



Alessandra Nunes Monteiro de Castro

**A representação política das mulheres no movimento
sindical:
Um olhar sobre a liderança feminina na Asfoc – Sindicato
Nacional dos Servidores da Fiocruz**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Ricardo E. Ismael de Carvalho

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2020



Alessandra Nunes Monteiro de Castro

**A representação política das mulheres no movimento
sindical:
Um olhar sobre a liderança feminina na Asfoc – Sindicato
Nacional dos Servidores da Fiocruz**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Ciências Sociais da PUC-Rio como requisito parcial
para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais.

Profº. Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho

Orientador

Departamento de Ciências Sociais –PUC-Rio

Prof.^a Ana Paula Conde Gomes

Departamento de Ciências Sociais –PUC-Rio

Profº. Fernando Cardoso Lima Neto

Departamento de Ciências Sociais –PUC-Rio

Profº. Geraldo Tadeu Monteiro

Uerj

Rio de Janeiro, 20 de fevereiro de 2020

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e do orientador.

Alessandra Nunes Monteiro de Castro

Possui graduação em Comunicação Social pela PUC-Rio. Tem experiência e interesse nas áreas de gênero, sindicalismo, representação política.

Ficha Catalográfica

Castro, Alessandra Nunes Monteiro de

A representação política das mulheres no movimento sindical: um olhar sobre a liderança feminina na Asfoc – Sindicato Nacional dos Servidores da Fiocruz / Alessandra Nunes Monteiro de Castro; orientador: Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho. – 2020.

126 f.: il. color. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Ciências Sociais, 2020.

Inclui bibliografia

1. Ciências Sociais - Teses. 2. Sindicalismo. 3. Mulher. 4. Representação política. 5. Feminismo. 6. Fiocruz. I. Carvalho, Ricardo Emmanuel Ismael de. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Ciências Sociais. III. Título.

CCD: 300

Agradecimentos

Quero agradecer primeiramente ao terço de Nossa Senhora Rosa Mística e a fé na mulher vinda da figura de Nossa Senhora, Maria, mãe de Jesus. Mesmo o universo da Ciência sendo tão cético, eu creio muito que: “Em cada mulher que a terra criou, um traço de Deus Maria deixou”.

Depois, agradeço aos meus pais e aos meus avós por serem o exemplo de educação e da busca pelo conhecimento. Quantas vezes cansei e eles estiveram ao meu lado em pensamento, nas conversas e falando “é mole para você”; nunca foi na verdade, mas eu pude encontrar as forças para tornar possível.

Agradeço às minhas madrinha, afilhada e prima por ter me levado até a porta da Unirio para que eu me matriculasse no curso de Ciência Política, sendo que eu já cursava Comunicação Social. Minha paixão pelas Ciências Sociais surgiram nas minhas primeiras aulas do Professor Fernando Quintana, sobre Aristóteles.

Ao Felipe, pela paciência, pelo carinho, por cuidar de mim em dias de cansaço e desânimo e pelo melhor abraço do mundo.

Agradeço imensamente aos meus irmãos, todos eles: os mais velhos, por terem me incentivado e questionado, e aos mais novos, por acreditarem em mim como um exemplo. Às Tia Lu e Tia Cida pela fé em mim e o carinho de sempre.

Ao meu orientador por toda a paciência, dedicação imensa e atenção aos detalhes, tornando uma jornalista uma pesquisadora de fato. Aos professores e funcionários do departamento de Ciências Sociais, em especial, o Professor Roberto DaMatta, que ensinou metodologias utilizadas neste trabalho quando ministrava aulas; à Professora Sônia Giacomini, pelo apoio ao artigo que publiquei, e Ana Roxo pela atenção ao cuidar dos detalhes.

À banca presente, pela disponibilidade e atenção que contribuiu ao trabalho.

Agradeço às minhas alunas e amigas, Ingrid Farias e Alessandra Soares, que acreditaram em mim quando eu já não acreditava mais. Aos meus companheiros de trabalho, do departamento mais divertido da Asfoc, a Comunicação: Jesuan Xavier, Fernando Taylor e Mario Cesar, vocês foram de suma importância nesta fase. Aos amigos pela paciência nesse período, em que o tempo de lazer foi escasso. Aos amigos de mestrado pela troca de ideias e sorrisos.

Aos dirigentes da Asfoc-SN, meu muito obrigada! Pelo apoio e por conceder as entrevistas com tanta afeição. É sempre bom aprender com vocês! Às mulheres dirigentes sindicais, num ambiente predominante masculino é muito importante ver seus rostos e vozes ecoando.

Resumo

Monteiro de Castro, Alessandra Nunes; Ismael, Ricardo (orientador). **A representação política das mulheres no movimento sindical: um olhar sobre a liderança feminina na Asfoc – Sindicato Nacional dos Servidores da Fiocruz**. Rio de Janeiro, 2020. 116 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Essa pesquisa visa compreender a participação das mulheres dentro da política sindical brasileira, através de um estudo de caso sobre o Sindicato dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Asfoc-SN. Este sindicato sempre teve a presença de mulheres em cargos de poder, no entanto, a pesquisa visa perceber quais modificações o protagonismo feminino traz ao movimento sindical, predominantemente masculino.

A principal hipótese da pesquisa é: a presença de mulheres em cargos de direção da Asfoc favorece demandas femininas nas pautas e eventos sindicais. A partir disso, a pesquisa foi desenvolvida através de uma investigação bibliográfica, análise de dados e entrevistas com os principais líderes sindicais da Asfoc-SN para investigar se, de fato, com a presença feminina ocupando cargos de liderança no sindicato dos servidores da Fiocruz houve uma mudança do olhar para pautas específicas das mulheres da Fundação Oswaldo Cruz.

A hipótese é parcialmente confirmada, pois somente com o ingresso de uma mulher na presidência da instituição Fiocruz e não necessariamente em cargos sindicais, segundos os dados analisados, há alguma mudança na forma de retratar as mulheres e conseqüentemente, nas pautas. Entretanto, a presença feminina ganha certo destaque e os diretores veem a necessidade da transformação depois da ocupação destes cargos por algumas mulheres.

Pode-se destacar a relação de homens e mulheres nestes cargos de liderança sindical e como ocorrem as disputas dentro desta arena de poder que tem por objetivo máximo proteger os trabalhadores e melhorar suas condições de vida e trabalho.

Palavras-chave

Sindicalismo; Mulher; Representação Política; Feminismo; Fiocruz.

Abstract

Monteiro de Castro, Alessandra Nunes; Ismael, Ricardo (advisor). **The political representation of women in the union movement: a look at female leadership at Asfoc – National Union of Servers at Fiocruz.** Rio de Janeiro, 2020. 116 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This research aims to understand the participation of women within the Brazilian union policy, through a case study about the workers union of the Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Asfoc-SN. This union has always had the presence of women in positions of power; however, the research aims to understand what changes bring to the union movement, predominantly male, with female protagonism.

The main hypothesis: the presence of women in management positions at Asfoc favors their presence on union agendas and events was developed through a bibliographic investigation, data analysis and interviews with the main union leaders of Asfoc-SN. To investigate whether, in fact, with the female presence occupying leadership positions in the Fiocruz civil servants' union, there was a change in looking at specific guidelines of the women of the Oswaldo Cruz Foundation.

The hypothesis is partially confirmed, since only with the entry of a woman in the presidency of the Fiocruz institution and not necessarily in union positions, according to the data analyzed, there is some change in the way of portraying women and, consequently, in the change of agendas. However, the female presence gains some prominence and the directors see the need for transformation after the occupation of these positions by some women.

It is possible to highlight the relationship between men and women in these union leadership positions and how disputes occur within this arena of power whose ultimate objective is to protect workers and improve their living and working conditions.

Keywords

Unionism; Woman; Political Representation; Feminism; Fiocruz

Sumário

1. Introdução.....	8
2. A origem do Sindicalismo	13
2.1. Associação voluntária e compulsória e o custo da ação coletiva	19
2.2. Modelos Brasileiros: Corporativista e Pluralista: Representação dos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras em perspectiva histórica no Brasil	21
2.3. Modelos Marxista-Leninista e Norte-Americano e a influência no Sindicalismo Brasileiro	28
2.4. Mudanças na Relação Trabalho, Capital e o Sindicalismo	32
2.5. A Mulher no Movimento Sindical.....	33
2.6. O Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz e suas lideranças.. ..	42
3. Asfoc-SN e a representação feminina	47
3.1. As mulheres em cargos de liderança	48
3.2. Análise de dados dos Jornais da Asfoc.....	53
3.3. Premiações e Homenagens	67
3.4. Principais pautas da Asfoc-SN e sua relação com a representatividade de gênero	69
4. Lideranças Femininas: a visão da diretoria da Asfoc-SN.....	73
5. Considerações Finais	91
Referências Bibliográficas.....	97
ANEXO A - GRÁFICOS	102
ANEXO B – QUESTIONÁRIO – TRABALHO DE CAMPO.....	104
ANEXO C – DIRIGENTES DA ASFOC 1987 - 2020	1065
ANEXO D – CARGOS DE GESTÃO POR RAÇA E GÊNERO - FIOCRUZ..	116
ANEXO E – PRINCIPAIS PAUTAS DA ASFOC-SN	117

1

Introdução

A pesquisa presente é referente à conclusão do Mestrado em Ciências Sociais no Departamento de Ciências Sociais da PUC-Rio, e tem por objetivo investigar a representação feminina dentro do movimento sindical brasileiro. Essa dissertação busca compreender quais contribuições e mudanças podem ser vistas com a presença feminina atuando como liderança sindical. A questão principal deste estudo é investigar se a ascensão das mulheres dentro desse espaço de poder, tipicamente dominado por homens, contribuiu para o ingresso de pautas associadas à implementação de políticas públicas ou de direitos para as mulheres. A principal hipótese analisada é se essa presença feminina em cargos de direção sindical trouxe de fato mudanças, tais como pautas direcionadas e ampliação de eventos sindicais com protagonismo feminino.

A pesquisa foi desenvolvida através de uma investigação bibliográfica, análise de dados e entrevistas com os principais líderes sindicais da Asfoc-SN. Para investigar se de fato, com a presença feminina ocupando cargos de liderança no sindicato dos servidores da Fiocruz houve uma mudança de olhar para pautas específicas das mulheres da Fundação Oswaldo Cruz.

A partir daí, foi designado como estudo de caso o Sindicato dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz, Asfoc-SN, localizado no campus principal da Fiocruz, em Manguinhos, bairro do município do Rio de Janeiro. A entidade sindical foi escolhida por representar majoritariamente servidores públicos, uma categoria em que a disparidade salarial entre gêneros pode ser reduzida por ter o concurso público como principal forma de ingresso. Além disso, segundo o último levantamento da Coordenação-Geral de Infraestrutura dos Campi (Cogic/Fiocruz) feito em 2008, a Fundação era composta por 56% de servidoras, ou seja, mulheres eram a maioria. Então, pode-se presumir que o Sindicato como organização de trabalhadores deveria representar os servidores tanto do ponto de vista político como nos quesitos de gênero.

Outra questão que me fez escolher a Asfoc como objeto de pesquisa foi uma observação sobre o debate de como seria o cronograma de atividades do dia internacional da mulher, 8 de março. Alguns diretores e diretoras debateram se a tradição de os sindicalistas entregarem uma rosa para cada servidora da Fiocruz

seria mantida ou se a data se transformaria no dia internacional de luta pelos direitos da mulher. A partir daí, eu como jornalista do Sindicato, comecei a perceber que a presença feminina dentro do campo de poder sindical poderia trazer mudanças nas pautas do movimento e também na forma de conduzir a luta pelo direito dos trabalhadores.

A relevância desse estudo se fundamenta em dois aspectos principais: primeiramente devido a importância de analisar o movimento classista sindical em sua formação política, compreendendo mudanças no discurso e na relevância de suas pautas ao longo dos últimos anos. E em segundo lugar, é de suma importância compreender as características da liderança feminina quando ocupa um cargo de político, dentro de um movimento de trabalhadores que tende a lutar contra a opressão dos agentes sociais que ocupam posições dominantes de poder.

A metodologia a ser utilizada será uma análise qualitativa de pautas das negociações entre a Asfoc-SN, a Fiocruz e o governo federal, documentos e dados sobre o sindicato e a categoria profissional e entrevistas de campo com diretores da Asfoc-SN, juntamente com uma análise bibliográfica para compreender como a presença feminina influenciou a tomada de decisões do Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz (Asfoc-SN) e sua atuação política. Esta pesquisa busca investigar de que forma o ingresso de mulheres na liderança política da Asfoc-SN afetou a prática sindical, principalmente, se houve ou não um apelo por pautas específicas em prol da ampliação de direitos das trabalhadoras da instituição.

Como recorte temporal utilizei dados e informações a partir da criação da creche dentro da Fundação Oswaldo Cruz, que começou a funcionar no ano de 1992. A escolha por este momento político ocorreu tendo em vista que a implantação desse empreendimento foi considerada uma vitória resultante de uma parceria entre um grupo independente de mulheres, a Asfoc-SN e a Fiocruz. Este grupo feminino se uniu em prol de obter esta conquista específica, e pôde contar com o suporte sindical durante todo o processo. A partir deste comitê originaram líderes dentro da Asfoc-SN.

Segundo a legislação brasileira, a licença maternidade (prevista pelo artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição da República e no artigo 392, da Consolidação das leis do trabalho) garante a trabalhadora gestante o direito a 120 dias de afastamento de suas funções, sem prejuízo de seu emprego e de seu salário. Já o prazo para o empregado (licença paternidade) é de 5 (cinco) dias prevista no artigo 7º, inciso

XIX, da CF e no artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT. Vale destacar, a partir disso, a obrigatoriedade da oferta de creches por parte do município para todas as crianças com idade de até 6 anos. Entretanto, ainda existem filas e grandes dificuldades para encontrar vagas nas creches e pré-escolas. Além disso, a localização distante da área central da cidade do campus de Manguinhos da Fiocruz mostra a necessidade de ter uma creche na unidade. (Almeida & Bernardo Gasparini Furman, 2019; Fiocruz, 2019)

A conquista da creche foi considerada uma pauta específica em prol das mulheres, tendo em vista a dupla jornada executada por elas, pois o cuidado com filhos e família foi naturalizado como próprio do feminino pelo modelo patriarcal. Portanto, muitas servidoras efetuavam pesquisas nos laboratórios e ainda lidavam com a dificuldade da distância do campus de Manguinhos no momento de buscar e levar os filhos a outros locais. Com a creche dentro do campus principal da Fundação, localizada em Manguinhos, na Zona Norte do Rio de Janeiro, onde abriga o maior número de servidores, essa questão foi resolvida. (Fiocruz, 2019)

A partir desse recorte foram feitas entrevistas de campo com 4 dirigentes do gênero masculino e 4 do gênero feminino que ocupam ou ocuparam os cargos de presidência e vice-presidência sindical. Estes atuaram em diferentes intervalos de tempo, dentro do período de 1992 a 2019, ou seja, desde a criação da creche até a atual gestão.

Cabe ressaltar que se por um lado os últimos dados da Fiocruz mostram uma proporção maior de mulheres do que de homens nos postos de trabalho, a formação da Associação- criada em 1976 como um Grêmio Recreativo, atuando de forma política desde 1986, com uma eleição para definição de seus líderes representativos e se tornando um Sindicato oficialmente em 2007 até a atual gestão – tem 35% como proporção de mulheres nos cargos de direção. Na atual gestão, 36% dos cargos da diretoria é ocupada por mulheres, são 14 cargos ao total com 9 homens ocupando posições e 5 mulheres em outros cargos de liderança, sendo um destes cargos ocupados por mulheres o de vice-presidência do sindicato. (Asfoc, 2019)

Na análise bibliográfica sobre sindicalismo ressalto o conflito capital e trabalho, a formação da sociedade moderna através da revolução industrial, o antagonismo de classe entre patronato e operário, características gerais do movimento, como ocorrem a tomada de decisão política através de assembleias e como as organizações se reuniram para tomada de ações coletivas. Através de obras

obra “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra” de Friedrich Engels; “O Manifesto Comunista” de Karl Marx; Os Economistas - Salário, Preço e Lucro do mesmo autor; Las Divergencias Tácticas en el Movimiento Obrero de Anton Pannekoek; O Contrato Social de Rousseau; A lógica da ação coletiva de Mancur Olson; Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado de Eric Hobsbawm, dentre outros.

Para o sindicalismo brasileiro considero importante elucidar o histórico do movimento sindical, características políticas, como se desenvolveu a formação do movimento e quais foram as disputas entre seus principais atores sociais, portanto destaco os autores: Maria Hermínia Tavares de Almeida “Crise econômica e Interesses Organizados: O Sindicalismo no Brasil nos Anos 80”; “Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?” de Ricardo Antunes e Jair Batista da Silva; “O Sindicalismo Brasileiro após 1930” de Marcelo Badaró Mattos; “Liberalismo e Sindicato no Brasil” de Luiz Werneck Vianna; “Sobre a representação dos interesses dos trabalhadores brasileiros no capitalismo contemporâneo” de Ricardo Ismael; “Sindicatos no Brasil: o que esperar num futuro próximo?” de André Gambier Campos, os livros de Leôncio Rodrigues: “Partidos e Sindicatos” e “Destino do Sindicalismo”.

Sobre a temática de análise de gênero no movimento sindical destaco uma bibliografia que cobre a questão do “lugar social” da mulher imposta pela sociedade, relações de trabalho, histórico do início da participação feminina em sindicatos no Brasil e como surgiu e as divergências de gênero dentro deste movimento, contemplando as leituras abaixo: “Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir; “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade” de Heleieth Saffioti; “Dicionário Crítico do Feminismo” de Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Danièle Senotier; “Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero” de Helena Hirata; Mary Wollstonecraft com “Reivindicação pelos Direitos da Mulher”, Bell Hooks com “O Feminismo é para todo mundo”, Gerda Lerner com “A criação do Patriarcado”, “Contrato Sexual” de Carole Pateman, “A classe operária tem dois sexos” de Helena Hirata e Danièle Kergoat; “Gênero e Poder” de Mary Garcia Castro; “O Gênero da Representação: Movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990)” de Elizabeth Souza-Lobo; “Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos” de Patrícia Tuma Martins Bertolin e Fabiana Larissa Kamada; “Sindicalismo e Gênero no Brasil: a

dinâmica recente” de André Gambier Campos e Sandro Pereira Silva, dentro outros.

Os capítulos serão estruturados da seguinte forma: o capítulo 1 apresenta o referencial teórico utilizado na investigação; o capítulo 2 faz uma análise documental das principais pautas do sindicato durante o marco temporal definido; o capítulo 3 discute as entrevistas feitas com os líderes da Asfoc através do método de análise de discurso. Depois, encaminhei a pesquisa para as considerações finais.

Durante o capítulo 2 pude analisar 83 jornais da Asfoc-SN, além dos eventos mais importantes e principais pautas trabalhadas durante o período analisado. Os jornais foram utilizados por serem um compilado de informativos e das principais pautas e ações sindicais. Também por ser a forma com o qual a Asfoc-SN se apresenta para o público externo e para os servidores sindicalizados. Através deste material a palavra “mulher” foi pesquisada em todos os contextos apresentados para que se possa compreender como a figura feminina foi retratada pela Asfoc-SN ao longo do tempo. Ainda, em quais lutas das mulheres o Sindicato divulgou e esteve presente, atuando em conjunção ao movimento de mulheres. Pode-se destacar também possíveis anseios específicos das trabalhadoras que seriam ou não exibidos nos jornais.

No capítulo 3, dirigentes sindicais de períodos de tempo diferentes destacaram pontos diferentes e relevantes no que tange a desigualdade de gênero dentro do movimento sindical. Foram questionados sobre a representatividade política da Asfoc em termos de gênero, sobre o protagonismo feminino nas assembleias, espaços de debate, atos e dentro da diretoria sindical, se as mulheres recebiam tratamento equânime aos homens quando ocupavam cargos importantes na diretoria e quais seriam as possíveis dificuldades pessoais para ambos os gêneros durante o período de militância política. As conclusões dos resultados, indagações, reflexões sobre a temática abordada são apresentadas nas considerações finais.

2

A origem do Sindicalismo

O movimento sindical hoje constitui uma base importante na luta trabalhista no mundo contemporâneo. As contradições e a desigualdade extrema entre patronato e proletariado deram origem ao movimento sindical. A origem do movimento operário tem como berço a Inglaterra, o mesmo local onde a Revolução Industrial teve maior protagonismo. (Hobsbawm, 2000)

O início do conflito entre capital e trabalho simultaneamente surgiu com a estruturação do capitalismo através da revolução industrial e a formação dos Estados Nacionais. As jornadas de trabalho ilimitadas das grandes fábricas, condições insalubres de trabalho e o salário, que muitas vezes garantia apenas a subsistência do operário, protagonizaram um momento de crescimento econômico e também de grande desigualdade social. (Marx, O Manifesto Comunista, 1999)

A partir desse contexto, Karl Marx analisa as relações oriundas da opressão e o antagonismo de duas classes sociais: os proletariados que possuem apenas sua força de trabalho e os capitalistas que detêm todo o poder social através do domínio do capital. O operário se submete às opressões do sistema como um todo, e esse processo se inicia através de seu trabalho. (Marx, O Manifesto Comunista, 1999)

A relação trabalho e capital nunca estaria em condições igualitárias ou justas, segundo Marx. Ele explica que o único poderio do proletariado como classe é estar em maioria absoluta em relação à quantidade numérica, por isso se faz necessário a união de todos os proletariados do mundo, proclamada por Marx (1999) em sua obra “Manifesto Comunista”. No entanto, a alienação do trabalho gera uma desunião que desfaz essa força social e torna esse ator social um mero executor do trabalho diário, sem consciência do processo de alienação de seu trabalho e da opressão que vive na sociedade como um todo, principalmente, devido à desigualdade sofrida face ao patronato.

Dentro deste contexto político e sociológico, surgiram os primeiros grupos de trabalhadores na Inglaterra que se uniram em prol da melhoria de condições de trabalho, originando os *Trade Unions*, posteriormente, os sindicatos. O sindicalismo tem, portanto, suas origens no movimento operário que é oriundo da relação conflituosa entre capital e trabalho.

O primeiro tipo de revolta com a discrepância de condição de vida entre duas classes, o proletariado que mais produzia e vivia de forma miserável e o capitalista que

enriquecia com o trabalho do operário, veio sob a forma de saque e roubo. “A primeira forma, a mais brutal e estéril, que essa revolta assumiu foi o crime”. O respeito pela propriedade do empregador passou a ser mais frágil do que a condição miserável vivida pelo operariado. No entanto, eram práticas individuais, que “protestavam contra a ordem existente de forma isolada, individual;” prisões e o poderio das elites, donas das fábricas, mostraram ao proletariado que a delinquência não era mais vantajosa. (Engels, 2010)

O ludismo representou um dos primeiros movimentos operários. No início do período industrial inglês, com os primeiros teares, os trabalhadores da indústria têxtil se uniram num movimento contrário ao patronato. O contexto social de pobreza e desemprego do século XIX na Inglaterra mobilizou um grupo que exigia mais trabalhos e melhores salários. O movimento ficou conhecido como “quebradores de máquinas”, pois, os operários se revoltaram pensando que as máquinas eram a origem do desemprego e das condições que viviam ao ponto de quebrá-las. (Hobsbawm, 2000; Conniff, 2011)

Contudo não há realmente nenhuma desculpa para ignorar de qualquer modo a força destes primeiros movimentos na Inglaterra; e a menos que percebamos que a base do poder estava na quebra das máquinas, nas arruaças e na destruição das propriedades em geral (ou, em termos modernos, na sabotagem e na ação direta), não vemos sentido neles. (Hobsbawm, 2000, p. 18)

No entanto, Hobsbawm (2000) observa que o ludismo e outras formas de vandalismo não se constituíram como movimentos organizados. Engels (2010) mostra que somente em 1824, os operários obtiveram o direito a se associar na Inglaterra, formando as *trade unions*.

Em todos os ramos de trabalho constituíram-se organizações semelhantes (*trade unions*), com o objetivo declarado de proteger o operário contra a tirania e o descaso da burguesia. Eram suas finalidades fixar o salário, negociar em massa, como força, com os patrões, regular os salários em relação aos lucros patronais, aumentá-los no momento propício e mantê-los em todas as partes no mesmo nível para cada ramo de trabalho; por isso, trataram de negociar com os capitalistas uma escala salarial a ser cumprida por todos e recusar empregos oferecidos por aqueles que não a respeitavam. (Engels, 2010, p. 251)

Pode-se analisar, entretanto, as organizações sindicais não objetivavam transformar a relação trabalho e capital. As associações e os *trade unions* se limitaram à negociação salarial. (Engels, 2010)

Os sindicatos trabalham bem como centro de resistência contra as usurpações do capital. Falham em alguns casos, por usar pouco inteligentemente a sua força. Mas, são deficientes, de modo geral, por se limitarem a uma luta de guerrilhas contra os efeitos do sistema existente, em lugar de ao mesmo tempo se esforçarem para mudá-lo, em lugar de empregarem suas forças organizadas como alavanca para a emancipação final da classe operária, isto é, para a abolição definitiva do sistema de trabalho assalariado. (Marx, Os Economistas - Salário, Preço e Lucro, 1982, p. 118)

Conclui-se, a partir do pensamento de Marx (1982) e Engels (2010) sobre o início da formação sindical, que não havia uma consciência de classe e um objetivo no movimento de lutar contra a relação “força de trabalho” tratada como mercadoria pelo sistema capitalista. Não era uma organização revolucionária em seu cerne, com objetivo de superar o capitalismo ou obter o poder para o proletariado. A tarefa sindical não se situava em superar os limites da contradição de classe e os poderes do capital.

Anton Pannekoek (2007) já apresenta outra forma de análise da formação associativista e sindical. Para o teórico, as condições naturais de trabalho dentro da industrialização capitalista, naturalmente, fazem do movimento um instrumento de transformação social e de luta contra os moldes da sociedade vigente. Existe uma luta constante entre burguesia e operariado, e mesmo que o sistema se modifique, com emprego do desenvolvimento tecnológico, ainda haveria esta questão. E, conseqüentemente, o patronato teria certa resistência aos movimentos trabalhistas que buscam melhores condições de trabalho e aumento salarial.

São ao mesmo tempo um elemento de transformação revolucionária da sociedade. Não porque se colocam novos objetivos e tarefas, distintos dos já citados, mas unicamente porque realizam o melhor possível de sua luta específica, isto é, a luta por melhores condições de trabalho. Não é um propósito consciente ou um programa e sim a realidade mesma que faz deles órgãos da revolução (...). A prática da luta sindical cotidiana é a prática que ensina aos trabalhadores a subordinar seu interesse imediato, pessoal, ao interesse geral, a sacrificar sua vantagem pessoal pela vitória da classe. (Pannekoek, 2007, pp. 254-256)

O sindicalismo cresceu desde a Revolução Industrial e se modificou também devido às reinvenções do capitalismo. No campo teórico foi definido por Allen na obra “Dicionário de Política” do filósofo político Norberto Bobbio como “um tipo de ação coletiva visando amparar e buscar melhorias na qualidade de vida dos que vendem sua força de trabalho”. Entretanto, Bobbio afirma que o sindicalismo está para além desta definição, por se tratar de “um fenômeno complexo e contraditório”. Dentro da

perspectiva da origem e da função social do movimento, o filósofo afirma que o sindicalismo surge não só como resistência às determinações das fábricas durante o processo de industrialização, mas também como um agente transformador social.

Traduz em organizações que gradualmente se submetem às regras de uma determinada sociedade, mas é sustentado por fins que transcendem as próprias organizações e que frequentemente entram em choque com elas. Gera e alimenta o conflito dentro e fora da empresa, mas canaliza a participação social e política de grandes massas, contribuindo para integrá-las na sociedade. (Bobbio, 1909, p. 1150)

Pode-se analisar o sindicalismo também como um movimento de base utópica, pois pode transformar o que está em curso, algo que pode ser visto de acordo com a perspectiva de utopia defendida pelo sociólogo húngaro Karl Mannheim (1972). Trata-se de uma forma de pensar que transcende a realidade, no sentido de rompê-la.

No entanto, Mannheim (1972) observa a mentalidade utópica como uma reflexão de formas de pensar e agir de um determinado grupo social, sua orientação. Sendo assim, tende a modificar a realidade a partir das aspirações do grupo que a utiliza e deseja transformar. Dentro deste contexto, é importante identificar quais são os grupos dominantes; segundo o sociólogo, esses determinam o que será utópico no contexto sociopolítico vigente. Logo, ideologias representam a ordem social dominante, e a utopia se constitui como elemento que tende à subversão da ordem social vigente.

