

AS SECRETARIAS DE GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL EM SINDICATOS FILIADOS À CNTE (BRASIL)

Andréia Orsato
IFSul/RS
andreaorsato@gmail.com

Márcia Ondina Vieira Ferreira
UFPeI
marciaondina@uol.com.br

Luciano Pereira dos Santos
UFPeI
lucianopereiraluciano@gmail.com

Márcia Cristiane Völz Klumb Coronel
UFPeI
marciavolz@yahoo.com.br

1

RESUMO:

Este artigo visa aprofundar o conhecimento sobre os temas gênero e diversidades sexuais em sindicatos docentes. Parte-se da ideia de que estudos sobre essas temáticas no âmbito do sindicalismo docente brasileiro ainda são incipientes, e os que existem dedicam-se na maioria dos casos a examinar a participação sindical das mulheres, sem dirigir-se a analisar a perspectiva dos próprios sindicatos a respeito. Algumas análises atribuem motivos para a existência de lacunas na produção, como a consideração de que os sindicatos são instituições “públicas”, portanto criados para ser palco de atuação masculina; ou que estão centrados em lutas consideradas de caráter universal, sendo as ações ligadas a políticas de gênero secundárias e até mesmo prejudiciais ao movimento sindical. De todas as formas, ao menos desde as últimas duas décadas as discussões parecem vir avançando, tanto na literatura que estuda o tema quanto nos próprios sindicatos, de forma que é possível encontrar políticas sindicais voltadas às necessidades das chamadas “minorias”, paulatinamente incorporando a noção de que diferenças de gênero e de orientação sexual são componentes de processos de distribuição de poder e desigualdade social. Buscando colaborar com a compreensão desse tema, o presente estudo tem por objetivo examinar as atribuições e competências das secretarias voltadas a gênero e diversidade sexual em 25 sindicatos filiados à CNTE/Brasil, bem como verificar o sexo de seus/suas dirigentes. Os dados foram coletados por consulta aos estatutos das organizações e nominatas de suas diretorias, obtidos nas páginas WEB, via e-mail ou por contato telefônico. Em termos gerais verificamos a presença absolutamente majoritária de mulheres nas coordenações das secretarias. Também percebemos grandes variações em seus nomes bem como em suas atribuições e competências. Algumas delas tratam especificamente do eixo mulher/gênero, enquanto outras adicionam a esse eixo outras frentes de atuação explicitadas de forma genérica, como políticas sociais, minorias, diversidade, relações

étnico-raciais, saúde, condições de trabalho, sexualidades, etc. Geograficamente falando na região sul do país nenhuma das secretarias pesquisadas trata exclusivamente dos temas mulher/gênero. Em contraposição, a maioria dos sindicatos - e nenhum da região nordeste – não aborda ou menciona o tema das diversidades sexuais.

PALAVRAS-CHAVE: sindicalismo docente; gênero; diversidade sexual.

1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO, OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS

Por um longo tempo da história as mulheres e outras minorias foram excluídas das produções acadêmicas em diferentes áreas do conhecimento, dentre elas a Sociologia, a Antropologia, a Ciência Política, a História ou a própria área da Educação. Como resultado deste “esquecimento” construiu-se o “mito de que as mulheres não participam na vida política, nas lutas sindicais e nas esferas do poder” (COSTA, 2014, p. 40).

Desde o ressurgimento dos movimentos feministas, nas últimas décadas do século XX, passou-se a questionar essa visão androcêntrica que marcou as Ciências Sociais até então. A partir da crítica feminista à Ciência surgiu, como destaca Costa (2014), uma série de estudos cuja problemática central destacava a participação dos sujeitos excluídos da história, de maneira especial, as mulheres.

No Brasil a aproximação das mulheres sindicalistas com o feminismo acentuou-se no mesmo período, desde as décadas de 1970 e 1980, a partir de um campo comum de luta: militantes feministas e parcela das sindicalistas que se tornavam sensíveis às lutas das mulheres. “Elas estavam em movimentos de naturezas diversas, mas se identificavam na busca de igualdade e direitos para as mulheres” (DELGADO, 1998, p.212).

Emerge um discurso feminino identificado por meio da pressão exercida junto às lideranças sindicais, visando fortalecer os processos e mecanismos de filiação feminina, abrir espaços na representação sindical, via maior participação nas estruturas de poder, e na constituição dos Departamentos Femininos. Estes últimos se constituíram como os principais pólos de articulação, discussão e reflexão a respeito das discriminações sexistas nas relações de trabalho, bem como, nas práticas sindicais cotidianas (CAPPELLIN, 1994).

Contudo, o fato de pesquisadoras terem forçado o debate acadêmico a respeito das questões de gênero – observe-se todo o empenho nos anos 1980, por exemplo, de

Souza-Lobo (1991) em discutir gênero na sociologia do trabalho -, a despeito dos avanços que isso representa, não implica que nos movimentos, organizações, instituições ou mesmo na academia como um todo o tema do gênero venha sendo tratado desde uma perspectiva crítica e feminista. No âmbito do debate sobre sindicalismo docente, o que se observa é certa invisibilidade do gênero nas análises sobre o assunto, o que pode ser reflexo de dois fenômenos. Por um lado, o fato de que a organização sindical, considerada como um espaço de exercício da atividade política, ter sido criada para possibilitar a atuação de quem faz política – os homens - o que conduz a que o masculino seja tomado como o neutro universal (HUMPHREY, 1983). Por outro, a ausência do debate sobre gênero nos estudos sobre sindicalismo docente também é reflexo das pautas prioritárias definidas pelos sindicatos, ou seja, o viés classista que delimita as lutas sindicais à defesa dos salários e das condições de trabalho da categoria. Esse ponto de vista parte do entendimento da existência de uma unidade e universalidade da classe trabalhadora (STREET, 2008).

