

PODER, GÊNERO E IDENTIDADES: UM NOVO MOMENTO NO SINDICALISMO

*Leonardo José Ostronoff**

Resumo: Os sindicatos são instituições repletas de relações de poder em seu interior. Este artigo tem por objetivo discutir a questão de gênero nessas instituições a partir da cultura de militância do sindicalismo brasileiro, ou seja, seus valores e costumes. Entende-se a existência de um habitus militante onde o preconceito contra as mulheres é estruturante, mas tem sido questionado pela ação dos coletivos feministas. Para observar essa problemática realizou-se durante dois anos um estudo de caso no Sindicato dos Químicos de São Paulo.

Palavras-chave: Gênero; sindicatos ; poder.

Power, gender and identities: a new moment in unionism

Abstract: This article aims to shed a light on the gender issue inside the Brazilian trade unions, through the perspective of its culture of militancy, i.e., their values and traditions. We indicate the existence of a militant habitus in which the prejudice against women is structural, yet, questioned by women's groups inside the unions. For two year, this issue was observed during a case study in the Chemical Workers Union of São Paulo.

Keywords: Gender; unions ; power.

Poder, el género y las identidades: un nuevo momento en el sindicalismo

Resumen: Los sindicatos son instituciones llenas de relaciones de poder. Este artículo tiene como objetivo discutir el tema de género en estas instituciones a partir de la cultura de militancia del sindicalismo brasileño, es decir, sus valores y costumbres. Esto significa la existencia de un habitus militante donde los prejuicios contra las mujeres es estructural, pero, cuestionado por la acción de los colectivos de mujeres.

* Doutor em Sociologia pela USP e Professor da Pós Graduação da FESPSP.

Recebido em: 23/11/2015 – **Aceito em:** 15/04/2016.

Para ver este tema se llevó a cabo durante dos años un estudio de caso en el Sindicato de Trabajadores de Química de São Paulo.

Palabras clave: Género; los sindicatos ; el poder.

Introdução¹

As mulheres são vítimas da discriminação através da história da humanidade, não sendo diferente no capitalismo. Apesar das diversas transformações provocadas com o surgimento e o desenvolvimento desse modo de produção, as inúmeras culturas são predominantemente baseadas na supremacia masculina sobre o feminino, fenômeno que muitos intitulam “patriarcado”. Segundo Goldenberg (2001), patriarcais são os sistemas de organização nos quais a maioria das posições superiores na hierarquia são ocupados por homens.

No Brasil, os meios de comunicação, as grandes igrejas, os partidos políticos, as grandes empresas e indústrias, os sindicatos e as centrais em sua maioria são controlados e dirigidos por homens. Portanto, a sociedade brasileira é tida como uma sociedade patriarcal, uma vez que prevalece nela uma desigualdade quanto aos papéis reservados aos dois sexos. Essa desigualdade que se manifesta de diferentes maneiras pode ser identificada, por exemplo, na família, nas escolas, no trânsito, na política e no trabalho, o que demonstra o quão está enraizado em nossa sociedade o preconceito relativo ao gênero.

Cabe salientar que o Brasil possui 53,7% do seu mercado de trabalho composto por mulheres (IBGE, 2011) e, além disso, 37,3% das famílias brasileiras têm mulheres como provedoras do lar segundo o IBGE (2010). Mesmo assim, elas não são representadas proporcionalmente. E o que é pior, as políticas sindicais são voltadas para os homens em sua maioria, isso porque o movimento sindical

¹ O presente texto é baseado na minha dissertação de Mestrado defendida em 2008 no Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, intitulada: “Poder, Gênero e Identidades: Um Novo Momento no Sindicalismo”.

possui em seu discurso trabalhadores homens como universais (HIRATA, 2002)

A proposta desse artigo é uma análise das relações de gênero no interior do sindicalismo brasileiro a partir de um estudo de caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo, segundo Souza Lobo: “pensar a classe operária brasileira no feminino é uma tarefa difícil porque é considerada como desvio em relação aos assuntos importantes. Os meios são insuficientes, os obstáculos objetivos (coerência de dados) e subjetivos (sob forma de preconceitos) são inumeráveis”. (SOUZA LOBO, HUMPHREY, GITAHY, MOYSÉS, 1987: 131).