Para tomar decisões, o movimento classista se reúne em busca de acordos coletivos, utilizando também a lógica da ação coletiva proposta por Olson (1999), representando um papel social legitimador de sua atuação política. O autor ressalta um diferente ponto de vista sobre a forma como sindicatos, partidos, governos e movimentos utilizam acordos coletivos, e deliberam em nome de grandes e pequenos grupos. Inicialmente, o autor mostra a “vantagem particular” comum dentro de um grupo de homens e a forma de obter algo que lhes parece necessário como propósitos de uma associação política.

Olson (1999) trata a ação coletiva como racional, mostrando que não necessariamente todos os atores sociais quando optam por integrar um grupo o fazem movidos por interesses políticos ou de cunho ideológico, pois benefícios particulares podem motivar muitos destes integrantes. Outra questão interferente dentro dessa seara é a apatia ao político, que pode fazer com que nem todos participem da ação coletiva. A partir da ideia de união e de ação coletiva acontece o debate sobre a questão dos “interesses pessoais ou individuais”, que podem ser defendidos por meio de ação

individual independente.

Interesses puramente pessoais ou individuais podem ser defendidos, e em geral com muita eficiência, por ações individuais independentes. Não há obviamente nenhum sentido em formar uma organização quando uma ação individual independente pode servir aos interesses do indivíduo tão bem, ou melhor, que uma organização (...). Mas quando um certo número de indivíduos tem interesse comum ou coletivo – quando eles compartilham um simples propósito ou objetivo – a ação independente (como logo veremos) ou não terá condições de promover esse interesse comum de forma alguma, ou não será capaz de promovê-lo adequadamente. (Olson, 1999, p. 19)

Dentro do conceito de ação coletiva no movimento sindical, observa-se a formação de assembleias para tomada de decisões políticas. O que ocorre de forma direta e democrática por trabalhadores e trabalhadoras e se assemelha ao processo de formação da “vontade geral” desenvolvido pelo filósofo genebrino Jean Jacques Rousseau (1989).

As assembleias sindicais são realizadas, muitas vezes, para mobilizar a categoria e assegurar a legitimidade da decisão a ser tomada, que pode ter implicações sérias para todos. Vale ressaltar que não é a direção do sindicato que toma a decisão de forma solitária, sem consultar a categoria. Assim, as assembleias sindicais frequentemente buscam identificar a vontade geral, nos termos de Rousseau (1989). A direção do sindicato precisa da assembleia para compreender a vontade geral dos sindicalizados, e a vontade geral é soberana: quem foi derrotado no resultado final da votação na assembleia terá que se submeter a ela. Assim, os dirigentes devem levar adiante a manifestação da vontade geral.

Portanto, para Rousseau (1989) a participação política dos homens é tecida por um sentimento comum, responsável por fazer com que todos participem diretamente de decisões políticas. O sentimento de vontade geral é tecido nos moldes de interseção de interesses, o que não se trata de uma união de vontades individuais e sim de atender a interesses comuns para alcançar o bem geral. Esses interesses comuns não somente compõem a vontade geral, como também, constituem o laço social.

No entanto, cria-se um dilema entre interesses particulares e o conceito de vontade geral: é preciso que o indivíduo tenha que abdicar de seus ímpetos particulares para alcançar o bem comum em seu grupo social? (Reis, 2010)

Rousseau afirma que essa questão não pode ser resolvida com a retirada de vontades e interesses individuais, pois a pluralidade de interesses dentro de limites é uma “condição política” rousseauniana. (Reis, 2010)

Não é, de fato, a pluralidade dos interesses particulares que põe um problema (...), mas a ausência de interseção entre eles (e como garantir que essa interseção não seja um conjunto vazio é uma preocupação constante de Rousseau). (Reis, 2010)

A vontade geral tece a soberania popular sendo uma condição fundamental para a libertação de um povo, segundo Rousseau (1989), pois o povo sendo soberano pode atuar diretamente na democracia e exigir que líderes ou representantes viabilizem mecanismos políticos para manter seu *status quo* de liberdade e igualdade e, principalmente, a fim de conquistarem o bem comum.

(...) a vontade geral é invariavelmente reta e tende sempre à utilidade pública; mas daí não se segue que as deliberações do povo tenham sempre a mesma retidão. Deseja-se sempre o próprio bem, mas não é sempre que se pode encontrá-lo. Nunca se corrompe o povo, mas com frequência o enganam, e só então ele parece desejar o mal. (Rousseau, 1989, p. 37)

Mesmo que dentro dos sindicatos e outras associações haja deliberação de ações conjuntamente, é importante perceber como serão identificadas quais dessas decisões de fato se trata do que pode ser considerado “bem comum” para todo grupo ali representado. Portanto, a questão fundamental da decisão coletiva se converte em como grupos sociais identificarão a vontade geral, ou seja, quais decisões alcançariam o bem comum. (Reis, 2010)

A partir disso, a assembleia se torna uma expressão da vontade geral. Quando cada um coloca o seu sufrágio para expressar seus interesses e opiniões, cria-se um corpo político social e a interseção dessas ideias. Inicialmente, o que será aprovado ou não, explicita se está conforme a vontade geral deste grupo. (Rousseau, 1989)

Apesar dos interesses comuns unirem uma associação ou grupo como também é visto na obra de Olson (1999), a questão dos interesses individuais pode ser vista de uma forma antagônica: mesmo que hajam necessidades semelhantes e almejem os mesmos objetivos, os interesses puramente individuais dos membros de um grupo sempre existirão e os ganhos pessoais estarão presentes mesmo que haja um teor ideológico unificador.

As organizações podem, portanto, desempenhar uma função importante quando há interesses comuns ou grupais a serem defendidos e, embora elas frequentemente também sirvam a interesses puramente pessoais e individuais, sua função e característica básica é

sua faculdade de promover interesses comuns de grupos de indivíduos. (Olson, 1999, p. 19)

Assim, o autor compara interesses individuais e comuns com o “mercado competitivo”, como entes que tendo desejos semelhantes que unem e, simultaneamente, separa, pois pode haver outros interesses antagônicos, puramente individuais, e “a maximização dos lucros das empresas (...) pode agir contrariamente aos interesses delas como grupo”. (Olson, 1999)

Segundo Olson (1999), pode-se perceber o movimento sindical com a presença de vontades individuais dos sindicalizados, assim como mostra Rousseau em que há um individualismo democrático, cada um delibera para chegar às decisões comuns, e que dentro da concepção de vontade geral seriam sempre boas.

Pannekoek (2007) explica essa dualidade dentro do movimento sindical. Segundo o teórico, quando os trabalhadores priorizam interesses individuais em relação aos coletivos, todos perdem.

Cada greve ganha graças à união sólida, cada luta perdida por causa da falta de solidariedade, lhes golpeia no espírito a verdade que, quando o indivíduo segue sua vontade, todos perdem, porém, quando cada indivíduo submete sua vontade ao conjunto, todos ganham e progridem. (Pannekoek, 2007, p. 254)

2.1.

Associação voluntária e compulsória e o custo da ação coletiva

É preciso explicar também a necessidade de financiamento da ação coletiva sindical como uma questão importante. Mesmo que se tenha um interesse comum entre todos os participantes e o desejo de alcançar um benefício coletivo, não são todos que estão dispostos a pagar o custo para alcançar o objetivo desejado. Olson (1999) destaca que “cada membro preferiria que os outros pagassem todo o custo sozinhos, e geralmente desfrutariam de qualquer vantagem provida”.

Afinal, não teria como um indivíduo não usufruir de uma vantagem coletiva, ou ser excluído, sendo este membro do grupo. Portanto, não há algo que incentive algum membro a arcar com o custo, pois, sempre terá acesso ao benefício comum. (Olson, 1999)

Se muitos não teriam interesse individual de custear ações do grupo, pois não poderiam deixar de acessar os benefícios comuns, como uma associação ou sindicato poderia existir? (Olson, 1999)

A partir daí, pode-se pensar que quanto maior o grupo, mais fácil será dividir custos e benefícios. No entanto, Olson (1999) mostra em diversos casos que os indivíduos têm mais dificuldade de usufruir de ganhos comuns em grupos grandes do que em pequenos, e como um elemento fundamental para que o movimento sindical não se limitasse somente aos pequenos grupos locais, a contribuição compulsória. Em maioria, esse recurso é utilizado por sindicatos nacionais, como também em pequenos sindicatos que posteriormente se tornaram nacionais. Muitos desses se uniram a outros e passaram a representar grandes grupos.

Destaca a criação de “benfeitorias sociais e recreativas” somente aos sindicalizados a fim conquistar novos integrantes, o que ocorreu nos primeiros sindicatos ingleses e também no sindicalismo brasileiro, principalmente durante a ruptura democrática e ascensão da ditadura militar, um período de reduzidas conquistas político-sociais e manifestações devido à censura e violência por parte do Estado. (Olson, 1999)

Olson (1999) retrata, dentro do sindicalismo, a ação compulsória da obrigatoriedade por parte dos trabalhadores de pagar taxas sindicais e também uma pressão para que não haja “fura-greves”. No entanto, qualquer trabalhador é livre dentro desses países relatados (Inglaterra e Estados Unidos) para atravessar piquetes e desmobilizar greves, e essa questão gerou conflitos violentos.

Esse grupo dá origem ao que o autor denomina “sindicalismo conservador” ou “sindicalismo econômico” com valores ideológicos mais próximos do conservadorismo político, os quais empregavam maior coerção ao tentar alcançar os interesses comuns, gerando mais violência. (Olson, 1999)

Durante os movimentos grevistas, trabalhadores que não respeitavam piquetes, os “fura greves”, teriam ao final da negociação salarial aumentos salariais iguais aos grevistas. Entretanto, o autor coloca que os custos para os grevistas são maiores do que para os “fura greve”. É necessário, segundo Olson, aumentar os custos sociais dos “fura greve”, como rejeição por parte dos colegas de trabalho grevistas, para desincentivar tal comportamento. Para o autor o problema é como distribuir igualmente os custos da ação coletiva (Olson, 1999).

Vale ressaltar que não necessariamente o sindicalismo compulsório é visto simplesmente de forma antidemocrática, pois ao alcançar os objetivos do movimento que é votado pela maioria em assembleia, pela “vontade geral”, e ao se conquistar direitos, todos irão se beneficiar. O sindicato é um movimento classista, sendo obrigado a representar todos os trabalhadores dentro de sua jurisdição. (Olson, 1999)

Essa confiança generalizada na afiliação compulsória seria de esperar, pois, os sindicatos são tipicamente grandes organizações que lutam por benfeitorias para grupos grandes ou latentes. Um sindicato trabalha primariamente por salários mais altos, melhores condições de trabalho, uma legislação favorável aos trabalhadores e coisas semelhantes. Coisas que, por sua natureza, não podem ser negadas a nenhum trabalhador em particular no grupo representado pelo sindicato. Segue-se que a maioria das conquistas de um sindicato, mesmo que fossem mais impressionantes do que reivindica o mais entusiasta dos sindicalistas, não poderia representar para um trabalhador racional nenhum incentivo para que ele se sindicalizasse. (Olson, 1999, pp. 89-90)

O autor explica o benefício coletivo traçando uma analogia do sindicato com o Estado. Para Olson (1999), indivíduos inseridos em ambas as situações não poderiam prover benefícios comuns sozinhos, no entanto, independente de considerar alguns desses benefícios importantes ou não, esses indivíduos o terão se for provido por outros. Ou seja, o sindicalizado e o cidadão que pagam impostos não teriam vontade própria de pagar por isso, porém ambos são forçados a participar, e, posteriormente recebem benefícios por isso.

2.2.

Modelos Brasileiros: Corporativista e Pluralista: Representação dos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras em perspectiva histórica no Brasil

A questão do financiamento e os custos da ação coletiva são temáticas fundamentais para definir o perfil do sindicalismo. No Brasil, essas questões foram importantes politicamente e do ponto de vista histórico para a formação e desenvolvimento do movimento sindical.

O surgimento do movimento do operariado no Brasil ocorreu com o crescimento da indústria, da urbanização e a presença de imigrantes europeus como mão-de-obra fabril, quando o proletariado brasileiro passou a pensar estratégias e formas para reivindicar direitos sociais diante do conflito de classe vigente. De acordo com Mattos (2003), a presença de ideologias e utopias já existentes influenciou o início do sindicalismo brasileiro.

Socialismo, anarquismo, cooperativismo, cristianismo social, mais adiante comunismo, entre outras propostas de transformação social ou colaboração de classes já havia sido formuladas em outros espaços

nacionais, e os trabalhadores brasileiros delas lançaram mão, adaptando-se à sua realidade. (Mattos, 2003, p. 08)

O sindicalismo brasileiro teve sua origem na década de 20, tendo se consolidado de fato após a revolução de 1930. A partir daí, é possível perceber que o ingresso da entidade sindical na sociedade brasileira alterou o posicionamento do Estado na arena de poder. Este fato ocorre, pois o Estado passou a regular os sindicatos. Se antes o papel estatal diante de questões sociais se resumia à repressão policial, ao regulamentar a organização dos trabalhadores foi exigido do governo melhores jornadas e condições dignas de trabalho. (Mattos, 2003)

O movimento sindical brasileiro segundo Werneck Vianna (1999) foi regulamentado durante a formação de um Estado corporativo, trabalhista e com a necessidade de modernizar e investir na indústria nacional. Werneck Vianna ressalta o posicionamento dos liberais, que pagaram o preço de ter a “paz social” que “implicava no auto despojamento de suas pretensões em retomar o aparelho do Estado”. O ideal de “paz social” se fez presente no discurso governista para corroborar suas questões. O liberalismo, o pluralismo e o sistema autônomo que existiam, entretanto, foram coibidos pelo Estado.

O sistema liberal do pluralismo e da autonomia sindicais, fundado na concorrência de interesses contraditórios, é identificado pelo antigo ministro do Trabalho como “retrogradação e barbárie, em que a vitória de cada um se determinava por seus poderes. O Direito do Trabalho, nas palavras dirigidas por Salgado Filho às elites da advocacia no país, não só realizaria o “fim cristão de amparar os semelhantes nossos, vítimas da prepotência de outros”, como daria as bases para assegurar a paz social. Além disso, o arbítrio exclusivo das partes num mercado livre abriria espaço para a “intervenção da política nesse conflito”. (Werneck Vianna, 1978, p. 203)

O governo Getúlio Vargas traz um marco para o início oficial do sindicato, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). O Ministério foi criado a fim de gerir o conflito entre capital e trabalho. O Brasil não possuía um aparato estatal com seguridade social, leis trabalhistas ou quaisquer tipos de proteção oficial do Estado ao trabalhador. Todavia, a partir dos anos 30 o Estado passou a ser, segundo Mattos (2003), “economicamente mais interventor e politicamente mais centralizador”.

Sendo assim, o novo Ministério poderia amenizar as eventuais mobilizações de trabalhadores fabris brasileiros com cunhos anarquistas e socialistas. Neste momento, o

sindicato passou a ser oficial, no entanto, não havia autonomia no movimento, pois o governo precisava aprovar cada pasta. Em março de 1931, através da Lei da Sindicalização foi imposto pelo Estado que os movimentos sindicais só poderiam funcionar a partir da aprovação oficial feita pelo governo. (Mattos, 2003)

Rodrigues (1990) mostra as características do modelo sindical oficial e imposto pelo Estado de Vargas: unicidade sindical e rigidez eram os pilares desse modelo que sofre intervenções estatais.

A nova regulamentação restabelecia a unidade sindical e, como seria de esperar, tornava mais rígido o controle exercido pelo Ministério do Trabalho sobre os sindicatos (...) decretada no dia 1º de maio, a CLT entrou em vigor no dia 10 de novembro, em comemoração ao golpe que instituiu o Estado Novo. Desde então, essa legislação e a instituição sindical por ela criada não sofreram alterações relevantes, embora numerosos outros dispositivos lhes tenham sido agregados. Se tomarmos como ponto de referência o ano de 1931, em cujo 29 de março aparece o famoso Decreto 19.770, teremos mais de cinquenta anos de intervencionismo estatal na área sindical. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990, p. 40)

Essa relação entre o corporativo e o ativismo político oriundo de movimentos sociais e sindicais sempre carregou um grau de tensão, conforme observa Maria Hermínia Tavares de Almeida (1996). É possível perceber desde o início do movimento, nos anos 30 e 40, a ação de um grupo em busca de maior autonomia no campo sindical querendo se desvincular do Estado e do governo. Por outro lado, outros sindicatos buscavam através do poder institucional e estatal trazer benefícios aos trabalhadores, como a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O cientista político Leôncio Martins Rodrigues corrobora a ideia de que o sindicalismo brasileiro se regulamentou em um viés corporativista através de uma fala do Ministro do trabalho, Lindolfo Collor, do governo do presidente Getúlio Vargas. Diante da criação do sindicalismo oficial, Lindolfo Collor designa como parte do aparelhamento institucional “incorporar o sindicalismo ao Estado e às leis da República”. Posteriormente, revela que o corporativismo sindical resistiu e conviveu com diversas mudanças sociais e políticas, mas que na década de 30 carregou em si um “epíteto fascista”, gerado durante o Estado Novo. Para o autor, a conservação deste modelo tem “raízes profundas em nossa vida política e social”. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990)

Em dois momentos históricos é possível destacar um crescimento no sindicalismo corporativista, aquele que através do Estado tenta obter benefícios para seus trabalhadores

sem romper com o processo vigente. Foram eles: o regime autoritário de Getúlio Vargas, o Estado Novo, e os governos oriundos do Golpe Militar de 1964. (Almeida, 1996)

Até certo ponto, o sindicato corporativista pode ser considerado prejudicial ao movimento classista, no sentido de perda de autonomia, no entanto, Almeida (1996) também enfatiza questões importantes conquistadas pelo modelo. Quando “governos eram sensíveis às demandas populares” ou buscavam apoio das massas, ou adotavam o modelo populista, ampliavam as possibilidades de conquistas sindicais dos que seguiam o ideal corporativista. Construindo uma relação exposta como “correia de transmissão de mão dupla”, esse mecanismo foi utilizado não só pelas lideranças sindicais, como também pelos governos. (Almeida, 1996)

Rodrigues (1990) mostra o corporativismo sindical como dois modelos. No corporativismo inclusivo, o próprio aparelhamento do Estado concede representatividade aos sindicatos. E no modelo de corporativismo exclusivo, a monopolização da representatividade é expressa na unicidade sindical.

Consequentemente, nossa hipótese é de que, na ausência de uma liberdade de organização e da pluralidade que daí pode advir, dificilmente a autonomia será mantida por muito tempo. Na verdade, não indica que a grande maioria dos dirigentes sindicais seja contra a pluralidade sindical por receio de um eventual (e discutível) enfraquecimento da capacidade de pressão dos trabalhadores, mas sim porque só poderão gozar do monopólio da representação e da proteção estatal através da instituição do sindicato único. Mas esse é também o caminho da servidão. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990, p. 72)

Werneck Vianna (1990) explica que durante este processo de regulamentação dos sindicatos no Brasil, o Estado passou a ser gestor dos conflitos classistas entre o patronato e os movimentos sindicais, tornando-se corporativista e centralizador.

A classe trabalhadora, ao se organizar e reivindicar por direitos sociais denuncia a forma mercantil do modo de produção capitalista. Sua ação torna evidente o caráter falacioso do contratualismo liberal, determinando o desmascaramento da sua expressão mercantil e jurídica e revelando seu conteúdo de relação de exploração. O mercado não consiste apenas numa arena mercantil, mas política e social, onde a classe operária busca forçar a ampliação dos seus direitos (...). Tem-se que a pressão organizada da classe operária, ao contestar a forma mercantil, impõe a “publicização” do privado, provocando a intervenção do Estado sobre as condições de compra e venda da força de trabalho (...) A busca da harmonia entre grupos sociais se explicita na intervenção legal do Estado sobre todas as atividades presentes na sociedade civil. (Werneck Vianna, 1978, pp. 23-24)

Nos anos 70, com o crescimento do movimento operário, surgiu o “novo sindicalismo”. Este modelo tem como característica a pluralidade, visando a autonomia de negociação entre sindicalizados e patronato. Defendiam também o fim do “monopólio da representação sindical” e o poderio estatal sobre as organizações, dificultando a autonomia político representativa. (Ismael, 2011)

Com a redemocratização do país, cria-se então, um antagonismo entre um ideal pluralista e autônomo, originando o a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Partido dos Trabalhadores (PT), e o viés corporativista, em que as necessidades dos trabalhadores seriam incorporadas pelo governo, ou seja, um sindicalismo que funcionasse juntamente com o poder político tradicional, originando o Partido Democrático Trabalhista (PDT). (Ismael, 2011)

Antunes e Batista da Silva (2015) explicitam a diferença de abordagens dentro da concepção das duas maiores centrais sindicais da história política brasileira. Enquanto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) nasce dentro deste ideal pluralista e autônomo, sugerindo ações sindicais com liberdade de ação, a Força Sindical (FS) como uma central adota um viés pautado na negociação e no ganho de benefícios e melhorias trabalhistas através da incorporação pelo Estado e pelo patronato.

(...) a CUT foi muito mais ousada em suas propostas, especialmente durante a década de 1980, o período da confrontação, quando vinculou, explicitamente, a conquista de direitos sociais, a melhoria das condições de vida, como direito à saúde, por exemplo, à luta pela ampliação dos direitos sociais e políticos, além de reiterar em vários de seus encontros e documentos – inclusive no de fundação – a necessidade de lutar pela construção de uma sociedade socialista. Diferentemente, no caso da Força Sindical, a reivindicação pautava-se sempre pela ampliação de direitos políticos dentro de uma concepção liberal (de fato neoliberal), onde o aumento da participação política dos trabalhadores deveria ocorrer sempre dentro dos estritos limites das decisões no estado pela via da colaboração e da negociação(...) (Antunes & Batista da Silva, 2015, p. 523)

Apesar do surgimento da CUT, do ideal sindical pluralista com ideal de ruptura e autonomia e seu crescente apelo popular dentro de diversas categorias, Ismael (2011) enfatiza, assim como foi colocado anteriormente por Leôncio Rodrigues, que mesmo com transformações na estrutura político social do país, o corporativismo resistiu como modelo sindical brasileiro.

Os alicerces do corporativismo brasileiro sobreviveram, por assim dizer, com poucos arranhões aos trabalhos da Constituição de 1946, ao regime militar iniciado em 1964, à emergência do novo sindicalismo na década de 1970, aos debates da Assembleia Nacional Constituinte em 1987 e 1988, aos ventos do neoliberalismo, as imposições da globalização e aos governos Collor e Fernando Henrique Cardoso. Até quando? Difícil dizer, pois embora as críticas tenham prosperado ao longo desses anos, tudo indica que o modelo corporativo reúne em torno de si interesses consolidados e com grande capacidade de renovação. (Ismael, 2011, p. 86)

Além disso, Ismael (2011) também salienta o modelo corporativo como uma possível solução para o conflito entre “capital e trabalho”, sendo que esta saída estaria unida ao poderio do Estado. Pois, havia uma cooperação entre Estado, movimentos trabalhistas e o patronato viabilizada pelas elites políticas de 1930 com o objetivo de uma proposta de cordialidade entre esses. A questão da unicidade, oriunda de um modelo corporativista, em que o próprio governo teria que aprovar uma organização para que se tornasse o sindicato oficial de uma categoria, contribuiu muito para a manutenção deste padrão sindical tão forte.

Ismael (2011) enfatiza a questão da obrigatoriedade do imposto sindical, outra característica do modelo corporativista, e como a manutenção deste padrão de cobrança garantiu a “uma estrutura sindical verticalizada” com sindicatos únicos e posteriormente, federações e confederações.

No caso brasileiro é perceptível como o modelo corporativo se manteve até mesmo pelo Novo Sindicalismo, oposição deste primeiro. Este tipo de organização atrelada ao governo e a obrigatoriedade com imposto sindical pode apresentar problemas para ter autonomia. (Almeida, 1996)

É possível perceber que mesmo tendo diferenças entre concepções do movimento sindical, todos nascem dentro do esboço do sindicalismo oficial e se mantêm dessa forma, fazendo a manutenção do modelo corporativo. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990)

Um indicador do peso do sindicalismo oficial na sociedade e na política brasileiras, e também nas lutas trabalhistas, é o fato de todas as lideranças sindicais, inclusive as que participaram ativamente na formação do PT e que enfrentaram os governos militares, terem saído de dentro do sindicalismo oficial. Foi daí que lideraram grandes movimentos grevistas. Quem quer que acompanhe minimamente o desenvolvimento do sindicalismo brasileiro pode notar as ‘acirradas disputas que envolvem as diferentes facções, das mais moderadas às mais radicais, para o controle das organizações sindicais oficiais. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990, p. 09)

O crescimento do sindicalismo foi atrelado a uma sociedade com economia de ordem liberal, apoiada em empresas privadas, principalmente, do ramo industrial. Inicialmente, por serem lutas operárias tendiam a se confundir com movimentos operários, mas depois houve uma separação entre ambos: o movimento sindical como “instituição dos trabalhadores” e o socialismo como “ideologia de intelectuais”. Os países onde o sindicato se organizou com mais facilidade tiveram menor influência deste grupo intelectual, segundo Rodrigues (1990).

(...) à medida que o capitalismo se expandia, crescia também o sindicalismo. As primitivas associações de trabalhadores, que organizavam uma minoria da classe, transformaram-se em organizações de massa, com enorme poder no interior das empresas, na economia e no sistema político das democracias capitalistas desenvolvidas. Os dirigentes sindicais passaram a administrar complexas máquinas burocráticas, com imensos recursos e força suficiente para afetar os rumos da política econômica e a gestão da sociedade e do Estado. Nesse passo, na medida em que os sindicatos se transformaram em instituições fundamentais da ordem industrial competitiva e democrática, seus dirigentes adquiriram também um poder sem paralelo em qualquer outro regime. Consequentemente passaram a associar seus interesses à continuidade do sistema. O resultado foi o abandono das concepções socialistas e revolucionárias de destruição do hábitat capitalista, que possibilita a existência o poderio da instituição sindical. Desse modo, o fortalecimento do sindicalismo, em toda parte, levava-o a se afastar do socialismo revolucionário. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990, pp. 28- 29)

Atualmente, o que se tem debatido é quais formas de financiamento sindical seriam ideais no cenário do país. O modelo corporativista incorporou a contribuição sindical brasileira como obrigatória até a mudança chamada Reforma Trabalhista, aprovada no ano de 2018. Anteriormente, era recolhido uma vez ao ano o correspondente a um dia de trabalho. Esses recursos eram direcionados em maioria para sindicatos e federações, e parte dele custeava parte do “seguro-desemprego”. O valor era descontado diretamente do trabalhador, porém depois da Reforma Trabalhista passou a ser opcional, e precisa de autorização para ser mantido.

No entanto, outra nova mudança ocorreu em 2019. O presidente Jair Bolsonaro editou uma Medida Provisória, MP873, a fim de mudar as regras de cobrança de impostos sindicais. Segundo a MP 873, no artigo 582:

A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico,

que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

O imposto sindical foi criado em 1943, no governo de Getúlio Vargas, o chamado Estado Novo, no qual havia uma influência do ideário fascista italiano, aproximando-se da Carta Del Lavoro, de 1927. A partir do art.580, o imposto sindical se tornou, no modelo colocado acima, obrigatório e descontado de um dia de trabalho anual. Para os empregadores esse valor seria proporcional ao capital social, e para profissionais liberais, um percentual fixado pelo executivo. (Kozreff, 2018)

No entanto, mesmo com a mudança constitucional de 1946, com a abertura democrática, houve o fim do Fundo Social Sindical e a Comissão do Imposto Sindical, mas o imposto passou a ser chamado de “contribuição sindical”. Na Constituição cidadã, promulgada em 1988, a mesma contribuição foi mantida. Houve em 2008 uma tentativa de uma prestação de contas para o Tribunal de Contas da União, que foi vetada com o argumento de que o Estado não poderia intervir nos sindicatos ou quaisquer movimentos. (Kozreff, 2018)

Todavia, o que foi relatado anteriormente por Olson (1999) é que existe um custo da ação coletiva. A vontade geral pautando a ação coletiva tende a gerar benesses para toda categoria, portanto, muitos podem não ter um estímulo para contribuição, pois um benefício conquistado pelo movimento classista poderia ser usufruído independentemente deste recurso individual, havendo uma questão paradoxal. Enquanto poder optar por contribuir ou não pode ser considerado mais democrático e autônomo, a contribuição compulsória pode ser uma das únicas formas de se manter viável e ativo o movimento sindical brasileiro.

