim. E pedi pro grupo o seguinte: ‘eu não quero, o fato

de eu vir colocar isso, porque nós não concordamos, que isso fique claro, que acho que isso não está certo, mas também não quero que vocês, enquanto grupo, agora queiram identificar, queiram não sei o que, que acho que não é por aí. Agora, gostaria que vocês refletissem se isso mereceria uma..., ou algum tipo de tratamento dentro do nosso curso'. Joguei até, para eles, se poderíamos fazer uma oficina prá discutir, uma oficina de gênero,. 'Ou vocês acham que isso não precisa?. Ou vocês querem fazer outro tipo de coisa?' Enfim, deixei a bola, simplesmente assim. Isso, foi na metade da semana, no fim, quando a gente fez, a avaliação e se planejava a etapa seguinte, eu falei: 'eu joguei aqui uma questão, gostaria de ver se vocês tem alguma proposta?'. Aí eles propuseram fazer uma discussão sobre relações de gênero, dentro do movimento sindical, e então, nós dissemos que na próxima etapa nós iríamos dedicar 8h, para fazer uma oficina. [...] Acho que isso foi, de certa forma , foi interessante, porque aí houve a oficina, desencadeou todo um processo de discussão, e isso alterou uma porção de coisas dentro do próprio grupo, né.[...]. Esse foi um caso que com um objetivo concreto se tratou. [Grifos meus] (Algedy).

4.3.2.1. Os Casos: Públicos ou Privados?

Dois aspectos chamam a atenção nestas três situações: o primeiro, se refere à ambigüidade e às tênues fronteiras, ou mesmo às interseções entre as esferas públicas e privadas, envolvendo situações relacionadas à vida privada, doméstica e mesmo conjugal, situada fora deste espaço, ou mesmo no cotidiano e as relações interpessoais. O segundo, diz respeito aos "fóruns" privilegiados pelas "vítimas" (neste caso as mulheres e também os homens), para denunciar seus "agressores", ou seja, *quando* fazem a "denúncia", o fazem nos espaços institucionais do próprio meio dos "agressores" e não nos espaços tradicionais (delegacias, imprensa).

Como sabemos, as noções do que sejam os espaços público e privado (e também natureza e cultura, conforme coloca Yannoulas (1994)) estão presentes no pensamento ocidental, legitimando também a divisão sexual. Para Arendt (1994) o espaço público é o espaço em que os homens se apresentam uns aos outros e falam de seus interesses. Ela faz uma retrospectiva histórica da constituição destes espaços, em que o público eqüivaleria à *polis* grega (e assim, relacionada com a política) e o privado à *oikia* (relacionada com a casa). Também Roberto Da Matta (1985), mesmo não

fazendo uma distinção destas categorias (público e privado), relaciona estes espaços como da casa, da rua e do outro mundo.

Tanto para Arendt, quanto para Da Matta, as esferas públicas (ou a “rua”) são consideradas as esferas de pluralidade e de heterogeneidade (associados ao homem, masculino), enquanto que o espaço privado está relacionado à necessidade e à utilidade (ligadas às mulheres, os escravos, às crianças), cuja lei é de desigualdade universal. Assim, a desigualdade do privado e a pluralidade do público está em oposição ao social, pois segundo essa autora a esfera social não é pública, nem privada, é antes um fenômeno da modernidade, sendo o Estado-nação sua forma política. No entanto, como lembra Arendt (1994), com o surgimento do Estado-nação, os limites entre essas esferas, tornaram-se mais confusos e, “os problemas, atividades e formas de organização do privado passaram ao espaço público” (Arendt apud Yannoulas, 1994).

Nos caso em estudo, a ambigüidade e as interseções entre as esferas públicas e privadas destacam o comportamento das direções das instituições (Sindicato, Escola) frente a essas situações. Concordo com a idéia de que grupos, neste caso o Sindicato e a Escola, podem ser caracterizados como pertencentes à esfera do privado (no sentido de responderem a questões de parte da sociedade ou corporações) e, que, a sociedade, em oposição é a esfera pública. Por outro lado, também considero que as categorias “casa” e “rua” dadas por Da Matta sejam muito estanques e, como ele mesmo coloca, devem ser pensados enquanto idealizações de categorias que possibilitam uma análise. Também podemos considerar que as ações impetradas pelos indivíduos são privadas e que essas mesmas instituições possam ser consideradas públicas. Em outras palavras, o público e o privado são “relativos” e é preciso ver o sentido que têm, para as pessoas, que se encontram nestas diferentes situações. Da Matta (1979) nos alerta que na sociedade brasileira existe a concepção de que as instituições são vistas como exteriores e toda vez que se “lê” o espaço público, isto é feito da ótica privada. No entanto, “as respostas”, no caso do Sindicato, não foram posições das instituições, mas sim dos indivíduos. Isto de certa forma se aproxima da percepção da violência

enquanto um “*fenômeno substantivo*”¹⁴ (Suárez e Bandeira, 1999) onde talvez tenha pesado mais o campo de atuação política, a *visão de mundo* com relação aos conflitos de gênero – (no sentido que estes problemas referem-se a uma questão de “foro íntimo”, particular, dos envolvidos). O que estou procurando destacar é que os indivíduos (homens e mulheres) dessas instituições não se “*motivaram*” a tornar públicos estes casos nos espaços formais das mesmas (reuniões de diretoria, por exemplo). Poder-se-ia perguntar: e deveriam? Acho que é exatamente aí que se situa a questão, ou seja, qual o estatuto dos fatos (qual o seu significado) que faz com que determinado assunto, ou problema, ou caso, seja discutido e encaminhado e outro não?

Vejamos, então. Das três situações, duas delas entraram na pauta das discussões, motivadas por pressões externas ao grupo. No Caso II, foram as funcionáriAs vítimas que o “denunciaram” para o gerente do hotel. Este por sua vez encaminhou o assunto para a coordenação da Escola que enviou a carta para As organizadorAs do encontro. No outro, a direção da Escola levou para que o grupo refletisse.

Por vários motivos vou centrar a análise mais no Caso I: primeiro, porque foi o caso mais lembrado pelAs dirigentes da entidade; segundo, pelo fato de se ter consumado um caso de agressão física dentro da entidade, na presença de várias pessoas, e, por fim, pelos argumentos usados para justificar o tratamento dispensado pela instituição. Reconheço, por outro lado, que os três casos têm alguns aspectos em comum, entre as quais a semelhança dos espaços institucionais onde foi feita a “denúncia” e o não posicionamento das instituições quando em casos que acontecem em eventos ou nos espaços de seu domínio. Mas existem também diferenças: enquanto no caso envolvendo o sindicato as possíveis soluções dos conflitos foram deixados aos próprios

¹⁴ As autoras registram dois modos de visualizar a “violência”. O primeiro como um *fenômeno substantivo*, que procura “transcender suas formas específicas para poder isolar, conceitualmente, [...]”. Essa construção teórica busca o campo da prática e focaliza a conduta do sujeito transgressor e, mais raramente, a dos agredidos/as, enfatizando suas personalidades desajustadas socialmente e suas opções divergentes”. O Segundo modo de visualizar a violência é enquanto “*qualidade atribuída* a pessoas, a acontecimento e a condutas. [...] é percebida como campo discursivo – freqüentemente mítico - traduzir o sofrimento humano e a construir moralidades”. (Suárez e Bandeira, 1999, p.17)

protagonistas, no caso da Escola, as duas situações se diferenciam um pouco: em uma delas (o “assédio das mulheres”) a direção tomou uma posição oficial, pois comunicou Às coordenadorAs do evento que ocorreu o assédio. Quando foi um homem que assediou, a direção não encaminhou ao protagonista, nem a instituição da qual o “agressor” estava vinculado, mas ao próprio grupo do qual o “agressor” fazia parte.

No caso I, que envolveu violência física, foi mais criticado porque ocorreu dentro do sindicato e, porque a dirigente agredida continua com seu agressor. Isso, de certa forma, demonstra a ambigüidade e a dificuldade em se tratando de relações afetivas e conjugais, mesmo que o “lugar” da “agressão” tenha sido um espaço coletivo, público:

... o que se colocou como absurdo inaceitável, foi a violência, aqui dentro do sindicato, mas ao mesmo tempo, o que se colocou como absurdo, também de alguma forma, por parte também inaceitável, acho mais do meu ponto de vista também, não é coletivo, é a pessoa a partir de tudo isso continuar convivendo, se submetendo a isso e, acho que essa violência que aconteceu aqui não foi a última. Talvez tenha sido o rompimento, mas não foi a última, não foi a última, mas voltou. (Orion)

Mesmo havendo discussão, nada foi proposto tendo-se deixado aos próprios protagonistas a resolução do problema. Houve, mesmo por parte dos homens e mulheres, cujo discurso são contrários a estas atitudes agressivas, uma certa “cumplicidade do silêncio”:

... mas os homens aqui nunca assumiram. Nunca, teve ninguém, apesar de ser amigo do Galina ou conhecido, o (...) ficou de conversar e nunca conversou, o (...) escamoteou, o (...) nunca conversou. Ninguém. Comentavam: “ah, o cara se passou,.. da próxima vez vamos falar”, ou não sei o que... mas, jamais, alguém chegou pro Galina e disse: “olha, que história é essa e tal”. (Isis).

A justificativa para alguns homens não se motivaram a tratar do assunto, se refere mais a postura da Ruth:

porque eu tinha aquela amiga (...) que tinha esse problema com os homens, eu trouxe para o Movimento Sindical, fizemos um trabalho, fizemos uma panfleteação na rua contra ele, contra não sei o que, eu banquei muitas vezes, mas por saber o jeito da Ruth, que no fundo ela puxava também essas histórias, [...] então eu jamais iria comprar essa briga com a Ruth. (Isis).

Por outro lado há uma certa convivência e aceitação de que estes assuntos são de caráter privado:

Se deu mais dentro do campo marital, da relação de mulher, companheiro-companheira. Como poderia ter dado na rua como poderia ter dado na sua casa. Quer dizer que quem tem esse tipo de comportamento, não interessa o lugar que faz, entende. Para eles esse padrão de comportamento pode ser feito tanto no público, tanto no privado. [...] não chegou ao conjunto da diretoria, porque havia alguém que disse que esse era um problema privado. Foi visto como um problema privado, e se é problema privado, não interessa. (Osiris)

Permanece a indagação: quem categorizou, quem determinou que esse momento era privado? O que leva as pessoas a terem esse tipo de categorização? Osiris continua:.

Primeiro porque não é comum, pessoas com relacionamento privado, íntimo, viverem juntas no local de trabalho; nós não temos essa experiência, até as empresas evitam, as empresas, de uma maneira geral, desestimulam laços de parentesco. Um pouco por causa disso, não temos esse costume. Segundo, porque se entende, na maioria dos casos que a relação marido-mulher, companheiro-companheira, a forma que se queira dar, essas relações maritais ou uxórias [relativo à mulher casada], elas são relações da ótica privada, que não se trata no público, quanto muito se trata no terapeuta. O que eu acho errado, eu particularmente acho que como estamos numa sociedade muito autoritária, e se nós quisermos melhorar a sociedade, temos que melhorar no seu núcleo fundamental que é a família. Enquanto houver homem batendo em mulher, dentro de casa, os homens vão bater nas mulheres em qualquer lugar.

Para algumas pessoas, para além de ser um “caso” entre marido e mulher, existe a incapacidade de se tratar, discutir essas questões. Muitas justificam porque existem outras questões mais importantes:

A instituição se manteve omissa porque as pessoas não sabem como tratar essa questão, estamos aprendendo. A gente não sabe como lidar com isso. Se a gente mexer nisso, aí pode aparecer preconceitos de gênero, é isso que eu acho. Então, é uma questão muito delicada, e acho que também não é o momento de se discutir ela, porque temos problemas muito maiores para se resolver, e vai ter que ficar para segundo plano. Acho que essas outras coisas são mais importantes e as pessoas conseguem passar por cima, porque acho que não é uma questão importante para elas. Quando isso aparece é secundarizada. (Marsias)

No entanto, alguns depoimentos sinalizam como sendo a maneira que o grupo (no caso do sindicato), enfrenta conflitos e questões mais polêmicas, tanto que expressões utilizadas para caracterizar o tratamento dado é “escamotear”, “empurrar com a barriga”, dar um “jeitinho”:

Acho que até é uma coisa das próprias pessoas que acham que deve criar uma coisa muito complicada que vai sair fora, que vai extrapolar, como é que se diz, a parte interna do (sindicato) e pode ser visto de uma outra forma assim como outras questões de outra natureza são tratadas dessa forma para que outras pessoas não saibam e eu acho super-complicado, porque é, como é que eu posso te dizer... são vistas com tantos segredos (Taugete).

Mas isso não significa aceitação e concordância, ao menos a nível individual: “*Eu achei muito grave porque foi dentro de uma entidade que luta pela cidadania e quando chega nessas questões parece que isso não existe... é complicado*” (Taugete)

Embora não se deva generalizar para outras situações de modo indiscriminado, as semelhanças nos casos acima descritos demonstram que as fronteiras do que seja público e privado não são estanques e rígidas e que, em

situações diferenciadas, os comportamentos são muitos parecidos. Parece que neste grupo específico e para estes casos, o que se configura como privado, não tem conotação de que seja político (no sentido defendido pelo movimento feminista de que o privado é também político). Isto fica mais evidente, quando se encontram nas pautas das inúmeras reuniões semanais do sindicato e da Central os mais diferentes assuntos, desde os específicos de uma entidade de classe, - discussões sobre a conjuntura nacional, privatização de empresas, assassinatos dos sem-terra, agressões aos aposentados -, até discussões sobre o cotidiano da entidade e de atitudes “políticas” de algumAs diretorAs.

No caso I, segundo depoimento de algumas diretoras e de um diretor, se o caso tivesse ocorrido com dois homens, certamente o assunto teria sido discutido e proposta alguma solução a partir do conjunto da diretoria, a exemplo do caso de danos materiais a um automóvel de propriedade de um diretor que foi levado até essa instância do sindicato.

Neste sentido, parece que, para o grupo, as situações de agressões da qual mulheres se sentiram “vitimadas”, não obtiveram, pelo conjunto dos que presenciaram e também dos que ficaram sabendo após o ocorrido (na sua grande maioria homens) de que se tratavam de atitudes agressivas, mesmo que tenha se configurado aparentemente em agressão física.

Por outro lado, podemos considerar que o relacionamento, do caso I, é muito semelhante aos que foram pesquisados por Maria Filomena Gregori, em análise que procurou sair da dualidade do tipo “algor e vítima”, com a sua implicação mecanicista que considera o agressor ativo e o agredido passivo (Gregori, 1993). A autora busca em Marilena Chauí (1985) a saída do vitimismo nas situações de violência. Também como lembra Grossi (1995) não se pode considerar que apenas as mulheres sejam vítimas, pois isso significa desconhecer que nas relações familiares muitas vezes as mulheres agem, condenam, manipulam, exigem e, por vezes, agredem os homens. Foi um pouco isso que ocorreu, em outras situações, também com As protagonistAs do caso I¹⁵.

¹⁵ Também duas informantes mulheres entrevistadas, declararam que já haviam agredido, ao menos uma vez, seus ex-maridos, concidentemente alcoólatras.