Não obstante, essas concepções vêm sendo questionadas cada vez mais, seja no âmbito acadêmico, seja na atuação política em diferentes âmbitos. Tomando como exemplo pesquisa realizada junto à Central Única dos Trabalhadores (CUT), a aproximação entre feminismo e sindicalismo foi importante, também, para que as militantes sindicais superassem a concepção classista como referência exclusiva e suficiente para apreender as relações sociais, despertando nelas

uma nova compreensão, sob a qual as relações de gênero e a dominação masculina/opressão das mulheres deveriam ser integradas à análise da realidade social e à definição de políticas de ação da CUT. As sindicalistas introduziram um novo discurso na Central, que critica e problematiza o discurso da unidade de classe. A idéia de unidade, na cultura sindical, tende a ocultar a heterogeneidade da classe trabalhadora; e ao se ver a opressão das mulheres como contradição secundária, vê-se na organização das trabalhadoras um fator de divisão e fragmentação da luta política (DELGADO, 1998, p.213- 214).

Além disso – segue a autora - ao estreitar os laços com o feminismo, as sindicalistas puderam atribuir outro olhar para as relações de gênero internas à CUT, o que se expressou na adoção de cota mínima de participação feminina nas direções, revelando certa disposição para modificar as relações entre homens e mulheres, ao menos nos postos de tomadas de decisão. Temáticas passaram a ter destaque: o assédio sexual, a família e o debate sobre as relações conflituosas entre vida profissional, vida

pessoal/familiar e militância política e as diferenças entre a experiência dos homens e das mulheres (DELGADO, 1998).

São conhecidas as dificuldades que se colocam à participação feminina. Contudo, foram a reflexão e a pesquisa com viés feminista que possibilitaram problematizar os obstáculos, do mesmo modo que fizeram cair por terra o entendimento dominante nas análises sobre o movimento operário e sindical: “a omissão a respeito da presença das mulheres nas lutas políticas ou as interpretações do tipo as mulheres não se interessam por política” (DELGADO, 1998, p.215).

Se transferirmos essas reflexões para o âmbito da docência¹, vemos que a situação não se altera muito. Do ponto de vista acadêmico a produção sobre gênero, diversidades sexuais e sindicalismo de trabalhadoras/es da educação é muito pequena, como já vimos destacando em outros estudos (FERREIRA, 2011). Ademais, as reflexões existentes estão voltadas mais ao tema da participação da mulher professora (CORONEL, 2014), sem maiores aprofundamentos sobre relações de gênero e sem ingressar, muito menos ainda, em problematizações sobre diversidades sexuais.

Do ponto de vista sindical, as reflexões sobre gênero e diversidades sexuais são recentes e não abarcam de maneira uniforme as diferentes organizações. Parece não chamar atenção a distribuição diferencial de poder entre os sexos dentro da categoria, tendo em vista que, para uma base formada por mais de 80% de mulheres, grande parte das direções sindicais seja composta por maioria masculina, a exemplo do que ocorre em outras instâncias representativas e instituições, como no Legislativo e no Executivo. Observe-se que no Brasil a maior parte do eleitorado é do sexo feminino, contudo o percentual de representação das mulheres feminina chega a 9,9% na Câmara Federal e 16% no Senado. Esse dado coloca o Brasil no 155ª posição do ranking mundial da União Interparlamentar (dados de 1º de maio de 2016) e o último país da

¹Cabe considerar brevemente que no âmbito da educação e trabalho docente vem sendo elaborada, ao menos desde os anos 1980, uma boa quantidade de estudos que exploram as relações de gênero. Esses começam pelas investigações sobre mulher e educação, investindo em seguida na feminização docente e em temas que abordam a divisão sexual do trabalho nas instituições educacionais. O currículo, as práticas pedagógicas e as interações cotidianas vêm sendo observadas desde a ótica do gênero, examinando a produção de sujeitos conforme as noções majoritárias, incluindo a tentativa de normatizar os corpos e as diferentes identidades de gênero e sexuais. Isso é tão mais significativo quanto mais nos aproximamos da década atual.

América Latina em termos de representação feminina no Parlamento (excetuando o Haiti cuja representação feminina no Parlamento é nula)².

Dados recentes por nós apresentados em trabalho anterior (FERREIRA; CORONEL; SANTOS, 2015) demonstram como estão representadas as mulheres em 25 dos maiores sindicatos filiados à Confederação Nacional de Trabalhadores em Educação (CNTE), durante o ano de 2015. Embora a variedade de situações conforme os sindicatos de base e as regiões do país, em números globais encontramos o mesmo número de homens e de mulheres nas direções sindicais. Contudo, “o que separa definitivamente homens de mulheres é o exercício da presidência, pois neste caso a representação masculina corresponde a mais de 2/3” (p. 19). Levantamento anterior apresentado por Vanelli (2013), desta vez tomando em conta as 44 entidades filiadas à CNTE na ocasião, encontrou 20 mulheres na presidência das mesmas, representando 45%.