2.3.

Modelos Marxista-Leninista e Norte-Americano e a influência no Sindicalismo Brasileiro

As propostas de sindicalismo e movimentos trabalhistas brasileiros são oriundas de outras mobilizações e organizações, tendo como principais influências o modelo marxista-leninista e o norte-americano. Portanto, é de suma importância observar as origens e características dos sindicatos que originaram o movimento no país.

Leônicio Rodrigues também observa que o movimento russo “Oposição Operária”, liderado por Alexandra Kollantai e Shlyapnikov, via o sindicato como uma possível direção geral dos operários para a reorganização da economia socialista. O que ocorreu,

entretanto, foi que o líder soviético Wladimir Lênin direcionou o sindicalismo apenas, como um auxiliar para garantir o aumento da produção fabril. (Rodrigues, Partidos e Sindicatos, 1990)

Ideais de Marx também influenciaram a história do sindicalismo brasileiro. Se por um lado, o modelo corporativo deriva de um elitismo político, o do novo sindicalismo surge de uma tradição marxista. Segundo Ismael (2011), este modelo surgiu no final dos anos 70 e teve como foco não somente a luta sindicalizada, mas um grande projeto político de ruptura e mudança social em busca do fim do capitalismo.

Ismael (2011) explica os anseios do novo sindicalismo em participar da vida nacional, não somente adotando modelos externos. No âmbito sindical nacional, esta corrente se posicionou a favor de uma representação mais plural, derrubando o monopólio sindical mantido pelo modelo corporativo. Para eles, seria necessário que houvesse uma ascensão de organizações voluntárias e competitivas para que ocorresse liberdade de negociação entre patrões e trabalhadores, sem submeter a organização ao Estado.

O que permaneceu no Brasil foram o vínculo e a aprovação por parte do governo das entidades sindicais, sendo que suas ações e mobilizações eram dependentes do imposto sindical. Dentro do novo sindicalismo, o financiamento é feito somente pelos filiados de forma voluntária. (Ismael, 2011)

A partir daí, surge a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e posteriormente, o Partido dos Trabalhadores (PT). Apesar de serem oriundos de ideais do Novo Sindicalismo, houve uma mudança na estratégia de ação política por parte desses grupos. A votação da manutenção do modelo de unicidade sindical durante a constituinte de 1988 pode ser considerada um marco neste sentido, pois apesar da origem trabalhista de inspiração marxista, durante a votação, os deputados do Partido dos Trabalhadores se abstiveram do voto. A partir daí, pôde-se perceber uma grande mudança de postura por parte do novo sindicalismo. Essa mudança pode ser atribuída a fatores como o fortalecimento da política nacional de ideologia neoliberal, dificultando acordos com o patronato, devido às privatizações. (Ismael, 2011)

Pragmatismo diante de um cenário político adverso fez cessar os ataques ao modelo corporativista e retirar da agenda a reforma sindical. Esta postura, entretanto, não significava abdicar da ideia de fortalecer as centrais sindicais. Desta forma, abre-se espaço para a consolidação de um sistema híbrido de ei. de interesses dos trabalhadores, estrutura corporativa e arranjos pluralistas convivendo juntos no capitalismo brasileiro contemporâneo. (Ismael, 2011, p. 93)

Santos (2008) explicita em seu artigo as reformulações do governo Lula no sindicalismo brasileiro, tendo como destaque a manutenção do modelo corporativo, porém, com fortalecimento das centrais sindicais que passaram a receber parte da receita do imposto sindical.

A reforma sindical do Governo Lula caracterizou-se pela ilusão estatal de poder ser capaz de controlar e conceber pactos e acordos sem que se fossem realmente levadas em consideração as opiniões dos envolvidos. Talvez esse tenha se notabilizado como maior empecilho a qualquer tipo de modificação das normas não tiveram como fim o consenso e não alcançaram o êxito esperado, uma vez que , para além de um consenso e busca por formatar uma "república sindical", o desenrolar dos acontecimentos mostrou a construção de uma "aristocracia sindical" dentro do governo federal e uma reestruturação débil da estrutura sindical, incluindo as centrais sindicais na divisão da volumosa quantia proveniente do imposto sindical. A recém- inclusão das centrais sindicais nesta estrutura, longe de apontar para transformações de fato na estrutura sindical, facilita de forma indiscutível sua manutenção. (Santos, 2008, p. 117)

No governo Lula houve uma aproximação entre a Força Sindical (FS) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) como analisa Galvão (2010). A partir daí também houve a criação de novas centrais como a formação da Conlutas, Corrente Sindical Classista (CSC), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). Pode-se perceber que com as alterações e com a ascensão de um sindicalista na presidência da república muito se alterou na configuração do sindicalismo brasileiro.

(...) o governo Lula aprofundou a divisão do movimento sindical, muito embora essa divisão possa ser analisada a partir de uma dupla chave interpretativa: de um lado, pode ser um indicativo de vitalidade, pois foi a forma encontrada por uma parcela do movimento sindical para manifestar sua insatisfação e seu descontentamento tanto com o governo quanto com as centrais sindicais próximas a ele. De outro lado, parece expressar uma tendência à acomodação política, já que algumas organizações foram criadas em decorrência das mudanças introduzidas pelo governo na legislação sindical, de modo a se adequar a essas mudanças e se aproveitar dos benefícios por elas introduzidos. (Galvão, 2010, p. 03)

Ricardo Antunes também relatou as propostas e mudanças do chamado Novo Sindicalismo desde as greves de 1978, dentre outras mobilizações da década de 70. O movimento, com teor ideológico de ruptura com o institucionalismo sindical e de mudança na estrutura social perdeu, no entanto, seu viés autônomo. Antunes mostra que

gradualmente, ao longo dos anos, houve uma mudança. (Antunes & Batista da Silva, 2015)

O movimento trouxe, de fato, novas práticas e formas de enfrentamento, promovendo “mudanças significativas na cultura sindical e política brasileira”. O que ocorreu no decorrer do tempo foi que “suas práticas cotidianas de acentuada (ainda que não exclusivamente) tendência confrontacionista – foram sendo substituídas por uma nova pragmática sindical predominantemente negocial”. Antunes critica o sindicalismo que tinha um caráter revolucionário oriundo de tendências leninistas ter dado lugar ao método de optar por negociações e parcerias com o patronato e o governo. (Antunes & Batista da Silva, 2015)

O desdobramento desta mutação vem consolidando entre nós uma prática sindical que, para além de fetichizar a negociação, transforma os dirigentes em novos gestores que encontram na estrutura sindical mecanismos e espaços de realização, tais como operar com fundos de pensão, planos de pensão e de saúde, além das inúmeras vantagens intrínsecas ao aparato burocrático típico do sindicalismo de estado vigente no Brasil desde a década de 1930. Isto alterou o perfil das lideranças e das práticas sindicais adotadas até então. (Antunes & Batista da Silva, 2015, p. 511)

O contexto político e econômico também influenciou outro modelo sindical. O crescimento do neoliberalismo afetou o sindicalismo norte-americano, ficando dependente do nível de empregabilidade de cada período histórico.

Em 1935, com a introdução da política de recuperação econômica, conhecida como *New Deal*, surgiu um cenário de pleno emprego nos Estados Unidos, garantindo o direito dos trabalhadores se organizarem e criarem sindicatos, aprovando o que ficou conhecido como Lei Nacional de Relações Industriais. Foi criada a Junta Nacional de Relações Industriais (JNRI), uma frente nacional em que os operários informavam se teriam interesse em se sindicalizar. A partir daí, era preciso que um terço dos trabalhadores afirmassem que queriam ser representados por um sindicato, o que deu certo em poucos lugares por conta do descontentamento de empregadores. (Rodrigues, Destino do sindicalismo , 1999)

Rodrigues (1999) aponta que o empresariado estadunidense via a JNRI como um organismo que favorecia sindicatos, principalmente os menores, e a crítica principal foi para a criação e aprovação da Lei Wagner. Esta proposta, do senador democrata Robert Wagner, visava estabelecer o direito de os trabalhadores formarem um sindicato e, ao

mesmo tempo, garantir proteção contra intimidações oriundas do patronato.

Apesar dos Estados Unidos ser um país que remete a ideais democráticos, e que garantem o direito de organização desde sua formação, durante o contexto da guerra fria houve uma certa repressão a esta liberdade. Foi alterada a Lei das Relações Industriais em 1947, obrigando o movimento sindical a conceder informações sobre seu gerenciamento financeiro e assumir que nunca se tornariam organismos partidários com ideais comunistas que poderiam impor seu poder na América. Também, deveriam avisar com antecedência de 60 dias aos patrões caso houvesse uma greve. Ficavam proibidos movimentos mais radicais, ou seja, greves não anunciadas e o chamado “*closed shop*”, um tipo de exigência de filiação a um sindicato como condição para obter determinado emprego. (Rodrigues, Destino do sindicalismo , 1999)

A dificuldade para atrair sindicalizados diante da não necessidade de vínculo sindical para ser representado pela organização não é só um problema para sindicatos brasileiros, também é presente no caso americano. “Nos EUA, além do total de 16,6 milhões de sindicalizados, existiam em 1991, 2,2 milhões de não sindicalizados, mas representados por sindicatos”. (Rodrigues, Destino do sindicalismo, 1999)

2.4.

Mudanças na Relação Trabalho, Capital e o Sindicalismo

Pannekoek (2007) ressalta ainda que o capitalismo “não é um modo de produção imóvel” e mostra que está em um rápido processo de modificações, num fluxo contínuo de desenvolvimento. Por isso, as relações entre capital e trabalho também sofrem alterações constantes de acordo com o fluxo transformador do sistema.

Atualmente, há uma necessidade de construir diferentes estratégias nos meios sindicais, agir de forma inovadora para contrapor formas globais e inovadoras de gestão empresarial. Há de fato um desafio no que tange uma articulação global do movimento dos trabalhadores diante da atual conjuntura em todo o mundo. (Ramalho, 2014)

O que se analisa na atualidade é um tipo de competição dentro de um desenvolvimento tecnológico voltado para a maximização do lucro, o que produz uma resistência a um movimento trabalhista que procure aumentar salários e reduzir o poderio despótico das grandes empresas. O desenvolvimento do capitalismo e seu fluxo global de comercialização dificulta a manutenção do sindicato em organizações empresariais. Pannekoek (2007) considera o próprio movimento sindical como fundamental para a

manutenção deste sistema por “não permitir que o desenvolvimento capitalista rebaixe os salários a níveis de miséria e desamparo de tal forma que prejudicaria a própria produção”.

Essa mudança no capitalismo afeta as relações trabalhistas como um todo. Hoje, as empresas apresentam uma grande facilidade para mudar seu espaço físico, para ter funcionários em diversas partes do mundo, além do serviço *home office*, modificando drasticamente a relação entre o operariado e o patronato. A partir daí, as mudanças vão além da negociação salarial e da reinvidicação por melhores condições de trabalho. Segundo Reich (2008), o sistema político como um todo se modificou, e o poderio individual se converteu em apenas o do papel social de consumidor.

No entanto, a democracia está enfrentando dificuldades para exercer suas funções básicas. À medida que se amplia a desigualdade, os meios de que dispunham os Estados Unidos para moderar esses conflitos – imposto de renda progressivo, boas escolas públicas, sindicatos trabalhistas em busca de salários mais elevados- perdem a eficácia. Com o aumento dos riscos de perda súbita do emprego ou fonte de renda, a rede de proteção social se tornou menos confiável (...). Nas últimas décadas ocorreu uma transferência de poder das pessoas, como cidadãos, para as mesmas pessoas, como consumidoras e investidoras. (Reich, 2008, p. 03)

É possível perceber nas última décadas grandes transformações com a globalização, principalmente econômicas. E o “desemprego tecnológico” passou a ser resultado de novos modos de produção com uso de tecnologias de produção inovadoras. Trabalho temporário, *freelancer*, microemprendimentos e terceirização têm gerado o surgimento da “nova proletarização que tem atingido fortemente a mão de obra feminina”. (Tuma Martins Bertolin & Larissa Kamada, 2012)

2.5.

A Mulher no Movimento Sindical

Ainda dentro da concepção atual de mercado global de trabalho e modificações ao longo dos anos em todo o mundo da relação capital e trabalho, Giddens (2005) também ressaltou que o processo atual não modifica apenas o mercado financeiro mundial, afetando o que está “aqui dentro”. O debate sobre valores familiares, sobre cultura e movimentos identitários estão com forte apelo. O modelo familiar tradicional está em xeque, segundo o autor, principalmente depois que as mulheres passaram a reivindicar

condições de igualdade.

Até onde sabemos pelo registro histórico, jamais houve uma sociedade em que as mulheres fossem sequer aproximadamente iguais aos homens. Esta é uma revolução verdadeiramente global da vida cotidiana, cujas consequências estão sendo sentidas no mundo todo, em esferas que vão do trabalho à política. (Giddens, 2005, p. 22)

Giddens (2005) explicita a condição da ampliação de movimentos identitários, neste caso o feminino, já durante o processo de globalização. Quando se trata de movimento trabalhista, sindical e operário Flora Tristán (2015) ressalta desde 1843 a grande importância de se pensar nos direitos das mulheres em conjunção com direitos do operariado. E julga ser fundamental para a classe pensar nas mulheres dentro deste grupo, pois, a “ignorância” prepondera como uma das questões que mais impede a evolução do proletariado. Segundo a autora, se as mulheres forem “instruídas” poderiam ter alguma mudança, por serem “encarregadas de instruir meninos e meninas”.

Reclamo direitos para a mulher porque estou convencida de que todas as desgraças do mundo são resultado deste esquecimento e desprezo que existe até agora dos direitos naturais e imprescritíveis do ser mulher. - Reclamo direitos para a mulher porque esta é a única forma de nos ocuparmos de sua educação e da educação da mulher depende a do homem em geral e particularmente a do homem do povo. - Reclamo direitos para a mulher porque este é o único meio de conseguir sua reabilitação frente à Igreja, à lei e à sociedade, e esta reabilitação prévia é necessária para que todos os operários sejam eles próprios reabilitados. - Todos os males da classe operária se resumem nestas duas palavras: miséria e ignorância, ignorância e miséria. Então, para sair deste labirinto só vejo uma maneira: começar por instruir as mulheres porque as mulheres são encarregadas de instruir meninos e meninas. Operários, vocês sabem o que se passa em seus lares no estado atual das coisas. Vocês, homens, mestres que têm direitos sobre sua mulher, vocês convivem com elas satisfeitos de coração? Digam: vocês são felizes? Não, não: é muito fácil ver que apesar deste direito, vocês não estão nem contentes, nem felizes. Entre o mestre e o escravo, não há nada mais que o cansaço do peso da corrente que liga um ao outro. - Lá, onde não há liberdade, a felicidade não poderá existir. (Tristán, 2015, p. 123)

Dentro deste âmbito, é possível perceber que houve um ingresso de lideranças femininas nos movimentos sociais e sindicais e que a temática representação feminina na política passou a ter força nesta era globalizada. Movimentos com cunho de identidade passaram a se destacar na era global, mas, segundo Céli Regina Jardim Pinto (2010), as mulheres sempre se rebelaram durante a história ocidental, complementando o início do

movimento feminista como a “primeira onda” no final do século XIX.

Ao longo da história ocidental sempre houve mulheres que se rebelaram contra sua condição, que lutaram por liberdade e muitas vezes pagaram com suas próprias vidas. A Inquisição da Igreja Católica foi implacável com qualquer mulher que desafiasse os princípios por ela pregados como dogmas insofismáveis. Mas a chamada primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando as mulheres, primeiro na Inglaterra, organizaram-se para lutar por seus direitos, sendo que o primeiro deles que se popularizou foi o direito ao voto. As sufragetes, como ficaram conhecidas, promoveram grandes manifestações em Londres, foram presas várias vezes, fizeram greves de fome. Em 1913, na famosa corrida de cavalo em Derby, a feminista Emily Davison atirou-se à frente do cavalo do Rei, morrendo. O direito ao voto foi conquistado no Reino Unido em 1918. (Pinto, Feminismo, História e Poder, 2010, p. 15)

O movimento influenciou o Brasil e outros lugares do mundo. Uma das precursoras no Brasil do sufrágio para as mulheres foi a cientista Bertha Lutz. As “sufragetes” brasileiras conquistaram o direito ao voto em 1932. (Pinto, Feminismo, História e Poder, 2010)

No Brasil, a primeira onda do feminismo também se manifestou mais publicamente por meio da luta pelo voto. A “sufragetes” brasileiras foram lideradas por Bertha Lutz, bióloga, cientista de importância, que estudou no exterior e voltou para o Brasil na década de 1910, iniciando a luta pelo voto. Foi uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização que fez campanha pública pelo voto, tendo inclusive levado, em 1927, um abaixo-assinado ao Senado, pedindo a aprovação do Projeto de Lei, de autoria do Senador Juvenal Lamartine, que dava o direito de voto às mulheres. Este direito foi conquistado em 1932, quando foi promulgado o Novo Código Eleitoral brasileiro. (Pinto, Feminismo, História e Poder, 2010, p. 16)

Pinto (2003) também destaca um dos primeiros movimentos operários feito por mulheres no Brasil, pela União das Costureiras, Chapeleira e Classes Anexas no Rio de Janeiro. E demonstra que a princípio esta mobilização, diferentemente da manifestação das sufragistas, não era um movimento feminista. No entanto, era onde mais se concentrava, de fato, a luta contra a opressão masculina.

Mas se, por um lado, é verdadeira a distância entre estes movimentos libertários e o feminismo, por outro as próprias ideologias que o professavam diminuía o espaço do preconceito contra as mulheres, permitindo que muitas delas se expressassem. Aí reside uma espécie de paradoxo: é nesses espaços revolucionários, não feministas em

princípio, que se encontravam, nas primeiras décadas do século XX, as manifestações mais radicalmente feministas, no sentido de uma clara identificação da condição explorada da mulher com a decorrência das relações de gênero. Diferentemente da luta das sufragistas, essas mulheres apontavam sem meias palavras a opressão masculina. Daí que, longe das preocupações com os direitos políticos que ocupavam as principais feministas da época, um conjunto de manifestações de operárias e de intelectuais de esquerda sobre a condição da mulher mostra com muita clareza que, lá naquele momento, a questão de gênero era percebida como um aspecto organizador de um dos elementos estruturantes das desigualdades presentes nas relações de trabalho (...) O manifesto é particularmente ilustrativo da posição das mulheres, apontando para a ideia da impossibilidade de se chegar à igualdade sem o reconhecimento da desigualdade particularizada da mulher na fábrica. Essas mulheres, no início do século XX anteciparam uma luta que só ganha espaço e legitimidade no fim do século, a do reconhecimento da especificidade da opressão, isto é, que os oprimidos não são oprimidos da mesma forma. Que ser mulher, ser negro ou pertencer a qualquer outra minoria traz uma carga a mais em relação a ser homem e ser branco. (Pinto, Uma história do feminismo no Brasil, 2003, pp. 34-35)

Posteriormente, o movimento de mulheres no Brasil passa por diversas transformações ao longo das décadas, recebendo influências da Europa e Estados Unidos, mas refletindo acontecimentos políticos nacionais. Mesmo percebendo a mobilização operária de mulheres no Brasil desde o início do feminismo brasileiro, até os dias atuais ainda há grande dificuldade de ingresso feminino nesta seara. (Pinto, 2003)

Pode-se perceber que há certa resistência no movimento sindical com ingresso feminino na liderança e em utilizar deste tipo de mobilização para apoiar alguma luta especificamente feminista. Hirata e Kergoat (1980) mostram que o movimento operário e sindical sempre militou de forma a manter a unicidade política da classe trabalhadora, mesmo que se tenham conflitos de sexo.

Trabalhava-se, pois, na ideia de que ao eliminar a exploração do operariado e gerar o fim da desigualdade, posteriormente, poderia se resolver as consequências da opressão ligada ao gênero. As autoras ressaltam que essa era a resposta do movimento classista às reivindicações feministas. (Hirata & Kergoat, A classe operária tem dois sexos, 1980)

A classe operária tem dois sexos, esta afirmação não contraria apenas a utilização corrente do masculino nos textos sobre a classe operária que falam de trabalhadores quando estão se referindo a trabalhadoras! Trata-se também de afirmar que as práticas, a consciência, as representações, as condições de trabalho e de desemprego dos trabalhadores e das trabalhadoras são quase sempre assimétricas e que raciocinar em termos de unidade da classe operária sem considerar o sexo social leva a um conhecimento truncado - ou pior, falso do que é

uma classe social. (Hirata & Kergoat, A classe operária tem dois sexos, 1980, p. 95)

Leone e Teixeira (2010) mostram que as mulheres sofrem um processo de diminuição no movimento sindical semelhante ao que ocorre no próprio mercado de trabalho, pois este absorve as noções de gênero da divisão sexual do trabalho.

Os espaços sindicais, em alguma medida, irão reproduzir o mesmo processo de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam nos ambientes de trabalho. Embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e não estão presente nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria. Como se pode deduzir a divisão sexual do trabalho contida na noção de gênero continua a perpassar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos. (Troncoso Leone & Teixeira, 2010, p. 05)

A necessidade da representação feminina dentro de espaços de disputa de poder do movimento classista ocorre também devido à chamada “divisão sexual do trabalho”. Esse conceito pode ser explicado como uma maneira de classificação dentro da ótica das relações trabalhistas considerando o sexo como definidor do que diferencia indivíduos. Há uma cultura social de “a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva”, sendo, portanto, destinados a diferentes ocupações e cargos no mercado de trabalho. As funções consideradas de “forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares)” foram inseridas socialmente como de “natureza” masculina. (Hirata, et al, 2009)

Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher). (Hirata, et al, 2009, p. 64)

Essa diferenciação do que é função segundo a divisão sexual do trabalho tem suas origens na formação patriarcal da sociedade. As mulheres têm como espaço o privado, enquanto os homens devem exercer funções ligadas ao espaço público. Segundo Simone de Beauvoir, autora de Segundo Sexo, a sociedade direcionou a mulher para o espaço privado desde a infância, deixando o espaço público ao homem. Essa hierarquização sexual só começa a ser quebrada na primeira guerra mundial. Houve uma necessidade do ingresso da mulher no mercado de trabalho com os homens participando da Grande Guerra. As mulheres saem de casa e vão trabalhar nas fábricas. (Beauvoir, 1976)

Gerda Lerner (2019) explicita que desde o estado arcaico o patriarcado já estava presente, pois a unidade básica da família foi fundada através dos valores patriarcais, influenciando a formação estatal no que tange “definições integrais de gênero.”

O papel e comportamento considerado apropriado para os sexos foram expressados em valores, costumes, leis e papéis sociais. Eles além disso, e muito importante, foram expressado sem metáforas, que se tornaram parte da construção cultural e do sistema explicativo. A sexualidade da mulher, consistindo de suas capacidades sexuais, reprodutivas e seus serviços foi transformado em mercadoria antes mesmo da criação da civilização ocidental. O desenvolvimento da agricultura no período neolítico abrigou a “troca de mulheres” entre tribos, não apenas para evitar o incessante estado de guerra através da aliança por casamentos, mas também pois uma sociedade com mais mulheres poderia produzir mais crianças. Em contraste com a necessidade econômica da sociedades caçadoras/coletoras, a agricultura poderia usar o trabalho de crianças para aumentar a produção e acumular excedentes (Lerner, 2019, p. 261)

Mesmo com o ingresso feminino nas posições importantes no mercado de trabalho, na sociedade capitalista ainda patriarcal, o espaço doméstico é direcionado para a mulher. Aquelas que ocupam espaços públicos e têm carreiras independentes voltam para suas casas e para o seu “lugar” de dona de casa, ou contratam outras mulheres para a função doméstica, de cuidar do lar, havendo apenas uma troca de posição social e mantendo a crença de que a casa é papel da mulher. (Beauvoir, 1976)

Souza-Lobo (1991) elucida essa diferenciação dentro dos movimentos populares. De acordo com a autora, dentro desses espaços sociais há uma articulação para romper o modelo de “confinamento das mulheres na esfera privada”. É nesse lócus onde se propõe uma mudança nas relações de gênero pré-estabelecidas na sociedade, pois ao observar através de outras perspectivas, podem-se perceber as questões oriundas do feminismo como públicas e afetando toda a sociedade. Como por exemplo, quando se colocam “creches, aborto, direito à contracepção” como temas ligados ao campo da saúde. A autora mostra que as pautas vistas como identitárias podem se relacionar com problemáticas sociais como: “cidadania e igualdade”. Além disso, é perceptível que os movimentos populares e feministas costumam ter estratégias, caminhos, pautas e práticas semelhantes tanto nos congressos, como em bairros e sindicatos.

Essas divisões sociais naturalizadas segundo gênero, tanto no mercado de trabalho como nos espaços de tomada de poder, podem ser explicadas por um processo de legitimação da “ideologia naturalista”, em que se “relega o gênero ao sexo biológico e

reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie”. (Hirata, et al, 2009)

Mary Wollstonecraft (2016) reinvidicava séculos antes a forma pela qual a mulher se encontrava reduzida num “estado de degradação” e observava que não se tratava de razões biológicas ou naturais, nem mesmo intelectuais, e sim de resultados das relações de dominação de gênero.

Creio que esteja claro que a mulher é frágil por natureza ou degradada por uma série de circunstâncias. Porém, simplesmente compararei essa situação a uma conclusão que tenho ouvido com frequência de homens sensatos a favor da aristocracia: não se deve dar relevância ao povo, caso contrário os escravos dóceis que pacientemente se permitem conduzir perceberiam sua própria importância e rechaçariam as correntes. Observam, além disso, que os homens se submetem à opressão, quando teriam apenas de levantar a cabeça e se desfazer do jugo; mas, em vez de afirmar seus direitos de nascimento, abatem-se em silêncio e dizem: “Comamos e bebamos, porque amanhã morreremos”. De modo análogo, as mulheres são degradadas pela mesma tendência a desfrutar o momento presente e, no fim, abdicam da liberdade, pois não têm virtude suficiente para lutar por ela (...)No que diz respeito ao cultivo do coração, admite-se com unanimidade que o sexo está fora de questão, mas a linha de subordinação dentro da capacidade da mente não deve ser desconsiderada. Apenas “absoluta em encanto”, a proporção de racionalidade que se concede à mulher é realmente pequena, porque, ao negar seu gênio e poder de julgamento, torna-se bastante difícil adivinhar o que falta para caracterizar o intelecto (...) A razão é, conseqüentemente, o simples poder do aperfeiçoamento ou, para falar com mais propriedade, o poder de discernir a verdade. Nesse sentido, cada indivíduo constitui um mundo em si mesmo. (Wollstonecraft, Reivindicação dos direitos da mulher., 2016, p. 269)

Apesar disso, as autoras ratificam a divisão sexual do trabalho, a definição de lugar de trabalho de homens e mulheres como construções sociais. Não se trata de um “dado rígido e imutável” e diferem entre diferentes sociedades e momentos históricos. (Hirata, Laborie, Le Doaré , & Senotier, 2009)

Há uma questão fundamental a ser ressaltada neste ponto,: por mais que a naturalização da condição de subalternidade feminina tenha ocorrido através da lógica patriarcal capitalista, ela poderia ser transformada. Ou seja, ao longo da história é possível mudar essa forma de categorizar a figura feminina por se tratar de uma construção social. (Kergoat, 2009)

No sentido oposto, a teorização em termos de divisão sexual do trabalho afirma que as práticas sexuadas são construções sociais, elas mesmas resultado de relações sociais. Portanto, não mais que as outras formas de divisão do trabalho, a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável. Se seus princípios organizadores permanecem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço (...) Assim, problematizar em termos de divisão sexual do trabalho não remete a um pensamento determinista; ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre invariantes e variações, pois, se supõe trazer à tona os fenômenos da reprodução social, esse raciocínio implica estudar ao mesmo tempo seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão. (Kergoat, 2009, p. 69)

Saffioti (1976) ressalta que o papel socialmente construído da mulher como categoria frágil e pertencente ao mundo privado não teve de fato nenhum auxílio social para alcançar outro status dentro da sociedade, como independente, desconstruindo ideologia de gênero presente na divisão sexual do trabalho.

Cabe, pois, indagar se à mulher, enquanto membro da categoria de sexo sempre dependente e submissa, o sistema em questão chegaria a oferecer plenas possibilidades de integração social. A determinação renovada da força de trabalho do produtor imediato como mercadoria constitui o melhor índice de sua integração na sociedade de classes. Eis por que será tomada aqui a atividade trabalho como fio condutor da análise do problema da mulher tal como ele se apresenta nas sociedades competitivas. (Saffioti, 1976, p. 16)

E no meio sindical, esta questão faz-se mister. Pereira Silva e Gambier Campos (2014) evidenciam como ainda há barreiras para a participação feminina em determinados espaços. E o meio sindical tende a ser um meio hostil e masculino.