A Ruth já jogou, num bar, um whisky na cara do Galina [em outra situação] [...] porque a Ruth também bateu no Galina, puxou. A Ruth começou batendo na rua, e na rua ele não teve coragem, mas chegou em casa, mesmo na frente da faxineira ele deu umas, entende, [...]nunca na minha frente, porque eu jamais admitiria, não por ser mulher, mas qualquer outra questão de ser mais fraco eu não admitiria...(Isis)

Para Marilena Chauí (1985) o conceito de violência é amplo, e define-se a partir das diferenças originadas das relações hierárquicas cujo objetivo é a dominação, a opressão e a exploração. É interessante observar que Gregori retoma essa definição de Chauí que tem base nas distinções entre violência, relações de força e poder. Tal distinção sugere que Chauí apoia-se nas idéias de Hannah Arendt (1969) aplicando esses conceitos às discussões sobre as “questões das mulheres” pois, segundo a referida autora quando existe a combinação de violência e poder, podem ser encontradas na sua forma mais extrema, o que não significa que sejam a mesma coisa. Para Chauí a violência e a força são a ausência do poder. Isto é central no pensamento da autora que procura fazer a ponte entre estes conceitos e a constituição heterônoma da identidade das mulheres. Na ausência do poder, a autonomia e até mesmo o desejo de autonomia, estão ausentes e operam por heteronomia¹⁶. É nessa circunstância que se dá a relação entre o que se sujeita e o que é sujeito, faltando algo que é justamente a autonomia para falar, pensar e agir: os envolvidos não se constituem, portanto, como sujeitos. Deste ponto de vista, a mulher está destinada a “ser para o outro” e tem na maternidade a sua mais alta expressão. Esta imagem feminina da maternidade é construída socialmente e está destinada ao espaço privado¹⁷, enquanto espaço da privação das relações com os outros (da fala, da ação e da construção), isto é, ao mundo da política. Gregori ressalta que um dos méritos de Chauí neste seu trabalho, foi demonstrar que “se a mulher é um sujeito sem autonomia e

¹⁶ Segundo Gregori (1993) o conceito de heteronomia é definido por Chauí como “o conceito inverso ao de autonomia: ausência de autodeterminação para pensar, agir, querer e sentir. Contudo é um conceito que incorpora a ilusão de liberdade - que se ampara nos escritos de Spinoza sobre servidão”.

¹⁷ A associação do espaço de privação com o espaço privado é um dos procedimentos usados nos argumentos que se vale Chauí.

dependente, disso não resulta a passividade nas suas condutas com os outros, que faz delas agentes de violência contra si mesmas e, também, contra os outros” (Gregori, 1993).

Essa heteronomia, de certa forma é compartilhada e até mesmo determinante na ação/reação da instituição:

... essa situação de violência, não que ela tenha culpa, mas essa situação de violência é consentida. Ela consentiu essa doença [...] a postura dela é de uma postura de consentimento, né. Na medida que a pessoa não assume essa violência como uma coisa que está interferindo no seu espaço, como uma coisa inaceitável, ela vai procurar dar conseqüências. [...] mas essa coisa não teve outra conseqüência porque a pessoa resolveu se submeter. Não é a primeira vez que aconteceu isso, pelo que eu soube, não é a primeira vez e não sei se será a última. (Orion)

Por outro lado, Gregori (1993) considera que a violência nos relacionamentos conjugais pode ser uma forma de comunicação (mesmo perversa), no que coincide com a argumentação de Theófilos Rifiotis (1996) quando este vê a violência também como uma linguagem (discurso), uma forma de comunicação, ou mensagem, uma troca, que fala de práticas, sendo muito estratégico, da mesma forma que o sexo, para se fazer uma análise sociológica. Trata-se no fundo de um jogo, pois como disse uma informante *“ela jamais iria [para a Delegacia de Mulheres] porque no fundo o que ela sempre queria era voltar para o Galina, então, ela adora esse jogo”* (Isis).

A partir do que se viu, é possível levantar hipóteses, entre as quais a de que a violência expressa uma comunicação entre sujeitos, embora agindo de forma desigual. Assim quando Galina ficou “acuado” (ou seja, perdeu o poder¹⁸ sobre Ruth), procurou restabelecê-lo a partir da agressão.

A autoridade velada, tradicionalmente atribuída aos homens sobre as mulheres, baseada nos padrões do comportamento mediterrâneo de honra (Pitt-Rivers, 1979), aliada a uma ampla “aceitabilidade social da violência”

¹⁸ Estou usando “poder”, num sentido mais restrito daquele que Hannah Arendt utiliza, ao analisar o poder de grupos, enquanto habilidade humana para agir. Assim,

observado por Rifiotis (1996) a meu ver, também norteou as não-ações de homens e mulheres nos referidos casos. Talvez confirmando o ditado popular “em **briga de marido e mulher, não se mete a colher**”, confirmado pelo depoimento de um informante “*se trabalhou mais na linha: briga de casal, que tu não interfere, do que praticamente, de uma situação entre dois diretores do sindicato: um homem, uma mulher. Então foi dado uma saída mais do lençol*”. [Grifos meus] (Imago)

De certa forma os casos relatados refletem e ditam comportamentos e ações de muitos homens com relação as mulheres, os quais independente do espaço em que ocorram (casa, rua, instituições), são sempre consideradas pertencentes à esfera do privado.

Um outro aspecto, a partir do tratamento que as pessoas e instituições deram aos referidos casos, nos leva à reflexão e à interrogação que Rifiotis faz sobre a negatividade generalizada ante a violência, por parte das pesquisadoras. Há também segundo o autor uma espécie de fantasma que ronda o imaginário da violência, situando-a “sempre alhures, no outro...” e, prossegue dizendo que “contrariamente ao que se costuma pensar, a violência é ‘familiar’, tanto na chamada ‘violência doméstica’, bem como no interior de minorias sociais” (Rifiotis, 1996).

4.3.2.2. Os “fóruns” privilegiados para a denúncia e os possíveis caminhos que os casos nos podem levar

Os espaços privilegiados para a “denúncia” que essas mulheres (e também os homens) se utilizam, para denunciar as suas “agressoras”, são os espaços (públicos) que esses homens e mulheres conquistaram, através da representação, ou então por ser um espaço de referência perante seus companheiros e companheiras ou colegas de trabalho.

emprego “poder” conforme Foucault enquanto práticas ou relações de poder, ou seja, o poder é como algo que se exerce, que se executa.

É justamente este “fórum” procurado para o “juízo” que faz a distinção destes três casos, comparados com outros espaços possíveis (delegacias, imprensa...) nos quais as mulheres procuram denunciar habitualmente seus agressores, de modo especial aqueles homens conhecidos seus (namorados, companheiros, vizinhos, colegas de trabalho). Ao fazerem a denúncia nos espaços que legitimam e projetam publicamente estes homens, elas procuram de certa forma “destruir” esta imagem pública, imputando-lhes a categoria acusatória de “machão” e de “machistas”, contrariamente aos valores muito cultuados e idealizados por lideranças e militantes da esquerda, ou seja, pela liderança, coerência, racionalidade, honradez, civilidade, honestidade. É importante ressaltar novamente que estas considerações referem-se a esses casos específicos, cujos “agressores” são lideranças representativas.

Também a estratégia de buscar pessoas próximas para que entrem “em cena”, como foi a diretora e dos outros homens e não a espaços tradicionais, sugere que a entidade é vista como uma instância de justiça para a solução de conflito. Neste sentido pode-se pensar que há, nesses espaços, a possibilidade de uma cobrança também ética, o que de certa forma poria em risco ou “destruiria” a imagem pública desses homens e também das mulheres envolvidas.

Assim, enquanto que as pesquisas realizadas com mulheres agredidas oriundas de grupos populares indicam que elas procuram as Delegacias de Polícia ou Delegacia de Mulheres para fazerem as denúncias de seus ou suas agressorAs, os casos acima descritos nos apontam que o Sindicato e a Escola tornam-se a instância mediadora, onde as “agredidas” realizam as suas queixas.

Esses casos trazem igualmente para o debate a eficácia dos micro-poderes que Foucault (1979) abordou e discutiu. Segundo o autor, o poder não é considerado como uma realidade que possua uma natureza, uma essência universal, pois o que existe não é algo unitário chamado poder, mas sim formas díspares, heterogêneas, em constante transformação. Neste sentido, o poder não é uma coisa, um objeto naturalizado, mas sim, uma prática social. O que se evidencia nos trabalhos deste autor é a existência de formas de exercício do poder que se dão diferentemente do Estado, que se exercem em níveis

variados e em pontos diferentes da rede social e que podem ou não existirem integrados ao Estado, do qual nada e ninguém escapa e ainda que não tenha limites, nem fronteiras. Assim, o autor levanta a polêmica questão de que o poder não é uma mercadoria, uma coisa, uma propriedade, que se possua ou não, não existindo de um lado os que tem o poder e os que não têm, ou seja, o poder é algo que se exerce, que se executa. Conforme lembra Rifiotis (1996), “neste domínio teórico é possível perceber-se a presença das relações de poder e da violência em todos os lugares: nas relações entre pais e filhos, na escola, ...”, uma vez que as relações de poder se expressam em todas as partes e instâncias desta rede social.

Como vimos, a pesquisa buscou saber, junto às pessoas que fazem parte destas instituições sua compreensão do que sejam as esferas do público e do privado, em se tratando de situações de limiaridade como é o caso do assédio e da violência nos espaços institucionais. De certo modo permaneceram em aberto na pesquisa alguns aspectos. Por exemplo, a forma como os sujeitos aqui vistos como “agressorAs” representam-se em termos de atuação pessoal e política, qual a lógica que os leva a separarem as esferas públicas e privadas e se são as mesmas que se considera como o “modelo ocidental”. Também não se procurou saber como As envolvidAs julgam seus atos (se consideram violentos ou uma forma de comunicação, por exemplo). Além disso teria sido oportuno determinar a aceitabilidade e a delimitação da agressividade e da violência, bem como os espaços para seu “exercício”. Elementos apresentados por Míriam Grossi, (1998) e por Theófilos Rifiotis (1996a), tais como positividade / negatividade da violência; cumplicidade / vitimização e violência / grupos minoritários, permitiria uma melhor compreensão desses comportamentos diante dos diversos conflitos vivenciados. Por outro lado, dando voz e vez para o “agressor”, (como propõe alguns autores do livro “Violência, Gênero e Crime no Distrito Federal” (1999))¹⁹ talvez se compreendesse melhor o significado de algumas situações vivenciadas. A pesquisa não aprofundou o assunto a esse nível por três motivos: o primeiro, porque o objetivo principal era o tratamento dispensado pelas entidades e não propriamente a discussão sobre a violência; além disso

¹⁹ Organizado por Mireya Suárez e Lourdes Bandeira, Editora da UNB e Paralelo 15

os dois protagonistas principais haviam deixado a diretoria da entidade e, portanto, não estavam mais dentro dos critérios que nortearam as entrevistas. E, principalmente porque se a pesquisa seguisse essa via as “redes sociais” das relações entre os protagonistas ficariam muito ampliadas. A título de exemplo, poderíamos pesquisar como um dos “agressores” se percebe participando da organização e representando um vereador no ato do dia Internacional da Mulher (dia 8 de Março), entre outros aspectos de sua vida pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a pesquisa junto a setores do movimento sindical de Florianópolis e a elaboração que se seguiu a presente análise dos dados empíricos à luz das teorias de gênero, a imagem que me vem é de ***uma grande janela aberta***.

Esta janela foi sendo lenta e gradualmente escancarada e seu grande impulso tem sido a implantação de algumas propostas, a partir das chamadas “ações afirmativas”, particularmente a política de quotas. Considero que o grau de abertura dessa janela passou do ponto crítico e, hoje, pode-se afirmar que está numa situação de “não retorno”.

A partir do levantamento das resoluções dos congressos e das plenárias da CUT (a nível nacional - o CONCUR e a nível estadual – o CECUT) e também do sindicato, busquei informações sobre o modo como estavam sendo discutidas institucionalmente as questões de gênero. Como foi observado, são nos Congressos da CUT que têm surgido as teses e moções referentes às mulheres e relações de gênero. O debate e as mais diferentes propostas relativas ao que denominei de “questões políticas de gênero”, como mudanças nas leis (casamento entre homossexuais, aborto, etc.), sexualidade, assédio sexual, violência, políticas de quotas, são indicativos de que as questões estão presentes no cotidiano das entidades sindicais. Isto sugere que existe uma certa articulação entre alguns aspectos relacionados ao cotidiano e as esferas pública e privada, passando pelas categorizações do masculino, feminino e também de poder e hierarquia.

É nesse sentido que vemos a legitimidade da política de quotas nas direções como exemplo de apoio e vontade de democratizar a participação das mulheres, ou seja, aceitar a diferença no exercício de poder entre homens e mulheres. No entanto, observa-se que as motivações favoráveis de todAs As participantes do Congresso, no qual foi instituída a política de quota, não era somente dar representatividade às mulheres: há indicativos que muitos homens votaram favoravelmente porque “*não tinham como votar contra*” e se “*fosse a votação secreta, não passaria*”. Também as brincadeiras e as chacotas, por parte dos homens, que se seguiram após as votações, o “*formalismo da resolução*” e a falta de compreensão de que é “*um movimento*”, bem como a resistência de muitas mulheres militantes, podem ser vistas como indícios de que existem muitas brumas nesse campo. Isso nos leva a indagar se essas políticas afirmativas, particularmente a das quotas, pelo menos, no estágio em que se encontra sua implantação, não estariam contribuindo para que outras questões mais profundas e importantes permaneçam encobertas, entre as quais justamente as relações de poder entre homens e mulheres.

Neste sentido, procurei cotejar se nestas organizações, o “apego” à militância, enquanto trabalho, tem alguma ligação com a dificuldade de dividir o poder político com as mulheres. De certa maneira isso poderia ampliar os conflitos entre homens e mulheres e vir a se configurar um outro campo de disputa, para além das disputas políticas ideológicas, dentro dos sindicatos e da Central.

Alguns depoimentos dAs informantes têm corroborado com a idéia de que existem barreiras culturais e sugerem certo inconformismo frente às mudanças e que a política talvez seja um dos últimos redutos do que Connell designa de *masculinidade hegemônica*. Como disse um informante “*existe no subconsciente dos homens ou não tão no subconsciente, uma situação que não permite que as mulheres aflorem*” (Imago). De acordo com Sineau (1995) a simbologia está freqüentemente associada à linguagem do poder expressando geralmente um pretensa superioridade masculina, ou como sugere Bourdieu (1999) ela se configura na dominação masculina. Essa simbologia, como também se refere Butler (1998) está relacionada à constituição de um “*sujeito masculino*”

ocidentalizado", observável tanto no comportamento de homens quanto das mulheres.

Embora se aceitem tais observações, constata-se que para além da classificação deste informante de que há "*impedimentos psicológicos que não deixam aflorar*", existem propostas concretas de divisão do poder com mais equidade entre os gêneros. As políticas afirmativas, principalmente as de quotas, foram e são um marco, ou pelo menos um passo importante para trazer à tona as dificuldades de participação política enfrentadas pelas mulheres no Movimento Sindical. Trata-se de encaminhamentos e decisões que têm gerado um outro campo de disputa, unindo pessoas que tinham e têm diferenças ideológicas e estratégicas políticas divergentes. Cria-se desse modo uma gangorra política cujas conseqüências futuras não são previsíveis, a não ser a do acréscimo quantitativo no número de mulheres participando destas entidades sindicais.

Alguns depoimentos, como o de Altayr são emblemáticos no sentido de mostrar como as pessoas vão assumindo posições diferentes sobre essas políticas ao longo do tempo: "*.... eu tinha no início uma grande dúvida. Um ano depois que se implantou, eu estava literalmente convencido de que foi importante e hoje eu tenho dúvidas de novo*". É possível até que o grande impulsionador de um amplo e estratégico debate sobre o tema que parece estar fazendo falta neste campo político sejam precisamente essas dúvidas. Debate esse que poderiam minimizar e contribuiriam para uma ação política com o intuito de superar a dominação hegemônica dos homens em todas as estruturas da ordem social. Preocupações estas já observadas por Bourdieu (1999), em a *dominação masculina*, na qual, segundo ele, à luta pela paridade entre homens e mulheres nas instâncias políticas corre o risco de se favorecer principalmente as mulheres oriundas das mesmas áreas de posições de comando, ocupada pelos homens.