Para conseguir entender bem a questão das relações de gênero no sindicalismo, foi necessário utilizar a prática etnográfica. Não foi feita uma etnografia propriamente dita, uma vez que isso significaria presença diária no sindicato, acompanhando o cotidiano dessa entidade, mas foi possível observar os trabalhos dos militantes no sindicato, e mesmo fora dele, em campanhas, em subsedes e manifestações de rua. Para Geertz (2008), é necessário ao pesquisador observar os detalhes, as piscadelas, os gestos, pois eles têm um significado que deve ser interpretado.

Como não foi possível analisar todo o movimento sindical, realizou-se durante dois anos um Estudo de Caso no Sindicato dos Químicos de São Paulo. As técnicas de observação foram importantes, pois permitiriam através dos detalhes e incongruências desvendar as relações de gênero no interior do sindicato. Importa dizer que no decorrer da pesquisa realizei dez entrevistas com dirigentes sindicais. Também utilizei os depoimentos que estão publicados na Revista Especial da Confederação Nacional do Ramo Químico: Mulheres do Ramo Químico: Construindo a História (2005).

O Discurso Sobre Sexo e Gênero

Um importante conceito e que relaciona diretamente sindicatos e mulheres é a divisão sexual do trabalho. Segundo

Souza-Lobo (1991), não é este conceito que cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, porém ela reproduz uma opressão que existe em outras esferas do social.

Segundo Bourdieu (1999), a partir da divisão sexual do trabalho forma-se um diferencial quanto ao capital social e simbólico, que atribuem os homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas de representação, e em particular, de todas as trocas de honra, palavras, dons, mulheres, desafios e mortes. Existe uma estrutura que inscreve a divisão sexual do trabalho, porém também existe uma “*illusio*” que constrói a ideia de homem e mulher de forma simbólica. Nenhuma dessas dimensões é mais importante do que a outra, sendo importante compreender as duas para discutir as relações de poder entre os gêneros. Segundo Kergoat (1984), é preciso ir além da divisão sexual do trabalho, chegando às relações sociais de sexo. As duas proposições seriam indissociáveis e formariam um sistema:

A reflexão em termos de relações sociais de sexo é, ao mesmo tempo, anterior e posterior à reflexão em termos de divisão sexual do trabalho. Ela é preexistente como noção, mas posterior como problemática. É preexistente, pois foi uma aquisição do feminismo por meio da emergência de categorias de sexo como categorias sociais, de mostrar que os papéis sociais de homens e mulheres não são produto de um destino biológico, mas que eles são, antes de tudo, construções sociais que têm uma base material. (1984: 22)

Segundo Souza Lobo (1991), as razões para as dificuldades das mulheres no universo sindical estão nas mentes dos operários, em como a forma de pensar deles foi construída. Foucault (1977) define um importante conceito: o dispositivo de sexualidade. Este consiste no sistema de matrimônio, de fixação e desenvolvimento dos parentescos de transmissão dos nomes e bens. Este dispositivo teria importância à medida que os processos econômicos e as estruturas políticas passaram a não mais encontrar nele um instrumento adequado ou um suporte suficiente. A partir do século XVIII, as sociedades ocidentais inventaram e instalaram um novo dispositivo que se supõe ao de aliança, que seria o de sexualidade. É importante frisar que este último não suprimiu o primeiro, mas

se desenvolveu a partir dele. É da razão apresentada no último item do dispositivo de sexualidade que nasce o que Foucault denomina “tecnologia do sexo”, que por meio da pedagogia, da medicina e da economia, teria feito do sexo não somente uma questão leiga, mas uma questão em que todo corpo social e quase cada um de seus indivíduos eram convocados a pôr-se em vigilância.

Assim, as regulações do sexo não estão inseridas simplesmente no campo religioso, sendo controladas somente por instituições religiosas. Elas estão no plano secular, havendo inúmeros discursos técnicos, científicos, para ordená-las, e são justamente esses discursos que possuem na modernidade, segundo Foucault, a legitimidade para dizer “as verdades sobre sexo”.

O pensamento de Foucault é sem dúvida um marco nos estudos sobre sexualidade e gênero, sendo o primeiro a reconhecer o Sexo e o Poder não enquanto antípodas, mas, ao contrário, como intrinsecamente relacionados. É no pensamento foucaultiano que a sexualidade é entendida como política, como originada em relações de poder. Na verdade, esse pensamento influencia a própria maneira de compreender a política. Inúmeros autores relevantes foram influenciados por esse autor, dando continuidade às discussões e aos estudos no campo da sexualidade. Passo agora a apresentar o pensamento de duas autoras que já se tornaram referência nesse campo de estudos, indispensáveis para todos aqueles que se propõem a estudar a sexualidade e gênero. São elas: Gayle Rubin e Judith Butler. Rubin (1993), afirma que o mesmo sistema social que oprime as mulheres, oprime a todos, em sua insistência numa rígida divisão de personalidades, ou seja, repressão no homem de qualquer característica tida como feminina, e na mulher, por característica tida como masculina. Assim, a opressão de gênero não pode ser pensada somente como imposta pelos homens às mulheres, os próprios membros do sexo masculino podem ser oprimidos pela personalidade masculina e as mulheres pela feminina.