Os sindicatos são conhecidos historicamente como espaços de domínio masculino, que tende a excluir ou “invisibilizar” a presença feminina em suas formas específicas de organização. (Silva, et al, 2014, p. 63)

Hirata corrobora a informação mostrando que, de fato, houve uma ampliação no meio sindical para aderir às pautas ditas femininas, apesar desta mudança de paradigmas englobando ideais e lutas das mulheres – direitos ligados à maternidade, luta contra assédio, igualdade de oportunidades - ainda há a prevalência de uma “hierarquia social e técnica com a supremacia masculina.” (Hirata, Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero, 1988)

A filósofa também enfatiza que houve uma forte participação feminina no surgimento do novo sindicalismo no Brasil, “levantando o debate sobre a necessidade de se ações dirigidas à classe trabalhadora que não levassem em conta apenas relações produtivas, mas também as reprodutivas.” (Hirata, Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero, 1988)

Houve durante a mobilização no ABC Paulista, o 1º Congresso das Operárias da Metalurgia de São Bernardo do Campo, em janeiro de 1978. Posteriormente, a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) as mulheres se engajaram em comissões específicas para tratar de temáticas relacionadas à melhoria da qualidade de vida e trabalho das trabalhadoras. (Pereira Silva & Gambier Campos, 2014)

Terezinha Carvalhal (2001) reconheceu, em sua pesquisa, a mulher sindicalista com um perfil “participante não atuante no processo de tomada de decisões sindicais”. Esse território, esse espaço político ainda não apresenta mecanismos estruturais para o englobamento de lideranças femininas.

Tendo em vista as respostas dos presidentes sobre as questões que envolvem a mulher em sua atuação no sindicato e suas dificuldades, como a dupla/tripla jornadas de trabalho, obtivemos uma configuração que se territorializa na própria composição da diretoria, ou seja, poucos sindicatos mantêm na diretoria os 30% de mulheres, isso inclusive nos sindicatos que representam setores que têm uma base equilibrada em termos de empregos femininos e masculinos e, também, naqueles filiados à CUT, que foi a central elaboradora da proposta. Dessa forma, demonstram o desinteresse e insensibilidade para a questão da mulher trabalhadora. Tal fato se confirma quando colocam os problemas enfrentados no dia-a-dia, pela mulher como problemas que devem ser resolvidos individualmente e, portanto, não é levado esse problema à discussão em âmbito sindical. As respostas são dadas no sentido de desviar a problemática para o machismo e para a passividade da mulher, que teria que se dispor para atuar mais efetivamente nos órgãos políticos de forma geral. (Carvalhal, 2001)

Outro exemplo foi de uma pesquisa realizada no Sindicato dos Bancários na Bahia, nos anos de 1989 até 1994. Os líderes sindicais homens eram questionados em relação a presença pequena (em números) de mulheres na direção dos sindicatos de todo Brasil, a resposta era relacionada às características ditas “femininas”, como falta de experiência na política. (Castro, 1995)

Mary Garcia Castro (1995) observou também que as taxas de filiação de mulheres nos sindicatos da CUT eram representativas; em 1998, era de 25%, no entanto, quando se observava as direções, o número era menor do que 10% e nos cargos mais altos era muito

raro ter a presença feminina.

2.6.

O Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz e suas lideranças

Diante dos modelos sindicais existentes que tanto influenciaram o formato brasileiro, pode-se observar a participação de lideranças femininas protagonizando, em alguns casos, o processo de luta por direitos dos trabalhadores. Fatores como o crescimento do movimento feminista brasileiro desde os anos 70, dentre outros, devem ser analisados para acompanhar essa quebra de paradigmas.

A partir dessa participação, faz-se mister observar o que o ingresso das mulheres nas lideranças sindicais trouxe de novo ao sindicalismo brasileiro. Houve um engajamento em lutas com objetivos representativos, com intuito de obter mais benefícios para as trabalhadoras? As pautas sugeridas por essas líderes tiveram força e credibilidade diante de outros dirigentes sindicais? Elas de fato trouxeram novas ideias ao movimento? Como se deu esse processo e quais foram suas dificuldades serão analisados a partir de um estudo de caso feito com as lideranças femininas no Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz (Asfoc-SN).

Este Sindicato representa oficialmente os trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz em todo o território nacional, e atua atualmente segundo as regras do modelo corporativo brasileiro. A maioria das tomadas de decisão são feitas por votações nas assembleias sindicais, e somente os trabalhadores sindicalizados podem votar nessas ocasiões. (Asfoc, 2019)

A Fiocruz é uma instituição com 119 anos, criada em 1900 para fabricar soros e vacinas contra a peste bubônica. Tornou-se responsável pela Reforma Sanitária com a liderança do sanitarista Oswaldo Cruz, e hoje, a Fundação é vinculada ao Ministério da Saúde, uma entidade dotada de personalidade jurídica de direito público, vinculada ao Ministério da Saúde. O que significa dizer que apresenta alguns processos de tomada de decisão autônomos e de âmbito interno executados com cargo de máxima responsabilidade na presidência, hierarquicamente abaixo, situam-se órgãos colegiados (conselho superior, conselho interno, conselho deliberativo) e outros seis que atuam para manutenção do bom funcionamento da fundação. (Fiocruz, <https://portal.fiocruz.br>, 2019) (www.asfoc.fiocruz.br, 2018)

Durante todo o século 20, a instituição vivenciou as muitas transformações políticas do Brasil. Perdeu autonomia com a Revolução de 1930 e foi foco de muitos debates nas décadas de 1950 e 1960. Com o golpe de 1964, foi atingida pelo chamado Massacre de Manguinhos: a cassação dos direitos políticos de alguns de seus cientistas. Mas, em 1980, conheceu de novo a democracia, e de forma ampliada. Na gestão do sanitarista Sergio Arouca, teve programas e estruturas recriados, e realizou seu 1º Congresso Interno, marco da moderna Fiocruz. Nos anos seguintes, foi palco de grandes avanços, como o isolamento do vírus HIV pela primeira vez na América Latina. Já centenária, a Fiocruz desenha uma história robusta nos primeiros anos do século 21. Ampliou suas instalações e, em 2003, teve seu estatuto enfim publicado. Foi uma década também de grandes avanços científicos, com feitos como o deciframento do genoma do BCG, bactéria usada na vacina contra a tuberculose. Uma trajetória de expansão, que ganhou novos passos nesta segunda década, com a criação de escritórios como o de Mato Grosso do Sul e o de Moçambique, na África. Um caminho que se alimenta de conquistas e de desafios sempre renovados. (Fiocruz, <https://portal.fiocruz.br>, 2019)

Há um grande escopo administrativo dentro da Fundação, com o cargo máximo (presidência), eleito por servidores, para que o Ministério da Saúde indique até o terceiro mais votado dentro destes candidatos escolhidos internamente. O costume para manter o teor democrático é que o governo indique o candidato(a) mais votado dentro da Instituição. Nas eleições ocorridas em 2017, o governo de o presidente Michel Temer (PMDB) indicou a segunda mais votada, a médica Tania Araújo-Jorge, em detrimento da escolha popular dentro da Fiocruz, que optou pela socióloga Nísia Trindade Lima. Depois de diversas manifestações em repúdio e com amplo apoio do Sindicato, a histórica eleição disputada pela primeira vez na Fundação por duas mulheres concedeu à Nísia Trindade Lima o título de presidente da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz).

Mesmo havendo uma organização interna administrativa e política para gerenciar assuntos da Fiocruz, quando se trata de negociação salarial e de benefícios por parte do Sindicato que representa seus trabalhadores, essa é feita diretamente com órgãos do governo federal, tais como: Ministério do Planejamento e Ministério da Saúde. (Fiocruz, <https://portal.fiocruz.br>, 2019)

A Asfoc surgiu em agosto de 1976 sob o nome de Associação dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz (Asfoc) como um grêmio recreativo voltado para atividades esportivas e sociais, com gestão institucional. Passa a atuar como entidade sindical desde 1986, tendo como alguns dos principais objetivos defender os direitos dos associados, organizar movimentos políticos e sindicais e representar os trabalhadores em ações judiciais coletivas. (Asfoc, 2019)

O Sindicato (Asfoc) recebeu a carta sindical por parte do governo em 2009, no entanto, pode-se afirmar que começou a ter uma natureza sindical em 1986 com sua primeira eleição democrática para escolha de seus diretores. Anteriormente, tinha um caráter diferenciado, atuando como Associação dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz, dando origem a sigla Asfoc, que se manteve depois de adotar um caráter politizado e sindical, acrescentando as iniciais que demonstram ser um Sindicato Nacional e se tornando Asfoc-SN. Quer dizer, a organização dos trabalhadores da Fiocruz foi de um modelo de representação pluralista (associação) para um modelo de representação corporativista (sindicato).

Atualmente, o Sindicato conta com nove cargos de direção específicos: presidente, vice-presidente, diretor de administração e finanças, diretor de legislação e assuntos jurídicos, diretor de esportes e cinco de diretores suplentes. As representações regionais do Sindicato se dão nos seguintes Estados- tendo uma sede em cada uma destas unidades: Pernambuco (CPq Aggeu Magalhães), Minas Gerais (CPq René Rachou), Distrito Federal (Fiocruz Brasília), Bahia (IGM Gonçalo Muniz), Amazonas (CPq Leônidas e Maria Deane), Paraná (Instituto Carlos Chagas), Ceará, Mato Grosso do Sul e Rondônia. (www.asfoc.fiocruz.br, 2018)

Vale ressaltar que segundo dados Diretoria de Recursos Humanos da Fiocruz (COGEPE), para o ano de 2008, a Fundação Oswaldo Cruz tem 5008 servidores no total, destes 2829 são mulheres, ou seja, a maioria. Por isso, é de suma importância investigar em diferentes momentos históricos como a presença feminina nos cargos de liderança sindical ocorreu, no que tange a representatividade e as dificuldades de atuar num meio considerado “masculino” pela sociedade. A Asfoc é um Sindicato formado em maioria por servidores públicos, em que não há em geral diferenças salarial pelo fator do gênero, e conta com uma taxa de sindicalização de cerca de 80% de servidores da instituição.

Desde o início da formação do sindicato já havia dirigentes mulheres, tendo como destaque a primeira presidente, a servidora, ex-diretora do Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica e Saúde (Icict/Fiocruz), Ilma Maria Horsth Noronha, eleita em 1993, na quarta eleição sindical do Sindicato da Fiocruz.

O objetivo desta pesquisa é compreender a participação das líderes sindicais na Asfoc, se a luta contra a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e outras lutas das mulheres são vistas como importantes por essa liderança feminina, se conseguem apoio de outros diretores e servidores sindicalizados a fim de executar alguma ação em torno do tema ou não. A atuação das mulheres na Asfoc (em sindicatos) seria uma forma

de empoderamento feminino? Proporciona melhores condições e oportunidades para as trabalhadoras sindicalizadas? Essas líderes contribuem de alguma forma para o exercício de cidadania e equidade entre gêneros na participação política dentro da democracia?

A partir da trajetória feminina vista aqui dentro de um movimento sindical, faz-se necessário investigar quais são as dificuldades atuais para equiparação de gêneros dentro da atuação política, por se tratar de um movimento classista de trabalhadores que tem como origem a luta contra opressões e em defesa de melhores condições de vida e trabalho. Se as mulheres estão presentes em número menor do que os homens, quais são os desafios diários das líderes para garantir atuação política neste meio?

3

Asfoc-SN e a representação feminina

No capítulo 2 da dissertação utilizo informativos e jornais da Asfoc-SN como base de dados, nos quais estão contidas informações relacionadas às pautas gerais e específicas defendidas pelo Sindicato juntamente à presidência da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e também diante do Ministério da Saúde e do Planejamento. Não somente pleitos em prol de melhorias para os trabalhadores, mas também serão utilizadas as agendas comemorativas, homenagens, seminários e eventos importantes da Asfoc-SN a partir de jornais e informativos.

Essas informações serão fundamentais para dar continuidade à análise proposta. Ou seja, perceber se a presença de liderança feminina dentro da diretoria de um movimento sindical- que representa uma categoria com maioria de trabalhadoras mulheres- de fato atua em prol da ampliação dos direitos deste grupo.

Inicialmente, a partir de três gráficos, observamos a relação entre o número de diretores da Asfoc- Sindicato Nacional- durante o recorte temporal de 1992 até a atual diretoria-e a proporção de cargos ocupados por mulheres.

Depois, é feita uma análise de como as mulheres são mostradas nos jornais sindicais - a forma mais importante de levar informações das principais pautas aos associados e servidores, a outros sindicatos e movimentos e aos políticos que possam apoiar as mobilizações sindicais- tanto numericamente e em quais contextos há um destaque específico para questões relacionadas ao feminino.

Vale destacar em quais mandatos, masculinos ou de lideranças femininas, de fato houve a incorporação de pautas de cunho relacional às trabalhadoras. Posteriormente, cabe mostrar como é feito esse retrato através do jornal sindical. Cabe questionar onde as mulheres são destaques, em quais momentos e a partir de quais assuntos. Houve de fato incorporação dos direitos políticos e sociais femininos, tendo este sindicato três mandatos comandados por presidentes mulheres?

Em seguida, observa-se os principais prêmios e as pautas de negociação ao longo dos anos. A partir delas é possível analisar até onde a luta por igualdade de gêneros e direitos femininos foi incorporada.

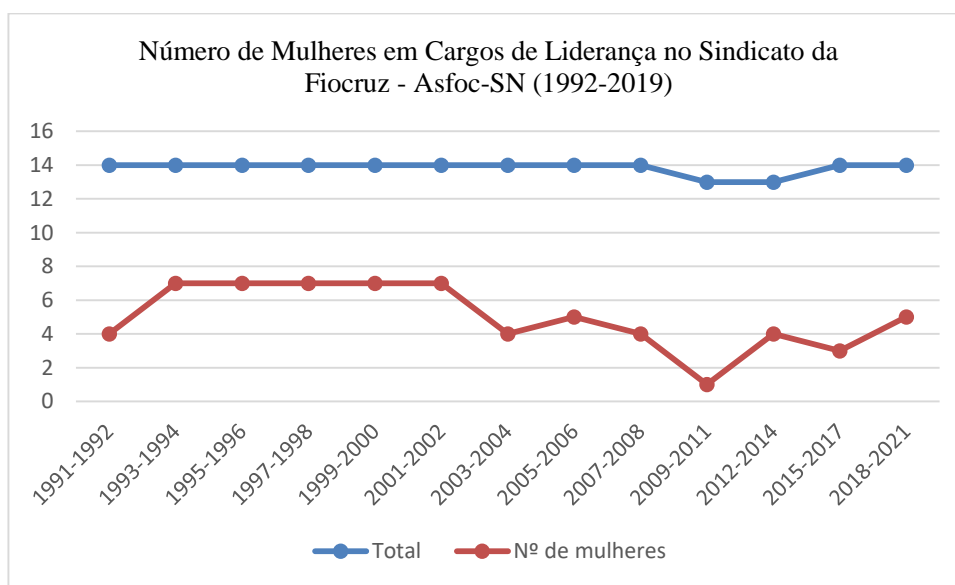
Sabemos que em um Sindicato que representa uma série de trabalhadores de uma mesma categoria, pautas gerais, tais como aumento salarial e melhores condições de trabalho são fundamentais e englobam a todos. Entretanto, há um número maior de

mulheres na instituição do que homens. Dentro ainda do plano institucional, em cargos de liderança ainda há um número maior de coordenadoras e líderes mulheres do que homens. Por isso, é importante observar o ingresso das pautas específicas voltadas para às trabalhadoras, pois este grupo sofre diferentes tipos de opressão e deve ter sua voz em destaque no ambiente sindical geralmente ocupado por homens.

3.1. As mulheres em cargos de liderança

A partir daí, faz-se mister compreender o histórico da presença feminina nos cargos de diretoria sindical na Asfoc-SN. Desde as primeiras diretorias havia mulheres ocupando posições de poder político sindical.

Gráfico 1- Número de mulheres em Cargos de Liderança no Sindicato da Fiocruz – Asfoc-SN (1992-2019)



Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

No Gráfico 1 é possível perceber a proporção de mulheres ocupando cargos de liderança dentro da Asfoc em relação ao total de diretores, dentro do marco temporal que começa em 1992 (efetivação da creche como um direito dos trabalhadores que atendeu demandas femininas e foi constituída com a Asfoc, Fiocruz e um grupo de mulheres) até 2019.

De 1993 até 2002 houve uma constante presença feminina em termos proporcionais, tendo liderança composta quantitativamente igual para ambos os gêneros. Após o ano de

2002 até 2017 há uma queda na presença feminina em cargos de diretoria na Asfoc, no entanto, é perceptível que a tendência recentemente é uma retomada do crescimento representativo das mulheres nesses cargos.

Mesmo assim, pode-se perceber que a presença masculina neste sindicato é mais expressiva em termos quantitativos e também tem sido maioria desde o início da formação política, com exceção de duas chapas em que o número de sindicalistas foram equiparados em relação ao gênero; em ambos os casos, quando ocorreu essa equiparação, quem ocupava o cargo hierarquicamente mais forte foi uma mulher, Ilma Noronha (1993) e Rita Mattos (2001).

Quando se pensa no número de servidores categorizados por gênero se espera que o sindicato tenha proporções semelhantes a dos representados. No último levantamento feito em dezembro de 2018, pela Coordenação Geral de Gestão de Pessoas, COGEPE, 56% dos servidores eram mulheres, no entanto, é explicitado por Pereira Silva e Gambier Campos (2014) que o meio sindical impõe dificuldades para o ingresso da participação feminina, com tendências para ser o que os autores retratam de “meio hostil e masculino”.

Pode-se perceber o início do ingresso feminino na Asfoc desde as primeiras diretorias eleitas pelos servidores associados, explicitadas no Anexo B.

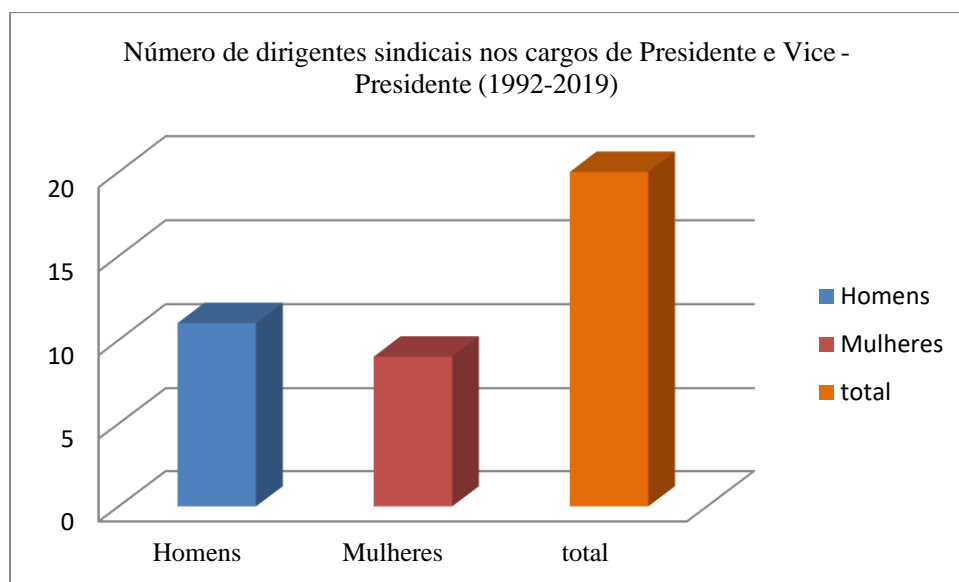
Conforme explicitado no Anexo B, a primeira mulher a assumir o posto de diretora geral da Asfoc quando ainda era intitulada associação, mas funcionando já com viés sindical, foi Ilma Maria Horsth Noronha em 1993, tendo também uma diretoria composta com paridade feminina e masculina. Posteriormente, quem assumiu o cargo mais alto do sindicalismo do gênero feminino foi Rita Mattos em 2001, a terceira presidente foi Justa Helena Franco em 2015; além dessas três mulheres no cargo de direção sindical ou presidência do sindicato, mulheres ocuparam também o posto de vice-presidência.

Ilma Noronha foi vice-diretora, ocupando o cargo no biênio de 1991-1992 com a gestão de Hayne Felipe, depois ocupou a direção geral por dois mandatos. Em 1999, Rita Mattos ocupou o cargo de vice-presidente, antes de ser presidente do sindicato, quando se elegeu juntamente com Leila Melo na vice direção. Somente em 2012 uma mulher volta ao cargo, e Justa Helena Franco se torna vice-presidente no biênio de 2012-2014, com a gestão de Paulo Henrique Scrivano Garrido. Na gestão seguinte- biênio 2015-2017- assume a presidência da Asfoc e Paulo Garrido ocupa a vice-presidência.

Mesmo sabendo que houve a presença feminina ocupando o cargo mais alto é preciso perceber em quais espaços de poder as mulheres estiveram no sindicato estudado. Houve um ingresso nos cargos de maior tomada de decisão ou estiveram presente somente

em cargos considerados menores? É importante analisar dentro da arena de poder quais atores sociais estão em quais níveis hierárquicos para que haja compreensão do assunto estudado.

Gráfico 2 - Número de dirigentes sindicais nos cargos de Presidente e Vice - Presidente (1992-2019)



Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

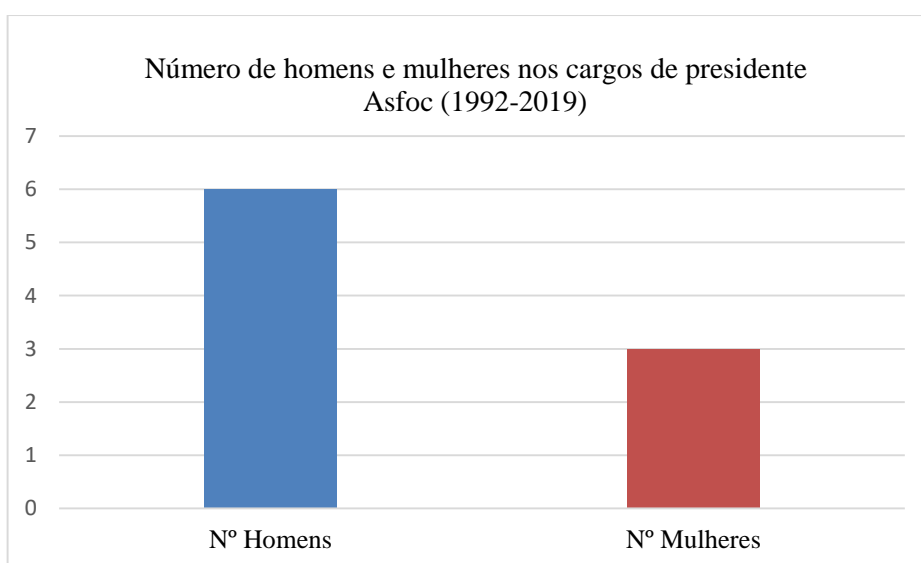
No gráfico 2, pode-se perceber a proporção entre homens e mulheres nos dois maiores cargos de liderança política deste sindicato, o de diretor(a) geral que depois passou a ser presidente e o de vice-diretor(a) que passou a ser vice-presidente. De fato, mesmo a Fundação Oswaldo Cruz sendo composta por a maioria de mulheres e ter um histórico de mobilização por parte delas- como é demonstrada na criação da creche dentro da instituição- a presença masculina ainda assim se manteve como maioria, ocupando os dois maiores cargos sindicais, sendo considerada proporcionalmente o dobro da feminina.

O histórico de lutas tem início neste estudo com o marco da criação da creche na Fiocruz, no campus de Manguinhos localizado no Rio de Janeiro. Como foi explicitado anteriormente, esta conquista que passou a ter vigência em 1992, por parte das trabalhadoras, foi um movimento com três grandes pilares em parceria, a Instituição Fiocruz e sua diretoria, a Asfoc como sindicato que apoiou o movimento e um grupo de mulheres, servidoras, que trabalhavam na Fundação e tinham dificuldades em conciliar o cuidado e a maternidade com o trabalho e a pesquisa. Esse grupo independente e com fins apenas nesse objetivo, sem nenhuma intenção sindical ou de se tornar parte de algum movimento político, encontrou o apoio político da Asfoc que foi necessário para tal

empregada. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

Além dessa ação específica, segundo dados do ano de 2019 apurados pelo departamento de recursos humanos da Fiocruz, a Fundação tem hoje cerca de 380 mulheres ocupando cargos de poder, enquanto 340 homens assumem coordenações e cargos de tomada de decisão, num total de 720 servidores de ambos os gêneros nessas cadeiras. Pode-se perceber a partir deste dado que atualmente a Fundação tem como característica o fortalecimento de relações de gêneros com equidade no que tange assumir cargos políticos e de poder.

**Gráfico 3 - Número de homens e mulheres nos cargos de presidente
Asfoc (1992-2019)**



Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Nos Gráficos 2 e 3, estão explicitados a proporção entre gêneros nos cargos mais altos presidente e vice-presidente. No gráfico 2 é perceptível que houve a incorporação da presença feminina em cargos mais altos. Não somente existem mulheres ocupando cargos sindicais como também nas duas posições hierarquicamente mais importantes. Já no Gráfico 3, quando se analisa somente a proporção entre a cadeira de presidente do sindicato há uma supremacia masculina ainda presente.

A partir da trajetória feminina vista aqui dentro de movimentos sociais e sindicais, faz-se necessário investigar quais são as dificuldades atuais para equiparação de gêneros dentro da atuação política e em especial, a sindical, por se tratar de um movimento classista de trabalhadores que tem como origem a luta contra opressões e em defesa de melhores condições de vida e trabalho. Se as mulheres estão presentes em número menor

do que os homens, quais são os desafios diários das líderes para garantir atuação política neste meio? Essas questões serão desenvolvidas posteriormente no capítulo 3 em que se fará uso de entrevistas para compreender quais questões foram relevantes para as lideranças de ambos os gêneros.

Mesmo que o número de mulheres ocupando cargos de poder não seja equiparado com a proporção em relação aos trabalhadores representados, há uma constante presença feminina na Asfoc. No entanto, é preciso destacar que não somente estar em cargos de poder garante que as mulheres possam trazer em evidências pautas relacionadas aos direitos e equidade de gênero.

É o que mostra Mary Wollstonecraft: muitas vezes as mulheres repetem padrões de opressão de gênero quando estão em evidência ou em funções ditas como masculinas. O que pode ser analisado através da ótica dos cargos de coordenações ou de exercício do poder político. Enquanto não tem acesso ao esclarecimento, à razão, fazendo uma menção ao iluminismo, não deixariam de ser meras “escravas da opinião”.

Para tornar-se respeitável, é necessário o exercício do entendimento, pois não há nenhum outro fundamento para obter um caráter independente; quero dizer explicitamente que elas devem curvar-se apenas à autoridade da razão, em vez de serem as modestas escravas da opinião (...). Assim, o exercício do prazer dá essa insignificância ao caráter, que torna a sociedade dos nobres tão insípida. A mesma falta de firmeza, produzida por uma causa similar, força ambos a sair de si mesmos em direção a prazeres escandalosos e paixões artificiais, até que a vaidade ocupe o lugar de todo o afeto social e as características da humanidade se tornem difíceis de distinguir. Tais são as vantagens dos governos civis, da maneira que estão organizados no presente. A riqueza e a doçura feminina tendem igualmente a aviltar a humanidade e surgem da mesma fonte; mas, ao admitir que as mulheres são criaturas racionais, elas deveriam ser incitadas a adquirir virtudes que poderiam chamar de próprias, pois como é possível enobrecer um ser racional por algo que este não obtém por seu próprio esforço? (Wollstonecraft, 2016, p. 73)

A escritora e feminista inglesa explica que não teria como as mulheres se emanciparem do que lhes foi ensinado a agir e aos papéis sociais dos quais aprenderam a exercer caso não haja esclarecimento. A partir disso, utilizou a ideia Kantiana de “*Sapere Aude*”, ou seja, procure saber, procure buscar conhecimento. Corrobora assim, a forma como as mulheres devem buscar o *Aufklärung*, “esclarecimento”. (Wollstonecraft, 2016)

Enfeitada exteriormente com apurado capricho para agradar ao homem “a quem ela tem a honra de amar”, à alma feminina não se

concede essa distinção; com o homem sempre colocado entre ela e a razão, é sempre representada como se tivesse sido criada apenas para enxergar de modo nebuloso e aceitar as coisas em confiança. Mas, se dispensarmos essas teorias ilusórias e considerarmos a mulher como um todo, da maneira como deve ser, e não como parte do homem, a pergunta seria se ela possui razão ou não. Em caso afirmativo, o que por ora admitirei, ela não foi criada meramente para ser o consolo do homem, e o caráter sexual não deveria destruir o caráter humano (...). Sobre esse erro sensual, porque assim devo chamá-lo, tem sido erigido o falso sistema dos modos femininos, que despoja todo o sexo de sua dignidade e classifica sua beleza e opacidade como as flores sorridentes que apenas adornam a terra. Essa tem sido sempre a linguagem dos homens, e o medo de se apartar de um suposto caráter sexual tem feito até as mulheres com entendimento superior adotarem os mesmos sentimentos. Assim, o entendimento, estritamente falando, tem sido negado à mulher, e o instinto tem ocupado seu lugar, sublimado em perspicácia e astúcia para as coisas da vida. O poder de generalizar ideias, de tirar conclusões amplas a partir de observações individuais, é a única aquisição para um ser imortal que realmente merece o nome de conhecimento. A simples observação, sem o esforço para explicações, serviria (de modo muito incompleto) como o senso comum da vida; mas onde se encontram guardadas as provisões que devem vestir a alma quando esta abandona o corpo? Esse poder não tem sido negado apenas às mulheres, mas os escritores têm insistido em sua inconsistência com o caráter feminino, salvo algumas exceções. Que os homens o provem, e eu admitirei que a mulher só existe para o homem.