Evidencia-se, também neste grupo, uma certa dificuldade em tratar questões subjetivas e pessoais, como foi o caso das "agressões", que aqui tratamos como violência (física e simbólica) de alguns homens contra algumas mulheres, e de algumas mulheres com outras mulheres. Observou-se que a dificuldade maior foi tratar situações de agressão e violência conjugal e de

assédio sexual, apesar de terem ocorrido nos espaços institucionais destas entidades, acabaram tendo um tratamento privado.

Aliado a isso há também “*o fantasma que ronda o imaginário da violência*” observado por Rifiotis (1996), situando-a sempre alhures, no Outro. Acredito que esse distanciamento e a “negligência” estão presentes nestas instituições, sobretudo por virem associados (ou muitas vezes utilizados como justificativa) para não discutir as questões de gênero e sexualidade que se apresentam no cotidiano destas instituições, mesmo que individualmente a maioria das pessoas discordam destas atitudes agressivas.

Por outro lado, há uma certa ambigüidade nessa “negligência” uma vez que “as agredidas” ao recorrerem a essas entidades para a solução de conflitos transformam-nas numa instância de justiça. Nesse sentido, poderíamos caracterizar essas organizações sindicais como instituições onde também se exercem os micro-poderes ou sub-poderes referidos por Foucault (1979).

Outra constatação é a de que os homens têm mais dificuldades que as mulheres para propor e discutir publicamente algumas das questões que chamei de “questões políticas de gênero”. Observei que nas reuniões e atividades, em geral eram as mulheres que colocavam na pauta de discussão tais questões. Alguns temas geraram certa polêmica, como a reunião com alunas universitárias que estavam fazendo um trabalho com um grupo de prostitutas da cidade. A discussão foi encaminhada por uma mulher dirigente e por um homem, também dirigente. Quando na reunião de diretoria, foi comunicado o assunto o posicionamento dos diretores e diretoras foi aparentemente divergente: enquanto um homem fez piadas, duas mulheres questionaram a preocupação da entidade com esse assunto. No entanto, isso não quer dizer que os homens não tenham consciência da importância do assunto ou que sejam alienados: isso ficou demonstrado nas diversas questões que foram discutidas nas entrevistas, particularmente as mais polêmicas como a opção sexual e a dos conflitos, nas quais, os homens, nestas ocasiões, se posicionaram. A atitude tomada reflete essa diferença. Mesmo que algumas mulheres tenham questionado o envolvimento do sindicato com essa questão, parece que foram elas que levaram

“mais a sério”, enquanto que a reação, tanto do único homem que fez piadas – e foi rechaçado por uma mulher, – quanto os demais que não se posicionaram sobre o assunto, sugere que tratam as questões de gênero como sendo “coisa de mulher”, ou mesmo que gênero é ainda “sinônimo de preocupação das mulheres”. Além dessas observações de campo, uma outra interessante constatação foi quando após a realização das entrevistas, vários homens se diziam surpresos e alguns mesmo demonstravam um certo “espanto” mas, ao mesmo tempo “alívio”. “Espanto”, pois não imaginavam que aquelas discussões travadas no roteiro da entrevista, eram “discussões de gênero”, uma vez que, para muitos, parecia que falar de “gênero”, era falar sobre “mulheres”. Por outro lado, o “alívio” transparecia quando, nas inúmeras questões, ele se dava conta que gênero não só lhe dizia respeito, mas também que ele se sentia imbricado nessa discussão. Por outro lado, há de se frisar que essa “incompreensão” ou mesmo essa “tensão”, está novamente presente também na academia¹.

Observou-se, também, que nas discussões sobre o aborto, a maior parte dos posicionamentos de homens e mulheres é norteado principalmente pelas convicções éticas e religiosas, tendo pouco a ver com os encaminhamentos surgidos nos congressos através das Moções e Resoluções. Este descompasso é indício de que essas discussões, para terem de fato uma maior inserção tanto nas direções dos sindicatos quanto no conjunto das trabalhadoras e conseqüentemente da sociedade, necessita passar o umbral dos Congressos e se transformar num permanente debate no meio sindical.

Por outro lado, mesmo que o posicionamento sobre a “união civil com pessoas do mesmo sexo”, também esteja calcado em convicções religiosas, observou-se que, comparativamente, a homofobia masculina parece ser mais visível e preponderante, pois algumas situações observadas e relatadas, praticadas por homens (como os que não admitem que sejam cantados por outros homens porque senão “*caem na porrada*”, ou os que dizem: “*não venham com frescura para cima de mim*”), são indicativos que as opções sexuais não-heterossexuais, tanto dos homens quanto das mulheres, são vistas, por uma boa

¹ Ver, por exemplo, “Gênero, trajetórias e perspectivas” In *Cadernos Pagu* (11), 1998, no qual vários artigos sinalizam, que “gênero” ainda é usado como sinônimo de mulher.

parte dAs dirigente desse setor do movimento sindical, como estando “fora do lugar” (Almeida, 1988). Essa dificuldade em aceitar a homossexualidade dos outros homens, parece colocar em jogo a sua própria virilidade e principalmente por fantasiarem que eles poderiam ser objeto do desejo dos homens homossexuais. O que é compreensível, como se viu, pois para a maioria dos homens a masculinidade tem como um dos pilares de sustentação a heterossexualidade, particularmente para os homens identificados com a masculinidade hegemônica.

No entanto, a masculinidade hegemônica não tem uma relação direta com as opções sexuais, embora masculinidade combine com corpos masculinos e opções sexual heterossexual, mas não necessariamente. Por exemplo, o dirigente sindicalista de outra entidade da cidade que assumiu publicamente sua opção sexual - o “gay-cidadão” na definição de Patrick Larvie - e que “desnorteou” homens e mulheres por seu comportamento de resistência, - força e a violência com que se defrontou com a polícia, tendo sido considerado, em tom jocoso, como “*mais homem que muitos homens*”. O comportamento deste homem, visto como “bissexual ou homossexual” e por ser essa opção sexual não hegemônica, pode ser considerado, neste caso específico de enfrentamento com a polícia, como um comportamento típico da masculinidade hegemônica.

Nota-se que a **masculinidade hegemônica**, mesmo sendo observada num mesmo indivíduo pode não estar presente em todas as relações (ou nas mais variadas identidades que os sujeitos têm) – e aqui não considero o sujeito como apenas uma construção discursiva. O que eu quero enfatizar é que as relações cotidianas públicas dos homens e mulheres - objeto desta pesquisa - são também permeadas pela forma como ocorrem as relações no âmbito privado. Isto quer dizer que uma mulher muito bem poderá ter um comportamento na esfera pública, com característica da masculinidade hegemônica (e não masculinizadas, como tem sido usado enquanto categoria acusatória por algumAs informantes) enquanto que no âmbito doméstico, privado, na sua identidade de mãe / esposa / companheira ela pode sentir-se subalterna. O depoimento de uma informante é revelador neste aspecto:

Eu só quero te dizer assim: uma coisa que é muito conflituosa para mim, né [...] é que por mais que eu me imponha muito no sindicato, e tenho essa convicção que me coloca, que sou respeitada, que sou aceita, que consigo colocar as coisas e tal, nunca tive problemas por ser mulher e tudo, isso não se reproduz na minha vida doméstica. Isso não se reproduz. Eu tenho que estar muito atenta, tenho conflito muito grande para que eu não reproduza papéis muito tradicionais, eu não consigo me impor na vida doméstica, quando entra muito afetivo, assim, não só da minha relação, com o meu marido, mas com o meu filho. É uma relação conflituosa que eu consigo me colocar tranquilamente no sindicato, então isso me deixa..., interfere na minha relação com as meninas [suas filhas], então isso me deixa... e eu custo a aceitar coisas e me impor enquanto mulher, com as minhas convicções em casa. Quero dizer que não é uma coisa tranquila, pode até parecer, mas é uma coisa muito difícil. É muito mais difícil do que enfrentar uma boa greve, tão difícil, são sentimentos muito fortes, arraigados [grifos meus] (Isis).

Por outro lado, os homens “naturalizam” o papel social das mulheres a partir da reprodução - a maternidade, pois dizem que elas “*tem uma responsabilidade muito grande da reprodução social*”; há ainda os que se consideram provedores, que devem dar segurança para as mulheres, de “enfrentamento”, do perigo, o que remete a discussão para a construção social da masculinidade hegemônica:

A função maior, de segurança, é do homem. [Por que?] eu acho que é uma covardia deixar para uma mulher. Eu não teria condição de chegar, se alguma coisa que estivesse balançando, eu dizer assim: tu é igual a mim, agora vai lá e bota aquele cara lá [prá fora]... Eu não tenho cara para isso. Se tem alguma coisa: um cachorro, uma cobra no terreno. Apareceu uma cobra: “ah, uma cobra”, tem que matar?. Quem tem que matar sou eu, não é mulher, acho. Até ela pode ir. Agora acho que é uma covardia se eu disser: “olha eu tenho medo, vai lá, vai tu que eu não vou...” [Mesmo com medo tu iria?] Mesmo com medo, iria. (Widder)

Também a mulher, que “peitou” os homens em uma assembléia porque não queriam deixá-la falar, bem como as mulheres que foram acusadas de violência contra outras mulheres e de assediar alguns homens, estavam agindo, nesses casos específicos, com comportamentos típicos da “masculinidade

hegemônica". As mulheres que falam "palavrões", contam piadas "picantes", vão em bares e "cantam" os homens, outras que dizem Ter em algumas situações "*posturas masculinizadas com seus companheiros*", podem ser vistas como assumindo características da masculinidade hegemônica.

Por outro lado, os "homens mais sensíveis", os "não homofóbicos," (como por exemplo, no caso daquele que dividiu a mesma cama com um "cara homossexual" e que criticou o sindicalista que disse que não iria ficar no quarto com um "bicha"), os homens que "dividem" as atividades domésticas (e não apenas ajudam), têm, em algumas situações, comportamentos que são o oposto da masculinidade hegemônica. As atitudes desses homens podem ser considerados próximos de uma **masculinidade do tipo subalterna**, como foi o caso observado em uma assembléia, na qual o *pai* "aceitou" ficar com a filha no colo e "publicitou" o cuidado com a criança na realização de uma atividade pública. Da mesma forma o homem que questionou apenas se a criança "incomodou", não "vendo", portanto, problema algum na atitude do pai, estão, nesse caso específico, próximos daquilo a que chamamos de uma **masculinidade subalterna**, que na maioria das vezes é associada ao comportamento feminino. Por outro lado, observou-se que o incômodo maior, nesta mesma situação, para algumas mulheres foi a "atitude" da mãe de "entregar" a criança e a do pai "de aceitá-la" em uma hora considerada como "imprópria". O comportamento dessas mulheres, nesse caso, aproxima-se da **masculinidade hegemônica**, ao separar os espaços, público e privado, o cuidado dAs filhAs, etc.

Também algumas observações que fiz nesta minha trajetória no movimento sindical e também no trabalho de campo mostram, com uma certa clareza, que há uma configuração, a partir das práticas cotidianas, dessas diferentes masculinidade. Exemplos dessas diferenças podem ser observados com relação a auto-repressão das emoções. Enquanto é comum que todos contenham determinadas emoções (raiva, afetividade) ou reprimam outras (como o choro, por exemplo) um ou dois homens expressaram esses sentimentos em algumas situações em que os demais, em circunstâncias semelhante, se comportaram dentro dos "padrões esperados" para o comportamento masculino, ou seja,

“agüentaram firmes”.

Do exposto observa-se que as masculinidades subalterna e hegemônica não podem ser um “rótulo”, colado em todas as situações vividas pelos indivíduos e “classificá-los” como tal. A masculinidade hegemônica é, “um modelo ideal” e muitos poucos homens correspondem a esse modelo, que entretanto “*exerce um poder controlador sobre homens e mulheres*” (Almeida, 1995). Mas, é claro que por ser um modelo hegemônico, colado às práticas masculinas, está permeando e está presente numericamente em mais homens que mulheres e nas inúmeras situações cotidianamente vividas, bem como nas mais diferentes instituições. Assim, a masculinidade hegemônica é constantemente reconstruída, exaltada.

O que deve ser levado em conta é que um dos grande riscos de se fazer categorizações é “rotular” algumAs informantes, homens e mulheres, como sendo “portadoras” destas masculinidades (hegemônica, subalterna, cúmplice ou outra qualquer). O que se procurou aqui fazer foi um exercício teórico, a partir dos dados empíricos dAs informantes e das observações de campo. Dizendo de outro modo, os casos analisados são mais exemplos de análise com dados das teorias feministas e de gênero que “rótulos” a serem aplicados às pessoas.

Também procurei avaliar de que forma a atividade nestas organizações é percebida pelAs dirigentes (se é considerada militância política, trabalho ou os dois). O “trabalho” é também uma categoria importante para compreender diversos aspectos da vida de homens e mulheres. Segundo Goldenberg (1997), o trabalho profissional é percebido como uma escolha, como espaço de criatividade e de prazer para os homens. Assim, partindo da idéia de que o trabalho contribui para a definição dos homens e também na sua auto-realização procurei saber qual a importância do trabalho, principalmente para os homens, uma vez que este último aparece como um importante fator na construção da identidade e na definição do seu comportamento.

A existência na sociedade ocidental atualmente de uma crise de identidade masculina é apontada por Nolasco (1993) como fruto da crise do trabalho e da família e não do feminismo, como tem sido defendido por alguns segmentos da mídia e da academia. Há, também, um consenso de uma crise na esquerda

(Sader, 1997) e no próprio movimento sindical, enquanto representação dAs trabalhadorAs (Antunes, 1988).

Procurei investigar junto a esse grupo se existem evidências de que há algum tipo de relação entre a crise no movimento sindical com a própria crise da masculinidade, uma vez que as mudanças na esfera da produção, do trabalho, modificam também a atuação sindical, mudando o campo de negociação no interior destas organizações.

Ficou evidente a existência de uma crise que se expressa, muitas vezes, na pouca participação dAs trabalhadorAs por elAs representadAs o que conseqüentemente gera desmotivação, desânimo e, para muitAs dirigentes, a desilusão, como aliás, tem demonstrado algumas pesquisas que procuram analisar a militância de esquerda como a de Cattani, (1991/92) e Bussanello (1997). Mas não existe, aparentemente, evidências da propalada crise da masculinidade, particularmente com os homens identificados com algumas características da masculinidade hegemônica. Há um certo **incômodo** nos homens que apresentam traços da *masculinidade subalterna*, que em determinadas situações e circunstâncias questionam o seu papel na sociedade, enquanto pai, chefe de família, provedor, opção sexual, etc.. No entanto, esse incômodo não se reflete em ações, não se configura numa "política" de atuação. Trata-se de um incômodo "privado", individual, portanto.

Todas essas questões esboçadas anteriormente confirmam, não só a importância, mas também o mérito da discussão das relações de gênero dentro do movimento sindical, principalmente num contexto deste final dos anos 90 marcado pelo crescente e galopante desemprego, privatizações, etc. Estes imensos desafios para o movimento sindical deste campo político, para além de dar conta de sua pauta tradicional de lutas, impõe-lhe tarefas bastante difíceis e muitas vezes inglórias. Mas, mesmo diante desta crise (e, talvez até por conta dela) o movimento sindical CUTista tem-se mostrado permeável, e, mais do que isto, tem proposto políticas desafiadoras no sentido das transformações das relações sociais de gênero no país.