Desse ponto de vista é interessante conhecer com qual profundidade a questão da representação vem sendo discutida nas organizações sindicais e de que forma as mesmas têm incorporado as discussões sobre gênero e implementado políticas a respeito. Na tentativa de colaborar com este debate, este estudo examinou as atribuições e competências das secretarias voltadas a gênero e diversidade sexual numa amostra de 25 sindicatos filiados à CNTE, bem como verificou o sexo de seus/suas dirigentes.

Os sindicatos foram selecionados em função do maior número de filiados na razão de um por estado mais o Distrito Federal, sendo que no Estado do Rio de Janeiro não há nenhum sindicato ligado à CNTE e que não conseguimos contato com o SINTEAC/AC (**Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre**). Todos os sindicatos pertencem às redes municipais e estaduais em educação (básica), mas três deles, ainda, contemplam também a rede federal. Os dados foram resgatados por meio de consultas nas páginas WEB das organizações e da CNTE, por e-mail ou via contato telefônico, entre os meses de maio e agosto de 2015.

Em seguida apresentaremos brevemente a organização a qual os sindicatos objeto desse estudo estão afiliados.

2 CARACTERIZAÇÃO DA CNTE E SUA INTERVENÇÃO NO QUE TANGE A GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL

²<http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

A CNTE é uma organização que remonta ao ano de 1960, chamada então de Confederação dos Professores Primários do Brasil. Em 1979 tem seu nome alterado para Confederação dos Professores do Brasil, tendo em vista o ingresso de professores secundários em sua base (VIEIRA, 2010). A atual denominação tem vigência desde 1990. Em seu site lê-se que mais de um milhão de sindicalizados/as, através de 49 entidades a ela filiadas, encontram-se nela representados/as. São trabalhadoras/es principalmente das redes estaduais e/ou municipais do ensino básico (encontramos algumas poucas entidades da rede federal), por meio de suas afiliadas situadas, como já dito, em 25 estados e no Distrito Federal (menos no estado do Rio de Janeiro).

Em sua história recente a CNTE tem participado ativamente das discussões a respeito dos temas que aqui investigamos, defendendo que dentre suas lutas sejam incorporadas as perspectivas “de gênero, raça, etnia e orientação sexual no processo educacional formal e informal” (CNTE, 2014, p. 82). Em termos organizacionais, a entidade conta com secretarias e coletivos específicos ligados ao tema, como o Coletivo de Mulheres e o Coletivo LGBT (fundado em 2010), dedicados às demandas educacionais e sociais. O início da presença organizacional do gênero na organização começa em 1997, com a Secretaria da Mulher Trabalhadora, transformada em 2002 em Secretaria de Relações de Gênero. A mudança adveio, segundo Juçara Dutra Vieira (em comunicação pessoal), com a intenção de usar gênero como uma ferramenta conceptual mais abrangente que permitiria qualificar as disputas na sociedade, incorporando, por exemplo, as questões LGBT. Cabe acrescentar que a CNTE também busca garantir maior igualdade entre homens e mulheres em sua própria Diretoria Executiva e nas de seus sindicatos filiados, seguindo as orientações estabelecidas pela CUT (ao menos 30% para um dos sexos). Com a pretensão de avançar nesta perspectiva aspira alcançar, a partir do Congresso a ser realizado em 2017, a composição paritária entre homens e mulheres em sua Diretoria Executiva (CNTE, 2014).

Consulta a documentos da CNTE revela muitas iniciativas de discussão sobre gênero e diversidades sexuais. Encontramos em sua página divulgação do Dia Internacional de Combate à Homofobia³ (17 de maio de 2016) e campanha incentivando a denúncia da violência contra a mulher⁴. Texto publicado em sua Revista Retratos da

³<http://www.cnte.org.br/index.php/campanhas/16445-dia-internacional-de-combate-a-homofobia-2016.html>

⁴<http://www.cnte.org.br/index.php/noticias/13736-violencia-contra-a-mulher-a-educacao-liga>

Escola, num dossiê dedicado a gênero e sexualidade, aborda a retração de conquistas obtidas pelos movimentos sociais no que se refere aos temas, por pressão de grupos fundamentalistas que atuaram e têm atuado para modificar o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014) e os planos estaduais e municipais de educação que vêm sendo implantados por todo o território nacional. Segundo a CNTE, retirar esse debate do ambiente escolar “impede que os estudantes tenham acesso aos conceitos e ao patrimônio histórico comum de lutas por igualdade de gênero e reconhecimento, proteção e promoção dos direitos humanos [...]” (CNTE, 2015, p. 187-188). Ademais, a CNTE publica anualmente, a cada 8 de março, desde o ano de 2003, uma revista intitulada *Mátria*, na qual é possível ler matérias sobre vários assuntos ligados a diferenças de gênero e de orientação sexual.

O impacto das orientações gerais apresentadas pela Confederação parece ser bastante diferente conforme cada sindicato de base, como veremos a seguir.

3 CONFIGURAÇÃO DAS SECRETARIAS VOLTADAS A GÊNERO E DIVERSIDADES SEXUAIS EM SINDICATOS FILIADOS À CNTE

Nesta seção queremos dar a conhecer como se expressa, na estrutura formal dos sindicatos pesquisados, a discussão a respeito do gênero e das diversidades sexuais. Frente à grande quantidade de informações recolhidas (especialmente dos estatutos das organizações), decidimos não expressá-las sindicato a sindicato, trazendo, em primeiro lugar, sínteses das regiões geográficas e, em segundo, uma tentativa de classificação das secretarias segundo seus focos ou áreas de atuação.