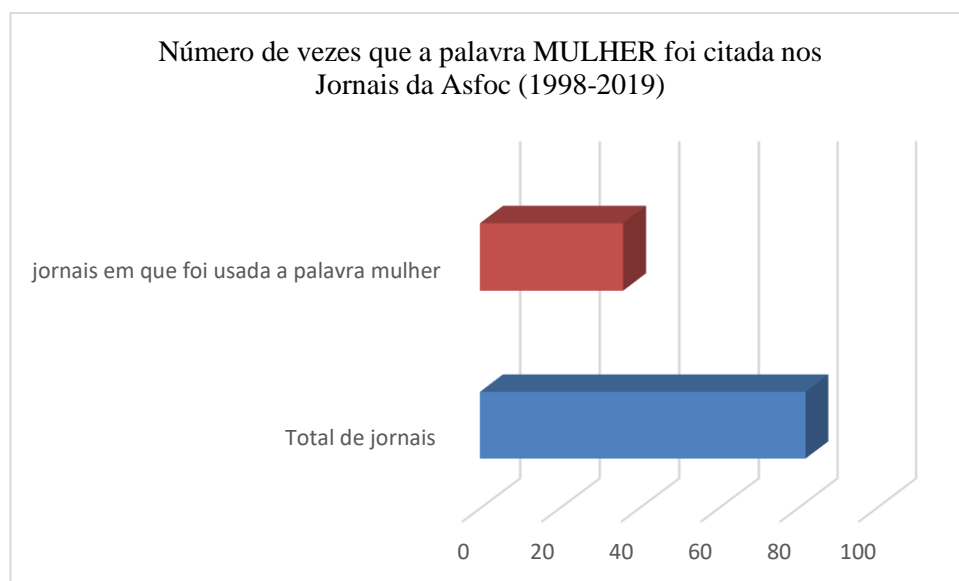
Portanto, faz-se mister compreender até onde a representação política feminina no âmbito do movimento trabalhista sindical se converte em pautas associadas à implementação de políticas públicas ou em defesa dos direitos das mulheres dentro da Fundação Oswaldo Cruz.

3.2.

Análise de dados dos Jornais da Asfoc

A partir disso, foram utilizadas 82 edições de jornais da Asfoc, desde 1998, pois anteriormente, não havia registros salvos das pautas debatidas, reuniões ou eventos do sindicato. Diante deste material foram feitas buscas do termo “mulher” em todas as edições a que competiam temáticas sindicais, com as principais demandas dos trabalhadores decididas por assembleia, seminários, eventos e prêmios e também, uma parte dedicada ao cultural e social, e ao esporte, departamentos presentes neste sindicato e com ampla participação dos trabalhadores representados.

Gráfico 4 - Número de vezes que a palavra MULHER foi citada nos Jornais da Asfoc (1998-2019)



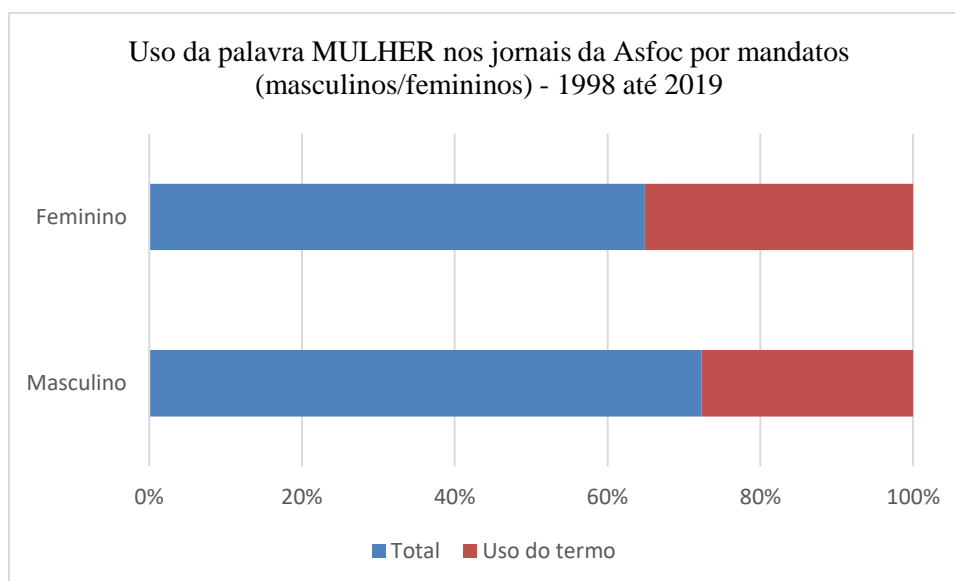
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Nesta análise, a palavra mulher não apareceu em todas as edições do jornal que costuma ter cerca de 10 páginas, num formato semelhante ao de uma revista. Como é percebido no Gráfico 4.

O não uso da palavra também enfatiza como as questões relevantes à ampliação de direitos e melhorias trabalhistas das mulheres não foram tratadas como fundamentais pela luta sindical em determinados momentos históricos. E dentro da Asfoc, a questão de gênero também não foi tratada com relevância em certos períodos, mesmo tendo a representatividade política feminina presente através das mulheres ocupando cargos sindicais. (ASFOC, 2019)

Para avaliar a representatividade, destaca-se as diretorias compostas por mulheres, em que o termo mulher foi mais utilizado nos jornais e informativos. Pois, além de ter cargos em termos numéricos e hierárquicos sob o comando feminino, para se compreender a representação política de gênero é necessário apreender se as mulheres nas lideranças trouxeram pautas femininas para os debates mais importantes (aqueles que são retratados nos jornais) na arena sindical. (ASFOC, 2019)

Gráfico 5 - Uso da palavra MULHER nos jornais da Asfoc por mandatos (masculinos/femininos) - 1998 até 2019

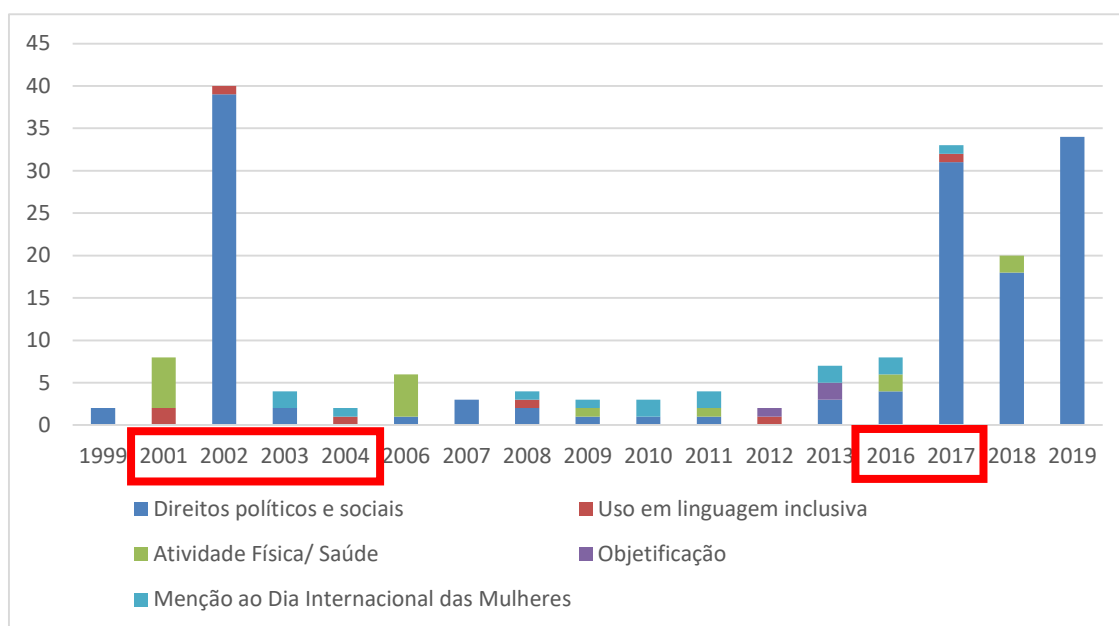


Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

No caso da Asfoc, avaliando a proporção 25% das vezes que foi utilizada a palavra mulher o mandato era feminino, conforme informa o gráfico 5. No entanto, sabemos que houve mais mandatos masculinos do que femininos. Sendo importante destacar o próximo gráfico que mostra com ampla maioria, as mulheres foram as que em seus mandatos fizeram a menção aos assuntos relacionados a pautas de referência ao feminino nos jornais da Asfoc. Ou seja, o jornal, a mais importante forma de comunicação dentro deste sindicato para o servidor representado, entidades e movimentos sociais externos, foi um espaço em que foi importante destacar alguma atividade feminina ou relacionada à mulher na maioria dos mandatos femininos. (ASFOC, 2019)

Além desta questão, percebe-se também que a palavra é utilizada em diferentes tipos de contexto, intenções que retratam os objetivos e lutas políticas da Asfoc ao longo dos anos. Nos jornais “mulher” está relacionada a diferentes tipos de emprego do uso semântico que é relacionado ao uso político.

Gráfico 6 - Representação da palavra "mulher" nos jornais da Asfoc



Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

No Gráfico 6 foram destacados cinco categorias para a menção da palavra, em diferentes contextos expostos: referentes à luta e importância de obter direitos políticos e sociais - relacionados à prática esportiva, à atividade física como forma de promoção à saúde - menção ao dia Internacional das mulheres e aos eventos relacionados- em uso de linguagem inclusiva e ao retratar a mulher através de objetificação. (ASFOC, 2019)

Foram destacados os anos de 2001 até 2004 e de 2016 até 2017 por serem mandatos compostos por mulheres ocupando o maior cargo de direção sindical. Em 2002 tem um grande destaque para edição especial comemorativa ao dia da mulher feita pela Asfoc. Foram mais de 40 menções ao termo mulher e em grande maioria relacionada à luta por igualdade de direitos e a importância histórica da mesma. Diferente do que ocorre posteriormente, neste jornal as pautas feministas são explicadas num contexto histórico. As desigualdades de direitos são mencionadas como pautas a serem enfrentadas, no entanto, deve-se comemorar as conquistas já existentes. Posteriormente, em outras edições, é percebido que o teor comemorativo não é mais mencionado quando as pautas feministas em busca de igualdade são explicitadas. (ASFOC, 2019)

A partir de 2017 houve um constante emprego da palavra tanto quantitativamente como no campo semântico e político, o que foi um marco em relação ao que acontecia anteriormente. Pode-se distinguir que neste período o uso do termo mulher passou a ser constante e com emprego em grande número relacionado à luta pela ampliação de direitos sociais e políticos. Neste período, o mandato em vigência era de Justa Helena Franco.

Mas o mandato feminino foi concluído em 2017, e nos dois anos seguintes, o “legado” se manteve. (ASFOC, 2019)

Há um fato de grande relevância neste cenário no que tange a política institucional da Fundação Oswaldo Cruz em relação à questão da representatividade política de gênero. Foi o ano do mandato que elegeu a primeira presidente mulher na Fiocruz. A eleição vencida pela socióloga Dra. Nísia Trindade Lima foi também uma vitória institucional com forte apoio sindical.

No dia 28 de novembro de 2016, o portal oficial da Fiocruz apresentou o resultado homologado no Conselho Deliberativo (CD) com percentual exigido pelo regimento interno e pelo regulamento eleitoral enviando os nomes da lista tríplice para o Ministério da Saúde. Neste resultado, Nísia Trindade Lima obteve 59,7% de votos, enquanto Tania Cremonini Araújo-Jorge teve 39,6% de votos como segunda opção. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

A eleição é feita dentro de todas as 16 unidades da Fiocruz no território nacional, além das unidades do Rio de Janeiro, a Fundação tem sedes regionais : Pernambuco - CPq Aggeu Magalhães, Bahia - IGM Gonçalo Moniz, Minas Gerais - CPq René Rachou, Amazonas - CPq Leônidas e Maria Deane, Distrito Federal - Fiocruz Brasília, Paraná - Instituto Carlos Chagas, Ceará, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Piauí. “Ao todo, são 16 unidades técnico-científicas, voltadas para ensino, pesquisa, inovação, assistência, desenvolvimento tecnológico e extensão no âmbito da saúde.” (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

Constitui-se a partir daí uma lista com até três nomes mais votados, sendo que os mandatos duram quatro anos (e acontecem com uma proximidade à eleição do mandato da Asfoc). Dentro desta regra da chamada lista tríplice, o Ministério da Saúde tem a opção de escolher uma dessas três indicações escolhidas em âmbito interno. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

O que ocorre, entretanto, a nível institucional é um pedido de respeito ao processo democrático interno da Fundação, no qual, espera-se que o governo federal opte pelo nome mais votado internamente. Para o mandato que se iniciaria em 2017, houve um marco: foi o primeiro processo eleitoral com duas mulheres como candidatas. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

A Asfoc atuou para o fortalecimento deste processo, promovendo um grande debate entre as candidatas com regras, mediação no campus de Manguinhos, no Rio de Janeiro, no dia 20 de outubro de 2016, no auditório da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio

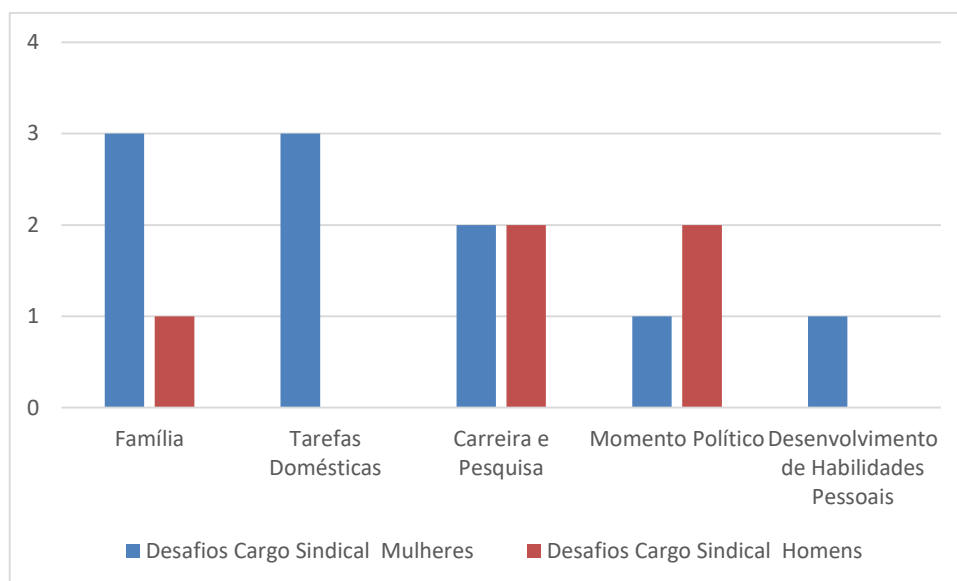
Arouca (Ensp-Fiocruz). Este debate foi transmitido em tempo real nas redes sociais do sindicato para que os servidores aposentados e os que trabalham em outros campi também pudessem acompanhar. Logo depois, a Asfoc elaborou um jornal em edição especial com entrevista com ambas as candidatas. A partir dos dados obtidos nesta análise, nenhuma vez a palavra mulher foi mencionada nesta edição especial em que duas mulheres disputavam a eleição para o cargo politicamente mais importante da Instituição. (ASFOC, 2019)

Os servidores da instituição participaram de forma ativa nos debates promovidos pelo sindicato e pela comissão eleitoral. Foram mais de 30 dias de campanha das duas candidatas e a comunidade indicou na lista tríplice a candidata Nísia Trindade Lima como primeira colocada. Ressaltamos que durante esta discussão esteve em pauta projetos distintos de condução das prioridades e demandas institucionais. Diante da informação publicada no Blog Panorama, do Jornal O Globo, no dia 29 de dezembro, quando noticiou em primeira mão que o ministro da Saúde não nomearia, pela primeira vez em 25 anos, o mais votado para presidir a Fiocruz, a Asfoc-SN reagiu imediatamente. (ASFOC, 2019)

No dia 03 de janeiro de 2017, a Asfoc-SN fez uma assembleia histórica com alta participação para deliberar sobre o assunto. Foi dito que o presidente vigente antes do processo eleitoral da Fiocruz, Paulo Gadelha, no mesmo dia desta assembleia se encontraria com o ministro da Saúde, Ricardo Barros, para explicar o processo interno democrático da instituição. E que caso não houvesse a indicação da primeira colocada, a Dra. Nísia Trindade Lima os trabalhadores ocupariam o Castelo Mourisco, sede histórica da presidência da Fiocruz, como reação à escolha do ministro foi considerada desrespeitosa e antidemocrática. (ASFOC, 2019)

Na edição de janeiro de 2017, o jornal da Asfoc enfatizou a importância do processo eleitoral dentro da Instituição e mostrou os números, a taxa de comparecimento às urnas foi de 82,1% (4.415 servidores). Em primeiro lugar, Dra. Nísia Verônica Trindade Lima obteve 2.556 votos, já em segundo lugar, a Dra. Tania Cremonini de Araújo-Jorge, obteve 1.695 votos ao seu projeto de gestão. (ASFOC, 2019)

Gráfico 7 – Desafios pessoais dos entrevistados por gênero



Fonte: Entrevistas realizadas com 8 líderes sindicais (4 mulheres e 4 homens) da Asfoc-SN, de junho até dezembro de 2019

A partir daí, pode-se perceber segundo o Gráfico 7, de fato, o emprego da palavra mulher relacionado à luta por direitos ou busca por cumprimentos dos já existentes cresceu e se manteve após o episódio da eleição institucional dentro da Fundação Osvaldo Cruz. (ASFOC, 2019)

Foi possível perceber que não apenas mandatos femininos trouxeram temáticas relacionadas à desigualdade de gênero e a importância de incorporar a luta feminista dentro das pautas sindicais da Asfoc-SN. Pois, durante os dois mandatos femininos (que tinham base de dados retirada dos jornais) analisados o termo mulher não foi incorporado a algumas edições dos jornais. Além disso, ao se deparar com o contexto em que foi empregado é possível avaliar que nos anos de 2001, 2003, 2004 e 2016 houve de fato poucas menções da palavra no sentido de melhorias de direitos. (ASFOC, 2019)

Podemos perceber que a presença de mulheres nas diretorias e em cargos altos de fato parece ter trazido uma ampliação de assuntos relacionados às mulheres. Mas, somente com a posse de uma presidente mulher na instituição Fiocruz representada pela Asfoc-SN é que de fato a palavra mulher se tornou uma constante em relacionada à luta por direitos sociais e políticos, podendo significar que a presença de uma mulher na presidência da Fiocruz potencializa mais as lutas das mulheres no âmbito sindical do que a presença de mulheres dentro do próprio sindicato. (ASFOC, 2019)

As classificações do gráfico 6, mostram formas diferentes de retratar as mulheres. Quando se relaciona aos “direitos políticos e sociais” explicita um teor de luta por uma autonomia e representatividade política. (ASFOC, 2019)

Pode-se perceber que a presença ou não de mulheres nestes cargos tem importância fundamental para discutir a natureza de determinados espaços de poder. Nos anos de 2001 até 2004 e 2016 e 2017 houve mandatos femininos dentro do marco temporal desta pesquisa. O ano de 2002, durante um mandato feminino, houve um grande aumento da representação das mulheres nos jornais atreladas às pautas ligadas aos direitos políticos e sociais. (ASFOC, 2019)

Miguel & Biroli (2014) explicitam que no final do século XX o movimento feminista teve como objetivo resolver a questão da sub-representação nas esferas de exercício de poder. A partir da década de 70, o movimento feminista passa a tentar ser incorporado ao Estado através de representações políticas em parlamentos, no Brasil, esse processo ocorre juntamente com movimento de redemocratização. “A partir dos anos finais do regime militar, foram criados conselhos estaduais de direitos das mulheres”.

A segunda onda feminista influencia o Brasil, trazendo como referências o Ano Internacional da Mulher (1975), criação da Década da Mulher (1975), promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Assim, os movimentos de mulheres no país tinham como foco mudar a realidade social e/ou agir contra opressões culturais, sociais e políticas. (Medeiros, 2016)

Entretanto, o que Miguel & Biroli (2014) ainda observam é que mesmo com a incorporação de grupos anteriormente excluídos em espaços de poder, padrões anteriores podem se repetir fazendo a manutenção do que havia antes de englobar esses grupos. Os autores afirmam que não adianta retirar os entraves formais para incluir as mulheres em arenas de poder, pois é necessário “incorporar expressamente os grupos marginalizados no corpo político”.

O destaque durante toda a pesquisa é a seguinte questão: se o ingresso das mulheres nos cargos de direção sindical de fato significou uma representatividade relacionada às pautas discutidas. O que será explicitado durante as entrevistas feitas com os diretores sindicais.

A Asfoc-SN toma decisões referentes às pautas escolhidas em suas lutas que consequentemente, acabam sendo colocadas nos jornais, em reuniões de diretoria semanais, nas quais são sugeridos temas pelos diretores e as lutas principais são votadas. Além de muitas vezes, terem mobilizações coletivas indicadas por Fóruns sindicais dos servidores públicos como Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (Fonasefe) e Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate). Por isso, é importante analisar em quais pontos a presença de mulheres, de

fato, traz a incorporação de pautas voltadas para elas.

Miguel & Biroli (2014) explicam que não basta ter mulheres ocupando cargos na política, pois esse fato não se configura com uma entrada de fato de políticas públicas ou luta por direitos sociais e necessidades das mulheres.

Integrar um grupo não significa expressar suas demandas. Muitas mulheres candidatas e eleitas não apresentam comprometimento com as questões de gênero. E, de maneira mais profunda, é questionável mesmo a noção de que existem interesses objetivamente identificáveis, ligados às posições sociais. Mulheres podem discordar, e de fato discordam, sobre quais são seus interesses ou quais medidas políticas devem apoiar. (Miguel & Biroli, 2014, p. 100)

Olympe de Gouges (1791) escreveu os Direitos das Mulheres em crítica à promulgação dos Direitos dos Homens que em muitos pontos não se mostravam sensíveis a incluir questões relacionadas à desigualdade de gênero. Gouges destaca a participação política das mulheres e sua importância social.

(...) Ninguém deve ser molestado por suas opiniões, mesmo que sejam de princípio; a mulher tem o direito de subir ao cadafalso; mas ela deve igualmente ter o direito de subir à tribuna, contanto que suas manifestações não perturbem a ordem pública estabelecida pela lei. (Gouges, 1791)

Mary Wollstonecraft (2016) demonstra que é preciso modificar a forma como a sociedade educa as mulheres e as designa determinados papéis sociais, para que elas não repitam os mesmos estigmas de quando são diminuídas e excluídas do locus de poder.

Segundo a configuração atual da sociedade, o prazer é o assunto central da vida da mulher e, enquanto continuar assim, pouco se pode esperar de seres tão frágeis. Tendo herdado a soberania da beleza em descendência direta do primeiro belo defeito da natureza, as mulheres, para manter seu poder, renunciaram aos direitos naturais que o exercício da razão lhes teria outorgado e escolheram ser rainhas efêmeras em vez de trabalhar para obter sóbrios prazeres que nascem da igualdade. Exaltadas por sua inferioridade (o que soa como contradição), elas exigem homenagem constante como mulheres, ainda que a experiência devesse ensiná-las que os homens que se vangloriam de conceder esse respeito arbitrário e insolente ao sexo feminino, da mesma forma, são os mais inclinados a tiranizá-lo e a desprezar a própria fragilidade que acalentam (...). Ah! Por que as mulheres – escrevo com carinhosa solicitude – condescendem em receber um grau de atenção e respeito de estranhos diferente da civilidade recíproca que os ditames da humanidade e a polidez da civilização autorizam entre os homens? E

por que não descobrem, quando “no apogeu do poder da beleza”, que são tratadas como rainhas somente para ser enganadas por um falso respeito, até que sejam levadas a se resignar ou a não assumir suas prerrogativas naturais? Confinadas, então, em gaiolas como raça emplumada, elas não têm nada a fazer, senão enfeitar-se e exhibir-se com falsa majestade, de poleiro em poleiro. (Wollstonecraft, 2016, p. 80)

Além dos marcos dos anos em que os mandatos foram compostos por diretoras mulheres nos cargos considerados de maior prestígio político, faz-se mister destacar de 2003 até 2013, a baixa presença de destaques nos jornais sindicais relacionadas às mulheres. E é interessante observar no sindicato Asfoc-SN uma especificidade de tradicionalmente sempre ter mulheres nos cargos de direção. (ASFOC, 2019)

Célia Regina Jardim Pinto (1994) mostra uma das questões relacionadas à representatividade feminina ligada ao ingresso de mulheres em espaços de tomada de decisão. A autora destaca a manutenção do campo político por grupos hegemônicas que tem relação com o ideal de que ao chegar a um cargo de poder, os indivíduos devem atender a interesses gerais.

Este chamando de “pretensão à hegemonia” à construção de visão de mundo dos sujeitos partidários no campo político que buscam adesão através da construção de interesses gerais da sociedade. Este discurso, malgrado suas divisões ideológicas internas, tende a lutar pela conservação de um espaço privilegiado de disputa política, dificultando a incorporação de novas lutas (...). O campo da política tende a equiparar participação à representação, medindo pela capacidade de grupo e interesses de se fazerem representados. O campo dos movimentos sociais vê a participação de forma diversa; participação envolve ação direta sem instituto da representação. (Pinto, 1994)

A cientista política britânica Anne Philips (1995) critica a questão da sub-representatividade de grupos ditos como “subalternos” através de mecanismos políticos dentro da democracia liberal.

A democracia liberal vê, convencionalmente, a diferença como sendo prioritariamente uma questão de ideias; e considera a representação tanto mais adequada quanto melhor reflete as opiniões, preferências ou crenças dos votantes. Problemas de exclusão política são entendidos quer em termos do sistema eleitoral (que pode super-representar certas opiniões e sub-representar outras) quer do acesso das pessoas à participação política (que se provou particularmente distorcido conforme a classe social). (Phillips, 1995, p. 1)

Portanto, destaca-se os anos em que o jornal mostrou a presença feminina em

destaque, relacionada aos direitos políticos e sociais das mulheres, sejam em mandatos femininos ou masculinos. Algumas vezes, foi perceptível posteriormente à entrada de Nísia Trindade Lima na presidência da Instituição, a Asfoc tratar com veemência as pautas que incorporam as lutas das mulheres em mandatos guiados por presidente do sexo masculino. Anteriormente, entretanto, somente no mandato feminino de 2002 um grande destaque foi dado neste quesito. Uma edição comemorativa deu importância à luta por igualdade política e social entre gêneros. (ASFOC, 2019)

Já quanto ao uso relacionado à atividade física ou à saúde é importante mostrar que o papel feminino comumente é tratado no esporte e no cuidado com o corpo. O corpo não é apenas um texto da cultura. É também um *locus* interpelado pelo controle social. Esse assunto também se interpela na categoria “objetificação” no gráfico 6 do Anexo A sobre as formas como as mulheres foram representadas nos jornais da Asfoc-SN. (ASFOC, 2019)

A mulher vista a partir de um modelo corporal exposto socialmente através de modelo padronizado é relacionada a um processo que tem a formação no patriarcalismo da sociedade. A “constituição do corpo e da subjetividade da mulher” tem influência histórica nas relações políticas e econômicas de poder. (Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio 2007)

Para o capitalismo, o corpo e a sexualidade devem ser controlados para que se forme um operário dócil, que se submete à sua disciplina. Portanto, seu corpo passou a ser usado como um meio para atingir um fim – a produção industrial –, tornando-se submisso ao sistema vigente. Dessa forma, no período de vigência do sistema patriarcal, a luta das mulheres não se voltou somente para a igualdade de direitos, mas, também, para a libertação do sofrimento psíquico devido à sua marginalização na sociedade, incluindo seu corpo e seus desejos. (Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio, 2007, p. 460)

No Brasil, o processo não foi diferente. A mulher branca foi vista como “virginal e doce”, a que serviria para o casamento e a maternidade. Suas funções eram reprodução e cuidados com a criadagem doméstica. Já a mestiças e negras tinham seus corpos como objetos sexualizados, “destinados ao prazer do senhor” e também designados ao trabalho (Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio, 2007).