De acordo com Rubin (1993), o sistema sexual não pode ser visto enquanto estrutura monolítica e onipresente. Para ela, travam-se incessantes batalhas quanto a definições, avaliações,

acordos, privilégios e custos do comportamento sexual. A luta da política sexual assume formas bastante específicas. Essa ideia de disputa simbólica resolve o problema de se pensar sexualidade enquanto produtora de categorias estáveis, e conduz o pensamento para o que Butler (1998) chama de fundamentos contingentes, ou seja, categorias que tenham definições, sem que estas sejam consideradas como últimas, mas com possibilidades de alterações. Essa autora afirma que o uso do termo mulheres pelo movimento feminista deve seguir essa ideia, pois somente assim, não serão excluídos atores, como foram as mulheres negras nos Estados Unidos em determinado momento histórico.

Segundo Butler (1998), o movimento feminista deve utilizar mulheres não como um referente fixo, mas passível de resignificação, que torne possíveis novas configurações. Em certo sentido, o significado do termo mulheres foi fixado, normalizado, imobilizado, paralisado em posições de subordinação. Para essa autora, o significado foi fundido com o referente, de tal forma que um conjunto de significados foi levado a ser inerente à natureza real das próprias mulheres. Refundir o referente como significado e autorizar ou salvaguardar a categoria mulheres como lugar de resignificação possível é expandir as possibilidades do que significa ser mulher e, nesse sentido, dar condições para permitir uma capacidade de agir realçada. Segundo Rubin, a discussão torna-se ainda mais interessante, pois ela entende sexualidade enquanto campo político, onde acontecem disputas simbólicas.

É essa mudança na aceitação dos comportamentos que demonstra como a questão da sexualidade é dinâmica. Criam-se discursos que regulam os novos acontecimentos. A dificuldade das mulheres quanto à inserção nas entidades sindicais, bem como, sua crescente participação e conquistas de espaço nela, mostram como a questão de gênero é uma disputa simbólica.

A investigação da mulher nos sindicatos tem uma dupla condição: é trabalhadora, mas também é militante. Por isso, tem que compreender tanto o processo de trabalho quanto o espaço sindical. Um bom exemplo para o primeiro objetivo é o estudo de Teixeira da Silva (2004) ao investigar os portuários de Santos. Este

autor afirma que a virilidade é um traço que compõe o processo de trabalho dessa categoria. Através da violência física é que um trabalhador se impõe ao outro, sendo um fator de distinção entre eles. Esse traço, excessivamente masculino cria uma cultura de trabalho onde lideranças se formam com base em valores machistas. Quanto ao espaço sindical, entendo a questão das relações entre gêneros enquanto práticas de culturas de militância, enquanto um habitus que move os agentes no campo sindical. Segundo Bourdieu habitus é:

Conceito central que permite estabelecer uma relação inteligível e necessária entre práticas e uma situação em que o próprio habitus produz o sentido a respeito de categorias de percepção e apreciação produzida por uma condição objetivamente perceptível. Esse conceito define gostos, disposições, e os objetos não nunca independentes dos interesses e gostos daqueles que os apreendem. O habitus é uma forma incorporada condição de classe e dos condicionamentos que essa condição impõe, sendo também um princípio unificador dos estilos de vida. (BOURDIEU, 1996: 34)

Os gostos se encontram na base do estilo de vida, como um conjunto unitário de preferências distintivas que expressavam a mesma intenção na lógica específica de cada um dos espaços simbólicos, como imobiliário, vestidos, linguagem, etc. Esse gosto transforma práticas em expressões simbólicas da posição de classe, funcionando como símbolos de status entre as pessoas. Para entender bem e ilustrar toda essa discussão, é importante compreender a distinção entre gostos de luxo e gostos de necessidade. Os primeiros dizem respeito às pessoas com distância em relação à necessidade, as pessoas que podem escolher. O gosto de necessidade só pode engendrar um estilo de vida em si, que é só negativamente, por meio de uma relação de privação quem mantém com os demais estilos de vida.