3.1 As secretarias conforme a região geográfica

3.1.1. Região Norte

Dentre os sindicatos pesquisados podemos notar diferenças desde as nomenclaturas das secretarias até as suas atribuições: Secretaria da Mulher Trabalhadora (SINTEAM/AM⁵), cujo foco de atuação é mulheres e minorias – sem especificar quais minorias são estas; Diretoria de Políticas Sociais de Gênero (SINSEPEAP/AP⁶), que possui atribuições muito amplas (articulação com movimentos

⁵Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Amazonas.

⁶Sindicato dos Servidores Públicos em Educação do Amapá.

populares/organizações da sociedade civil; elaboração de políticas sociais para os trabalhadores de educação e levantamento de dados sobre a condição de saúde e trabalho da categoria, coordenação dos coletivos de saúde e antirracismo) e, embora a palavra gênero apareça em seu nome, nas competências não há especificações quanto a estas questões. Secretaria de Relações de Gênero (SINTET/TO⁷), que tem como atribuição promover atividades para a melhoria e o desenvolvimento das relações de gênero em sua base. Secretaria de Gênero e Sexualidade (SINTEPP/PA⁸), cuja competência é o desenvolvimento de atividades de promoção do conhecimento e da importância da igualdade de direitos e orientação sexual – este é o único dos sindicatos da região que reúne gênero e sexualidade na mesma secretaria. Departamento da Mulher (SINTER/RR⁹), que tem como objetivo organizar eventos e estabelecer contatos com outras entidades que tratam dos interesses da mulher e estimular a participação das mulheres em atividades que envolvam suas reivindicações. Secretaria de Gênero e Etnia (SINTERO/RO¹⁰), com a atribuição de propor, coordenar e desenvolver atividades pertinentes às relações de gênero e etnia bem como formular campanhas que incentivem a participação das mulheres trabalhadoras em educação. Todas essas secretarias são lideradas por mulheres, sendo que duas delas – a Diretoria de Políticas Sociais de Gênero (SINSEPEAP/AP) e o Departamento da Mulher (SINTER/RR) – possuem cargo titular e adjunto. Sublinhe-se também que no SINTEPP/PA há dois cargos para todas as secretarias, exceto para a Secretaria de Gênero e Sexualidade, onde há apenas um.

Quanto ao tema “diversidades sexuais”, o mesmo aparece nas secretarias de três dos sindicatos da região. No SINTEAM/AM, na Secretaria de Políticas Sociais e Culturais, que representa o sindicato em fóruns sobre diversidades religiosa, sexual e de raça/etnia e participa junto a CNTE do programa DST/AIDS. No SINTETO/TO fica a cargo da Secretaria de Políticas Sociais apoiar e coordenar as ações do Coletivo Estadual LGBT, contando com a representação de todas as diretorias regionais. No SINTEPP/PA, além da Secretaria de Gênero e Sexualidade, o tema é mencionado também nas atribuições da Secretaria de Políticas Sociais.

3.1.2 Região Nordeste

⁷Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado do Tocantins.

⁸Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará.

⁹Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Roraima.

¹⁰Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia.

As diferenças de nomenclaturas e atribuições igualmente aparecem no caso dessa região. Dessa forma, apontamos: Secretaria da Mulher (SINTEAL/AL¹¹) - dentre os seus objetivos estão os de coordenar e desenvolver atividades relacionadas às questões da mulher trabalhadora em educação, formular políticas e coordenar campanhas de direitos das mulheres, bem como organizar o coletivo de assuntos da mulher. Secretaria para Assuntos Femininos (APEOC/CE¹²), com foco na luta pela não discriminação feminina, promoção da participação da mulher em movimentos feministas e coletivos, denúncia da violação dos direitos da mulher, promoção de políticas públicas de gênero e raça, combate a crimes de turismo sexual, tráfico e exploração de mulheres e meninas, luta pela inclusão da mulher na representação das entidades sócio-políticas e contra a vulnerabilidade feminina. Entre as competências da Secretaria para Assuntos de Gênero (SINTEPE/PE¹³) estão as de coordenar campanhas que incentivem a participação das mulheres nas atividades da secretaria e publicar informativos com conteúdos que contribuam para a discussão das relações de gênero na prática pedagógica. A Diretoria de Relações de Gênero (SINTE/RN¹⁴) coordena as atividades pertinentes às questões da mulher trabalhadora em educação e promove campanhas que incentivem a organização e participação dos/das trabalhadores/as em educação; e subsidia as instâncias regionais e municipais na formulação de políticas. O Departamento de Políticas Sociais e Questões de Gênero, Etnia e Diversidade (SINTESE/SE¹⁵) tem, entre seus objetivos, promover e contribuir na discussão e elaboração de políticas sociais e questões de gênero, etnia e diversidade relacionadas aos/às trabalhadores/as em educação, bem como coordenar, promover e desenvolver atividades e campanhas relacionadas às relações de gênero e que visem à preservação dos direitos humanos. A Secretaria da Mulher Trabalhadora (SINPROESEMMA/MA¹⁶) tem seu foco na promoção de programas de capacitação, treinamento e formação, tendo por especificidade os direitos da mulher trabalhadora, a luta pela diminuição das desigualdades entre os sexos e contra a discriminação social e econômica da mulher, a promoção da inserção dessa no ambiente de trabalho, a luta pela redução da dupla

¹¹Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Alagoas.