Giacomini (1988) relata em sua obra “Mulher e Escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil”, que “a continência sexual da branca e a ‘liberdade sexual’ da negra não são senão formas da dominação patriarcal de uma sociedade

escravista. O que gera um conflito entre brancas e negras, enquanto umas eram oprimidas sexualmente, outras eram sexualizadas, enquanto umas viviam no ócio, a outras cabiam todos os trabalhos domésticos e o papel de “ama”, que posteriormente, torna-se o de empregada doméstica. Destacando que a mulher negra ‘não tinha domínio sobre seu próprio corpo, não tinha identidade (...) é um instrumento e não uma pessoa com identidade e individualidade’. (GIACOMINI, 1988)

Ao contrário do que pretendem os apologistas da benignidade do escravismo brasileiro, não houve espaço, senão intersticial, para a pacífica coexistência entre senhoras e escravos. Da mesma maneira, não houve muito espaço para a “solidariedade feminina”, e, muito menos, para a emergência de uma escrava “livre enquanto mulher” (...) a opressão da mulher branca em nosso recente passado colonial-escravista não tem contrapartida numa maior liberdade da negra escrava. (GIACOMINI, 1988, p. 88)

Wollstonecraft (2016) explicita uma outra forma de opressão oriunda do culto ao corpo da mulher. Critica como as mulheres durante a infância são sexualizadas pela sociedade, enquanto, aprendem na vida adulta a buscar excitar emoções nos homens, sendo feitas mulheres na infância e infantilizadas na vida adulta. Podemos perceber nas análises que algumas vezes as mulheres foram retratadas de forma objetificada no jornal do sindicato.

Mas aquelas que se tornam mulheres quando ainda crianças e voltam à infância, quando deveriam deixar para sempre as andadeiras, não têm opinião suficientemente forte para superar excessos de induções da arte que sufocaram a natureza. Tudo que elas veem ou ouvem serve para fixar impressões, provocar emoções e associar ideias que dão um caráter sexual à mente. As falsas noções de beleza e delicadeza impedem o crescimento de seus membros e, em vez de órgãos delicados, geram um estado de desgosto enfermizo; assim, enfraquecidas por ocupar-se, em revelar, em vez de examinar, as primeiras associações impostas a elas por todos os objetos ao redor, como podem obter o vigor necessário para se libertarem de seu caráter artificial? Onde encontrarão força para recorrer à razão e se colocar acima de um sistema de opressão que destrói as belas promessas da primavera? Essa cruel associação de ideias, que tudo conspira para distorcer seu modo de pensar ou, para ser mais precisa, de sentir, recebe nova força quando elas começam a agir um pouco por si próprias, pois então percebem que prazer e poder são obtidos apenas por meio de sua habilidade em provocar emoções nos homens. (Wollstonecraft, 2016, p. 148)

Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio (2007) destacam que de fato, com a luta feminista, as mulheres tiveram grandes vitórias com ingresso no mercado de trabalho e o crescimento da industrialização brasileira. Houve um aumento da independência

feminina e um crescimento de mulheres no mercado de trabalho, sendo muitas vezes mais graduadas que os homens. No entanto, a independência financeira de parte deste grupo não necessariamente implicou com o fim de relações patriarcais.

É a cultura que modela os indivíduos, criando modos de existir de acordo com os valores e as crenças da época. Embora a mulher, na atualidade, vivencie melhor seu presente e almeje seu futuro, sem precisar do consentimento, da opinião ou da permissão de um homem para pôr em prática seu projeto de vida, ainda há uma parcela de mulheres que se adéqua às imposições patriarcais. (Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio, 2007, p. 463)

Jaggar & Bordo (1997) acreditam que no panorama contemporâneo essa questão ainda se faz presente conforme elucida Daniel Janja Bloc Boris & de Holanda Cesídio. É observado como a busca pelo modelo ideal através de exercícios físicos, dietas, maquiagens muitas vezes levam às mulheres a adoecer e até a morrer.

Não essencialmente através da "ideologia", mas por meio da organização e da regulamentação do tempo, do espaço e dos movimentos de nossas vidas cotidianas, nossos corpos são treinados, moldados e marcados pelo cunho das formas históricas predominantes de individualidade, desejo, masculinidade e feminidade. Essa ênfase lança uma sombra carregada e inquietante sobre o panorama contemporâneo. Pois, em comparação com qualquer outro período, nós, mulheres, estamos gastando muito mais tempo com o tratamento e a disciplina de nossos corpos, como demonstram inúmeros estudos. Numa época marcada pela reabertura do âmbito público às mulheres, a intensificação de tais regimes parece diversionista e desmobilizadora. Através da busca de um ideal de feminidade evanescente, homogeneizante, sempre em mutação — uma busca sem fim e sem descanso, que exige das mulheres que sigam constantemente mudanças insignificantes e muitas vezes extravagantes da moda (...). Por meio de disciplinas rigorosas e reguladoras sobre a dieta, a maquiagem, e o vestuário — princípios organizadores centrais do tempo e do espaço nos dias de muitas mulheres — somos convertidas em pessoas menos orientadas para o social e mais centradas na automodificação. Induzidas por essas disciplinas continuamos a memorizar em nossos corpos o sentimento e a convicção de carência e insuficiência, a achar que nunca somos suficientemente boas. Nos casos extremos, as práticas da feminidade podem nos levar à absoluta desmoralização, à debilitação e à morte (...). Penetrando nessa estrutura, vemos que, olhando a histeria, a agorafobia ou a anorexia, encontramos o corpo de quem sofre profundamente marcado por uma construção ideológica da feminidade típica dos períodos em questão. Naturalmente, essa construção está sempre homogeneizando e normalizando, tentando suprimir as diferenças de raça, classe e outras, insistindo para que todas as mulheres aspirem a um ideal coercitivo, padronizado (Jaggar & Bordo, 1997, p. 09).

Quanto à menção ao dia internacional das mulheres é percebido em uma edição de 2002, em mandato feminino que a data foi atrelada à luta por direitos sociais e políticos. No entanto, nos últimos três anos, a data deixou de ser celebrada com shows e entrega de flores pelos diretores do sindicato às mulheres nos departamentos da Fundação para ser atrelado a um ideal de luta por direitos e participação ativa em manifestações populares, incorporando a agenda do 8M. Este movimento é uma unificação de “marchas” no dia internacional da mulher em prol de pautas defendidas pelo movimento feminista no mundo todo, tais como o repúdio à violência contra a mulher e feminicídio, desigualdades no mercado de trabalho baseadas no gênero, dentro outras questões. Algumas partes do mundo tratam a data como uma greve internacional. (Catarinas, 2020)

Das classificações, relacionadas à questão do uso de linguagem inclusiva, segundo o “Manual para o uso não sexista da linguagem”, desenvolvido com apoio do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher, é importante destacar que a língua é passível de transformação de acordo com mudanças sociais da sociedade. A linguagem tende a permanecer em sua inércia, entretanto, é passível de mudança. Os discursos e parte do texto do jornal incorporaram poucas vezes a palavra mulher para designar alguém diferente do homem. Atribuir à humanidade o masculino, por exemplo, representa cargas sociais relacionadas à predominância masculina numa hierarquia de poder. (Venegas Franco & Pérez Cervera, 2006)

Posto que as palavras definem a realidade, ou seja, modelam-na, e posto que afirmamos também que a realidade tem uma grande carga no significado que se dá às palavras podemos, portanto, impulsionar propostas dirigidas a mudá-las, mediante um uso não sexista das palavras e conseguir, assim, a sua modificação. A linguagem cria consciência, cultura, ideologia e modifica o pensamento das pessoas. Podemos, portanto, ao mudar a forma de falar e escrever, modificar a mentalidade das pessoas, suas condutas e como consequência a própria sociedade. (Venegas Franco & Pérez Cervera, 2006, p. 23)

Por isso, faz-se mister analisar se houve a incorporação de modificação tais como essa diante de um sindicato que teve um quadro constantemente permeado pela presença feminina. Através da linguagem é possível “começar a incluir algumas modificações que dêem uma visão muito mais real da diversidade deste mundo e sociedade”. (Venegas Franco & Pérez Cervera, 2006)

3.3. Premiações e Homenagens

Existem duas grandes premiações tradicionais criadas pela Asfoc-SN, a Medalha Jorge Careli de Direitos Humanos e o Prêmio Sergio Arouca de Saúde e Cidadania.

A Medalha Careli de Direitos Humanos foi criada em 2001, com objetivo de homenagear o ex-servidor da Fiocruz, Jorge Careli. Vítima da violência policial, Careli foi levado por policiais da Divisão Anti-Sequestro quando falava de um orelhão público na favela da Varginha, ao lado da Fiocruz, no dia 10 de agosto de 1993. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

O ex-servidor foi confundido com um sequestrador. Morador da comunidade do Amorim, vizinha à Fundação, Jorge Careli foi espancado, torturado e nunca mais apareceu. Na ocasião, a comunidade Fiocruz e Asfoc-SN se mobilizaram em diversos atos públicos, sempre cobrando das autoridades a responsabilidade por seu desaparecimento. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

Uma das lutas mais tristes do Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz (Asfoc-SN) chegou ao fim. Depois de quase 20 anos de seu desaparecimento, foi finalmente averbada a morte presumida do servidor da Fiocruz Jorge Careli. O documento, registrado no Cartório do 11º Registro Civil de Pessoas Naturais da Comarca da Capital do Rio de Janeiro, equivale ao reconhecimento oficial pelo estado de que o trabalhador realmente faleceu. (Agência Fiocruz de Notícias, 2013)

Criada em 2001, a Medalha Careli tem como objetivo homenagear aqueles que se destacam na luta contra a violência e em defesa dos direitos humanos. Ao longo dos anos a premiação foi feita pela Asfoc e a honraria era entregue durante um cerimonial, em que o homenageado ou a família dele recebia a medalha. O Sindicato explica que se trata de uma homenagem não só ao ex-servidor, como à luta pela justiça contra outros casos de desrespeito aos direitos humanos. (ASFOC, 2019)

Durante a última edição no dia 05 de novembro de 2019, foram também lembrados casos como: as chacinas de Vigário Geral, Candelária, o desaparecimento do pedreiro Amarildo de Souza (entre 13 e 14 de julho de 2013, o pedreiro detido na rua perto de sua casa na Rocinha e levado, segundo a Polícia Militar, para prestar depoimento no contêiner da UPP. A detenção aconteceu durante a Operação Paz Armada, que investigava o tráfico na comunidade. Ele nunca mais foi visto), nomes de adolescentes mortos durante operações policiais também são lembrados durante as premiações, como Marcos Vinícius

e Matheus Melo (também foi trabalhador da Fiocruz) e por fim, lembrados novamente (depois de serem homenageados no ano anterior) os nomes da vereadora carioca defensora dos direitos humanos, Marielle Franco e seu motorista, Anderson Gomes, vítimas de uma execução no dia 14 de março de 2018. (ASFOC, 2019)

A premiação tradicionalmente traz à tona casos relacionados à violência. Outro caso histórico de desrespeito aos Direitos Humanos foi o chamado Massacre de Manguinhos. No dia 1º de abril de 1970, dez cientistas da instituição foram cassados pela ditadura militar, com base no AI-5, sem provas. Tiveram seus direitos políticos suspensos e foram impedidos de trabalhar no IOC e em outras instituições federais. Esse episódio foi referenciado durante alguns anos da premiação. Os cientistas cassados foram homenageados. (ASFOC, 2019)

As homenagens também foram para o presidente da Fiocruz responsável pela reintegração destes em 1985, pela formatação de deliberação democrática dentro da Fundação - modelo vigente até hoje com a inclusão de votação para o cargo de presidente da Fiocruz, com utilização de Conselhos Deliberativos (CDs) regularmente como forma de inclusão de todos os servidores na política institucional - e articulador da transformação democrática da Associação dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz (Asfoc) em uma entidade que os associados escolheriam suas lideranças através de eleições, retirando a indicação de cargos feitas pelo poder executivo através do Ministério da Saúde ou da própria presidência da República. O nome em questão é o do médico sanitaria, político e ativista Sergio Arouca. (ASFOC, 2019)

Cria-se posteriormente, em 2004, pela Asfoc-Sindicato Nacional, a honraria com seu nome, o prêmio Sergio Arouca de Saúde e Cidadania. (ASFOC, 2019)

De 2004 até os dias atuais, o Prêmio Sergio Arouca homenageou diversos projetos e instituições, mas também escolheu personalidades para receber a honraria. A escolha sempre foi feita em reunião de diretoria. Quando se tratou de personalidades individuais foram escolhidas 04 mulheres e 12 homens. (ASFOC, 2019)

Das personalidades que receberam a premiação foram duas pesquisadoras, uma do Instituto Oswaldo Cruz (IOC), Marilda Siqueira, virologista reconhecida por suas contribuições à ciência e à saúde pública, em especial, rubéola, sarampo e influenza, e a Dra. Clara Terko Takaki Brandão, nutróloga, que descobriu a multimistura que reduziu a desnutrição infantil no Brasil. Além destas, a coordenadora da Auditoria Cidadã da Dívida, Maria Lúcia Fatorelli, e a coordenadora do Fórum de Saúde do Rio de Janeiro e da Frente Nacional contra a Privatização da Saúde, Maria Inês de Souza Bravo. (ASFOC,

2019)

Já a medalha Careli homenageou 45 homens e 19 mulheres, além de projetos e instituições relevantes na luta em defesa dos direitos humanos. Quanto às mulheres, tiveram destaque nomes como a vereadora carioca Marielle Franco, conhecida por ser defensora dos direitos humanos, trabalhando na coleta de dados sobre a violência contra as mulheres, na garantia do aborto nos casos previstos por lei e pelo aumento na participação feminina na política; a diretora executiva da Anistia Internacional Brasil, médica famosa por seu ativismo como feminista negra, Jurema Pinto Werneck; a farmacêutica brasileira que lutou para que seu agressor fosse punido pela justiça, e teve uma lei em sua homenagem, além de fundadora do Instituto Maria da Penha, uma ONG sem fins lucrativos que luta contra a violência doméstica contra a mulher, Maria da Penha; duas ex-diretoras da Asfoc: Rita Mattos e Ilma Noronha, dentre outras importantes personalidades. (ASFOC, 2019)

Pode-se perceber um número reduzido de mulheres a quem foram concedidos prêmios que representam um desenvolvimento no campo intelectual ou algum tipo de ativismo social. Mesmo esse número sendo muito menor que o de homens, essas personalidades foram emblemáticas em lutas de movimentos feministas ou em prol da melhoria de condições de vida de todos. Foram mulheres de fato, emblemáticas no Brasil, que tem seu destaque na sociedade como agentes transformadoras da realidade, seja no campo científico e da saúde, ou no político e social.

3.4. Principais pautas da Asfoc-SN e sua relação com a representatividade de gênero

Foi importante durante o desenvolvimento desta pesquisa analisar e observar as principais pautas sindicais expostas nos jornais da Asfoc. Foi possível encontrar informações nos exemplares a partir de 2001, pois anteriormente, não havia dados suficientes sobre pautas sindicais. A pesquisa é elaborada desde 1992, com entrevistas de líderes sindicais neste intervalo de tempo e análises de eventos e outras informações. As pautas representam decisões tomadas em diretoria ou em assembleias junto aos trabalhadores sindicalizados da Fiocruz. Todas as principais lutas da história deste sindicato foram definidas em votações históricas, algumas delas foram sugeridas em reuniões de diretorias, votadas em assembleias ou Grupões (reuniões entre servidores também com votações), convertendo-as em mobilizações frente ou à presidência da Fiocruz ou ao governo federal. (ASFOC, 2019)

Quanto às pautas relacionadas às mulheres, destaca-se: em 2001, a pauta de destaque foi o “Apoio a Cooperativa Educacional de Funcionários da Fiocruz (CEFOC) para criação de uma escola de ensino fundamental”; em 2002, “a luta das mulheres por seus direitos foi e é uma fonte de criatividade na batalha diária para construir um mundo melhor para todos e cada um”; em 2003 com a pauta que visava levar o direito a creche para todos os trabalhadores da Fiocruz, em 2010, a promoção do 1º Seminário de Humanização da Gestão do Trabalho junto com Comitê de Pró-Equidade de Gênero. Em 2014 foi lançada a cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz”. Além de um reajuste dos benefícios e revisão dos valores do auxílio-alimentação e do auxílio creche. Houve também um movimento “Chega de Descaso” feito em repúdio a morte da servidora Ana Carolina Domingos Cassino, que ficou 28 horas esperando por uma cirurgia de apendicite.

Em 2017, ocorreu a questão da dificuldade de ingresso da primeira presidente mulher na Fiocruz foi considerada pauta importante “Luta para que o Governo aceite a escolha democrática dos trabalhadores na Lista Tríplice dentro da Fiocruz. Posteriormente, Governo recua e nomeia Nísia Trindade, escolha da maioria dos trabalhadores e primeira mulher a presidir a Fundação”. No mesmo ano, houve um debate sobre o papel do gênero na sociedade retrata como quebrar paradigmas e vencer barreiras numa sociedade machista.

Em 2018, a “luta contra a retirada de direitos e o machismo é incorporada em movimento internacional -3º Encontro da Rede Sindical Internacional de Solidariedade e de Lutas”. No mesmo ano, “combater o assédio moral e sexual nos serviços públicos”. Houve um movimento de mulheres no aniversário de 30 anos do Sistema Único de Saúde (SUS) “a Constituição brasileira e o Sistema Único de Saúde (SUS) completaram 30 anos mobilizando as mulheres da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) se reuniram em diversas partes do país para se manifestar em defesa da equidade, justiça social, democracia, do SUS e da Constituição”.

Ainda em 2018, a Asfoc participou da reunião “Combate à Violência contra a Mulher: Desafios para a Sociedade Brasileira e na Fiocruz”. Direito de ir e vir, a luta contra o conservadorismo, formas de acolher dentro da Instituição, a questão do mito do amor materno, dentre outras questões, foram debatidas.

A luta contra a proposta da Reforma da Previdência destacou as mulheres, em 2019. Pauta: “contra a proposta de Reforma da Previdência com destaque as consequências para o funcionalismo público e para os que perderiam mais: mulheres, trabalhadores rurais e

os mais pobres”.

É perceptível que as pautas gerais tais como GDACT, GDAC e RRA relacionadas ao aumento salarial de servidores através do “reconhecimento de aprendizagem”, a incorporação de uma data-base para aumento anual e dissídio de servidores e também a incorporação e vitória da grande ampliação de salários através do Plano Bresser foram pautas mais importantes na história sindical da Asfoc-SN.

Pautas relacionadas à infraestrutura dos campus e institutos foram importantes, tais como ampliação dos restaurantes e da segurança. Todas essas questões são de um âmbito geral, ou seja, o trabalho de mobilização ocorreu mais voltado para todos os trabalhadores sem levar em consideração especificidades de gênero e raça por muitos anos.

Entretanto, posteriormente, ao ingresso de uma mulher na presidência no campo institucional ampliou o debate em torno das questões relacionadas ao gênero, como assédio sexual e moral. A partir daí, houve um aumento de pautas associadas às lutas das mulheres. Além da mobilização em torno da posse da presidente mulher da Instituição que ganhou eleições internas, entretanto, o ministro da Saúde indicou a segunda colocada para o cargo.

4

Lideranças Femininas: a visão da diretoria da Asfoc-SN

Durante o capítulo 2 e 3 foi possível mostrar alguns aspectos sobre como as mulheres estão inseridas dentro da arena de poder do movimento sindical brasileiro. Foi utilizado como estudo de caso, Asfoc-SN, sindicato dos trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz.

Foi observado que os espaços públicos de poder, assim como retratados por Simone de Beauvoir (1976), foram socialmente designados como masculinos e o universo feminino foi retido dentro do mundo privado. O modelo patriarcal de sociedade trouxe diversos desafios às mulheres que se organizaram em movimentos contra as opressões impostas na sociedade ocidental, o que ainda ocorre quando se trata de movimento trabalhista sindical. Por mais que o sindicalismo seja trabalhista, classista e tenha o ideal de lutar contra a desigualdade social da massa proletariada, ainda se mostra como um espaço majoritariamente masculino.

No entanto, podemos perceber a partir desta análise que a categoria analisada sempre apresentou mulheres em cargos de liderança, desde sua formação, caracterizando-se de forma diferenciada dentro do ambiente sindical, já visto por Hirata & Kergoat (1980) como “hostil” e “masculinizado”.

Diante disso foi analisado o contexto político e histórico desde a origem do movimento sindical até os vieses do sindicalismo brasileiro dividido entre ideais corporativista e pluralista, ainda “fincado” ao primeiro modelo.

Ao analisar o movimento e suas nuances, percebe-se como o ingresso da mulheres ocorreu dentro do sindicalismo brasileiro. Para compreender a dinâmica dessas relações de poder e gênero foram utilizadas entrevistas com presidentes e vice-presidentes de ambos os gêneros do sindicato dos trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz, Asfoc-SN.

Este sindicato tem como marco uma constante presença feminina na maioria de suas gestões. Houve ainda no cargo máximo um total de três mulheres ocupando a direção geral/ presidência da Asfoc-SN, Ilma Noronha, Rita Mattos e Justa Helena Franco. Segundo dados explicitados no capítulo anterior, a Fundação Oswaldo Cruz atualmente tem um número maior de trabalhadoras do que trabalhadores, e mais mulheres (atualmente) em cargos de chefias e coordenações, como mostrado anteriormente.

Compreende-se também que independentemente do número de mulheres nos cargos foi preciso investigar primeiramente em quais espaços hierarquicamente as

diretoras estiveram presentes e de qual forma a presença feminina gerou uma mudança de olhar nas pautas sindicais. Se a partir daí, houve a incorporação ou não as lutas feministas ou em reivindicações em prol da melhoria de condições de trabalho, políticas e sociais das mulheres.

Foi feita então, uma análise no capítulo anterior dos 82 jornais da Asfoc, para compreender sobre qual forma as mulheres são retratadas pela entidade sindical. Além disso, foram examinadas as premiações e pautas gerais, pois, a representatividade está para além da ocupação de cargos ou de mencionar ou não as mulheres.

Miguel & Biroli (2014) destacam que mesmo os indivíduos integrando determinado grupo caracterizado como minoria social não necessariamente iriam expressar suas demandas. Portanto, para compreender mais sobre como as diretoras sindicais se identificam dentro do grupo, quais pautas foram mais importantes para elas, dentre outras questões, foram feitas 8 entrevistas. Participaram 4 líderes mulheres que integraram a diretoria da Asfoc, desde 1992 até a diretoria de 2019, e os cargos abarcados foram: o de presidente e vice-presidente. A definição dos líderes foi feita e definida por diferenças temporais e de geração dos que tiveram maior destaque durante a trajetória na Asfoc, passando por diversos cargos e ocupando a presidência ou a vice-presidência (cargos hierarquicamente mais altos). O mesmo questionário foi submetido a 4 homens que ocuparam cargos de presidência do sindicato dos trabalhadores da Fiocruz durante diferentes momentos históricos.

A maioria dos entrevistados entraram na Fiocruz quando ainda não havia concurso público para entrada, tendo outros tipos de processos seletivos. Vale destacar essa informação, já que a forma de concurso público poderia inibir possíveis diferenças salariais na data-base dos servidores quando se relaciona com o quesito gênero. Dos oito entrevistados, apenas um ingressou depois dos anos 2000, a maioria entrou na Instituição por volta dos anos 90, sendo que um destes entrou como aluno e foi contratado em 1992.

É possível distinguir um contexto de ditadura militar identificado por muitos e o caráter somente de associação que deu início a Asfoc-SN inicialmente. Visto apenas como um grêmio recreativo com atividades sociais e esportivas, a associação foi criada em 1976 sob o nome de Associação dos Servidores da Fundação Oswaldo Cruz (Asfoc) e tinha gestão institucional. (Asfoc, 2019)

Quando se trata do ingresso de lideranças femininas que ingressaram no movimento sindical dentro da Fiocruz, vale destacar o contexto histórico e político que a maioria vivenciou quando entrou na Fundação. Mesmo que a Asfoc somente tenha adotado um

perfil politizado e sindical a partir da primeira eleição em 1987, a Fiocruz já “efervescia” num contexto do movimento social da saúde em prol da redemocratização do país. (Asfoc, 2019)

Ponte (2010) destaca que projetos de integração do país trouxe grandes desafios para a saúde no contexto político dos anos de chumbo. Doenças como malária e febre amarela começaram a atrasar os planos governamentais por conta do adoecimento de trabalhadores.

A situação se agravava ainda pela intensa exploração da força de trabalho, que, chamada a participar do esforço desenvolvimentista, era sacrificada pelo aumento da jornada e pelo arrocho salarial incorporados pelo modelo econômico como peças importantes da aceleração do crescimento. Somando-se a isso, em 1973, a partir do primeiro choque do petróleo (quando os países produtores quadruplicaramos preços do produto), a situação externa começou a mudar, sinalizando que os anos de fartura estavam se esgotando e que a crise em breve bateria às portas da classe média. Dividida entre a saúde pública, propriamente dita, e a medicina previdenciária, a área da saúde encontrava-se extremamente fragilizada e com escassas possibilidades de responder às novas e graves demandas que o modelo de desenvolvimento econômico trazia para o setor. (Ponte, 2010, p. 186)

Esse contexto político gerou uma mobilização na Fiocruz como a principal produtora de vacinas no Brasil. A maioria dos entrevistados comentaram que começaram a se envolver no sindicato da Fiocruz, depois de estar envolvidos com outras questões de mobilização social no âmbito institucional.

O contexto do fim da ditadura militar e o processo de redemocratização também influenciou o movimento de mulheres no Brasil.

O feminismo brasileiro nasceu e se desenvolveu em um difícilíssimo paradoxo: ao mesmo tempo que teve que administrar as tensões entre as perspectiva autonomista e sua profunda ligação com a luta contra a ditadura militar no Brasil, foi visto pelos integrantes desta mesma luta como um sério desvio pequeno-burguês. A grande maioria das militantes feministas dos primórdios do feminismo no Brasil esteve envolvida ou foi simpatizante da luta contra a ditadura no país. (Pinto, 2003, p. 45)

Céli Regina Pinto (2003) explicita a dicotomia do movimento feminista no Brasil durante o contexto político da ditadura militar. Por um lado, a luta específica em prol de mudanças nas relações de gênero e de outro ponto de vista, a mobilização contra a fome

e a desigualdade também se fez presente no movimento.

O movimento feminista, em países como o Brasil não pode escapar dessa dupla face do problema: por um lado, se organiza a partir do reconhecimento de que ser mulher, tanto no espaço público como no privado, acarreta conseqüências definitivas para a vida e que, portanto, há uma luta específica, a da transformação das relações de gênero. Por outro lado, há uma consciência muito clara por parte dos grupos organizados de que existe no Brasil uma grande questão: a fome, a miséria, enfim, a desigualdade social, e que este não é um problema que pode ficar fora de qualquer luta 'específica. Principalmente na luta das mulheres e dos negros, a questão da desigualdade social é central. (Pinto, 2003, p. 45)

O contexto político histórico é do ingressos desses líderes na Fiocruz se torna de fato relevante. Ao serem questionados não só de quando ingressaram na instituição, mas como começaram sua militância política e a sua aproximação com o sindicalismo é possível ver uma diferença no que tange o gênero. Todos os homens entrevistados afirmaram ter começado seu ativismo no movimento estudantil durante a graduação e depois, ao se observar a Asfoc-SN como um lugar que começou a ter um caráter sindical, de luta política, indentificaram-se.