Assim também é a cultura militante sindical, ela é formada por um conjunto de gostos e um estilo de vida específica. Existem

regras, valores e práticas, ou seja, um estilo de vida militante. Os traços do machismo no ambiente sindical são resultado dessa cultura que considera o gênero masculino, por excelência, como o protagonista dos sindicatos. O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo levou isso ao extremo, indicando um homem como secretário de gênero, caso que é emblemático nessa discussão.

Um Homem na Secretaria de Gênero?

O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo possui uma luta histórica na questão de gênero dentro do sindicalismo brasileiro. Com as entrevistas pude perceber o quanto esse tema atingiu expressão em certos momentos da história desse sindicato, inclusive pelo fato de uma mulher ter chegado à sua presidência. Em 1989, Isabel Conceição tornou-se a primeira mulher a ser presidente, ganhando o posto mais alto na hierarquia de poder dentro da entidade. Porém, esse trabalho ficou enfraquecido por um período, sendo resgatado em meados dos anos 2000. Um novo ânimo levou a criação de uma Comissão de Mulheres que conquistou a criação de uma Secretaria de Gênero. Porém, para surpresa de muitas militantes, um homem foi colocado no posto de secretário. Esse fato poderia ser um detalhe, mas ele é chave, pois através dele é possível entender como a questão de gênero é tratada no SINDQUIMSP e no movimento sindical brasileiro.

Existem dois pontos que devem ser levantados: o primeiro consiste na razão de um homem ter sido colocado na Secretaria de Gênero, mesmo sem o apoio da maioria das mulheres do sindicato. Segundo, uma questão conceitual sobre os termos gênero e mulheres, que possuem uma implicação política relevante.

Quanto ao sindicalismo é preciso apontar para uma dimensão além da questão de gênero, que diz respeito à forma como se organiza o sindicalismo brasileiro. Este movimento possui internamente diferentes organizações que disputam a direção política do movimento, são as chamadas, no jargão militante, “correntes”. Na época da pesquisa, a diretoria dos químicos possuía

três correntes representadas: Alternativa Sindical Socialista (ASS), que deixou de existir durante a gestão, CUT Socialista Democrática (CSD) e Articulação Sindical.

A CSD nasce em 2002, sendo a seção sindical de tendência interna do Partido dos Trabalhadores conhecida por Democracia Socialista. Esta corrente contrasta com a visão de outras que colocam a questão mulheres como periférica à questão econômica, superando o economicismo presente em setores do marxismo. A luta das mulheres não é vista como complementar a dos homens, nem como um atraso para revolução ou rompimento da unidade de classe (ARAÚJO, 1998). O trabalho de mulheres torna-se fundamental então para construção do socialismo segundo tal corrente, e, dessa maneira, as mulheres conseguem mais espaço político, ocupando legitimamente cargos de direção. Como exemplo disso, cabe citar o caso de Rosane da Silva, que foi representante da CSD na direção executiva da CUT, e também membro da Coordenação Nacional da DS.

Segundo o diretor dos Químicos de São Paulo P (homem), a diretoria dos Químicos era composta por três correntes, porém agora existem duas, pois a ASS acabou. Segundo o diretor: “Temos a Articulação Sindical, corrente majoritária com 29 diretores, e os companheiros que eram da antiga ASS que se intitulam independentes e nós da CSD que somos 5.”

Existe uma ampla hegemonia da Articulação Sindical que controla a maioria dos cargos no sindicato. Outra questão importante é entender que a divisão de cargos nos sindicatos se dá pelo número de votos que as correntes conquistam nos congressos. Portanto, existe um número de cargos dados a cada corrente por esse critério que explica porque a secretaria de gênero é ocupada por um homem nos Químicos. Segundo Y (mulher):

“Temos uma secretaria de gênero que é um homem, batalhamos tanto, seis anos, pra passar em congresso, diretoria, daí me entregam a secretaria para um homem, mas...bom, hahaha, deixa pra lá. E uma pessoa que nunca discutiu gênero, ainda se fosse alguém que tivesse acúmulo sobre a questão, num teve interesse,

e aí pela briga interna de correntes ela acabou ficando com a secretaria, porque nem se avaliou a necessidade de ter uma companheira ali, seja de qual corrente fosse, mas que tivesse respaldo das mulheres, da categoria, pra desenvolver um trabalho, não se pensou nisso, só que tal corrente tinha um número maior na composição da diretoria, então, deve assumir secretaria tal, que é da Articulação Sindical. Mas não só nós, mas a própria CUT faz essa avaliação.”