Enfim, a *janela está escancarada*, as discussões de gênero junto a esse setor do movimento sindical têm inegavelmente um grande mérito, cujo desafio será romper algumas resistências e incompreensões vindas sobretudo dos homens (mas também de muitas mulheres). Resistências que apenas retardam e engessam o inevitável processo de mudança nas relações interpessoais, que foram desencadeadas principalmente pelo movimento feminista e cotidianamente estão permeando as nossas relações afetivas, profissionais, portanto, as relações públicas e privadas. Como Bourdieu (1999) que em a “*Dominação Masculina*” desnudou a estrutura de dominação da ordem social masculina, me identifiquei totalmente com ele e que depois de muita hesitação e com a maior apreensão se aventurou por um terreno difícil e praticamente monopolizado pelas mulheres, também mergulhei nessa “aventura” ao me propor analisar as relações entre homens e mulheres de um setor representativo do movimento sindical de Florianópolis e que assim penso, poderá servir de subsídio às ações que buscam transformar as relações de gênero dentro do sindicalismo e quiçá possa se somar às mudanças que estão acontecendo nesta área e, assim, se espriar pelo conjunto da sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEN, Richard Hinckley. *Star Names – Their Lore and Meaning*. New York: Dover Publications, 1963.
- ALMEIDA, Miguel Vale de. *Senhores de Si: Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade*. Lisboa: Fim de Século, 1995.
- ANDRADE, Carlos Drumond de. *A Paixão Medida* – Rio de Janeiro: Editora Record, 1993.
- ANTUNES, Ricardo. *O Novo Sindicalismo*. São Paulo : Brasil Urgente, 1991.
- APPLE, Michel. Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.64, p. 14-23, fev./1988.
- ARAGÃO, Luiz Tarlei de. Em nome da mãe. *Perspectivas antropológicas n. 3* Rio de Janeiro: Zahar, p.108-143,1982.
- ARAÚJO, CLARA. Mulheres e Representação Política: a experiência das cotas no Brasil. In: *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ. v.6, n. 1, p. 71-90, 1998.
- ARDAILLON, Danielle. O Lugar do Íntimo na Cidadania de Corpo Inteiro. In: *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ v.5, n.2, p. 376-388, 1997.
- ARENDT, Hannah. *Sobre a Violência*. Rio de Janeiro: Relume-Dulmará, 1994.
- ARILHA, Margareth; RIDENTI, Sandra e MEDRADO, Benedito (Orgs.). *Homens e masculinidades : outras palavras*. São Paulo : ECOS/Ed.34, 1998.
- ARRIOLA, Elvia R. Desigualdades de gênero: lésbicas, gays e teoria legal feminista. In: *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ v.2, n.2, p. 388-427, 1994.
- BADINTER, Elisabeth. Paraíso perdido ou reencontrado. In: *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. cap.3. p.367-70.

- BADINTER, Elizabeth. *X Y: sobre a identidade masculina*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.
- BANDEIRA, Lourdes. O que faz da vítima, vítima? In: *Primavera já Partiu: retrato dos homicídios femininos no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BANDEIRA, Manoel - *Antologia Poética*. Rio de Janeiro: Editora Sabia, 1961
- BARBIERI, Teresita de. Sobre la Categoría Género. Una Introducción Teórico- Metodológico. In: *Isis Internacional - Ediciones de las Mujeres n.17*, 1992
- BARROS, Myriam Lins de. *Autoridade & Afeto: avós, filhos e netos na família brasileira*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1987.
- BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Género, Trabalho e Legislação Trabalhista no Brasil. . In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.4 n.2, p. 447-463, 1996.
- BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Legalization and Decriminalization of Abortion in Brazil: Ten Years of Feminist Struggle. In. *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ n.02, p. 169-186, 1992.
- BEAUVOIR, Simone. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 1980.
- BENHABID, Seyla & CORNELL, Drucilla. *Feminismo como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro : Rosa dos Tempos, 1987.
- BENTO, Maria Aparecida Silva, *Revista Teoria e Debate*, 31, São Paulo.
- BESSA, Karla Adriana M. Posições de Sujeito, Atuações de Género. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.6 n.1, p. 34-45, 1998
- BLEICHMAR, Emilce Dio. O Feminismo espontâneo da Histeria In: *Gênero e Sexo: sua diferenciação e lugar no complexo de Édipo*. Porto Alegre: Ed. Artes Médicas, p. 32-55, 1988.
- BOITO, Armando Jr. (org.) *O sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- BOURDIEU, Pierre & PASSERON, Jean Claude. Livro 2 - A manutenção da ordem In *A Reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1982.
- BOURDIEU, Pierre. *Poder Simbólico*. Rio de Janeiro : Beltrand do Brasil, 1989
- BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. In: *Rev. Educação e Realidade*. Porto Alegre, v.20, n. 2, p. 133-184. jul. - dez., 1995.
- BOURDIEU, Pierre. *A Dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BRITO, Maria Noemi Castilhos. *Da Fábrica ao sindicato: A construção da Militante Operária*. VIII ANPOC, 1984. (Mimeo).
- BRITO, Maria Noemi Castilhos. Memória e Género in *Fronteiras da Cultura*. Cláudia Fonseca (Org.). Porto Alegre : Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1993.

- BRITO, Maria Noemi de Castilhos. Mulheres como Sujeitos Sociais: a diferenciação feminina. *Revista Ciências Sociais*, Porto Alegre : Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1987.
- BRUSCHINI, Cristina & HOLANDA, Heloísa Buarque (Org.). *Horizontes Plurais: Novos Estudos de Gênero no Brasil*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas & Editora 34, 1998.
- BRUSCHINI, Cristina & RIDENT, Sandra. Trabalho Domiciliar Masculino. In: *Revista Estudos Feministas* Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.3 n.2, p. 363-393, 1995.
- BRUSCHINI, Cristina e SORJ Bila (Org.). *Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*, São Paulo: Marco Zero; Fundação Carlos Chagas, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina, ARDAILLON, Danielle & UNBEHAUM, Sandra (Org.). *Tesouro para Estudos de Gênero e sobre Mulheres*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas & Editora 34, 1998.
- BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho das Mulheres no Brasil: Continuidade e Mudanças no período 1985-1995*. n. 17. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998. (mimeo).
- BUFFON, Roseli. *Encontrando o "Homem Sensível"? Reconstruções da imagem masculina em um grupo de camadas médias intelectualizadas*. Florianópolis: Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) Universidade Federal de Santa Catarina, 1992.
- BUSSANELLO, Sabino. *Militância e Subjetividade: entre a crise e o devir*. Florianópolis: Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
- BUTLER, Judith. Fundamentos Contingentes: o feminismo e a questão do "Pós-modernismo" In: *Cadernos Pagu* (11), p. 11-42, 1998.
- BUTLER, Judith. Variações sobre Sexo e Gênero: Beauvoir, Wittig e Foucault In: BENHABID, Seyla & CORNELL, Drucilla (Orgs.). *Feminismo como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro : Rosa dos Tempos, 1987.
- CALDAS, Dario (Org.). *Homens: Comportamento, sexualidade, mudança*. São Paulo: Editora Senac, 1997.
- CALLADO, Ana Arruda. Apresentação. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.5, n° 2, p. 374-375, 1997.
- CAPELLIN, Paola. A Valorização do Trabalho Feminino: Contextualizando as ações positivas. . In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, vol.4 n.1, p. 158-170, 1996.
- CAPELLIN, Paola. O mundo do Trabalho e as Ações Afirmativas : uma estratégia para fortalecer a cidadania social das trabalhadoras. In: *Ações Afirmativas Superando Desigualdades, publicação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT*, pp. 9-18, 1998.

- CARDOSO, Ruth. *A Aventura Antropológica: Teoria e Pesquisa*. São Paulo: Paz e Terra, 1986.
- CASTRO, Mary Garcia e LAVINAS, Lena. Do Feminismo ao gênero: a construção de um objeto. In: COSTA, A. e BRUSCHINI, C. (Orgs.) *Uma questão de Gênero*, Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.
- CASTRO, Mary. Gênero e Poder no Espaço Sindical. In: *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ v.3 n.1, p. 29-51, 1995.
- CATÓLICAS PELO DIREITO DE DECIDIR. Carta Aberta por Ocasão da Visita do Papa ao Brasil. In: *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ, v.5, n.2, p. 418, 1997.
- CATTANI Antonio David. Trajetórias sindicais: o esgotamento de um padrão de militância. Porto Alegre: *Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul*. v.15, p.187-209, 1991/1992.
- CFEMEA/ELAS. *Discriminação Positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. 2ª Edição – Coord. Técnica LIGOCKI, Malô Simões Lopes & LIBARDONI, Marlene, São Paulo, 1996.
- CHAUÍ, Marilena. Participando do Debate sobre Mulher e Violência. *Perspectivas Antropológicas da Mulher*, n. 4. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.
- CHAUÍ, Marilena. *Repressão Sexual – essa nossa (des)conhecida*. São Paulo: 10 ed. Brasiliense, 1987.
- CICOUREL, Aaron. “Teoria e Método em Pesquisa de Campo” In: *Desvendando Máscaras Sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1980.
- CODO, Wanderley & SAMPAIO, J.J.C. & HITOMI, A H. *Indivíduo, Trabalho e Sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1992.
- CONNELL, Robert W. Políticas da masculinidade. In: *Revista Educação e Realidade*. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 185-206. jul. - dez. 1995. Tradução José Vicente Tavares.
- CORBIN, Alain. In: ARIÈS, P. & DUBY. (Orgs.). *História da Vida Privada V4*. São Paulo: Companhia das Letras. Bastidores, 1994.
- CORREA, Mariza. “Uma pequena voz pessoal” In *Cadernos Pagu* (11), p 47-54, 1998.
- CORRÊA, Sonia & FREITAS Angela. Atualizando os Dados sobre a Interrupção Voluntária da Gravidez no Brasil. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.5 n. 2, p. 389-396, 1997.
- COSTA, Albertina de Oliveira & AMADO, Tina (Org.). *Alternativas Escassas: Saúde, Sexualidade e Reprodução na América Latina*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas & Editora 34, 1994.

- COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos Tardios: Saúde, Sexualidade e Reprodução na América Latina*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas & Editora 34, 1997.
- COSTA, Albertina O.; BRUSCHINI, Cristina. *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.
- COSTA, Rosely Gomes. De Clonagens e de paternidades. In *Cadernos Pagu (11)*, p.157-199, 1998.
- COULTHARD, Malcolm. *Linguagem e Sexo*. São Paulo : Ática, 1991.
- CÓZER, Silvana Maria Leal. *Do Ruído a Fala*. Dissertação (Mestrado apresentado na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais). Belo Horizonte : 1989.
- CROMBERG, Renata Udler. A Cena Incestuosa: o Problema da Vitimização. In: Bruschini, C. E Sorj, Bila (Org.) *Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*, São Paulo, Marco Zero, Fundação Carlos Chagas, 1994.
- CZECHOWSK , Nicole (org.). *A Honra: Imagem de si e o dom de si - um ideal equívoco de Pitt-Rivers: A doença da honra*. Porto Alegre: Ed. L&PM, 1986.
- DA MATTA, Roberto. *Relativizando: uma Introdução à Antropologia Social*. Petrópolis: Vozes, 1983.
- DA MATTA, Roberto. Carnavais, Paradas e Procissões. In: *Carnavais, Malandros e Heróis*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.
- DA MATTA, Roberto. *A Casa e a Rua: Espaço, Cidadania, Mulher e Morte no Brasil*, São Paulo: Brasiliense, 1985.
- DELGADO, Maria Berenice G. & Lpes, Maria Margareth. Mulheres trabalhadoras e meio ambiente: um olhar feminista no sindicalismo. In: *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ n° 0, p.155-162, 1992.
- DELGADO, Maria Berenice G. Mais Mulheres na Direção da CUT. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.4 n. 1, p. 138-147, 1996.
- DUARTE, Luiz Fernando D. *Da Vida Nervosa nas Classes Trabalhadoras Urbanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor & CNPq, 1986.
- DURAND, Gilbert. *A imaginação simbólica*. São Paulo: 10 ed. Cultrix-EDUSP, 1995. Ed.Rocco, 1991, p. 217-250.
- DURHAM, EUNICE. A pesquisa Antropológica com Populações Urbanas: Problemas e perspectivas. In: CARDOSO, Ruth (Org.). *Aventura Antropológica*. Rio Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- DURKHEIM, Émile. "Introdução" e "Religião e Conhecimento". In: RODRIGUES, José Albertino (org.) *Grandes Cientistas Sociais*. São Paulo: Editora Ática. 1978.

- ELIAS, Norbert. *O Processo Civilizador: uma história dos costumes*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.
- ESMERALDO, Gema G.S.L. *O Feminino na sombra: Relações de poder na CUT*. Fortaleza: EUFC, 1998.
- FERNANDES, Rubens Cesar. *Privado porém Público: o terceiro setor na América Latina*. Rio de Janeiro: Ed. Relume-Dumará: 1994.
- FIGUEIRA, Sérvulo A. (Org.). *Uma Nova Família? O moderno e o arcaico na família de classe média brasileira*. Rio de Janeiro : Zahar, 1987.
- FLAX, Jane. Pós-modernismo e as Relações de Gênero na Teoria Feminista In: HOLLANDA, Heloísa B. (Org.). *Pós-modernismo e Política* Rio de Janeiro : Rocco, 1991, p. 217-250.
- FONSECA, Cláudia. & BRITTO, Noemi. *Revista Horizontes Antropológicos*. Porto Alegre : Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v.1, 1995.
- FONSECA, Cláudia. Cavalo Amarrado também Pasta In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo: ANPOCS, n.15, p.27-37, 1990.
- FORTES, Isabel de Andrade. Entre a Melancolia e o Luto – mulheres e trabalho. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.6, n.2, p. 286-304, 1998.
- FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. 7 ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: História da Violência nas Prisões*. 4 ed. Petrópolis : Vozes, 1986.
- FRANZONI, Tereza Mara. *As “perigosas relações” entre movimento popular/comunitário e administração pública municipal na Ilha de Santa Catarina*. Florianópolis, 1993. Dissertação (Mestrado – Antropologia Social, Universidade Federal de Santa Catarina).
- FREIRE COSTA, Jurandir. Estudos sobre o Homoerotismo In: *A Inocência e o Vício*. Rio de Janeiro : Relume – Dumará, 1992, p.13-40.
- FREIRE COSTA, Jurandir. A inútil dureza da condição masculina. *Folha de São Paulo*, Caderno Mais, 18 de fevereiro de 1996. P.7
- GEERTZ, C. Estar allí. La antropologia y la escena de la escritura. In: *El Antropólogo como Autor*, Barcelona: Paidós, 1989, p. 11-34.
- GEERTZ, Clifford. “A Religião como Sistema Cultural” In: *A Interpretação das Culturas*. Rio de Janeiro : Zahar, 1978.
- GENNEP, Arnold Van. *Os ritos de passagem*. Petrópolis: Vozes, . “Apresentação , Capítulos I e IV”. 1978.
- GIANOTTI, Vito.. *CUT: por dentro e por fora*. Petrópolis: Vozes, 1991.
- GIDDENS, Anthony. *A Transformação da Intimidade*. São Paulo: UNESP, 1993