¹²Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais Ceará.

¹³Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco.

¹⁴Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública do Rio Grande do Norte.

¹⁵Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica da Rede Oficial de Sergipe.

¹⁶Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica das Redes Públicas Estadual e Municipais do Estado do Maranhão.

jornada e da diferença de remuneração. O APLB/BA¹⁷ não possui nenhuma secretaria/diretoria específica que trate dos eixos gênero/mulher/diversidade sexual, porém entre as atribuições da Diretoria de Políticas Sociais está a de lutar pela dignidade da mulher trabalhadora. A Secretaria de Relações de Gênero e Etnia (SINTEPE/PB¹⁸) e a Secretaria da Mulher Trabalhadora em Educação (SINTE/PI¹⁹) não têm a descrição de seus objetivos publicados nas páginas web dos sindicatos.

Todos os cargos de todas as secretarias/diretoria supracitadas são ocupados por mulheres, com exceção da Diretoria de Políticas Sociais (APLB/BA), que tem em sua liderança uma pessoa do sexo feminino e duas do sexo masculino como adjuntas.

Outro dado importante, diz respeito ao fato de que em nenhuma das diretorias dos nove sindicatos estudados na região nordeste detectamos a existência de secretarias que tratem de diversidade sexual e direitos LGBT.

3.1.3 Região Centro-Oeste

Nessa região, à semelhança das demais, as secretarias também possuem diferentes nomes e variadas atribuições. Entre os objetivos da Secretaria de Relações de Gênero e o Departamento da Mulher Trabalhadora (FETEMS²⁰) está o de coordenar e desenvolver atividades e campanhas relacionadas às questões de gênero que incentivem e organizem a participação das mulheres trabalhadoras em educação. Dentre as competências da Secretaria de Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras (SINPRO/DF²¹) estão as de elaborar, coordenar e desenvolver políticas sociais e de gênero que subsidiem as mulheres educadoras no debate e prática destas questões, dentro das escolas e nas salas de aula, organizando-as para atuarem no mundo do trabalho e no movimento sindical; acompanhar as ações judiciais que se referem às questões de assédio sexual, moral e casos de violência contra a mulher; informar, conscientizar e organizar as educadoras para o combate a todo tipo de discriminação de gênero, no ambiente de trabalho e em suas relações sociais e garantir o cumprimento da Lei Maria da Penha; subsidiá-las com informações e materiais referentes a denúncias e providências no sentido de combater qualquer tipo de violência e discriminação, em seu ambiente de trabalho; zelar e fazer cumprir a política de cotas em todas as instâncias da

¹⁷APLB Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Bahia.

¹⁸Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do Estado da Paraíba.

¹⁹Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica Pública do Piauí.

²⁰Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul.

²¹Sindicato dos Professores no Distrito Federal.

entidade; garantir a transversalidade de gênero em todas as políticas do sindicato. Dentre as atribuições da Secretaria da Mulher (SINTEGO/GO²²) estão as de realizar formação continuada sobre violência de gênero; desenvolver programas e projetos temáticos visando à promoção da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres; contribuir com políticas de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres e garantir o direito de atendimento e assistência às mulheres em situação de risco.

Quanto à diversidade sexual, no SINPRO/DF encontramos a Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade que se dirige a promover estudos relativos aos temas de sua competência; propor políticas que visem à melhoria das condições de vida de LGBTs; propor, promover e incentivar, nas escolas, o estudo de questões ligadas à homoafetividade; propor políticas de combate à homofobia e apoiar vítimas da mesma.

Todos os cargos das secretarias citadas são ocupados por mulheres. Dos quatro sindicatos estudados na região centro-oeste, três possuem secretarias que se remetem aos temas gênero/mulher e apenas um possui uma secretaria que trate da diversidade sexual e direitos LGBT. Vale ressaltar que na configuração da diretoria do SINTEP/MT²³ não se encontra nenhuma secretaria que tenha como referência os temas: mulher/gênero/sexualidades.

3.1.4 Região Sudeste

Nessa região, quanto às nomenclaturas e atribuições das secretarias temos: Secretaria de Gênero (SINDIUPES/ES²⁴), que trabalha na promoção de seminários, palestras e ações afirmativas com o objetivo de conscientização das questões que envolvem gênero; assim como a busca da ampliação da luta de gênero por meio da organização de comissões por regiões e municípios e intercâmbio com todas as organizações sindicais ou populares. A Secretaria para Assuntos da Mulher (APEOESP²⁵) tem por competência: organizar, coordenar e desenvolver atividades pertinentes às relações de gênero que visem inserir a mulher no mundo da política e do trabalho; o combate ao preconceito; a igualdade entre mulheres e homens; o aprimoramento do atendimento público à mulher vítima de violência; apontar, nas escolas e nos órgãos de trabalho da base, problemas relacionados à questão exclusiva da

²²Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás.

²³Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público de Mato Grosso.

²⁴Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo.