O depoimento de Y (mulher) traz uma denúncia importante, mostrando como a questão de gênero era colocada em segundo plano, mesmo no SINDQUIMSP. Ao afirmar a desqualificação do secretário, Y (mulher) demonstra que o trabalho de gênero é visto como uma pauta inserida dentro da lógica de correntes e da divisão de cargos internos. G (mulher) reforça essa visão:

“Ele entrou por causa da corrente, a ... não queria... tava na CNQ. E pra eles passar a secretaria pra outra corrente, eles preferiam por um homem do que deixar outra pessoa de outra corrente... é tudo muito difícil... a relação é difícil. Eu sei que tem que ter divergências, mas esse negócio de corrente é um problema sério.”

Essa visão não é restrita apenas a diretoras mulheres, mas é compartilhada por um diretor homem. W (homem) vai até mais longe do que as diretoras anteriores, afirma que G (homem) não possui militância na questão de gênero que justifique estar na coordenação da Secretaria de Gênero:

“Infelizmente por conta dessa luta das mulheres elas que brigaram intensamente pra criação dessa secretaria, nada mais justo que uma delas assumisse o comando da secretaria pra tá tomando esse trabalho daquele momento em diante, mas por conta de questões internas da diretoria de uma das forças políticas um homem acabou assumindo, sem querer depreciar, desmerecer ninguém, a gente achou que o caminho natural seria uma mulher cumprir esse

papel”.

Segundo X (homem), o critério das escolhas de cargos é também a proporcionalidade entre as correntes, sendo que quanto maior a força em termos de delegados no congresso da categoria, maior o número de cargos. Para ele: “A proporcionalidade se dá pelas correntes, você tem uma força maior, você tem um número de vagas. Hoje a força maior é a articulação, depois CSD, e ASS, que é a segunda força no sindicato”.

Já segundo W (homem):

“[...] a distribuição dos cargos é feita obviamente de acordo com os pleitos que a gente faz na hora dos congressos. Faz uma convenção, trabalha segundo os percentuais de cada força política, e a partir daquele momento a gente considera aquele número inicial pra divisão de secretarias, pra divisão da coordenação e por aí vai...e você tem que conviver com essas forças políticas, e muitas vezes você tem muito mais problema dentro da sua própria corrente propriamente dita, do que com outras correntes.”

A questão de gênero pode ser entendida como uma política de captura (articulações para conquistar base de representação através das identidades), e não como resultado da mudança das relações no interior dos sindicatos:

“... somos oito mulheres e nenhuma ocupa cargo de expressão no sindicato. Tem só uma mulher como coordenadora, é a Célia, de Esporte, Cultura e Lazer. Temos 7 coordenadores, ela é única mulher que faz parte da coordenação do sindicato. Mas assim, só essa secretaria, porque secretaria importante, como jurídico ou administração, mulher nem chega perto. As mais importantes são administração e jurídico.”

Por este depoimento de Y (mulher) fica claro como as

mulheres estavam afastadas dos cargos de maior poder na entidade. Assim, não havia inserção das mulheres ainda no lócus do poder sindical, ficando este restrito aos homens. Em uma coordenação de sete pessoas, apenas uma mulher estava presente. Entretanto, Bourdieu elucida essa questão de cargos e gênero da seguinte forma:

“A definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas. As posições dificilmente são ocupadas por mulheres porque elas são talhadas sobre medida para que homens cuja virilidade mesmo se construiu como oposta às mulheres tais como são hoje. A dominação masculina constitui as mulheres como objetos simbólicos. O ser é um ser percebido, tem por efeito colocá-las em permanente estado de insegurança corporal, ou melhor, de dependência simbólica: elas existem primeiro pelo, e para, o olhar dos outros, ou seja, enquanto objetos receptivos, atraentes, disponíveis. Delas se espera que sejam femininas, frágeis, simpáticas, submissas, atenciosas, sorridentes, ou até mesmo apagadas. E a pretensa feminilidade muitas vezes não é mais do que uma forma de aquiescência em relação às expectativas masculinas, reais ou supostas, principalmente em termos de engrandecimento do ego. A socialização dos homens os predispõe aos jogos de poder e as mulheres, a amar os homens que os jogam” (1996:44).