- GIRARD, René. *A Violência e o Sagrado*. São Paulo: Paz e Terra-UNESP, 1990.
- GOLDENBERG, Mirian. Mulheres & Militantes. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.5 n. 2, p. 349-365, 1997.
- GOLDENBERG, Mirian. *Ser Homem Ser Mulher – dentro e fora do Casamento*. Rio de Janeiro: Revan, 1991.
- GOMÁRIZ, Enrique. Los Estudios de Género Y sus Fuentes Epistemológicas: Periodización y Perspectivas. In: *Isis Internacional - Ediciones de las Mujeres n. 17*, 1992
- GREGORI, Maria Filomena. *Cenas e Queixa – Um estudo sobre mulheres, relações violentas e a prática feminista*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- GROSSI, Míriam. *Vítimas ou Cúmplices*. Caxambu: Texto apresentado XV ANPOCS, 1991 (mimeo).
- GROSSI, Míriam. *Na busca do “outro” encontra-se a “si mesmo”*. Apresentado na III Reunião Regional da ABA. Curitiba, 1991 (mimeo).
- GROSSI, Miriam Pilar, MIGUEL, Sonia Malheiros. A trajetória do conceito de gênero nos estudos sobre mulher no Brasil. In: *Calhamaço : Revista . do Departamento de Estudos Culturais da UFSC*. Florianópolis: n.2, p.20-24, 1995.
- GROSSI, Míriam. *Violência e Vínculo Afetivo/Conjugal: Algumas Reflexões*. Texto Apresentado no GT Relações de Poder e Violência na V Reunião de Antrop. (MERCOSUL) SUL, 1995.
- GROSSI, Miriam & HEILBORN, Maria L. & RIAL, Carmen. Entrevista com Joan Wallach Scott. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. V.6, n. 1, p. 114-125, 1998.
- GROSSI, Míriam. Gênero, Violência e Sofrimento. 2.ed (Coletânea), *Cadernos Antropologia em Primeira Mão, n.6*. Florianópolis: PPGAS/UFSC, 1998.
- GROSSI, Míriam. Identidade de Gênero e Sexualidade (Coletânea), *Cadernos Antropologia em Primeira Mão, n.24*. Florianópolis: PPGAS/UFSC, 1998a.
- GROSSI, Míriam. Feministas Históricas e Novas Feministas no Brasil. *Cadernos Antropologia em Primeira Mão, n.28*. Florianópolis: PPGAS/UFSC, 1998.
- HAGUETTE, Teresa M. Frota. *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. Petrópolis: Vozes, 1987.
- HAMAWI, Rodolfo. O que querem os homens? In: NOLASCO, Sócrates. *A desconstrução do masculino*. Rio de Janeiro: Rocco, 1995. p.9-12.
- HEILBORN, Maria Luiza. A Primeira Vez Nunca se Esquece. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.6, n. 2, p. 394-405, 1998.
- HEILBORN, Maria Luiza.& CARRARA, Sérgio. Em Cena, os Homens. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.6, n. 2, p. 370-375, 1998.

- HIRATA, Helena & KERGOAT, Daniele. A Classe Operária tem Dois Sexos. In: *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.2, n.3, 1994.
- IBAM/UNICEF. *Mulheres e Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: IBAM/UNICEF, 1991.
- JARDIM, Denise F. Performances, Reprodução e Produção dos Corpos Masculinos. In: *Corpo e Significado*. LEAL, Ondina (Org.). Porto Alegre. Editora da UFRGS, 1995.
- JUNKES, Ivan. *O Microcorporativismo no Movimento Sindical Brasileiro: A Trajetória dos Trabalhadores do BESC*. Florianópolis, UFSC, 1997. Dissertação (Mestrado) em Sociologia Política.
- KELH, Maria R. *Deslocamentos do feminino*. São Paulo : Imago, 1998
- LAMAS, Martá. A antropologia feminista y la categoria gênero. *Nueva Antropologia*, México, v. 8, n. 30, p. 173-197, 1986.
- LARANJEIRA, S. *Classes e Movimentos Sociais na América Latina*. São Paulo: Hucitec, 1990.
- LEAL, Ondina Fachel, BOFF, Adriane de Mello. Insultos, queixas, sedução e sexualidade: fragmentos de identidade masculina em uma perspectiva relacional. In: *Seminário Sexualidades Brasileiras*. Rio de Janeiro: IMS-UERJ 12-14 de dezembro 1994,(Mesa: Gênero e Poder).
- LEAL, Ondina Fachel. Honra, morte e masculinidade na cultura gaúcha. In: *Brasil & França: ensaios de Antropologia Social*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1992a.
- LÉVI-STRAUSS, Claude. A Eficácia Simbólica. In: *Antropologia Estrutural* Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1985.
- LINHARES, Leila. O Movimento Feminista e a discriminação do Aborto. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.5 n. 2, p. 397-402, 1998.
- LINS, Daniel (Org.). *A Dominação Masculina Revisitada*. São Paulo: Papyrus, 1998.
- MACHADO, Lia Zanotta & MAGALHÃES, Maria T. Bossi de. Violência conjugal: os espelhos e as marcas. In: SUÁREZ, Miréya & BANDEIRA, Lourdes (Org.): *Violência, Gênero e Crime no Distrito Federal*. Brasília : Paralelo 15 e Editora Universidade de Brasília, 1999.
- MALINOWSKI, Bronislaw. *A Vida Sexual dos Selvagens*. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1983.
- MALINOWSKI, Bronislaw. *Os argonautas do Pacífico Ocidental*. São Paulo: Abril Cultural, 1984.
- MALUF, Sônia. *Encontros Noturnos – Bruxas e bruxarias na Lagoa da Conceição*. Rio de Janeiro, Ed. Rosa dos Tempos, 1993.
- MANGABEIRA, Wilma. *Os dilemas do Novo Sindicalismo: Democracia e Política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro : Relume- Dumará : ANPOCS, 1993.

- MANTEGA, Guido. *Sexo e Poder*. São Paulo: Brasiliense, 1979.
- MARTINS, Sérgio da Silva. Ação Afirmativa e Desigualdade Racial no Brasil. . In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.4, n.1, p. 202-208, 1996.
- MASI, Domênico De (org.). *A emoção e a regra: os grupos: criativos na Europa de 1850 a 1950*; tradução Elia Ferreira Edel. - 2. ed. Rio de Janeiro : José Olympio, 1999.
- MAUSS, Marcel. Esboço de uma Teoria Geral da Magia". In: *Sociologia e Antropologia*. v.1, São Paulo: EPU/EDUSP, 1974.
- MEAD, Margareth. *Sexo e temperamento*. 3 ed. São Paulo: Perspectiva, 1988.
- NOLASCO, Sócrates Alvares. *O mito da masculinidade*. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.
- NUNES, Maria José Rosado. O Tratamento do Aborto pela Igreja Católica. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.5, n. 2, p. 413-417, 1997.
- OLIVEIRA, Pedro Paulo. Discursos sobre a Masculinidade In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.6, n. 1, p. 91-113, 1998.
- OLIVEN, Ruben. *A Antropologia dos grupos urbanos*. 2ª Ed., Petrópolis : Vozes, 1987.
- OLIVEN, Rubens G. A Polêmica identidade gaúcha. In: *Cadernos de Antropologia*, n. 4 – 1992. Porto Alegre, PPGAS/UFRGS.
- PALMAS, Milagros. *La femme nue ou la logique du mâle*. Paris: Côté-femmes, p.48-65, 1991.
- PARSEVAL, Geneviève Delaisi. *A Parte do Pai*. Porto Alegre : L&PM, 1986.
- PAULILO, Maria Ignez. O Peso do Trabalho Leve. *Ciência Hoje SBPC*, v.5. n.28, p.64-70, jan/fev.1987.
- PEDRO, Joana Maria (e) Flores, Maria Bernadete Ramos, Coordenadoras. *(Re)inventando a cidadania: a história do Sindicato dos Eletricitários de Florianópolis*. Florianópolis : Sinergia, 1994.
- PEDRO, Joana Maria. *Nas Tramas entre o Público e o Privado: a Imprensa de Desterro no século XIX*. Florianópolis : Editora da UFSC, 1995.
- PEIRANO, Mariza. *A Favor da Etnografia*. Rio de Janeiro: Relume – Dumará, 1997.
- PENNACHIONI, Irene. *De la Guerre Conjugale*. Paris : Mazarine, 1986.
- PEREIRA, Álvaro. *O Quotidiano Profissional do Enfermeiro: das aparências à diferenças de gênero*. Florianópolis: 1999. Tese (Doutorado em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.
- PERISTIANY, J.C. *Honra e Vergonha – Valores das sociedades mediterrânicas*. Lisboa: 2ª ed., Fundação Calouste Gulbenkian, 1965.

- PERROT, Michelle. *Mulheres Públicas*. São Paulo: Editora UNESP, 1998.
- PERROT, Michelle. *Os Excluídos da História: Operários, mulheres, prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- PINTANGUY, Jacqueline. *A Visita do Vaticano ao Brasil*. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.5, n. 2, p. 403-405, 1997.
- PINTO, Céli Regina Jardim. *A mulher como Sujeito Político: o caso latino-americano*. *Revista de Ciências Sociais*. Porto Alegre: v.1, Ano 2, p. 163-70, 1987.
- PINTO, Céli Regina Jardim. *Donas-de-Casa, Mães, Feministas, Batalhadoras: mulheres nas eleições de 1994 no Brasil*. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.2, n. 2, p. 297-313, 1994.
- PINTO, Céli. *A Sem-Terra Sem Roupal*. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.5, n. 2, p. 366-373, 1997.
- PITT-RIVERS, Julian. *Antropologia del Honor - O Política de los sexos: Ensayos de antropologia mediterránea*. Barcelona: Editorial Crítica, 1979.
- QUEIROZ, Maria Isaura Pereira. *Relatos orais do "indivisível" ao "divisível"*. In: *Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação*. São Paulo: 1991.
- RAMIREZ, Rafael. *Ideologias masculinas: sexualidade e poder*. In: NOLASCO, Sócrates. *A desconstrução do masculino*. Rio de Janeiro: Rocco, 1995. P.75-82.
- RIFIOTIS, Theophilos. *Entre Dois Amores...Apontamentos sobre um dilema ético no estudo da violência: cidadania, democracia e diferença*. Florianópolis, 1996.b (Trabalho apresentado no Encontro "Tendências Atuais no estudo da vilência"28-29 março de 1996, (mimeo).
- RIFIOTIS, Theophilos. *Nos Campos da Violência: diferença e positividade*, Florianópolis, 1996a, (mimeo).
- RIFIOTIS, Theophilos. *Violência e Cultura no Projeto de René Girard*. XX reunião ANPOCS, 1996.c, (mimeo).
- ROCHA, Maria Isabel Baltar da. *A Questão do Aborto no Brasil: o debate no Congresso*. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.4, n. 2, p. 381-398, 1996.
- RODRIGUES, Iram Jácome. *Sindicalismo e Política : a Trajetória da CUT*. São Paulo : Scritta, 1997.
- ROSALDO, Michelle Zimbalist e LAMPHERE, Louise (org.) *A Mulher, a Cultura , a Sociedade* – Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1979.
- ROWBOTHAM, Sheila. *A Conscientização da Mulher no Mundo do Homem*. Porto Alegre : Globo, 1983.
- ROWBOTHAM, Sheila. In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.6, n.2, Entrevistada por Bila Sorj e Mirian Goldenberg, 1998.

- SADER, Éder. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80)*. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1988.
- SADER, Emir. *Onde Está o Poder?* Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1997.
- SANT'ANNA, Denise. Cuidados de si e Embelezamento Feminino: fragmentos para uma história do corpo no Brasil. In: *Políticas do Corpo: elementos para uma história das práticas corporais*. São Paulo: Estação Liberdade, 1995.
- SALEM, Tânia. O Casal Iguatário: princípios e impasses. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo: ANPOCS, v. 3, n.9, fev./1989.
- SAMPAIO, Maria Margarida B. A Trajetória, os Impasses e as Perspectivas no Sindicato dos Eletricitários de Florianópolis (1986-1997). Florianópolis : UFSC, 1997. Projeto de Dissertação (Mestrado em Sociologia Política)
- SARTORI, Ari. Homens: a construção da Identidade Masculina em uma entidade sindical de Florianópolis. Florianópolis : 1995, (Mimeo).
- SCHERER-WARREN, I. & KRISCHKE, P. *Uma Revolução no Cotidiano? Os Novos Movimentos Sociais na América do Sul*. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma Categoria útil de Análise Histórica. In: *Educação e Realidade*, Porto Alegre : jul./dez. 1990
- SILVA, Hélio R.S. *Travesti: a invenção do feminino*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1993.
- SILVA, José Carlos da. *Sindicalismo Bancário em Santa Catarina: reforma e persistência da estrutura sindical de estado*. Florianópolis : UFSC, 1995. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política)
- SINEAU, Mariette – Direito e Democracia. In DUBY, G. PERROT, M. (Org.). *Histórias das Mulheres*. Porto : Afrontamento/São Paulo: Ebradil, 1995, v.5. (O Século XX p.567-574).
- SINGER, Paul. *Economia Política do Trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1979.
- SOARES, Luiz Eduardo. A Política Sacrificial (quadro simbólico-valorativo em que se inscreve a crise das esquerdas, no Brasil. *Cadernos de Conjuntura 25*. Rio de Janeiro : UPERJ, 1990, (Mimeo).
- SOIHET, Rachel. Violência Simbólica. Saberes Masculinos e Representações Femininas. In: *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ v.5, n. 1, p.7-30, 1997.
- SOIHET, Rachel. História das Mulheres e história de gênero. *Cadernos Pagu (11)* São Paulo: UNICAMP, p.77-87, 1998.
- SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A Classe Operária tem dois Sexos. Trabalho, Dominação e Resistência*. São Paulo : Brasiliense,1991.
- STOLLER, Robert, HERDT, Gilbert H. O desenvolvimento da masculinidade: uma contribuição cultural cruzada. In: STOLLER, Robert. *Masculinidade e*

feminilidade: apresentações do gênero. Porto Alegre : Artes Médicas, 1993. cap.11.

- STRATHERN, Marilyn. Necessidade de Pais, Necessidade de mães. In: *Revista de Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.3, n. 2, p. 303-330, 1995.
- SUÁREZ, Miréya & BANDEIRA, Lourdes (Org.) Apresentação e Introdução In: *Violência, Gênero e Crime no Distrito Federal*. Brasília : Paralelo 15 e Editora Universidade de Brasília, 1999.
- SUPLICY, Marta. Novos paradigmas nas Esferas de Poder. . In: *Revista Estudos Feministas*: Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ. v.4, n.1, p. 126-137, 1996.
- TEIXEIRA, Carla Costa. *A Honra da Política*. Rio de Janeiro : Relume & Dumará, 1998.
- TELLES, Vera da Silva. Espaço Público e Espaço Privado na Constituição do Social: notas sobre o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo : Tempo Social; *Revista Sociologia da USP*, 1990.
- TORNQUIST, Carmen Susana. *Mães em Velhas Mãos: Partos e Parteiras na Ilha de Santa Catarina*. Florianópolis, FAED/UEDESC, 1998, (Relatório Final de Pesquisa).
- TURNER, Victor.. *O processo Ritual*. Petrópolis: Vozes, 1974.
- VELHO, Gilberto (Org.). *Desvio e Divergência: Uma crítica da Patologia Social*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1985.
- VELHO, Gilberto. *Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração*. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 1986.
- VELHO, Gilberto. *Individualismo e Cultura*. 2 ed. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 1987.
- VERÍSSIMO, Luiz Fernando. *O Analista de Bagé*. Porto Alegre : L & PM, 1981.
- WEINER, Annette. *La Richesse des Femmes ou Comment L"esprit vient aux Hommes Iles Trobriand*. Paris : Éditions du Seuil, 1983.
- YANNOULAS, Silvia Cristina. Iguais mas Não Idênticos. In *Revista Estudos Feministas* Rio de Janeiro : CIEC/ECO/UFRJ. v.2, n.3, p. 126-137, 1996.

FONTES ESTATÍSTICAS E DOCUMENTOS

Central Única dos Trabalhadores, Sinergia e Escola Sul da CUT

CADERNO DA CNMT – Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT.
CUT – Espaço de Mulheres e de Homens, n.6. São Paulo : CNMT/CUT, 1993.