Já em relação às mulheres entrevistadas, observa-se diferentes questões. O contexto de redemocratização e a mudança do Asfoc como uma associação sem caráter político para um locus com viés sindicalista, gerou uma comoção para algumas entrevistadas. Duas deles ingressaram depois de participar de outras atividades e mobilizações do sindicato (ou apoiadas por este) sem estar ainda em cargos sindicais.

A maioria dos entrevistados foram convidados por algum membro da chapa que já era dirigente sindical para ingressar na Asfoc. Alguns receberam o convite até mais de uma vez. Não houve durante as entrevistas uma diferença de gênero relevante relacionada à essa questão. Da mesma forma que as mulheres receberam convites de outros participantes mais ativos do sindicato (período já eram feitas eleições e a Asfoc tinha um caráter político- sindical), os homens também passaram pela mesma situação.

Quando se trata de desafios pessoais as respostas das mulheres foram semelhantes. Dentre as questões foram citadas a dificuldade de conciliar com o cuidado da família, em especial de filhos e auxílio aos pais idosos 3 das 4 mulheres entrevistadas relataram essa dificuldade. Dos 4 homens entrevistados, 1 apenas citou a questão de conciliar o tempo para se dedicar às atividades familiares, conforme mostra a proporção no gráfico 7.

Das questões relacionadas às tarefas domésticas vale destacar que nenhum dos

homens comentaram como um desafio pessoal conciliar o tempo das atividades sindicais com o cuidado de casa. Houve uma “naturalização” quanto aos papéis sociais da mulher e do homem. E até hoje é possível ver as reflexos da divisão sexual do trabalho. A questão da dupla e tripla jornada feminina se relaciona com o *locus* “destinado” como função feminina: a casa, o cuidado com a família, com idosos e doentes, enquanto as atividades “de valor social agregado”, onde há de fato tomada de decisão e disputa de poder, se naturalizaram como papel social masculino. (Hirata, Laborie, & Le Doar, 2009)

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Esses princípios podem ser aplicados graças a um processo específico de legitimação – a ideologia naturalista –, que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie. (Hirata, Laborie, & Le Doar, 2009, pp. 64-65)

Durante as entrevistas foi possível perceber que as mulheres comentavam ter “ajuda” em casa de empregados ou do marido, mesmo assim, o cuidado e preocupação com a família acabavam por criar dificuldades para conciliar o tempo com as atividades sindicais. Uma das diretoras comentou que a mulher tem uma natureza “multifuncional”, por isso acabava se tornando sobrecarregada com as diversas atividades.

“Era muito difícil! Tinha tarefas do doutorado, tarefas de casa, fazer dever de casa com as crianças, meu filho menor era atleta de natação, mobilizando muita a casa. Como a gente tem essa coisa “multifunção”, acabava pegando tudo para fazer.” (Entrevistada 01, 2019)

Investir na carreira e nas atividades de pesquisa desenvolvidas na Fiocruz também foi uma das questões para os entrevistados. Sabendo que a Instituição tem como destaque a produção e desenvolvimento de atividades científicas voltadas para à saúde, metade dos entrevistados, 2 homens e 2 mulheres, relataram ser difícil aprimorar a carreira científica no momento em que se engajam no sindicalismo. De fato, há um ônus relacionado à disponibilidade necessária à vida sindical que torna complicado conciliar o tempo com as atividades ligadas à carreira, por parte de ambos os gêneros dentro da Fiocruz.

Segundo Ferreira (2008) a ideia de debater o papel da mulher no meio sindical se

relaciona diretamente com a forma a qual ela está inserida no mercado de trabalho. Sendo seus papéis mediados por fatores como estado conjugal, a idade e a escolaridade, o número de filhos e sua idade e estrutura familiar. O que se pode destacar dentro das entrevistas quando é retratado a questão do desafio pessoal.

Na medida em que o sujeito da classe social é considerado sujeito universal, não se torna perceptível que esse é preponderantemente masculino, não sobra espaço para a reflexão sobre particularidades. Isso pode levar a situações de desigualdade num local que, teoricamente, existe para lutar contra elas, sendo o machismo somente uma parte e certamente a menos sutil. (Ferreira, 2008, p. 23)

É importante destacar o papel das mulheres que têm se qualificado no mercado de trabalho brasileiro cada vez mais nos últimos anos. As lideranças da Asfoc-SN em geral, tem formações semelhantes quando se trata da questão de gênero. Mas, quando se trata de política, é possível perceber uma tendência de que as mulheres ocupando cargos executivos sejam profissionalmente mais qualificadas que os homens. No entanto, ainda sofrem com assédio ou violência política, simplesmente por serem mulheres. De acordo com dados de uma pesquisa feita com prefeitas do Brasil pelo Instituto Alziras, 71% das prefeitas têm ensino superior, 42% têm pós-graduação, enquanto 50% dos prefeitos têm ensino superior. A pesquisa ouviu 45% das 649 das prefeitas eleitas em 2016. (Alziras, 2020)

A partir disso, é possível compreender mais uma face da “dupla, tripla” jornada feminina quando assume algum cargo de liderança política. A mesma pesquisa do Instituto Alziras explicita que 22% das prefeitas destacaram como maior dificuldade a “sobrecarga de trabalho doméstico, dificultando a participação na política”, o que também foi visto quando se trata de ocupação feminina de cargos no sindicato da Fiocruz.

Outro ponto relatado como um problema, desta vez por maioria masculina, foi ter dificuldades para conquistar pautas trabalhistas diante de um contexto político adverso. Essa questão foi relevante durante algumas entrevistas.

Ao serem questionados se houve alguma pauta voltada para as mulheres durante as gestões sindicais, alguns destacaram a criação da creche. Essa conquista foi feita com uma parceria de um grupo independente de mulheres ativistas, somado ao apoio da Asfoc e da Fundação Oswaldo Cruz, que se consolidou de fato, no ano de 1992. A creche foi ressaltada como uma luta histórica durante uma entrevista e lembrada, em maioria, por lideranças femininas.

“Quando eu tava grávida do meu primeiro filho que me engachei. Aquilo para mim foi uma conquista muito grande das trabalhadoras! A Fiocruz era toda muito jovem e muitas mulheres tendo filhos, somado ao difícil acesso do campus de Manguinhos, para sair daqui para buscar filho em creche era muito difícil. Eu fiquei muito feliz por que participei do grupo que fez isso”. (Entrevistada 01, 2019)

Durante a análise de dados foi possível distinguir também um projeto que visava prolongar a creche para um possível ensino fundamental dentro do espaço. No entanto, os entrevistados não mencionaram essa questão em nenhum momento, e esta pauta não teve uma continuidade nas negociações.

Os homens ao serem entrevistados comentaram diferentes pontos de vista. Houve destaque para a creche, entretanto, majoritariamente foi comentado que de fato por muitos anos não havia a “preocupação” em realizar demandas específicas para as trabalhadoras da Instituição. O entrevistado 05 afirmou: “Sequer a pauta feminista era uma pauta com a visibilidade que tem hoje”, mostrando a grande influência do crescimento do movimento feminista mundialmente e que isto resultou em uma mudança de paradigmas também no meio sindical. Outro diretor (entrevistado 07) demonstrou acreditar que sempre houve uma preocupação por parte do sindicato em pensar nos direitos das mulheres. Mas admitiu “não conseguimos medir muitos resultados”.

“Sempre lutamos junto com processo histórico dos direitos das mulheres, como direito à creche, melhores condições de trabalho e saúde. Precisamos ter uma mudança de paradigma em relação ao conceito no sentido de conquistar realmente compreendendo as diversas responsabilidades, múltiplas atribuições que as mulheres exercem e desempenham, no sentido de que elas tenham tratamento equânime, ocupar espaços estratégicos e de chefia na instituição que está em menor número. Apesar de ter a primeira presidente mulher na instituição que é a Nísia. Não conseguimos medir muitos os resultados, mas a gente luta contra o assédio sexual, moral dentro da Fiocruz. A violência de gênero e o assédio ainda são muito intensos, precisamos fortalecer a luta neste aspecto. Na Fiocruz percebemos que as mulheres têm evolução neste processo”. (Entrevistado 07, 2019)

Ao pensar sobre a luta por direitos direcionados às mulheres, vários dos entrevistados comentaram que não houve pauta específica, pois o sindicato visa conquistar pautas dos trabalhadores de uma forma geral, mas destacaram uma questão vigente: a formação de um comitê para atuar contra assédios moral e sexual na Fiocruz. A criação deste espaço ocorreu de forma institucional, independente da Asfoc, tendo

apoio, mas não foi um pleito sindical.

Uma das diretoras relatou uma história em que uma servidora foi perseguida ao ser votada para assumir um cargo de liderança dentro da unidade em que trabalhava. O homem que disputava o cargo passou a desonrar sua imagem com calúnias sobre a vida privada da servidora. E por mais que o Comitê não fosse um projeto da Asfoc, esta servidora recebeu apoio das lideranças sindicais para que assumisse o cargo.

Quando ocorreu esse episódio de assédio explícito na Fiocruz as mulheres passaram a utilizar uma camiseta com dizeres semelhantes à uma campanha nacional “Mexeu com uma, mexeu com todas” e acrescentaram: “Fiocruz contra o Assédio”. É possível destacar que as lutas na Fiocruz tendem a mobilizar as lutas da Asfoc. No caso desta campanha nacional: começou em abril de 2017, devido a uma denúncia de uma figurinista que trabalhava na Rede Globo e afirmou ter sido assediada por um ator famoso da emissora de televisão. Depois da divulgação, diversas atrizes e outras mulheres passaram a utilizar a frase numa campanha que obteve ampla adesão no meio virtual. (Lima & Garcia, 2020)

Foi perguntado aos entrevistados sobre a preocupação com ingresso feminino na composição das chapas sindicais, se de fato, exista a ideia de compor uma chapa mais plural, com paridade no que tange ao gênero.

Duas das entrevistadas (entrevistadas 01 e 06) vivenciaram chapas com paridade de gênero e comentaram que suas chapas eram “majoritariamente femininas” e afirmaram que as mulheres simplesmente apareceram, não precisando de algum tipo de incentivo ou preocupação em chamá-las para a composição.

Os homens afirmaram terem “herdado” algumas participações femininas centradas em figuras marcantes. Mas, também não se preocupavam com o assunto quando foram diretores. O entrevistado 05 chegou a afirmar que quando foi diretor não havia esse “apelo na sociedade”, e hoje ter essa preocupação mostra uma vitória do movimento de mulheres.

Outro sindicalista chegou a perceber que houve maior preocupação na diretoria que participa atualmente do que em uma outra chapa que também esteve presente há 8 anos: “É um aprendizado, um processo de formação. Tem muita gente com atitudes machistas ou que pratica a violência de gênero guiados pelo senso comum”, mostrando uma tendência histórica de ampliação da valorização das pautas ligadas às lutas de mulheres. (Entrevistado 07, 2019)

Uma das mulheres afirmou que defendia essa ideia de uma diretoria com mais mulheres e na sua gestão tinha três diretoras consideradas “mulheres muito fortes e atuantes”. Outra destacou que gostaria de ter uma chapa com paridade de gênero e raça,

mas ainda é sonho. (Entrevistada 04, 2019)

“Meu sonho é construir uma diretoria com paridade, tanto de gênero como de raça. A gente precisa muito avançar. Mas quando vamos para fora, vemos que quase não tem mulheres em outras entidades sindicais. Muitas vezes não nos dão chances. Algumas são líderes natas e só precisam de oportunidade para ocupar os espaços.” (Entrevistada 08, 2019)

Ao se depararem com a questão da diminuição das mulheres dentro da diretoria sindical, nenhuma das diretoras afirmaram terem visto uma cena semelhante. “Éramos em menor número, mas éramos respeitadas.” (Entrevistada 06, 2019)

No entanto, mesmo negando ter sofrido algum tipo de assédio moral, uma delas contou uma situação em que o presidente da Instituição falou mais alto e ela precisou subir num banco para ficar na mesma altura, “falei para nunca mais ele aumentar a voz comigo”. Também já afirmou ter ouvido “gracinhas” de sindicalizados. (Entrevistada 01, 2019)

Foram comentados que eram episódios sutis e implícitos. Ou que identificar esse tipo de atitude seria “subliminar”. As mulheres entrevistadas tiveram dificuldades em assumir abertamente algum tipo de “intimidação” por parte de seus companheiros de militância sindical.

O que ocorreu, entretanto, foi negarem a existência de uma diminuição das mulheres por parte dos diretores e logo em seguida, comentarem que poderia ter tido alguma situação em que foram intimidadas. Portanto, existia a presença de problemas relacionados à desigualdade de tratamento de gênero dentro do sindicato, mas foram minimizados.

É interessante observar que quando mostram esse lado, instantaneamente justificam que resistiram a situação - “ não me deixei abater” -, corroborando uma ótica de que para a mulher assumir cargos de direção política seria preciso de fato “ser forte” para “aguentar” uma situação de sobreposição masculina subliminar, ou seja, não é passível de ser medida ou denunciada, sendo fruto de uma opinião, de um sentimento e não de uma estrutura social, de uma formação de sujeitos políticos.

“Quando você fica mais atenta você percebe que existe, mas era assim era muito sutil. Mas assim era uma coisa que talvez eles nem percebessem, posso até estar fazendo um julgamento precipitado, mas naquela ocasião entendia eu sou mulher e isso faz parte de uma cultura.

Mas assim, eu não deixava que isso me abatesse”. (Entrevistada 04, 2019)

Um dos diretores explicou que hoje com o aumento do movimento feminista sua “visão ampliou”. Ele relata uma mudança de paradigmas na forma de agir em relação às mulheres. Acredita que houve um esclarecimento maior sobre assuntos voltados para a desigualdade de gênero e que hoje é preciso “ter mais cuidado com o que vai falar” do que há 10 anos.

“Hoje a gente olha com outra visão o que acontece. Talvez algo que antes eu não conseguia naquela época como posição machista e diminuição feminina, hoje talvez eu identificasse. Acho que a diretora sofreu muito na época do Bresser. Talvez se fosse um homem não teria sofrido os ataques. Tinha um grau de desqualificação muito grande relacionada a ela. Ela tinha uma personalidade muito dura, mas a forma como a coisa procedeu se deu por ela ser mulher.” (Entrevistado 05, 2019)

Foi possível perceber também por parte das sindicalistas relatos sobre sindicalizados, homens de outros movimentos sociais, lideranças dentro da Fiocruz que agiram de forma desrespeitosa ou machista .

“A gente cansa de ver uma mesa composta só por homens nos Fóruns Sindicais e eventos das centrais. A gente tem que estar sempre denunciando, não podemos permitir isso. As vezes quando a gente fala né, aquele som mais forte, mais vibrante eu escuto: “Olha a histérica!”. A gente releva por que temos que seguir na luta, na resistência. Acredito muito no nosso papel, na nossa representatividade em estar ocupando todos os espaços.” (Entrevistada 08, 2019)

Outra questão de destaque quando se trata deste ponto é a tutela. Foi comentado pelas diretoras que alguns homens dão chances, cedem o espaço de protagonismo político para as mulheres. Termos como “generoso”, “dá oportunidades” e até comentar: “teremos o protagonismo que a gente quiser enquanto tivermos homens que nos dão espaço” ocorreu diante da reflexão se dentro deste meio sindical há protagonismo feminino e se há algum tipo de diminuição ou intimidação por parte dos homens em relação às diretoras mulheres.

Pateman (1993) relata que desde a formação patriarcal, a ideia de “proteção” através da figura paterna, em que os homens utilizaram o conceito de “dependência” para subordinar a mulher.

O patriarcalismo clássico tomou esse dado de dependência infantil (subordinação) ao pai como um fato político fundamental a respeito do mundo, a partir do qual tudo deriva. Entretanto, no mundo civil, a dependência dos filhos não tem nenhuma consequência política, a não ser por mostrar o quanto o poder paterno difere do político. O dever de proteção que o pai tem de proporcionar ao filho para que ele se desenvolva e cresça termina naturalmente. O filho se desenvolve e, uma vez que deixa a minoridade, é independente. A antiga criança está então numa posição de igualdade em relação a seus pais e interage na sociedade civil ao lado deles, como um cidadão. As relações políticas entre os adultos seguem um caminho diferente das relações entre pais e filhos. Não existe um padrão natural de desenvolvimento e término, e não existe nenhuma necessidade de as relações políticas tomarem a forma de submissão e dominação (“proteção”), mas essa forma é tão predominante que é difícil imaginar associações políticas livres. (Pateman, 1993, pp. 139-140)

Ainda dentro do argumento de Pateman, Miguel (2017) retrata que “a denúncia do patriarcado, como forma de dominação política é fortemente retórica e com reduzido desenvolvimento teórico”, por isso observamos a ideia de que a imposição masculina é uma ideia “subliminar”. Miguel mostra a causa desta redução teórica por conta dos espaços de poder, tais como: universidades, ciência, tecnologia, indústria, forças armadas e cargos políticos, estarem em mãos masculinas.

Quando questionados se a representatividade sindical hoje é equivalente à composição da Fiocruz como Instituição, os resultados não foram muito diferentes; alguns disseram que o destaque feminino durante sua gestão nas assembleias não foi grande em termos de participação e a maioria destacou algumas mulheres consideradas “fortes”, que “encravavam”.

Durante todas as entrevistas foi possível distinguir em diversas falas tanto masculinas como femininas certas características no que se refere à liderança feminina. Um dos entrevistados comentou sobre uma das diretoras: “Por uma característica dela, ela não se deixava intimidar. Ela tinha uma personalidade muito dura, mas a forma como a coisa procedeu se deu por ela ser mulher.” As mulheres apontaram em determinados momentos em suas repostas questões como: “Eu tive que me impor, era um mundo só masculino”; “Não me deixei abater”; “Nas assembleias não tinha essa coisa, mulher chegava encarava”. A necessidade de ser “forte”, “dura” e “se impor” ficou evidente ao retratar as diferentes formas de gestão feminina dentro do sindicato.

Muitas vezes as mulheres repetem padrões, comportamentos e atitudes que remetem ao masculino quando estão em posição de governabilidade. Dentro deste ponto é preciso contrapor uma questão mencionada e remetida como um machismo explícito.

O que de certa forma ocorreu em situações em que as mulheres ocuparam cargos de poder dentro da Asfoc-SN. As diretoras ditas “muito dura”, “muito forte”, “personalidade forte”, também podem ter utilizado deste tipo de recurso como uma forma de se colocar e tentar liderar num meio sindical “masculino” e “hostil”. Quando se observa a frase “Eu tive que me impor, era um mundo só masculino” explica claramente essa proposição dita por uma líder sindical quando ocupou uma das diretorias antes de chegar a presidência em que lidava diretamente com um grupo de associados homens.

Um dos diretores (entrevistado 05, 2019) ao avaliar uma das maiores pautas de luta do sindicato, o aumento salário através do Plano Bresser, demonstra que a personalidade da líder sindical se deu em resposta aos ataques que ela sofria. Vista como “dura” e “com personalidade “complicada”, sempre ouvia comentários grosseiros e era atacada verbalmente.

Os resultados da pesquisa do Instituto Alziras demonstram as “principais dificuldades enfrentadas por ser mulher na política”, 53% das entrevistadas afirmam ter sofrido assédio ou violência política pelo simples fato de ser mulher, 30% retratam assédio e violências simbólicas no espaço político e 23% o desmerecimento de seu trabalho ou de suas falas. (Alziras, 2020)

A comunicação agressiva e o perfil “masculinizado” quando estão em cargos de liderança foi também característica dessas mulheres enquanto ocupavam cargos de poder. Quando as mulheres assumem um papel que antes a sociedade só permitia ser assumido por homens, mas ao mesmo tempo, fazem a manutenção da forma de liderança masculina, elas estão apenas mantendo a opressão de gênero e “servindo ao patriarcado”. Hooks (2018) demonstra que muitas vezes, as mulheres fazem uso de diferentes tipos de violência, pois acreditam que somente desta forma teriam autoridade.

A maioria das mulheres claramente não usa violência para dominar homens (...), mas muitas mulheres acreditam que uma pessoa que tem autoridade tem o direito de usar de força para manter a autoridade (...) Em uma cultura de dominação, todo mundo é socializado para enxergar violência como meio aceitável de controle social. Grupos dominantes mantêm poder através da ameaça (aceita ou não) de que castigo abusivo, físico ou psicológico, será usado sempre que estruturas hierárquicas em exercício forem ameaçadas(...). (Hooks, 2018, p. 76)

Hooks (2018) incorpora ainda o que foi salientado no capítulo anterior por Wollstonecraft (2016), é preciso que as mulheres “ousem saber”, busquem o *Aufklärung*, o “esclarecimento” como forma de libertação. Pois, somente com o empoderamento e

numa rede de apoio mútuo, segundo Hooks seria possível atingir a igualdade de gênero. Para isso, Hooks acredita que é preciso também criar uma “masculinidade feminista”, incluindo ambos os gêneros numa luta para a equidade.

Enquanto o feminismo contemporâneo progredia, enquanto as mulheres se davam conta de que o grupo dos homens não era o único na sociedade que apoiava o pensamento e o comportamento sexistas – mulheres também poderiam ser sexistas –, atitudes anti-homem já não definiam a consciência do movimento. O foco passou a ser um grande esforço para criar justiça de gênero. Mas as mulheres não poderiam se juntar para promover o feminismo sem confrontar nosso pensamento sexista. A sororidade não seria poderosa enquanto mulheres estivessem em guerra, competindo umas com as outras. Visões utópicas de sororidade baseadas apenas na consciência da realidade de que mulheres eram de alguma maneira vitimizadas pela dominação masculina foram quebradas por discussões de classe e raça. (Hooks, 2018, pp. 02-03)

Durante um debate do Comitê Pró-Equidade de Gênero da Fiocruz no dia 24 de março de 2017, a presidente da Instituição relatou exatamente esta questão. Contando que quando foi assumir seu primeiro cargo de coordenação dentro de uma unidade da Fundação, ouviu *“aqui para coordenar tem que colocar o pau na mesa”*. No evento, Nísia Trindade contou que repudiou essa forma de gestão, e afirmou *“não temos que ser como os homens para liderar”*. Destacando que a liderança da mulher pode ser diferente de um perfil anteriormente masculino. (Portal da Asfoc, 2020)

Conforme comentado no capítulo anterior, a última eleição para presidência da Fiocruz trouxe resultados muito relevantes dentro do âmbito do gênero dentro do sindicato. Depois que a instituição elegeu a Dra. Nísia Trindade Lima como a primeira mulher presidente, a forma como o gênero feminino era representado através dos jornais da Asfoc-SN passou por uma transformação. Exceto por uma edição comemorativa ao dia internacional das mulheres, de uma forma geral, pouco era comentado sobre a importância de lutar por direitos políticos e sociais das mulheres, mesmo que a Fiocruz seja composta por maioria feminina. Depois da posse da presidente, a luta pela equidade de gênero e respeito às mulheres ganhou alguns destaques em matérias dos jornais, em atos políticos, eventos e seminários.

Dentro dessa questão também podemos destacar uma resposta de uma diretora que lembrou da última eleição para presidência da Fiocruz como um grande marco, por ser protagonizada por duas mulheres.

“Protagonismo feminino era muito forte, na ocasião a gente tinha uma presidente mulher, apesar de todas as críticas que apareciam. Depois a mulher como presidente da Fiocruz também, duas mulheres disputando a presidência, também foi um marco.” (Entrevistada 04, 2019)

Faz-se mister destacar os resultados da análise de dados do capítulo anterior. Foi perceptível uma alteração da forma como as mulheres estavam sendo retratadas através do jornal da Asfoc após a posse da primeira presidente mulher da instituição.

“O serviço público não tem muito esta questão de gênero porque é cargo. E a Fiocruz é uma instituição majoritariamente feita por mulheres, o campo da saúde tem essa predominância. Só que o que a gente tem que lutar por isso e não é no campo na negociação sindical, mas lutar para ocupar maiores espaços. A presidente Nísia é a primeira mulher na história da Fiocruz, a instituição demorou 117 anos para eleger uma mulher (...)” (Entrevistada 08, 2019)

A seguir explicita-se uma questão-chave: mesmo tendo uma mulher chefiando a Fundação, essa diretora destacou a falta de vice-presidentes mulheres. Portanto, somente a presidente seria do gênero feminino, os cargos que seguiam hierarquicamente depois, não contavam com paridade de gênero, pelo contrário, as mulheres são minoria.

“E quando você olha naquele momento para os vice-presidentes e o chefe de gabinete todos homens. E o único que se auto declara negro é o chefe de gabinete. Você tem uma mulher presidente, mas nem assim, tem uma gestão de equidade. Hoje, só tem uma mulher além da Nísia, pois o vice-diretor de ensino pede para sair e é convidada a Cristiane Machado. São cargos que quem está ocupando esses espaços permitiram que as mulheres também ocupem.” (Entrevistada 08, 2019)

A questão da “tutela masculina” também é vista nesta fala e em outros momentos durante as entrevistas. Duas observações muito importantes são: a ideia de que um grupo caracterizado por ser oprimido pelo modelo social obter uma colocação, um *status* de poder, e isso ser aludido a permissão do dominador. Ou seja, há uma diminuição da luta de mulheres para ocupar diferentes espaços sociais, tais como cargos políticos e posições de prestígio dentro de movimentos como o sindical, quando se coloca “quem está ocupando esses espaços permitiram que as mulheres também ocupem.” E esse tipo de colocação ter sido comentada por uma diretora mulher.

A historiadora Gerda Lerner (2019) mostra que nada foi dado às mulheres pelos homens. Uma das principais lutas feministas foi a conquista do direito ao voto e esta já foi vista como uma concessão masculina, essa crítica que não se aplica segundo a autora.

Também explica que a diferença marcada entre “conquistados” e “conquistadores” teve como base em sua origem primeiramente o sexo. Segundo Lerner, os homens apreenderam mecanismos necessários para ampliar as diferenças para obter sua dominância.

As mulheres foram impedidas de contribuir com o fazer História, ou seja, a ordenação e a interpretação do passado da humanidade. Como esse processo de dar significado é essencial para a criação e perpetuação da civilização, podemos logo ver que a marginalização das mulheres nesse esforço as coloca em uma posição ímpar e segregada. As mulheres são maioria, mas são estruturadas em instituições sociais como se fossem minoria. Embora as mulheres venham sendo vitimadas por isso, e também por muitos outros aspectos de sua longa subordinação aos homens, é um erro básico tentar conceituar as mulheres essencialmente como vítimas. Fazê-lo de maneira instantânea esconde o que deve ser admitido como fato da situação histórica feminina: as mulheres são essenciais e peças centrais para criar a sociedade. São e sempre foram sujeitos e agentes da história. As mulheres “fizeram história”, mesmo sendo impedidas de conhecer a própria História e de interpretar a história, seja a delas mesmas ou a dos homens. Foram excluídas da iniciativa de criar sistemas de símbolos, filosofias, ciências e leis. Elas não apenas vêm sendo privadas de educação ao longo da história em toda sociedade conhecida, mas também excluídas da formação de teorias. Nomeei de "a dialética da história das mulheres" a tensão entre a experiência histórica real das mulheres e sua exclusão da interpretação dessa experiência. Essa dialética impulsionou as mulheres para o processo histórico. (Lerner, 2019, p. 29)

Mary Daly (1973) explicita que a opressão através do sexo, o patriarcalismo, é o início de todas as outras formas de opressão. No entanto, existe uma complexidade no assunto a ser tratado, pois remete não somente às questões ideológicas, como também, a forma como indivíduos líderes de grupos políticos julgam a importância do assunto. Dentro deste campo, observamos a primeira questão destacada em relação à “tutela masculina”. A mesma diretora que enfatizou ter liberdade de participação feminina dentro da diretoria da Asfoc-SN por generosidade dos homens, também mencionou a necessidade de lutar.

“No Sindicato a gente luta muito. No início do ano fui fazer um discurso no Fonasefe, o Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais, eu contei os representantes das entidades. Quando a Asfoc vai falar, nós éramos a 12ª entidade a falar e eu era a 3ª mulher a falar. Eu me lembro de ter feito um discurso emocionado sobre isso. “Ninguém solta a mão de ninguém”, mas é ninguém solta a mão de ninguém pela

igualdade de gênero, ninguém solta a mão de ninguém contra o machismo, racismo, homofobia. É muito bonito o discurso, mas a prática falta isso. O movimento sindical é um meio machista! Eu há pouco tempo fiz um discurso no carro de som no dia da greve geral, eu mal peguei o microfone, tinha um minuto de fale e já estava sendo pressionada por um homem para poder parar de falar. Então a gente segue aí, na luta, na resistência, ninguém solta a mão de ninguém principalmente para as mulheres é uma sobe e puxa a outra. Mesmo tendo um presidente que a gente sabe que homofóbico, machista e racista, a gente não vai voltar para a cozinha, não vai voltar para a senzala ou para o armário!” (Entrevistada 08, 2019)

Um dos diretores cuja entrevista mostrou uma mudança temporal, destacando que antes não se pensava muito sobre a necessidade de ter mulheres ocupando esses espaços, nem mesmo questões como equidade e paridade eram debatidas. Hoje ele destaca que houve essa mudança. E avaliou um comportamento feminino diferente do que foi dito por mulheres como “espaço tutelado”.