O depoimento de G (mulher) corrobora essa hipótese:

“Na composição da diretoria o poder é dos homens, nós somos colegiados, mas quem tá lá em cima mesmo são só homens. As secretarias mais importantes são dos homens: jurídico, administração, finanças, saúde, então é tudo quem encabeça a chapa. Tem uma diretora da ASS que é da secretaria de cultura, a... mulher mesmo que assume a pasta é só ela. Fazemos parte das secretarias mas quem assume mesmo as pastas é

o homem.”

Uma importante discussão sobre mulheres no espaço sindical é a questão das cotas, pois ela tem como objetivo direto ampliar a participação das mulheres nos sindicatos. A observação em campo mostrou que, apesar de ocuparem espaços nas diretorias, as mulheres não possuíam acesso a um exercício pleno do poder, sendo que as cotas significariam muito mais um reconhecimento da história desigual da democracia, do que um mecanismo de real acesso ao poder. Essa constatação é fortalecida quando se verifica que as mulheres tem tido a representação aumentada nas diretorias sim, mas essa participação raramente se dá nos cargos de presidente, tesoureiro e secretário geral, cargos mais relevantes quanto ao poder de decisão da diretoria.

“Chegamos a ser 12 na diretoria, quando entrei éramos 3, hoje somos 8. O que num é o ideal, porque pra cota faltam 4 companheiras, mas antes a diretoria era maior, então nunca chegamos a 30%. A diretoria era de 80, agora é de 43. Quando tinham 12 companheiras na diretoria, o número de diretores era 70, 80. As mulheres não conseguem entrar na diretoria, abre espaço pensam em homens, é difícil abrirem oportunidades para mulheres e só entra quando tem mais de uma vaga. Se garante o homem, depois põe uma companheira. Temos dificuldades de tripla, dupla jornada, tem criança, tem marido, porque é muito difícil...” (Entrevistada Y).

Nem mesmo a cota de 30% é cumprida no sindicato, quanto mais a ideia de que por meio dela, poderia haver uma mudança de lógica quanto ao gênero das entidades. Y (mulher) afirma que na abertura de cargos, os “companheiros” pensam prioritariamente na indicação de homens, deixando mulheres como segunda ou terceira opção. Portanto, a lógica masculina na divisão de cargos persiste no interior do SINGUIMS até hoje. Segundo X (homem), a questão das cotas é aceita, sendo que as dificuldades seriam

oriundas da cultura da sociedade:

“A questão das cotas foi sempre aceita, a dificuldade de ter mulheres em qualquer categoria, seja ela de comércio, operária, ou qualquer ramo de atividade, sempre esbarra numa questão de uma cultura da sociedade. A mulher tem uma dupla jornada, ela trabalha e no sindicato ela tem outra atividade, e numa cultura totalmente machista como é o Brasil você tem que ir quebrando barreiras, mostrando que a mulher tem que estar viva na vida política e na vida do movimento sindical, senão você nunca mais vai dar um passo a frente, acho que a gente tá vencendo essa barreira aí, num é fácil, mas temos que romper. Mostrar que a mulher tem que ter participação, isso cresce no dia a dia, hoje você aqui mulher diretora do sindicato, mulher prefeita, deputada, você vê aqui nas assembleias legislativas.”

Existe um contraponto entre as duas falas anteriores, uma vez que para Y (mulher) não se cumpre a cota de mulheres no sindicato e existiriam dificuldades para tanto, e para L a cota seria aceita. Porém, o diretor reconhece as dificuldades e as barreiras com a questão de mulheres devido à cultura machista de nosso país. Apesar da afirmação da aceitação das cotas, segundo X (homem), as dificuldades levantadas por Y (mulher) são mais coerentes com os demais depoimentos e mesmo com as composições das diretorias do SINDQUIMSP.

É claro que ao entender o contexto de que fala X (homem), entende-se o que ele quer dizer quando afirma que as cotas sempre foram aceitas. Esse diretor, em seu depoimento, conta que os SINDQUIMSP foi pioneiro na luta pelas cotas. Seria derivada desta a conquista das cotas na CUT e PT. Segundo o diretor:

“[...] sempre defendemos nos congressos da CUT a participação da mulher, até ter estabelecido uma cota, e nosso sindicato foi o primeiro a defender a cota de 30%. Depois foi aprovado no partido dos trabalhadores e na

CUT, e hoje já tem uma participação bastante grande, a gente sempre trabalha na renovação da diretoria[...]"