CADERNO DA CNMT - Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT.
Mapa das Questões de Gênero perspectiva para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho. São Paulo : CNMT/CUT, 1999.

CECUT – Congresso Estadual da Central Única dos Trabalhadores de Santa Catarina . *Resoluções ...*, Lages: CUT/SC, 1997.

CONCUT – Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores. *Resoluções e Registros...*, São Paulo: CUT, 1997.

INFORMACUT – *Informativo da Central Única dos Trabalhadores*, 6. São Paulo : CUT, jan.1998.

LINHA VIVA – Jornal publicado pela Intersindical dos Eletricitários de Santa Catarina, com periodicidade semanal

PLENÁRIA NACIONAL da Central Única dos Trabalhadores. *Resoluções 5*, São Paulo, jul. 1996.

RELATÓRIO SEMINÁRIO INTERNACIONAL : Ações afirmativas no movimento Sindical. São Paulo : CNMT-CUT, fev. 1999.

REVISTA GÊNERO: de onde vens, para onde vais? Florianópolis : Escola Sul/CUT, 1998.

RESOLUÇÕES DO 1º, 2º e 3º Congresso do Sindicato dos Eletricitários de Florianópolis e Região

SITE NA INTERNET

CUT: <http://www.cut.org.br>.

CUT/SC : <http://www.cut-sc.org.br>.

ESCOLA SUL: <http://www.cut-sc.org.br/escolasul>.

ANEXOS

Anexo I - Tabelas

Tabela 1

Atividades de campo formais acompanhadas no período de 16/04/98 a 2/10/98

Atividades	Entidades				Estimativa (horas e dias)
	Central	Escola	Sindicato	MUCAP	
1. Planejamento	1 de 4 dias = 32h				32h
2. Reuniões	8 de 3h cada =	4 x 2 dias = 48h	15 de 3h = 45 h	7 de 2h = 14h	147h
3. Encontros		2 de 2 dias = 32 h			32h
4. Assembléias			4 de 2h = 8h	2 de 2h = 4h	12h
5. Concentrações			3 de 1h = 3h	3 x 3h	12h
6. Manifestações	Brasília = 72h			6 – 3h cada = 18h	94h
7. (Outras) – Associação			1 x 2h = 2h		2h
8. Festas (atividade informal)	Aniversário entidade, pessoas, partidos (5)				
Totais	132h	96h	58h	45h	331h

Tabela 2

Dirigentes e Funcionários (totais, liberados e entrevistados) da Central, da Escola e do Sindicato, Segundo o Sexo, em 1998(1)												
Entidades	Dirigentes						Funcionários					
	Homens		Mulheres		Totais		Homens		Mulheres		Totais	
Central Total	28	14	42	03	04	07	31	18	49			
Central Liberados(a)(2)	03	01	04	03	04	07	05	05	10			
Escola Sul Total	07	05	12	08	04	12	15	09	24			
Escola Liberados(as)	01	01	02	08	04	12	09	05	14			
Sindicato Total	42	08	50	01	08	09	43	16	59			
Sindicato Liberados(as)	08	02	10	01	08	09	09	10	19			
Totais	77	27(3)	104(4)	12	16	28	89	43	132			
Totais Liberados(as)	12	04	16	12	16	28	23	20	43			
ENTREVISTADOS	25	12	37	3	9	12	28	21	49			

(1) Do total de diretores e diretoras do sindicato (50) que estavam no início da pesquisa, em abril/98, seis homens e uma mulher se desligaram da diretoria. As vagas destas pessoas foram ocupadas, através de um remanejamento encaminhado por uma assembleia da categoria, no final de dezembro, quando cinco homens e duas mulheres, que eram representantes sindicais, ocuparam esses cargos vagos. Os cargos estavam vagos por: aposentadoria (três homens), desistência (dois homens e uma mulher) e um caso de conflito nas relações entre dirigentes (um homem). Dos dirigentes liberados, no início da pesquisa, que eram nove (seis homens e três mulheres), em outubro estavam liberadas duas mulheres, porque uma tinha retornado à sua empresa, mas continuava sendo diretora. Na Central, em abril, havia seis dirigentes liberados (quatro homens e duas mulheres); em janeiro de 1999, o número caiu para três (dois homens e uma mulher). Os motivos das mudanças foram: um homem se aposentou, outro não é mais dirigente porque foi convidado a assessor um secretário de governo de outro estado e uma mulher se elegeu presidenta do seu sindicato. Na escola, o quadro permaneceu inalterado, neste período.

(2) Essa categoria nativa, liberado", é utilizada para designar as pessoas que estão desempenhando suas atividades (em tempo total ou parcial) nas entidades.

(3) Do total das 27 dirigentes mulheres das três entidades, 14 estavam atuando na cidade de Florianópolis

(4) Alguns dirigentes tem cargos na Central e também exercem função no Conselho Diretivo da Escola. Da Central de Santa Catarina os três representantes na Escola são também diretores da Central, o mesmo ocorrendo nos Estados do Paraná e Rio Grande do Sul. Então, do total de dirigentes (104) três são da Central e também da Escola. Total de dirigentes 101, das três entidades.

Tabela 3

Participação das mulheres nas estruturas sindicais e composição das diretorias por tipo de sindicato e sexo, em 1991.

TIPO DE SINDICATO	% homens na diretoria	% mulheres na diretoria	Composição da diretoria		
			Só homens	Só mulheres	Homens/mulheres
Empregados Urbanos	85%	15%	43%	0,5%	56%
Profissionais liberais	75%	25%	23%	6,0%	71%
Trabalhadores autônomos	88%	12%	54%	1,0%	43%
Trabalhadores rurais	93%	7%	60%		40%

Fonte: IBGE, PNAD 91. Elaboração de Silva, Roque Aparecido

Tabela 4

Distribuição de homens e mulheres nos cargos de direção da CUT nacional e da CUT/SC, de 1983-1997

ANO	CUT-NACIONAL										CUT - Santa Catarina		
	Total de delegados(as)	% de mulheres delegada	Direção Nacional		Executiva Nacional		ANO/ CONGRESSO	Total de delegados (as)	Direção Estadual				
			Total	Mulheres %	Total	Mulheres %			Total	Mulheres %			
1983 Fundação	5.054	S/i	143	16	11%	22	01	4,5%	Sem Informação				
1984(*) 1ºCONCUT	5.260	S/i	152	12	8%	17	01	5,9%	Sem Informação				
1986(*)(*) 2ºCONCUT	5.564	24	170	19	11%	20	02	10%	285	10	-		
1988(*)(*) 3ºCONCUT	6.218	24,1	125	14	11%	20	01	5%	263	44	09	20%	
1991(*)(*) 4ºCONCUT	1.546	18,4	-	-	-	32	02	9%	525	48	07	14%	
1994(*)(*) 5ºCONCUT	1.918	25,6	-	-	-	32	09	28%	327	42	11	26%	
1997 6º CONCUT	2.140	27,57				32	11	34%	308	42	14	33%	

Fontes: (*) CASTRO, m. Sílvia Portella et alii. Retrato da CUT. São Paulo, CUT, 1991, p.12; e CUT. Resoluções do 1º CONCUT, 1984.

(*)(*) CUT. Resoluções do 2º, 3º, 4º, 5º e 6º CONCUTs.

OBS: Nos totais das mulheres não foi considerado a condição que ocupa (suplente ou efetivo), pois mesmo considerando que há um peso maior a condição de efetivo, para o nosso estudo não consideraremos este aspecto, ficando restrito aos dados quantitativos, que por si só já são relevantes.

Tabela 5

Estado Civil Anterior e a Guarda das Filhas, segundo o Sexo							
Estado Civil	Com quem estão As	Totais		Homens		Mulheres	
		Numero	%	Número	%	Número	%
Solteira	S. resposta	4	11%	1	4%	3	25%
	Mãe	1	3%	1	4%	-	-
	Pai/mãe	15	40%	14	56%	1	7%
	Outra	1	3%	-	-	1	7%
Total		21	57%	16	64%	5	42%
Casada	Mãe	11	29%	5	20%	6	50%
	Pai/mãe	2	6%	1	4%	1	8%
Total		13	35%	6	24%	7	58%
Morando	S/ resposta	1	2%	1	4%	-	-
Juntas	Mãe	1	3%	1	4%	-	-
	Pai/mãe	1	3%	1	4%	-	-
Total		3	8%	3	12%	-	-
Totais		37	100	25	100	12	100%

Tabela 6

Pais com filhas da primeira união, que moram com as mães, Segundo estado civil anterior

Estado Civil	Filhas que estão com a mãe	Totais		Mulheres		Homens	
		Numero	%	Número	%	Número	%
Casada	11	11	85%	7	100%	4	67%
Morando	2	2	15%	-	-	2	33%
Totais	13	12	100%	7	100%	6	100%

Tabela 7

Número de pais, segundo o estado civil e o sexo, cujas filhas moram com as mães - RESUMO

Com quem estão As filhas	Total		Mulheres		Homens	
	Nú	%	Número	%	Número	%
Total mãe	13	35%	6	50%	7	30%
Total pai/mãe	18	48%	2	17%	16	64%
Total outra	2	5%	1	8%	1	3%
Total resp.	4	10%	3	25%	1	3%
Total Geral	37	100%	12	100%	25	100%

Sexo		HOMENS										MULHERES										TOTALS																				
		SC		PR		RS		R.Sul		Outros Estados		TOTAL		SC		PR		RS		R.Sul		Outros Estados		TOTAL		SC		PR		RS		R.Sul		Outros Estados		TOTAL						
Estados	Entidade	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%							
Central	Escola	5	14	-	-	5	14	-	-	5	14	3	8	-	-	3	8	-	-	3	8	-	-	3	8	22	-	-	22	-	-	22	-	-	22	8	22					
Sindicato		9	24	1	3	4	11	14	38	2	5	16	43	5	14	19	51	19	51	19	51	2	5	7	19	38	1	3	4	11	14	38	1	3	4	11	19	51	4	11	23	62
TOTALS	% Sexo	16	43	1	3	5	14	22	60	3	8	25	68	8	22	2	5	10	27	12	32	24	65	3	8	5	14	32	86	5	14	32	86	5	14	32	86	5	14	37	100	
		64		4		20		88		12		100		67		17		83		17		100		65		8		14		86		8		14		86		14		100		

Idade	Totais			Homens			Mulheres		
	Núm.	%	%acumul.	Núm.	%	%acumul.	Núm.	%	%acumul.
25 a 34	4	11%	11%	2	8%	8%	2	17%	17%
35 a 44	19	51%	62%	11	44%	52%	8	66%	83%
45 a 55	14	38%	100%	12	48%	100%	2	17%	100%
Totais	37	100%		25	100%		12	100%	
Soma	1525			1100			425		
Média	41			44			35		

Tabela 10

Estado civil atual e idade média quando realizaram a primeira união, segundo sexo

Estado Civil atual	Total		Homens		Mulheres	
	Número	Soma	Números	Soma	Números	Soma
SolteirA	3(8%)	-	1(4%)	-	2(17%)	-
Total casadAs	20	501	17	433	3	68
Média Idade casaram	25		25		23	
Total "Morando JuntAs"	8	153	6	135	2 (1)	18
Méd. "Morando JuntAs".	22		22,5		18	
Tot Cas./Morando JuntAs	28 (75%)		23 (92%)		5 (42%)	
Total Desq/separadAs	3	73	1	24	2	
Média Desq/SeparadAs	24		24		24,5	
Total DivorciadAs	3	71	-	-	3	
Total Desq./Sep./DivorciadAs	6(16%)		1(4%)		5(42%)	
Idade média divorciadAs	24				24	
Total geral	37(33)	780	25(24)	592	12(9)	
Média idade/Sexo	23		25		24	

Tabela 10.1.

Estado Civil Atual, Segundo o Sexo

Estado Civil atual	Total		Homem		Mulher	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
SolteirA	3	8%	1	4%	2	17%
CasadAs	20	54%	17	68%	3	25%
Morando Juntos	8	22%	6	24%	2	17%
DesquitadA/separadA	3	8%	1	4%	2	17%
DivorciadA	3	8%	0		3	24%
Totais	37	100%	25	100%	12	100%

Tabela 10.2.

Estado Civil Anterior, segundo o Sexo

Estado Civil atual	Total		Homeens		Mulheres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
SolteirA	20	54%	15	60%	5	42%
CasadAs	6	16%	2	8%	4	33%
Morando Juntos	1	3%	0	0	1	8%
DesquitadA/separadA	7	19%	7	28%	0	0%
DivorciadA	3	8%	1	4%	2	17%
Totais	37	100%	25	100%	12	100%

Tabela 11

Número de filhAs, segundo o sexo e a média de idade dAs filhAs mais velhAs

	Número de filhAs	Idade dA filha mais VelhA
Total filhAs dos homens	55	363
Número Médio filhos e a idade	2,4	16 anos
Total filhAs das mulheres	23	116
Núm. Médio filhAs e a idade	2,5	13 anos

Tabela 12

Escolaridade e Posição na Fratria Homens e Mulheres

Escolaridade / Posição fratria.	Totais							
	I Grau	II Grau		III Grau		Totais-Fratria		%Fratria S/ Total
		Núm.	%	Num.	%	Núm.	%	
FilhA mais velhA	-	1		11		11	44%	32%
FilhA mais novA	-	3		3		3	12%	16%
Outras Posições	1	7		11		11	44%	52%
TOTAIS	1	11	30%	25	68%	25	100%	100%

Tabela 12.1

Escolaridade e Posição na Fratria Homens

Escolaridade Posição fratria.	Homens							
	I Grau	II Grau		III Grau		Totais-Fratria		% - Sobre Total
		Núm.	%	Num.	%	Núm.	%	
Filho mais velho	-			7		7	39%	19%
Filho mais novo	-	2		2		2	11%	11%
Outras Posições	1	4		9		9	50%	38%
TOTAIS	1	6	24%	18	72%	18	100%	68%

Tabela 12.2

Escolaridade e Posição na Fratria Mulheres

Escolaridade e posição fratria.	Mulheres							
	I Grau	II Grau		III Grau		Totais-Fratria		%Fratria Sobre Total
		Núm.	%	Num.	%	Núm.	%	
Filha mais velha	-	1		4		4	57%	14%
Filha mais nova	-	1		1		1	14%	5%
Outras Posições	-	3		2		2	29%	14%
TOTAIS	-	5	42%	7	58%	7	100%	32%

Tabela 13

Participação política dos pais e mães dAs dirigentes

Res- posta	Pais e mães de				pais e mães das				Totais					
	Pai		Mãe		pai		Mãe		pai		mãe		totais	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	Tot	%
Sim	7	9%	2	3%	3	4%	0	0%	10	14%	2	3%	12	16%
Não	16	22%	21	28%	7	9%	10	14%	23	31%	31	42%	54	73%
Sem	2	3%	2	3%	2	3%	2	3%	4	5%	4	5%	8	11%
Totais	25	34%	25	34%	12	16%	12	16%	37	50%	37	50%	74	100%

Tabela 14

Profissão do pai e mãe, formação profissional, Segundo o Sexo

Sexo	Número	Profissão do Pai	Área de Atuação pais	Formação profissional
Mulheres	1	Escrivão de polícia.	Escrivão de Polícia	Socióloga
	1	Militar – Exército	Exército – coronel	Economista - Professora -
	1	Agricultor.	FEB	Bióloga
<i>Sub-total</i>	3			
Homens	1	Agricultor, Delegado	Delegado Polícia	Contador
	1	Militar – Delegado de	Militar	Economista
	1	Militar – Exército	Militar	Engenheiro
	1	Soldado exército -	Exército	Advogado
	1	Militar	Marinha, Capitão (=Tem.	Engenheiro Civil
	1	Pedreiro – Servidor	Aeronáutica, civil	Técnico mecânica
	1	Pescador, Operário da	Justica	Técnico Contabilidade
	1	Viajante	Promotoria Pública, mãe	Sociólogo
	1	Funcionário Público.	Marinha mercante	Engenheiro
<i>Sub-total</i>	09			
Total	12			
Mulheres	2	Operário - sr		Secundária
	1	Domador de cavalos		Química
	1	Agricultor, vigia.		Artes Cênicas
	1	Mineiro, vendedor		Economista
	1	Fiscal da Fazenda	Funcionário Público	Científico
	1	Comerciante –	Funcionário público	Magistério
	1	Representante	Sr	Arquiteta
	1	Eletricitário		Científico
Homens	1	Motorista.	Ficou 4 anos na Aeronáutica.	Técnico nível médio
	1	agricultor, integrado		Contador
	1	Agricultor, marceneiro		Filósofo, Sociólogo
	1	Viajante		Engenheiro Químico
	1	Agricultor, tratorista		Administrador Empresa.
	1	Alfaiate –		Engenheiro elétrico
	1	Caixeiro Viajante		Economista
	1	Agricultor.		Sociólogo
	1	Comerciante, vereador		Magistério
	1	Pedreiro		Primário
	1		Sr	Técnico Contabilidade
	1	Operário de		Técnico
	1	Mineiro		Tecelão
	1	Agricultor.		Secundária
1	Corretor de Seguros		Engenheiro Mecânico	
1	Carpinteiro	Sr	Técnico eletrônica	
Total	37			

Tabela 15

Participantes das atividades de formação na Escola Sul – 1992 a 1998: relação entre a participação de homens e mulheres.					
Ano	Total Part.	Homens	%	Mulheres	%
1992	873	612	73%	225	27%
1993	1.403	1.063	71,5%	340	28,5%
1994	2.311	1.595	68,5%	716	31,5% (1)
1995	5.777	3.813	66%	1.964	34% (2)
1996	3.361(3)				
1997	8.861				
1998	8.986				

- (1) Os números de 1992 a 1994 são de participantes da Escola Sul;
- (2) Os participantes de 1995 são da Rede (Escola, SEFs e Microrregionais)
- (3) A partir de 1996 não foram feitas as estatísticas acima.