²⁵Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo.

mulher, inclusive os relacionados com a sua saúde, bem como apontar soluções passíveis ao Poder Público, especialmente as relacionadas à trabalhadora gestante e àquela que amamente. Na estrutura formal do Sind-UTE/MG²⁶ os departamentos da diretoria não fazem nenhuma referência às questões de gênero/mulher/diversidade sexual.

Quanto à diversidade sexual, encontramos o Coletivo de Diversidade Sexual do SINDIUPES/ES, cujo objetivo é propor discussões para que as pessoas tenham acesso e permanência na educação, independentemente de orientação sexual e de identidade de gênero. Combater a lesbo-homo-bi-transfobia, a que estão acometidos educadores/as e estudantes LGBT, exigir formação continuada e qualificação de educadores/as, apoiar e articular as proposições nas casas legislativas que proíbam a discriminação decorrente de orientação sexual e/ou identidade de gênero, monitorar e acompanhar a Conferência Nacional LGBT, o Programa Nacional de Direitos Humanos, o Programa Brasil sem Homofobia, a Política Nacional de Saúde Integral LGBT, o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, bem como assegurar as garantias de direitos trabalhistas e previdenciários de educadores/as LGBT; estimular pesquisas que contribuam para o reconhecimento da cidadania LGBT, colaborar com a construção de um currículo inclusivo à população LGBT, respeitar as relações homoafetivas; desconstruir a heteronormatividade e manter parcerias com movimentos sociais que trabalham com Direitos Humanos e Cidadania LGBT.

É notável que dois dos três sindicatos estudados nessa região possuem secretarias que tratam das questões gênero/mulher e apenas um deles tem em sua estrutura formal um coletivo voltado às questões da diversidade sexual; e que enquanto os três cargos de coordenação do Coletivo Diversidade Sexual (SINDIUPES/ES) são ocupados por homens, todas as secretarias pesquisadas são lideradas por mulheres.

3.1.5 Região Sul

Na região sul as nomenclaturas também são muitas. Assim, temos a Secretaria de Gênero, Relações Étnico-raciais e Direitos LGBT (APP/PR²⁷), com competências para sistematizar e divulgar os trabalhos que visem à igualdade racial e de gênero; lutar contra todas as formas de discriminação; desenvolver atividades político-pedagógicas

²⁶Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais.

²⁷Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná.

que contribuam para a superação de preconceitos étnicos-raciais, de gênero e de orientação sexual; subsidiar as instâncias da entidade na formulação de políticas e coordenar campanhas que visem à organização dos trabalhadores em educação na promoção da igualdade racial, de gênero e de orientação sexual. Dentre as atribuições da Secretaria de Políticas Sociais e de Gênero do SINTE/SC²⁸ podemos destacar as de estabelecer e coordenar a relação do mesmo com organizações do movimento popular e da sociedade civil em seu âmbito; promover e contribuir na discussão e elaboração de políticas sociais que abranjam os trabalhadores em educação; coordenar e desenvolver as atividades pertinentes às questões da mulher trabalhadora em educação no âmbito do sindicato; subsidiar as instâncias do sindicato formulando políticas e coordenando campanhas nacionais e estaduais que visem organização e participação das trabalhadoras em educação. Ao Departamento de Gênero e Diversidade (CPERS/RS²⁹) compete coordenar e desenvolver atividades pertinentes às relações de gênero, bem como subsidiar o conjunto da categoria e dos núcleos com a formulação de políticas que visem o incentivo à organização e participação dos/das educadores/as na luta sindical contra o machismo, o racismo e a homofobia e fortalecer a luta por uma educação não sexista e discriminatória.

Podemos notar que duas entidades – APP/PR e CPERS/RS – explicitam as questões relativas à diversidade sexual na descrição de suas secretarias. Diferentemente das demais regiões, na região sul temos uma secretaria liderada por uma mulher (APP/PR), outra por um homem (SINTE/SC) e a última (CPERS/RS) por duas pessoas, uma de cada sexo.

3.1.6 Síntese

Após a análise é possível verificar grandes variações em seus nomes bem como em suas atribuições e competências. Algumas delas tratam especificamente do eixo mulher/gênero, enquanto outras adicionam a esse eixo outras frentes de atuação explicitadas de forma genérica, como políticas sociais, minorias, diversidade, relações étnico-raciais, saúde, condições de trabalho, sexualidades, etc. Vale notar que na região sul nenhuma das secretarias pesquisadas trata exclusivamente dos temas mulher/gênero. Em contraposição, a maioria dos sindicatos - e nenhum da região nordeste – não aborda

²⁸Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina.

²⁹Centro de Professores do Estado do Rio Grande do Sul – Sindicato dos Trabalhadores em Educação.

ou menciona o tema das diversidades sexuais. Com exceção da Secretaria das Políticas Sociais e de Gênero (SINTE/SC), que é dirigida por um homem, e do Departamento de Gênero e Diversidade (CPERS/RS), que é coordenado por uma mulher e um homem, todas as dirigentes (principais) das demais secretarias são do sexo feminino.

3.2 Principais áreas de atuação das secretarias pesquisadas

Além dessa apresentação por região, verificamos a possibilidade de classificar as secretarias e departamentos em três grandes categorias e/ou áreas de atuação: “políticas sindicais”, “incentivo à participação” e “promoção da igualdade e combate à discriminação”. Tal categorização foi feita separadamente para as instâncias sindicais voltadas para a questão gênero/mulher e diversidades sexuais e direitos LGBT, lembrando que algumas das secretarias analisadas tratam de ambos os temas, ou seja, eles não necessariamente são tratados de forma excludente.