Portanto, ele se refere a uma aceitação história da importância das cotas, fato comprovado pela própria aprovação das mesmas. Dessa maneira, não está afirmando que as cotas são cumpridas em sua integralidade, ou que não haja dificuldades, mas sim que elas são reconhecidas e que, atualmente, ninguém questiona a sua existência. E, em seu depoimento, revela fatos importantes sobre as cotas mostrando que existe lá uma deformação em sua implementação, e que esse mecanismo por si só não resolve os problemas de diferença de gênero. Haveria um discurso favorável que seria expresso, às vezes, por conveniência política e não por concordância, portanto, seria necessário mais do que ser favorável às cotas, é preciso formar as mulheres para estarem na diretoria. Segundo ele:

"Eu não vou defender a questão de cota de 30%, 40%, pura e simplesmente por defender... não vou fazer isso. Eu procuro adotar uma postura crítica com relação às cotas, mas sendo coerente com aquilo que eu penso, com aquilo que eu imagino, com a realidade que a gente vivencia, tanto é assim que, como eu disse, os 43% de mulheres na categoria não estão refletidos na diretoria. Tem gente na diretoria que defende a cota por defender e se mostrar simpático, a gente trava alguns debates nesse sentido, hoje é mais tranquilo você fazer esse debate".

E ainda:

"[...] eu sempre fui muito crítico à questão das cotas no seguinte sentido: eu acho que é legítimo tanto mulheres como qualquer outra minoria, sejam negrão, sejam homossexuais, seja qual for a minoria pleitear, reivindicar uma posição e reivindicar uma participação. O problema é que, nem sempre, se você num trabalha com a formação dessas companheiras,

fica difícil você tá trazendo pra diretoria, você num pode simplesmente trazer pra preencher um número, seria um contra-senso, então, nesse ponto eu sou crítico à questão das cotas, acho que tem que se avançar muito e acho que a secretaria tem esse papel de trabalhar com essa formação das companheiras, existem muitas com a condição de vir pra diretoria”.

Outra questão importante é a diferenciação entre os termos “gênero e mulheres” e sua conseqüente implicação política. A secretaria do SINDQUIMSP não é uma secretaria de mulheres, mas sim de gênero. Segundo Y (mulher):

“Mas a justificativa é que é de gênero, que fala de homens e mulheres. Talvez se fosse de mulheres teria uma mulher à frente, mas num dá pra saber. Mas quando a gente trabalha, num quer diferenciar mulher e homem, porque mulher num é ser que é diferente do homem, a gente tem necessidades diferente dos homens, mas o que a gente quer é ganhar é a mesma coisa, ter iguais condições, queremos ser iguais e não diferentes dos homens, por isso secretaria de gênero e não de mulheres. E aí alguns fazem avaliação de que foi errado por queremos igualdade entre os sexos. Ninguém é melhor do que ninguém.”

Essa fala deixa clara uma visão de feminismo em que o homem é visto enquanto um parceiro, sendo fundamental sua participação nas discussões e ações. Ao não afirmar uma diferenciação entre homens e mulheres, ao contrário, afirmando a igualdade, fica explícito o entendimento contrário à ideia de todos os homens, enquanto inimigos, opressores. Segundo Sartori (2001), não-mixidade é um conceito que tem pressuposto que os problemas das mulheres deveriam ser pensados unicamente pelas mulheres. No depoimento de W (homem), esse diretor afirma que a questão de gênero não pode ser associada somente às mulheres:

“Nós até, nesse debate da questão da secretaria,

nós começamos a desmistificar um pouco o que é a questão da secretaria de gênero. Infelizmente a gente vem trabalhando, porque quando se fala em gênero associa-se somente a questão da mulher, e num é bem assim, na verdade gênero significa essas relações conflituosas entre homens e mulheres e você têm que de alguma maneira tentar conciliar, tentar resolver. A gente acabou entendendo que gênero num é somente uma questão da mulher.”

Para R (mulher): “Não é virar a pirâmide, mas igualar. Então num queremos ser diferentes, queremos construir com eles um sindicato novo com homens e mulheres trabalhando juntos.”