Observação: estes números indicam a média da participação das mulheres nos eventos de formação da Escola Sul. Se analisarmos alguns eventos específicos, esta relação muda. Vejamos alguns casos:

- a) nos cursos de formação de formadores a média da participação das mulheres vai a mais de 50% (entre 50 a 60%);
- b) em atividades de planejamento e gestão, seminários preparatórios aos congressos ou plenárias a média da participação da mulher baixa a menos de 10% (atividades destinadas a dirigentes);
- c) em atividades de gênero (seminário, cursos, encontros ou NT de Gênero), em contra partida, a participação de homens fica em torno de 5% (ou menos, dependendo ativ.)

Tabela 16

Opinião sobre o "aborto" – dirigentes e funcionários da CUT, Escola Sul e Sinergia, s

1º mov social que participou	Favorável sem restrição						Favorável com restrição						Contra						Sem resp						Totais					
	H		M		Tot %		H		M		Tot %		H		M		Tot %		H		M		Tot %		H		M		Tot %	
	%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%	
Sindical	4	14	2	10	6	12%			1	5%	1	2%	1	4%			1	2%	5									13	27%	
Organiz. Igreja	1	4%	2	10	3	6%	3	11%	1	5%	4	8%	0	0	2	9%	2	4%	2								11	22%		
Estudantil	4	14%	2	10%	6	12%	0	0	0	0	0	0	1	3%	1	2%	1	2%								7	14%			
Partidos políticos	2	7%	1	4%	3	6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1							4	8%			
Outros Moviment.	1	4%	1	4%	2	5%	4	14%	2	9%	5	10%	0	0	2	4%	2	4%	6							11	29%			
Totais	12	43	8	38	20	41%	7	25%	4	19%	11	22%	2	7%	4	19%	6	12%	13	29	28	57%	21	43%	49	100				

Tabela 17

Primeiro movimento Social que participaram – Dirigentes totais

Organização	Totais					
	Homens	Perc.	Mulheres	Perc.	Totais	Perc
Sindical	8	32%	5	42%	13	35%
Organiz. de igreja	6	24%	5	42%	11	30%
Estudantil	3	12%	2	16%	5	13%
Políticos	3	12%	-		3	8%
Associações(morad/func)	4	16%	-		4	11%
Sem Resposta	1	4%	-		1	3%
Totais	25	100%	12	100%	37	100%

Tabela 17.1

Primeiro movimento sindical que participaram – dirigentes Central

Organização	Central					
	Homens	Perc.	Mulheres	Perc.	Totais	Perc
Sindical	2	40%	-		2	25%
Organiz de igreja	2	40%	3	100%	5	63%
Estudantil	-		-		-	
Políticos	-		-		-	
Associações(mor/func)	-		-		-	
Sr	1	20%	-		1	12%
Totais	5	100%	3	100%	8	100%

Tabela 17.2

Primeiro movimento sindical que participaram – dirigentes Sindicato

Organização	Sindicato					
	Homens	Perc.	Mulheres	Perc.	Totais	Perc
Sindical	4	25%	5	71%	9	39%
Organiz de igreja	3	19%	-		3	13%
Estudantil	3	19%	2	29%	5	22%
Políticos	2	12%	-		2	9%
Associações(mor/func)	4	25%	-		4	17%
Sr	-		-		-	
Totais	16	100%	7	100%	23	100%

Tabela 17.3

Primeiro movimento sindical que participaram – Escola Sul

Organização	Escola					
	Homens	Perc.	Mulheres	Perc.	Totais	Perc
Sindical	2	50%	-		2	33%
Organiz de igreja	1	25%	2	100%	3	50%
Estudantil	-		-		-	
Políticos	1	25%	-		1	17%
Associações(mor/func)	-		-		-	
Sr	-		-		-	
Totais	4	100%	2	100%	6	100%

Tabela 18

União Civil	Opinião sobre a "união civil com pessoas do mesmo sexo" de dirigentes e funcionários da CUT, Escola Sul e Sinergia																
	TOTAIS				CUT				Escola Sul				Sinergia				
	H	%	M	%	TOT	%	H	M	H	M	H	M	H	M	TOT	%	
A favor s/restrição	19	68	13	62	32	65	8	3	11	85	2	1	3	50	9	18	60
A favor c/restrição	4	14	5	24	9	18	0	2	2	15	1	1	2	33	3	5	17
Contrários	1	4	1	5	2	4				0				0	1	2	7
NS	2	7	1	5	3	6				0				0	2	3	10
SR	2	7	1	5	3	8				0	1		1	17	1	2	7
Total	28	100%	21	100%	49	100%	8	5	13	100%	4	2	6	100%	16	30	100%

Anexo II - Informações adicionais sobre as entidades pesquisadas

2.1. A CUT

A estrutura organizacional da CUT no Estado, com suas diversas secretarias, acompanha a estrutura a nível nacional e as modificações são implementadas nos seus congressos, onde também são eleitas as diretorias que irão orientar a política sindical da central. A atual direção da CUT/SC foi eleita no mês de julho de 1997. Os dirigentes e as dirigentes da CUT, saem dos quadros dirigentes dos sindicatos filiados a central¹ de todo o Estado e são eleitos nestes congressos para um mandato de três anos. Neste sentido, os dirigentes e as dirigentes da central congregam representação dos e das trabalhadoras de todos os setores econômicos do estado (agricultura, indústria, serviços e setor público) e também de todas as regiões de Santa Catarina.

A atuação política é definida em cada Congresso e no congresso seguinte é feito um “balanço político e organizativo”². Na gestão 94/97 (5 ° CECUT) centrou

¹ Nos primeiros anos de origem da central era comum que lideranças das oposições a sindicatos, fossem eleitos como dirigentes da central. Normalmente esses sindicatos tinham um grande número de trabalhadores em suas bases e os dirigentes da entidade estavam atrelados a outras correntes políticas identificados como “pelegos” e eram acusados, entre outras denúncias, de se servirem da estrutura sindical para manter privilégios dos dirigentes. Nos anos 80 como as oposições conseguem vencer às eleições em muitos sindicatos, são raros os Congressos que elegem algum dirigente que não seja diretor ou filiado a algum sindicato ligado a central.

² Estou tomando como documento oficial da Central no Estado este “balanço”, que faz parte das “Resoluções do seu 6º Congresso Estadual (CECUT)”, como fonte documental. Não existe qualquer outro trabalho, depois deste 6 ° CECUT, que tenha elaborado qualquer tipo de análise, relativo a atuação da Central. Por outro lado, essas “Resoluções” foram aprovadas a partir das teses apresentadas neste Congresso e teoricamente representam as avaliações do conjunto das forças políticas que participam da Central. Digo teoricamente, porque como se sabe, as diferentes tendências ou forças

sua atuação no "enfrentamento ao projeto neoliberal; conjuntura; organização dos ramos, Micro Regiões e organicidade; ampliação da base CUTista; Contratação Coletiva; Disputa do projeto alternativo dos trabalhadores na sociedade; política de comunicação da Central; viabilização do projeto da Escola sul; Estruturação interna e políticas permanentes" (RESOLUÇÕES DO 6º CECUT). Já neste 6º continua o "enfrentamento ao projeto neoliberal, desenvolver e implantar o projeto de comunicação da CUT/SC" e ainda as políticas definidas como permanentes: "a política de formação sindical e cultural, a política de finanças, a política social, política permanente de combate ao Racismo " e propõe várias campanhas: "geração de empregos e renda; 40 horas semanais, aumento do salário mínimo; contra o contrato de trabalho temporário e falsas cooperativas; contra o trabalho escravo e infantil; saúde do trabalhador em SC; educação, defesa do serviço público e contra as privatizações; defesa da agricultura familiar e da reforma agrária", além de "articular a atuação dos representantes da CUT e dos Sindicatos nos conselhos municipais, regionais e estaduais de políticas públicas".

A formação sindical que a central procura imprimir nas direções, estão baseadas nas propostas de educação popular, de Paulo Freire, a qual valoriza a experiência, a vivência dos dirigentes. Essa proposta pedagógica de formação sindical desenvolvida pela central pode-se afirmar, sem incorrer no risco de se estar exagerando ou atribuindo um grande peso, como a atividade de capacitação que diferencia as atividades da central, mesmo a nível nacional, das demais centrais e outras organizações da estrutura sindical. Isto não significa que haja uma sintonia total entre o discurso expresso nos documentos elaborada nos congressos, plenárias e nos encontros que se dão atualmente, enfatizando que a formação sindical é a prioridade número um da central. Essa prioridade se expressa a partir de uma rede de formação organizada desde os sindicatos

políticas como são denominados os vários grupos que participam da Central, fazem suas avaliações ou "balanços", cujo "tom" mais crítico ou favorável a determinados assuntos, dependem muito mais dos interesses em jogo, cada qual procurando justificar suas ações a partir das suas estratégias que muitas vezes, quando não raro, são antagônicas, pois quando esses "balanços" apresentados como "teses" são realizados pelos próprios sujeitos que os realizam, tendem a ser mais otimista consigo próprio e mais críticos com as outras correntes política. Como exemplo cito essa avaliação com relação a Formação Sindical: "(...) Há ainda outros dirigentes que, com uma concepção diferenciada, não contribuem para o fortalecimento da Rede de Formação da CUT, que é plural, classista, democrática, participativa e de massa...." (RESOLUÇÕES DO 6º CECUT, 1997: 13).

filiados à central; nas cidades, passando pelos estados, e nas regiões. Tanto é assim, que vários documentos dos encontros, enfatizam esse descompasso entre as intenções e o empenho efetivo pela realização das atividades formativas pelos sindicatos filiados a central e pela própria central.

2.2. – Escola Sul da CUT

Os objetivos são: formar e qualificar quadros, dirigentes, lideranças, monitores e formadores do movimento sindical CUTista dos 3 estados; desenvolver uma metodologia de formação que considere e acompanhe a ação sindical coletiva dos quadros formados; resgatar e trabalhar o acúmulo das experiências de luta e de formação sindical já desenvolvidas na região; subsidiar as lutas sindicais da região com dados e análises científicos da dinâmica social regional priorizando áreas específicas consideradas estratégicas pela CUT no avanço das lutas urbanas quanto rurais; contribuir para a elaboração dos planos estaduais e regionais de formação; elaborar material de apoio às atividades de formação das CUTs; produzir conhecimentos na área sindical; prestar apoio pedagógico as atividades de formação profissional³.

Para atingir esses objetivos, a metodologia utilizada nas atividades formativas é tida como uma das peças fundamentais e para a construção desta Política Nacional de Formação da CUT. Na escola é vista como das questões centrais a serem permanentemente estudadas e discutidas com o movimento sindical CUTista. A metodologia é compreendida “como a definição de uma estratégia global de formação, que envolve uma seqüência lógica de procedimentos políticos educativo formulada a partir: - do conhecimento dos principais problemas e potencialidades do contexto onde se vai trabalhar; dos

³ Fonte: Site da Escola na página da Internet da CUT-SC, (<http://www.cut-sc.org.br/escolasul>)

objetivos deste trabalho e que dizem respeito à própria concepção e prática sindical da CUT e a compreensão política e histórica onde ela está inserida.

Para consolidar essa metodologia, a Escola coloca como um de seus desafios estar sempre construindo essa metodologia através da permanente discussão de “ uma concepção cada vez mais ampla e dinâmica de formação, que não se reduza a cursos ou seminários mas sim seja capaz de articular organicamente atividades de pesquisa, de cursos e de acompanhamento direto do dia a dia das lutas sindicais da região; - entender a formação como intimamente ligada ao processo organizativo dos trabalhadores e, portanto, como uma das preocupações centrais do conjunto dos dirigentes das várias instâncias da CUT; - a necessidade de criar condições para um vínculo permanente entre prática e teoria que possibilite a aprendizagem de conceitos e teorias capazes de desencadear e/ou aperfeiçoar ações transformadoras reais; a formação como um processo de construção coletiva do conhecimento e ao mesmo tempo como um processo que torne cada trabalhador o sujeito de sua existência individual e social; - desenvolver uma educação integral que leve em conta a multidimensionalidade da pessoa humana, trabalhando em especial a relação entre as necessidades e aspirações individuais e o envolvimento coletivo num projeto político e histórico; buscar a unidade do trabalho formativo através do respeito a diversidade de posturas e de ações em relação a objetivos comuns”.

Com os objetivos definidos, a metodologia em permanente elaboração, a cada ano, são definidos alguns “eixos de atuação” , a partir dos quais, as atividades são propostas pelo movimento sindical da Região Sul, através do “Coletivo Regional Sul de Formação. No ano de 1998 foram definidos várias “linhas de atuação”:

a) Consolidar a Rede Sul de Formação

A Rede Sul de Formação é uma atuação conjunta da Escola Sul com as Secretarias Estaduais de Formação das CUTs da Região Sul, composta por mais de 250 sindicatos. Potencialmente é esse o público com o qual são desenvolvidas as atividades de formação dentro desse “eixo” cuja principal atividade é um curso de “Formação de Formadores”, organizado em três etapas, com o objetivo de

“preparar mais de 100 dirigentes e outras pessoas(geralmente as assessorias) para trabalharem como formadores junto as sindicatos, federações e microrregionais”

b) Consolidar os Núcleos Temáticos (NTs).