No que tange ao debate sobre gênero/mulher, foi possível verificar que cada uma das categorias propostas para a análise comportaria as seguintes ações por parte dos sindicatos:

Políticas sindicais

Elaborar políticas para trabalhadores em educação; levantar dados, coordenar coletivos e campanhas sobre os direitos das mulheres; elaborar, coordenar e desenvolver políticas sociais, de gênero e raça; promover discussão e dar subsídio à formulação de políticas; garantir a transversalidade de gênero nas políticas do sindicato; fazer cumprir a política de cotas em todas as instâncias do sindicato; organizar, coordenar e desenvolver atividades que visem aprimorar o atendimento da mulher vítima de violência; apontar problemas e buscar soluções relativas às mulheres trabalhadoras, especialmente as gestantes e aquelas que amamentam; subsidiar a formulação de políticas que visem a luta sindical contra o machismo, racismo e homofobia.

Incentivo à participação

Organizar campanhas que incentivem a organização e participação das mulheres trabalhadoras em educação; promover a participação da mulher em movimentos feministas e coletivos; lutar pela representação das mulheres em entidades sócio-

políticas; incentivo à participação nas atividades da secretaria; promover atividades e ações políticas que visem inserir a mulher no mundo da política e do trabalho.

Promoção da igualdade e combate à discriminação

Lutar pela dignidade e combate à violência e ao preconceito; promover atividades relacionadas à melhoria e desenvolvimento da mulher e das relações de gênero; elaborar programas, campanhas e informativos relativos à igualdade de direitos, à orientação sexual e que contribuam para a discussão de gênero e preservação dos direitos humanos; lutar pela diminuição da desigualdade de gênero e pela não discriminação social e econômica da mulher, incluindo-se sua inserção no ambiente de trabalho, redução da dupla jornada de trabalho e fim da diferença salarial; denunciar a violação dos direitos; combater o turismo sexual, tráfico e exploração de mulheres e meninas; lutar contra a vulnerabilidade feminina; acompanhar ações judiciais relativas ao assédio sexual, moral e violência contra as mulheres; informar, conscientizar e organizar as mulheres no combate à violência e discriminação de gênero; promover a conscientização e a igualdade de gênero e raça; ampliar a luta de gênero por meio da organização de comissões; coordenar e desenvolver atividades relativas às questões da mulher no sindicato; fortalecer a luta por uma educação não sexista e discriminatória.

Após realizar essa classificação comprovamos que estas instâncias sindicais têm priorizado atuações no âmbito do que definimos como a categoria “promoção da igualdade e combate à discriminação”. Verificamos que das 20 secretarias e/ou departamentos dos quais foi possível analisar sua descrição, 90% (18) manifestam intenção de atuar nesta área, 45% (9) na elaboração de políticas públicas e 35% (7) no incentivo à participação.

Vale lembrar, a partir destes dados, que a categoria “promoção da igualdade e combate à discriminação” tem por objetivo, sobretudo gerar campanhas, panfletos, conscientizar e lutar pelas questões de gênero, enquanto que as outras categorias atuam mais fortemente no combate à desigualdade de gênero, promovendo ações no sentido de contribuir, por exemplo, com a garantia da representação feminina nos espaços de poder, organizando as mulheres em coletivos e grupos feministas, elaborando políticas sociais a partir dos espaços de atuação do sindicato, entre outros.

Este não é um fenômeno brasileiro, mas tem sido a grande frente das centrais sindicais em toda a América Latina, as quais, segundo (RODRÍGUEZ, 2006), têm avançado no sentido de definir como prioridade política de suas agendas a igualdade de gênero no âmbito da sociedade, das relações trabalhistas, sindicais e intersindicais. Essa perspectiva, conforme argumenta o autor, passa por uma série de transformações, dentre elas a igualdade de oportunidades, a dimensão da participação e do empoderamento das mulheres na sociedade e no interior das organizações sindicais.

Quanto ao tema diversidades sexuais e direitos LGBT evidenciou-se que apenas as seções sindicais de seis estados (AM, TO, PA, ES, PR e RS) e do Distrito Federal fizeram menção à questão em suas secretarias ou departamentos, o que representa 28% do total de seções pesquisadas. Numa tentativa de aproximar os assuntos tratados, usamos as mesmas categorias construídas para analisar as secretarias e ou departamentos que debateram gênero/mulher. Assim, em cada uma dessas categorias podemos mencionar as seguintes ações sindicais:

Políticas sindicais

Promover estudos relativos ao tema e à homoafetividade, bem como, que promovam o reconhecimento da cidadania LGBT; propor políticas que visem à melhoria da qualidade de vida de LGBTs; combater a homofobia e apoio às vítimas; exigir formação continuada e formação dos professores; construir um currículo inclusivo.

Incentivo à participação

Representar e participar nos fóruns de diversidade e junto à CNTE; acompanhar conferências nacionais e programas sobre o tema.

Promoção da igualdade e combate à discriminação

Desconstruir a heteronormatividade e manter parcerias com movimentos que discutam direitos humanos e cidadania LGBT; lutar contra a discriminação; assegurar garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários de educadores LGBTs; combater a lesbo-homo-bi-transfobia; propor discussão para acesso e permanência na escola independente da orientação ou identidade de gênero; apoiar e coordenar ações de coletivos LGBT; desenvolver atividades que promovam o conhecimento e a importância da igualdade de direitos e orientação sexual; subsidiar políticas e campanhas que visem a promoção da igualdade de orientação sexual e combate à homofobia; lutar por uma educação não

sexista e discriminatória; desenvolver projetos e atividades político-pedagógicas que contribuam para superar preconceitos relacionados à orientação sexual.