R (mulher), nesse depoimento vai além de Y (mulher), mostrando até uma tática política pra a questão de gênero, que seria a negociação e não o embate com os homens. A visão é de que o problema das mulheres é social, portanto, envolvendo os homens também, daí a importância de convencer e aproximá-los e não segregá-los das discussões. Uma das dificuldades para levar mulheres em discussões de gênero que aparecem nos depoimentos é justamente os maridos. Alguns têm dificuldade de compreender a saída das mulheres, e mesmo a ida para congressos. Existe o desconhecimento do que se faz nesses encontros e o receio de serem traídos. Portanto, a participação dos homens nas discussões faz com que tais “medos” sejam esclarecidos e conseqüentemente separados, evitando problemas conjugais e que poderiam impedir e trabalhar a participação das mulheres. Segundo Beauvoir:

“Eu não acredito que existam qualidades, valores, modos de vida especificamente femininos; seria admitir a existência de uma natureza feminina, quer dizer, aderir a um mito, inventado pelos homens para prender as mulheres na sua condição de oprimidas. Não se trata para as mulheres de se afirmar como mulheres, mas de tornarem-se seres humanos na sua integralidade”. (1990:34).

Um ponto importante também nos relatos é quanto à avaliação sobre o trabalho de gênero. Apesar dos avanços, Nilza aponta dois problemas que ainda permanecem:

1) A pouca participação das mulheres, enquanto dirigentes sindicais.

2) A discriminação em relação aos salários: as mulheres ganham menos que os homens, mesmo que façam o mesmo serviço. (REVISTA ESPECIAL DA CNQ, 2005: 18).

Conclusão

A questão de gênero no espaço sindical ainda é um tabu, o que ocasionou dificuldades na realização do campo. Ainda existe um receio de falar sobre o tema, pois de fato a cultura sindical é machista. As cotas não proporcionaram um acesso aos espaços de maior poder na estrutura sindical, mas significaram um grande avanço na luta das mulheres contra o machismo nas entidades sindicais. Segundo o campo realizado na minha pesquisa as cotas têm que ser entendidas não como fim, mas, sim, como uma etapa relevante para a construção do feminismo. A pesquisa demonstrou que a discussão da questão de gênero é maior do que as cotas, abrangendo toda uma história de militância.

A ideia de que a questão de gênero era vista como política de captura se confirma. Existe um fortalecimento do sindicalismo enquanto movimento, pois as novas frentes têm feito o sindicalismo ganhar novos militantes em espaços nos quais antes sequer o discurso sindical chegava.

A questão das mulheres nos sindicatos tem aumentado sua expressão. Existe uma nova maneira de se atuar no movimento sindical brasileiro, as políticas de identidade são relevantes tanto internamente quanto externamente às instituições. Pensar sindicalismo atualmente como somente relacionado às questões trabalhistas é um equívoco, pois a compreensão predominante é que a defesa dos trabalhadores tem de passar pelo conceito de vida, não somente restrito aos assuntos referentes aos direitos

trabalhistas. Dessa maneira, as políticas de identidade se colocam como uma das respostas do movimento sindical às transformações na contemporaneidade.

Bibliografia

- ARAÚJO, A. R. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs). *Assédio Moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*, São Paulo: LTr, 2009.
- BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BRASIL. Estatísticas de Gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2011. IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).
- _____. *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios*, volume 31, 2011.
- BOURDIEU, P. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, J. M. M.; MEYERE, D.; WALDOW (Orgs). *Gênero e Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- BUTLER, J. Fundamentos contingentes o feminismo e a questão do pós-modernismo. *Cadernos Pagu*, n. 11, p. 11-42, 1998.
- FOUCAULT, M. *História da Sexualidade - A Vontade de Saber*, Vol. I. Rio de Janeiro: Graal, 1977.
- RUBIN, G. Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality [1984]. In: ABELOVE, H.; BARALE, M. HALPERIN, D. (eds.) *The Lesbian and Gay Studies Reader*. Nova York, Routledge, 1993.
- REVISTA ESPECIAL DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO CNQ CUT-*Secretaria de Gênero-Mulheres do ramo Químico: Construindo a História*, agosto de 2005.

- SARTORI, A. J. Homens e relações de gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. In: Bruschini, C.; PINTO, C. R. (Org). *Tempos e Lugares de Gênero*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas: Editora 34, 2001. p. 217-239.
- SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos*. Trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- TEIXEIRA da SILVA, F. Valentia e cultura do trabalho na estiva de Santos. In TEIXEIRA da SILVA, F.; BATALHA, C; FORTES, A. (orgs.). *Culturas de Classe: Identidade e Diversidade na Formação do Operariado*. 1 ed. Campinas: Editora Unicamp, 2004, v. 1. p. 440.