Os NTs são definidos como um “espaços de estudo, pesquisa, reflexão e elaboração sobre temas importantes para o movimento sindical, tais como: Mercosul, Trabalho –Raça e Desigualdades, Relações de Gênero, Organização Sindical e Organização por Local de Trabalho, Planejamento e Gestão, Metodologia, etc.”

c) Formação de Dirigentes

O público desse “eixo” são As dirigentes sindicais e tem como objetivos “qualificar e preparar melhor os dirigentes sindicais para superarem os desafios e enfrentarem os problemas que atingem os trabalhadores”. Os temas que fazem parte deste curso, realizado em oito encontros de uma semana cada, num período de um ano são “temas da atualidade, tais como: Papel do Estado, Globalização, Blocos Econômicos, Alca, Mercosul, Transformações no Mundo do Trabalho, Novas Relações de Trabalho, Terceirização, Flexibilização dos Direitos Trabalhistas, Projeto Sindical da CUT, Organização de base e por local de trabalho, Planejamento, Administração e Gestão Sindical, Negociação Coletiva e Sistema Democrático de Relações de Trabalho, Projeto Alternativo de Sociedade, Questões de ética, democracia, participação, relações grupais, etc.”. Chama a atenção que nesse curso não está explicitamente enumerado duas das principais políticas permanentes defendidas nos últimos dois congressos e também são os únicos dois NTs que não aparecem explicitamente: “combate ao racismo e as relações de gênero”.

d) Organização dos Ramos de Atividades

Esse “eixo” de atividade da Escola objetiva superar uma das principais dificuldades da Central que é a questão do corporativismo, da pulverização sindical, da falta de autonomia, da falta de força nas negociações, que foi e

continua sendo uma das principais bandeiras de luta da Central, desde a sua fundação. Como uma das estratégias para superar esse desafio a Escola se propôs elaborar um “programa visando organizar e estruturar os ramos de atividades, através de um trabalho de planejamento e de formação dos ramos. Neste ano estamos trabalhando com 4 ramos: metalúrgicos, rurais, comerciários e os trabalhadores ligados a Seguridade Social”

f) Centro nacional sobre o Mercosul.

Pela sua posição geográfica e pelos acúmulo de experiência nessa área a Escola se transformou em “centro nacional de estudos, pesquisas, reflexões, debates, elaboração e intercâmbio sobre o Mercosul. A partir desta visão está desenvolvendo dois trabalhos:

a. trabalho de informação e formação dos dirigentes sindicais sobre as questões ligadas aos blocos econômicos em geral e, em especial, o Mercosul; e b. Observatório Social e do Trabalho do Mercosul, com o objetivo de acompanhar a aplicação ou não das cláusulas sociais e os direitos trabalhistas”

g) Formação Profissional

Este é um “eixo” de atuação recente e também fonte de grandes polêmica. Trata-se da formação em dois níveis: Formação de Educadores em Formação Profissional e Qualificação dos Conselheiros das Comissões Estaduais e Municipais do Trabalho e do Emprego. O Objetivo deste programas é “qualificar os trabalhadores, nestas áreas, e permitir que tenham uma intervenção voltada para a defesa dos seus interesses e também disputar com os patrões os recursos destinados a capacitação profissional dos trabalhadores brasileiros” E está justamente neste segundo item que surge a polêmica, onde informalmente de um lado estão alguns dirigentes que consideram que essa não deveria ser a preocupação da Escola, mas sim a “formação política” e que essa verba, que vem do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), é despolitizante pois tira das entidades a responsabilidade com a formação..

Ainda dentro da formação profissional a Escola tem uma parceria com a Escola Técnica federal de Santa Catarina (ETFSC) onde está sendo “realizando um curso pós médio (tecnólogo) na área do Turismo e Hotelaria”

h) Atendimento de assessorias e consultorias

As assessorias e consultorias são serviços oferecidos ao movimento sindical CUTista ou entidades próximas, em várias áreas das quais a Escola dispõem de técnicas e profissionais habilitadAs (As formadorAs) para prestarem essas assessorias ou consultorias.

2.3. SINERGIA

Se hoje essAs dirigentes são identificadas como “novíssimos” e o sindicato é também uma das referências para o movimento sindical, a trajetória da entidade nem sempre foi assim. Enquanto o movimento sindical brasileiro esteve totalmente atrelado ao Estado, com suas funções bem delimitadas assentadas no economicismo, assistencialismo, no corporativismo, com estatuto padrão, foi desta maneira também que a entidade atuou.

Pois mesmo que tenha surgido a Associação dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica na efervescência dos anos 60, em que as reivindicações iam para além das salariais, a então Associação não “surgia com o caráter combativo que se percebia em outros sindicatos brasileiros do período” (Pedro & Flores, 1995: 18). Ele se caracterizava, segundo essas autoras, de cunho assistencialista, que era o papel atribuído aos sindicatos. Dessas possibilidades assistencialistas, o Sindicato dos Eletricitários gastava em torno de 93% dos seus recursos antes de 1987, com médicos, dentistas, advogados, criação de uma cooperativa (no ano de 1963 e fechada no ano de 1969). A partir do final dos anos 70 e início dos 80, o Sindicato dos Eletricitários, vai progressivamente fortalecendo laços de cunho mais classista, participa, por exemplo do I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora – CONCLAT, em 1981.

A partir da constituição de 1988, esse sindicato muda seu perfil, sendo que a sua “principal política de base deixou de ser o dentista e a bolsa de estudo, e passou a ser econômica, social e política, rompendo com o assistencialismo) (Pedro & Flores, 1995:51).

Com isso também muda o papel a que vários sindicatos se propõem: sua influência na sociedade se fez bem mais presente, sobressaindo um tipo de sindicalismo considerado por diversos autores como “novo sindicalismo” que emerge no Brasil nos final dos anos 70 e na década de 80, num contexto mais amplo de “explosão” de movimentos sociais dos mais diverso (Scherer-Warren & Krischke (1987), Sader(1988), este sindicato é referenciado dentro desta perspectiva

Para compreender um pouco essa mudança de postura, devemos lembrar que esses anos, como foi colocado anteriormente, foram anos marcantes para o surgimento do Novo Sindicalismo. O Sindicato dos Eletricitários, dentro da estrutura sindical getulista está vinculado a uma federação e a uma confederação⁴. Dentro dessa estrutura as federações e confederações, por serem em menor número, o Ministério do Trabalho exerce um controle mais fácil, e mesmo que um sindicato saia da “linha” é bem mais fácil e agil consertá-lo.. O sindicato estava obrigatoriamente filiado a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas (FNTIU) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), ambas dirigidas, em todo o período do regime militar por interventores colocados pelo governo. No entanto, as mudanças que estavam ocorrendo nos grandes sindicatos e nos estados mais industrializados, como São Paulo, influenciariam decisivamente na atuação do Sinergia, mesmo que, conforme colocam Pedro & Flores, tenha sido muito mais na “prática discursiva”, onde “um discurso conciliatório e subserviente foi se transformando em questionador e reivindicatório; entretanto procurando manter-se dentro das normas legais”(1995:65) . Tanto é assim, que a primeira grave da entidade

⁴ Podemos fazer uma analogia da estrutura sindical com um navio. Os sindicatos representariam os inúmeros convés do casco do navio, fechados entre si, sem ligação nenhuma com outras entidades, cuja ligação é feita pelas federações e as confederações, portanto, situados logo nos andares superiores, ficando na proa o Ministério do Trabalho, controlando e direcionando todo esse conjunto

somente foi ocorrer em 1986. Aos poucos algumas normas legais foram sendo subvertidas. Como um marco pode-se colocar a participação histórica na I CONCLAT, em 1991, que reuniu todos os setores da classe trabalhadora e também em outros mais restritos aos urbanitários, como o VIII Congresso Nacional do Urbanitários, realizados no Rio de Janeiro, em 1983. Também foi nesse Congresso que ocorreu o II Encontro da Mulher Urbanitária, sendo representada por uma eletricitária. (Pedro & Flores, 1995).

Ainda nos anos 80, um outro importante acontecimento foi a filiação dos empregados da Eletrosul a esse sindicato. Essa empresa já estava atuando na cidade desde 1976, As funcionáriAs tinham uma Associação – Associação dos Funcionários da Eletrosul - (APROSUL), que vinha tendo uma atuação importante, fazendo denúncias de “utilização do dinheiro público em campanha eleitoral. (...) resulta na queda de toda a diretoria da empresa” (Sampaio, 1997)⁵. No entanto a filiação ocorreu muito mais por insistência e por interesse de algumAs funcionáriAs da Eletrosul de solicitarem sua filiação, não se tratando, portanto “de filiações conseguidas através de um trabalho dito ‘de base’, com pretensões de subversão da ordem”, , pois havia um certo receio, por parte de algumas pessoas da direção, que “o pessoal da APROSUL tomasse o sindicato” (Pedro & Flores, 1995: 66).

Com a filiação dAs trabalhadorAs dessa outra empresa, que participavam da APROSUL, era um grupo ligado à CUT que participavam da articulação de outras entidades sindicais, com uma concepção de ideologia mais de esquerda, inicia-se uma outra fase, que se concretiza a partir da posse da diretoria, em 1987, na qual participavam dirigentes oriundos das duas empresas. Neste mesmo ano, em assembléia, decidem pelo fim do assistencialismo. Este é um marco importante, por duas razões: primeiro, por romper, pode-se dizer, por dentro, com um dos alicerces de sustentação da estrutura sindical que era a destinação carimbada da receita do sindicato. E, o segundo, que em função dessa decisão, o orçamento da entidade pode ser investido em outras áreas. Já no ano de 1988, começa a circular um jornal semanal, o Linha Viva, cuja linha editorial vai mais

além das questões específicas da categoria, trata de diversos temas, de interesse geral, muito dos quais não tem muito espaço na mídia. Outro importante direcionamento do orçamento foi a criação de uma subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico (DIEESE) e também da criação das Intersindical dos Eletricitários de Santa Catarina _ INTERCEL e a nível dos três Estados do Sul, mais o Estado do Mato Grosso do Sul da INTERSUL – Intersindical dos Eletricitários do Sul do Brasil. De acordo com Pedro & Flores (1995) o SINERGIA é o grande responsável pela formação destas intersindicais e que tem sido referência para a organização do movimento sindical do estado e a nível nacional pela suas propostas de temas como cidadania, gênero, e atuando em outras áreas como cultura, extrapolando a tendência economicista dentro do sindicalismo. Nos anos 90, a direção do sindicato e a categoria, no I Congresso, em 1991, aprovam uma significativa tese: “sindicato e Emancipação”. Essa tese continha as premissas de uma concepção de sindicalismo, cuja proposta tem uma certa dose de ousadia, no sentido da inserção e participação do sindicato em outras esferas da vida tanto a nível de município, estado e mesmo nacional. É a solidificação do sindicato na sociedade, surgindo assim, a idéia do “Sindicato-Cidadão”. A partir dessa concepção de sindicato era muito comum encontrar, nos mais diferentes espaços e esferas públicas, principalmente da cidade, um representante do sindicato, como por exemplo, no Conselho da Condição Feminina, nos Conselhos municipais de Transporte, da COMCAP (Companhia de Melhoramentos da Capital), no Comitê de Ação da Cidadania Contra a fome, Miséria e pela Vida, apoio financeiros a ONGs e a outras entidades, e organizações, como o Movimento dos Sem-Terra (MST), dos Atingidos pelas Barragens (CRAB). Esta forma de atuar motiva vários debates e repercute em diversas outras entidades que começam a discutir também essa idéia. Nas eleições de 93 e 96 para a diretoria do sindicato, sem oposição, a única chapa inscrita, nas duas eleições, era composta, na grande maioria, pela pessoas que já estava na diretoria. Nas duas eleições, o manifesto da chapa reforça a idéia de “aprofundamento das teses do Sindicato-Cidadão”. No

⁵ SAMPAIO, M.M. B.. a Trajetória, os impasses e a Perspectivas do Sindicato dos Eletricitários de Florianópolis (1986-1997), Projeto de Dissertação de Mestrado, do PPGSP,UFSC, mimeo, 1997.

entanto, internamente, quanto mais envolvimento dAs dirigentes na sociedade, mais reclamações surgem “dos diretores de base” pelo envolvimento da entidade e pela participação dos diretores liberados nos inúmeros fóruns, em detrimento das questões internas e pouca participação nos locais de trabalho, junto à categoria” (Sampaio, 1997). Juntando essa crítica interna e a avaliação, conforme Sampaio, de que “a disputa dos valores na sociedade, não potencializa-se, encerrando-se em si mesma, por não estar articulada a um plano político estratégico”, essa “tese”, aos poucos vai perdendo força dentro do sindicato.

Em 1994 acontece o II Congresso e é emblemático que um dos temas discutidos na abertura tenha sido apresentado por uma psicóloga cujo enfoque está centrado nas relações grupais e enfatiza o comportamento dAs militantes. Isto de certa forma é o reflexo de divergências que vinham ocorrendo entre diretores e diretoras, por diversos motivos, tanto relativos a aspectos políticos como também pessoais: “desde 91 começam a aflorar problemas de relacionamentos entre os diretores, seminários foram realizados com o objetivo de resolver estes problemas . A intenção do tema no Congresso era afirmar a importância do assunto, que por muitos era desconsiderado”. (Sampaio, 1997).

2.4. As receitas e despesas das Entidades:

A manutenção dos sindicatos, decorre basicamente das contribuições dAs associadAs⁶. Já, a Central é mantida diretamente pelos sindicatos filiados a ela,

⁶ No caso do sindicato pesquisado, o valor mensalmente descontado dAs associadAs é de 1% do salário básico. Existem outras fontes de renda, mais esporádicas e eventuais, como a campanha de arrecadação de fundos para as campanhas salariais realizada na “Data Base” dAs trabalhadorAs das empresas representadas. Todas essas arrecadações são aprovadas em assembléias realizadas, geralmente com um pequeno número de trabalhadorAs. Isto não significa que não haja divulgação do assunto a ser discutido

que repassam uma parcela da sua arrecadação (5%) para a mesma a CUT nacional e que distribui da seguinte forma: 65 % para a CUT Estadual; 10 % para a Confederação e Federação nacional da respectiva categoria; 25% para a CUT nacional (Estatuto da CUT). A manutenção das atividades da Escola vêm de diversas fontes: dos sindicatos, das três CUTs do Sul, da CUT nacional, de convênios com instituições e centrais internacionais. Um dos convênios, que nos últimos três anos, tem sido o responsável por grande parte da atividades da Escola é o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), gerido pelo Ministério do Trabalho (MTb).

Gastos com as receitas

Faço uma distinção das despesas, basicamente em dois tipos, baseada na forma de organização destas entidades: são as despesas com manutenção da entidade propriamente (“as despesas meios”) e as despesas das atividades sindicais (“as despesas fins”). É uma distinção um tanto quanto arbitrária, mas que penso ajuda a compreender a própria atividade e de modo geral também dividem as receitas. O primeiro item (despesas “meios”) se refere a manutenção da estrutura (equipamentos, prédio, etc.), o quadro funcional (salários e encargos das funcionárias), e todas as despesas decorrentes da infra-estrutura (material de expediente, luz, água, telefone, aluguel, etc.). Destes itens, o maior se refere ao quadro funcional. No segundo (“dos fins”) estariam as rubricas relativas as atividades sindicais como por exemplo, as campanhas salariais, a impressão de boletins, jornais, as atividades formativas, culturais, e congressuais, contribuições as entidades dentro da estrutura sindical (Central, Federações) e pagamento das liberações das dirigentes.

previamente ou que sejam realizadas em horários que não permitam a participação das associadas. Conforme levantamento que realizei no jornal da entidade, diversas assembleias deste caráter eram divulgadas com uma ou duas semanas de antecedência e também encontrei nos seus arquivos vários boletins convocando as mesmas para participarem das assembleias. Também existem vários boletins de divulgação do balanço administrativo da entidade.