Notamos, a partir da classificação acima, que são mais numerosas as ações no sentido de promover a igualdade em termos de orientação sexual e que tenham como finalidade a superação da discriminação em relação à população LGBT, embora não menos importantes sejam as ações voltadas para as políticas sindicais e ao incentivo à participação.

17

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar esse levantamento de dados, nosso intuito foi verificar a existência de secretarias ou departamentos relativos a gênero e diversidade sexual no âmbito da organização dos sindicatos filiados à CNTE. Dos 25 sindicatos pesquisados encontramos menção às questões de gênero em 20 secretarias e/ou departamentos. Já no que se refere ao debate sobre diversidade sexual, apenas sete sindicatos reservaram parte de sua estrutura administrativa para tratar especificamente deste assunto.

Esse dado nos mostra que, mesmo no interior das organizações sindicais, há a permanência e reprodução de desigualdades (RODRÍGUEZ, 2006), haja vista que institucionalizar espaços destinados ao debate sobre gênero e diversidade sexual torna visível a necessidade de realizar esse debate e promover ações no sentido de desconstruir/reconstruir as relações sociais levando em consideração essas dimensões, seja no ambiente escolar, sindical ou no cotidiano. Parece haver uma aceitação maior em termos de institucionalização das questões relativas a gênero/mulher quando comparado com o debate sobre diversidade sexual em termos da estrutura organizativa do sindicatos.

Outro dado que chama atenção é o enfoque dado pelos sindicatos nas secretarias e departamentos de gênero/mulher/diversidade sexual. De modo geral, observamos que o foco prioritário tem sido a promoção da igualdade e o combate à discriminação, seguida de elaboração de políticas e intenções que estimulam maior participação, promovendo, por exemplo, campanhas, adotando políticas e decisões institucionais.

Tais medidas não são opostas, mas complementares quando o interesse é atingir a igualdade de gênero e o respeito à diversidade sexual. Esse parece ser o esforço que

alguns sindicatos têm feito pelo país. Caberia ainda estudar as ações que foram ou estão sendo desenvolvidas e seus efeitos em termos da organização sindical e do empoderamento de seus filiados e filiadas. Na condição de habitus, o gênero só pode ser modificado por meio de uma reeducação individual e coletiva.

REFERÊNCIAS

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, número especial, 1994, p. 271-290.

CNTE. *Caderno de Resoluções do 32º Congresso Nacional da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: educação, desenvolvimento e inclusão social.*

Brasília: CNTE, 2014. Disponível em:

http://www.cnte.org.br/images/stories/2014/caderno_de_resolucoes_2014.pdf. Acesso em 30 ago. 2015.

CORONEL, Márcia Cristiane VölzKlumb. *Gênero e sindicalismo docente: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação.* Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2014.

COSTA, Ana Alice Alcântara. As mulheres no sindicato. *Revista Feminismos*, vol.2, n.2, maio/ago. 2014, p.40-52.

DELGADO, Maria Berenice. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau (orgs.). *Mulher e política; gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores.* São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998. p. 209-224.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Pesquisando gênero e sindicalismo docente: à procura de um referencial para uma temática transdisciplinar. In: DAL ROSSO, Sadi (org.). *Associativismo e sindicalismo em educação; organização e lutas.* Brasília: Paralelo 15/CAPES, 2011. p. 29-46.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira; CORONEL, Márcia

Cristiane VölzKlumb; SANTOS, Luciano Pereira. Gênero e diversidade sexual em sindicatos filiados à CNTE. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE ASTE - REDE DE PESQUISADORES SOBRE ASSOCIATIVISMO E SINDICALISMO DE

TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO, 5., 2015, Rosario, *Anais*. Rosario: Instituto Rosario de Investigaciones en Ciencias de la Educación – IRICE, 2015.p.1- 28 (CD-ROM).

HUMPHREY, John. Sindicato; um mundo masculino. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, v. 2, n. 1, abr. 1983, p. 47-52.

RODRÍGUEZ, Eduardo. Igualdad de género y movimiento sindical. In: ABRAMO, Laís (ed.). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. p. 289-324.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos; trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

STREET, Susan. El género como categoría para repensar al sujeto popular: dos generaciones en el activismo femenino del magisterio democrático mexicano. In: GALVÁN LAFARGA, Luz Elena; LÓPEZ PÉREZ, Oresta (coords.). *Entre imaginarios y utopías: historias de maestras*. México: Publicaciones de la Casa Chata, 2008. p. 395-420.

VANELLI, Marta. A mulher brasileira e sua participação nos cargos de decisão sindicais. *Revista Matria*, Brasília, n. 11, mar. 2013, p. 50-51. Disponível em: http://www.cnte.org.br/images/stories/revistas/revista_matria_2013.pdf. Acesso em: 23 jun. 2016.

VIEIRA, Juçara Dutra. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE. In: OLIVEIRA, Dalila; DUARTE, Adriana; VIEIRA, Livia (orgs.). *Dicionário de trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG, 2010.