“Sempre tivemos mulheres que atuavam intensamente. Como na Asfoc sempre passaram muitas mulheres, proporcionalmente num número menor que o dos homens, ainda assim elas atuavam com muito protagonismo. O espaço não foi dado a elas, elas ocuparam os espaços. Elas não foram tuteladas por nós.” (Entrevistado 05, 2019)

Deve-se destacar também que as dificuldades do ingresso feminino em espaços de poder, tais como o sindicalismo, debatem com a ideia de qual papel a mulher deve assumir na sociedade. Segundo Lerner (2019) a ideia de “assimetria sexual” foi naturalizada na sociedade, levando a crer que homens e mulheres têm papéis sociais distintos por serem diferentes biologicamente.

Os tradicionalistas aceitam o fenômeno da “assimetria sexual”, a atribuição de diferentes tarefas e papéis a homens e mulheres, observados em qualquer sociedade humana conhecida, como prova de sua posição e como um sinal de que é “natural”. Uma vez que a mulher foi designada, por desígnio divino, uma função biológica diferente da do homem, eles dizem, ela também deve receber diferentes papéis sociais. A explicação tradicional enfoca a capacidade reprodutiva das mulheres e vê na maternidade o objetivo principal na vida das mulheres, daí decorre que são classificadas como desvios aquelas mulheres que não são mães. A função materna das mulheres é entendida como uma necessidade para a espécie, uma vez que as sociedades não teriam sobrevivido até hoje, a menos que a maioria das mulheres não passassem a maior parte de suas vidas adultas tendo e cuidando de filhos. Portanto, considera-se que a divisão sexual do trabalho baseada em diferenças biológicas é funcional e justa. (Lerner, 2019)

A “natureza feminina” justifica um padrão social que afasta as mulheres de posições estratégicas de poder. Essa ideia segundo Tristán (2015) é oriunda de “uma lógica forçada” que explicita uma certa inferioridade feminina. Ao mesmo tempo, instituições como a Igreja ao longo da história, reduziram o papel da mulher à uma condição de subalternidade.

A Igreja dizia que a mulher era o pecado; o legislador, que por ela mesma ela não era nada, que não devia gozar nenhum direito; o filósofo erudito que por sua organização ela não tinha inteligência, concluímos que ela era um pobre ser deserdado de Deus e assim os homens e a sociedade a tratavam. Não conheço nada de mais poderoso como a lógica forçada, inevitável que decorre de um princípio posto ou da hipótese que o representa. – A inferioridade da mulher uma vez proclamada e posta como um princípio: vejam que consequências desastrosas resultam para o bem-estar universal de todos e todas na humanidade. (Tristán, União Operária, 2015, p. 114)

Wollstonecraft (2016) argumenta em contraposição à ideia de que a natureza feminina e masculina possui diferentes atributos e valores determinantes para assumir papéis e colocações sociais diferentes.

Nos postos superiores da vida, quão raramente encontramos homens de qualidades elevadas ou até de atributos comuns? Os motivos me parecem claros: o estado de coisas em que nasceram não era natural. O caráter humano sempre se formou mediante as ocupações que tem um indivíduo ou uma classe; e, se não se aguçam as faculdades por meio da necessidade, estas permanecem obtusas. Tal argumento pode estender-se igualmente às mulheres, já que raramente se ocupam de assuntos sérios (...) A riqueza e a doçura feminina tendem igualmente a aviltar a humanidade e surgem da mesma fonte; mas, ao admitir que as mulheres são criaturas racionais, elas deveriam ser incitadas a adquirir virtudes que poderiam chamar de próprias, pois como é possível enobrecer um ser racional por algo que este não obtém por seu próprio esforço? (Wollstonecraft, Reivindicação dos direitos da mulher, 2016, pp. 73-74)

Portanto, os papéis sociais desenvolvidos pelas mulheres não são determinados por possuir uma natureza diferente do homem. Existem relações de poder e dominação que, muitas vezes, fazem a manutenção do *status quo* em que as mulheres são subordinadas na sociedade patriarcal, mesmo quando elas ocupam um cargo de poder. (Miguel & Biroli, 2014; Hooks, 2018)

5 Considerações Finais

Esta pesquisa visou compreender um pouco mais sobre a maneira como as mulheres estão representadas e se representam no movimento sindical brasileiro. Como estudo de caso foi definida a análise da Asfoc-SN, o Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), uma Fundação com caráter público e com desenvolvimento de pesquisas no campo da saúde e que contam com a presença majoritária de mulheres em seus quadros.

A principal hipótese desta dissertação foi compreender se a presença de mulheres em cargos de direção da Asfoc ampliou a valorização de pautas femininas e eventos sindicais com maior protagonismo feminino.

A partir daí, foi visto que a participação de mulheres no movimento sindical dentro da Fiocruz sempre esteve presente de forma ativa. Desde que a Asfoc como associação passou a ter caráter político com eleições para definição dos dirigentes, as mulheres eram diretoras, ou associadas debatendo em assembleia, ou mesmo formavam grupos independentes para obter ganhos específicos e recorriam à ajuda do sindicato.

A partir da base teórica também analisei como surgiu o movimento sindical no mundo, suas especificidades no Brasil e de quais maneiras as mulheres ingressaram em diferentes formas de luta e passaram a fazer parte do sindicalismo no país.

O modelo de sindicalismo corporativo se manteve vigente, mesmo com o sucesso inicial dos ideais do sindicalismo pluralista. Este movimento com caráter popular e classista se manteve atrelado ao governo através do imposto sindical e da necessidade de aprovação para representar uma determinada categoria. Diante disso, o sindicalismo precisou se manter para arcar com os “custos da ação coletiva”, pois, muitas vezes o “não” sindicalizado obtém benefícios por integrar um grupo, mas não deseja financiar a estrutura do corpo sindical.

O sindicalismo corporativo brasileiro se consolidou no governo de Getúlio Vargas, com vieses trabalhista e autoritário. Através de entrevistas, percebe-se que muitas vezes esse *status quo* sindical se manteve. Tendo o sindicato analisado sido inserido neste modelo assim que passou a deixar de ser uma associação recreativa e se tornar sindical. Um dos entrevistados afirmou ter uma certa “truculência” no movimento sindical, ser um espaço de “macho brigão” que acaba mantendo o autoritarismo da sua oficialização e um ambiente hostil para as mulheres.

Nas entrevistas duas questões relacionadas às mulheres no movimento sindical da Asfoc-SN tiveram grande relevância: atitudes vistas como arbitrárias e um tipo de comunicação violenta como forma de legitimar seus lugares de fala e a crença na ideia de que ocupam este espaço por serem “tuteladas” pelos diretores homens.

Essas duas questões à luz do movimento feminista podem ser percebidas pela própria concepção do patriarcado. As autoras mostram como o discurso da naturalização das diferenças entre gêneros colocou a mulher num posto de subalternidade, precisando da proteção e tutela masculina.

Quando estão em posição de poder, as mulheres podem repetir padrões sexistas de gestão, pois sempre observaram a forma de liderar atrelada à figura masculina que tem legitimidade social de ocupar determinados espaços e papéis sociais. Portanto, agir de forma “violenta”, “truculenta” é característica de um movimento que surgiu em reação ao autoritarismo do patronato e foi oficializado num governo autoritário. Além disso, a maioria das vezes, os líderes deste movimento eram homens que mantinham o padrão de gestão “truculento” e agressivo. Então, as líderes se viam ou tuteladas por homens “fortes” ou necessariamente tendo que ser exemplos de “mulheres fortes” que “precisam se impor” para obter bons resultados na luta.

Quanto ao resultado deste tipo de gestão da Asfoc-SN vale destacar que de fato as lideranças femininas ocuparam posições importantes dentro do Sindicato. Estiveram presentes na luta pela creche como um grupo independente com apoio sindical e em prol da maioria das mulheres da Fiocruz que tinham filhos e sofriam com dificuldades de locomoção do campus de Manguinhos no Rio de Janeiro. Esse grupo independente esteve à frente deste movimento, e deu origem também às lideranças sindicais dos anos seguintes.

As mulheres estiveram à frente da Asfoc com a implantação do plano Bresser, garantindo um aumento salarial considerável para a categoria. Estiveram à frente na negociação da Gratificação de Qualificação (GQ) e também, durante a maior greve sindical, em que a Fiocruz se manteve dois meses paralisada. Há de fato um protagonismo feminino que reflete também as mudanças que aconteceram no campo institucional.

Em 2017, a Fiocruz teve uma eleição histórica disputada por duas mulheres. E diante do resultado da maioria, o poder executivo não respeitou a escolha democrática e fez uso de uma manobra permitida, escolhendo a segunda colocada. A luta pela democracia se fez presente, com protagonismo sindical, e ocupou o Castelo Mourisco no campus de Manguinhos. Poucos dias depois, a Dra. Nísia Trindade Lima se elegeu como

a primeira presidente da Fundação Oswaldo Cruz.

Através da análise de 83 jornais da Asfoc-SN, percebe-se uma mudança de paradigmas quanto à representação de gênero depois da vitória de uma mulher na presidência da Fiocruz. Anteriormente, só uma das edições colocou a figura feminina relacionada à luta por ampliação de direitos políticos e sociais, atentando à necessidade de pautar de forma específica políticas públicas para as mulheres. Posteriormente, somente depois do resultado institucional elegendo Nísia Trindade, houve um aumento permanente do uso da palavra “mulher” atrelada à valorização da luta em prol da ampliação da emancipação política e social feminina.

A ampliação do debate sobre questões de gênero nos últimos 5 anos foi observada em maioria pelos diretores homens, como uma necessidade maior de pensar sobre paridade de gênero no sindicato, e também pode ser vista como uma consequência da ampliação da luta feminista dentro de diversos espaços da sociedade brasileira, principalmente, contra: a violência em relação à mulher, o assédio sexual e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Em entrevistas, destaca-se uma crescente preocupação em apoiar o movimento de mulheres. A diretoria da Asfoc-SN prioritariamente esteve presente na luta contra o assédio dentro da Fiocruz.

Se por um lado, os próprios diretores entrevistados consideraram que ao longo dos anos houve um processo de formação, e as mulheres foram vitoriosas por ganharem importância política como grupo social identitário, por outro eles mesmos assumem ainda haver desigualdade de gênero dentro do sindicalismo.

Algumas teorias utilizadas de fato corroboram o meio sindical como hostil e masculino. Entretanto, explica-se a razão da mulher ainda ser minoria em espaços de tomada de decisão política. Houve uma naturalização dos diferentes papéis sociais da mulher e do homem a partir de diferenças biológicas, permeando a criação do patriarcado.

A formação patriarcal fez o espaço público e de tomadas de decisão o local social masculino, enquanto, o espaço privado, do lar, do cuidado e da família, tornou-se o habitat social feminino. A teoria também explicitou a Igreja como um histórico agente fortalecedor do estereótipo feminino de um ser menor e incapaz.

A partir de tais divisões as mulheres vivenciam um obstáculo para alcançar espaços políticos de poder, a dupla jornada. Dos entrevistados, apenas um homem relatou a dificuldade de conciliar a família com a liderança sindical, quando se tratou das atividades domésticas, apenas mulheres relataram como um fator problemático no

cotidiano da militância sindical.

A divisão sexual do trabalho foi observada no embate teórico desta investigação e vem oprimindo as mulheres por séculos através da naturalização de diferenças entre gêneros que determinam os papéis sociais. Ao designar as atividades domésticas, de cuidado da família e dos doentes às mulheres, por mais que elas tenham conquistado o espaço científico e político, as antigas tarefas familiares e de cuidado ainda acabam sobrecarregando os ombros femininos.

Além disso, muitas vezes as mulheres são diminuídas quando saem do seu nicho de diretoria sindical e vão para outros espaços de debate político, conforme foi visto em entrevistas. Esses dois fatores acabam afastando as mulheres do ambiente sindical e da política de forma geral.

Ao longo da pesquisa poucas pautas voltadas para as mulheres foram observadas como foco de luta neste sindicato, mesmo tendo a presença feminina em importantes cargos de liderança. No entanto, é importante perceber a mudança de valorização de uma possível representatividade política feminina. Anos atrás não se debatia ou julgava importante ter a presença de mulheres na diretoria da Asfoc; não se pensava em apoiar lutas de movimentos feministas, não se debatiam dentro do espaço sindical questões ligadas ao assédio moral e sexual dentro da Fiocruz.

Portanto, houve uma ampliação do grau de importância designado à mulher como agente político entre as lideranças sindicais da Asfoc-SN. As mulheres conquistaram um espaço de importante valor. Um dos exemplos caros deste espaço é a mudança do olhar em relação ao dia internacional da mulher. O sindicato dos trabalhadores da Fiocruz e sua diretoria distribuía rosas às mulheres anos atrás. Através dos jornais e informativos, percebe-se que a diretoria da Asfoc participou de manifestações em prol dos direitos das mulheres junto ao movimento feminista tanto no Rio de Janeiro, como nas unidades regionais da Fiocruz, passando muitas vezes a divulgar a data na agenda de lutas não como dia internacional da mulher, mas como “Dia Internacional de Luta das Mulheres” e as rosas pararam de ser entregues.

O debate teórico e as evidências empíricas dentro da Asfoc-SN mostram essa possível mudança de paradigmas já que o espaço que sempre foi considerado “lugar masculino”, hostil às mulheres pode ser alvo de debates e mudanças. Já que a “divisão sexual do trabalho não é imutável ou dado rígido”, a figura masculina não necessariamente irá ter gestões sexistas, as mulheres como participantes do movimento podem de fato levar a representação política para a geração de resultados em prol de

melhorias para as mulheres quando se empoderam, “ousam saber” e percebem que não precisam repetir padrões sexistas para terem legitimidade de fala.

O movimento sindical está em constante mudança de acordo com o que ocorre na categoria representada e no mundo ao redor. Surgiu como forma de mobilização dos que somente tinham sua força de trabalho para lutar por melhores condições diante do patronato, com maior poderio de capital econômico e político. Contudo, quando este movimento representa o nicho do serviço público passam a ter peculiaridades. O serviço público é uma das maiores forças capazes de levar cidadania aos brasileiros. O sindicalismo representante do servidor público deve tentar se conservar como um movimento capaz de construir uma sociedade mais justa e igualitária, e não de manter os moldes sexistas atuais.

A hipótese central é parcialmente confirmada, pois somente com o ingresso de uma mulher na presidência da Fundação Oswaldo Cruz, ou seja, no âmbito institucional é que, de fato, podemos perceber uma mudança maior do olhar em relação à importância do protagonismo feminino na sociedade. Porém, ainda que a presença de mulheres em liderança sindical na Asfoc não se converta diretamente em pautas femininas, houve uma mudança na forma de enxergar a presença feminina dentro desses cargos. Durante a pesquisa de campo há uma preocupação dos diretores homens e também das mulheres indicando uma necessidade de reformular os processos dentro do sindicato para que de fato seja mais inclusivo para as mulheres.

A presença das mulheres na Asfoc-SN tem um destaque pela sua constância, e ao mesmo tempo, gerou reflexões. Um exemplo disso, já relatado, é o debate referente ao dia internacional da mulher. Houve também ações importantes como o ingresso do Sindicato no Comitê de Pró Equidade de Raça e Gênero na Fiocruz e o apoio a luta contra o assédio moral e sexual na Fundação.

Entretanto, podemos perceber que a repetição do padrão sexista de gestão por parte das mulheres quando ocupavam esses cargos, agindo algumas vezes, de forma truculenta e autoritária pode ter sido um fator que garantiu a continuidade do *status quo*. Ou seja, com uma diretoria com mulheres ocupando os cargos maiores e em sequência várias outras gestões com cargos importantes, e segundo dados obtidos nessa pesquisa, a forma de retratar a figura feminina levou muitos anos para ser alterada. Ao analisar os jornais, pode-se perceber que somente com o ingresso de Nísia Trindade Lima na presidência institucional que há uma alteração na representatividade feminina no campo sindical.

O padrão sexista de gestão e a falta de maiores resultados que confirmem a hipótese

integralmente se dá também por alguns fatores visto nesta pesquisa. As mulheres repetem um padrão, pois percebem neste legitimidade. O sindicalismo foi avaliado por alguns diretores como espaço masculinizado e de embates com teor violento. Podemos perceber que as diretoras repetem atitudes autoritárias como um recurso para tentarem ser ouvidas em situações relatadas no trabalho de campo. Outro fator de importante destaque analisado foi o tempo e a preocupação que as mulheres se dedicam às tarefas domésticas e ao cuidado familiar.

Observamos nos dados que de fato a preocupação em tentar conciliar os assuntos relacionados ao ambiente doméstico, a carreira e o movimento sindical se manifesta muito mais nas mulheres do que nos homens. Isso se dá conforme foi explicitado durante esta pesquisa pela divisão sexual do trabalho. Ou seja, a atribuição de tarefas diferentes segundo o sexo biológico foi uma forma de organização social do trabalho construída em nossa sociedade e que ainda oprimem as mulheres com as chamadas “duplas jornadas”.

Pois, estas chegaram ao mercado de trabalho e além das carreiras e da atividade sindical e militância, o peso do que é doméstico socialmente imposto às mulheres dificulta a divisão do tempo de suas atividades. O mesmo trabalho doméstico não foi imposto aos homens como responsabilidade social, ou seja, percebe-se na pesquisa que os homens não sentem dificuldade de conciliar o ambiente doméstico com o sindical. Em uma investigação futura essa disparidade será mais aprofundada como possível agente predoniminante de asfamento por parte da mulheres no sindicalismo.

Em suma, a presença feminina como liderança sindical representando os trabalhadores da Fiocruz ocorre durante a maioria das gestões as mulheres em cargos de poder. Com relação à convergência de pautas direcionadas especificadamente às mulheres, não houve de fato, durante o período analisado um resultado positivo neste sentido. No entanto, a pesquisa mostra que houve uma mudança no olhar em relação a necessidade de ampliar o olhar para essas pautas durante as gestões femininas. O sindicato Asfoc apoiou campanhas importantes como a luta contra o assédio e mudou sua visão ao longo dos anos em relação a data referente ao dia internacional da mulher, com referência e participação na luta feminista brasileira.

Os dados também explicitaram que as mulheres passaram em maior escala a estar relacionadas a relatos nos jornais sindicais oriundos a assuntos como política, luta contra violência doméstica, pesquisas. Isso ocorreu principalmente em 2007 no ano em que a primeira mulher foi presidente da Instituição Fiocruz.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. H. **Crise econômica e Interesses Organizados: O Sindicalismo no Brasil nos Anos 80**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996

ALMEIDA, O. J., FURMAN, B.G. **Licença maternidade e licença paternidade - Possíveis regulamentações, alterações e repercussões**

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/315876/licenca-maternidade-e-licenca-paternidade-possiveis-regulamentacoes-alteracoes-e-repercussoes> Acesso em: 05 de 12 de 2019

ANTUNES, R., SILVA, J. B. **Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?** Cadernos CrH, 511-528. 2015

ASFOC Disponível em:

<http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/content/miss%C3%A3oestatuto> Acesso em: 12 de 12 de 2019

ASFOC. Jornal da Asfoc. Abril/2017. Disponível em

http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/jornal_da_asfoc_-_abril_de_2017.pdf Acesso em: 18 de janeiro de 2020

ASFOC. **O Estatuto**. Disponível em:

<http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/content/miss%C3%A3oestatuto> Acesso em: 05 de 11 de 2018

BEAUVOIR, S. d. **Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Difusão Europeia do Livro, 1976

BERTOLIN, P. T. M., KAMADA, F. L. AUSENTES OU INVISÍVEIS? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**, 28-52. 2012

BOBBIO, N. **Dicionário de Política**. Brasília: UNB, 1909

BORIS, G. D. J. B., CESÍDIO, M. H. Mulher, corpo e subjetividade: uma análise. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, 451-478. 2007

BRASIL. **Medida provisória nº 873 de 1 de mar de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a contribuição sindical. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm

CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar num futuro próximo?** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea, 2016

CARVALHAL, T. B. A questão de gênero sob a perspectiva sindical. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, 2-14. 2001

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. São Paulo Paz e Terra, 1999

CASTRO, M. G. Gênero e Poder. **Estudos Feministas**, 29-51. 1995

CATARINAS, P. **O 8M no Rio de Janeiro: Porque Juntas Somos Gigantes**. Disponível em: <https://catarinas.info/o-8m-no-rio-de-janeiro-porque-juntas-somos-gigantes/> Acesso em: (03 de 01 de 2020).

CONNIFF, R. What the Luddites Really Fought Against. **Smithsonian magazine**. Disponível em: <https://www.smithsonianmag.com/history/what-the-luddites-really-fought-against-264412/> Acesso em 20 de Agosto de 2019

DALY, M. **Beyond God Father**. Boston: Beacon Press, 1973

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010

ENTREVISTA (04) concedida a Alessandra Nunes Monteiro de Castro. Rio de Janeiro, 26 de junho de 2019)

ENTREVISTA (05) concedida a Alessandra Nunes Monteiro de Castro. Rio de Janeiro, 10 de setembro de 2019)

ENTREVISTA (06) concedida a Alessandra Nunes Monteiro de Castro. Rio de Janeiro, 27 de novembro de 2019)

ENTREVISTA (07) concedida a Alessandra Nunes Monteiro de Castro. Rio de Janeiro, 16 de dezembro de 2019)

ENTREVISTA (08) concedida a Alessandra Nunes Monteiro de Castro. Rio de Janeiro, 26 de dezembro de 2019)

FERREIRA, M. O. Desconforto e Invisibilidade: Representações sobre relações de gênero entre sindicalistas docentes. **Educação em Revista**, 15-40. 2008

FIOCRUZ. **Creche**. Disponível em: http://www.direh.fiocruz.br/creche/?c=linha_do_tempo Acesso em: 14 de 07 de 2019
FIOCRUZ. **História**. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/historia> Acesso em: 20 de setembro de 2019

FIOCRUZ. **Justiça Brasileira Reconhece Morte Presumida do Servidor da Fiocruz Jorge Careli**. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/justica-brasileira->

[reconhece-morte-presumida-do-servidor-da-fiocruz-jorge-careli](#) Acesso em: 11 de março de 2013

FRANCO, P. V., CERVERA, J. P. **Manual para o uso não sexista da linguagem**. Cidade do México: REPEM (Rede de Educação Popular entre Mulheres da América Latina), 2006

GALVÃO, A. Movimento Sindical no Governo Lula entre a divisão e a unidade. **V Congresso Latino-americano de Ciência Política**. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, (pp. 2-19). Buenos Aires, 2010

GIACOMINI, S. M. **Mulher e Escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil**. Rio de Janeiro: Vozes, 1988.

GIDDENS, A. **Mundo em Descontrole: o que a globalização está fazendo de nós**. Rio de Janeiro: Record, 2005

GOUGES, O. d. DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER E DA CIDADÃ. **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**, 1-5. 1791

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino-americana de estudos do trabalho**, 5-27. 1988

HIRATA, H., KERGOAT, D. A classe operária tem dois sexos. **Estudos Feministas**, 93- 100. 1980

HIRATA, H., LABORIE, F., LE DOARÉ, H., SENOTIER, D. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp. 2009

HOBSBAWM, E. **Os trabalhadores. Estudos sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000

HOOKS, B. **Feminismo é para todos**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018

INSTITUTOALZIRAS. **Perfil das Prefeitas no Brasil (2017-2020)**. Disponível em: <http://pfeitas.institutoalziras.org.br/> Acesso em: 19 de janeiro de 2020.

ISMAEL, R. Sobre a representação dos interesses dos trabalhadores brasileiros no capitalismo contemporâneo. **O Social em Questão**, 83-96. 2011

JAGGAR, A. M., Bordo, S. R. **Gênero, Corpo e Conhecimento**. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 1997

KERGOAT, D. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009

KOZREFF, A. M. (12 de maio de 2018). Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 de abril de 2019

LEONE, E. T., TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **ABEP Publicações**, pp. 1-21. 2010

LERNER, G. **A criação do Patriarcado**. São Paulo: Pensamento- Cultrix, 2019

LIMA, S., GARCIA, S. **Mexeu com uma, mexeu com todas**. Disponível em: <https://epoca.globo.com/sociedade/noticia/2017/04/mexeu-com-uma-mexeu-com-todas.html> Acesso em: 19 de janeiro de 2020

MARX, K. **O Manifesto Comunista**. Ridendo Castigat Mores, 1999

MARX, K. **Os Economistas - Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Abril Cultural, 1982

MATTOS, M. B. **O Sindicalismo Brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003

MEDEIROS, L. **Em briga de marido e mulher, o Estado deve meter a colher: políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2016

MIGUEL, L., & BIROLI, F. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2014
Miguel, L. F. Carole Pateman e a crítica feminista do contrato. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 2-17. 2017

OLSON, M. **A lógica da ação coletiva**. São Paulo: EdUSP, 1999

PANNEKOEK, A. **Las Divergencias Tácticas en el Movimiento Obrero**. Ediciones Espartaco Internacional, 2007

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993

PEREIRA SILVA, S., CAMPOS, A. G. Sindicalismo e Gênero no Brasil: a dinâmica recente. **Revista UFPR**, 47-83. 2014

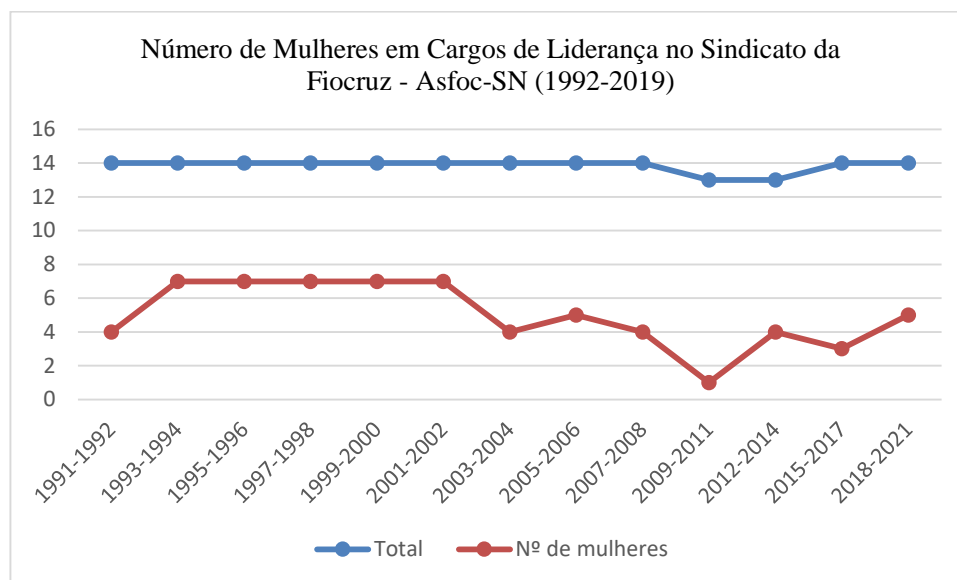
PHILLIPS, A. From a Politics of Ideas to a Politics of Presence? Oxford University Press, 1-26. 1995

PINTO, C. R. Feminismo, História e Poder. **Sociologia e Política**, 15-23. 2010

- PINTO, C. R. Mulher e Política no Brasil - Os impasses do feminismo, enquanto movimento social, face às regras do jogo da democracia representativa. **Estudos Feministas**, 256-270. 1994
- PINTO, C. R. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003
- PONTE, C. F. **Na corda bamba de sombrinha: a saúde no fio da história**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010
- RAMALHO, J. R. Trabalho, Sindicato e Globalização. **Dossiê: Formas de Trabalho e Sindicalismo**, 25-43. 2014
- REICH, R. **Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008
- REIS, C. A. Vontade geral e decisão coletiva em Rousseau. **Transformação Marília**, 11-34. 2010
- RODRIGUES, L. M. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999
- RODRIGUES, L. M. **Partidos e Sindicatos**. São Paulo: Ática, 1990
- ROUSSEAU, J. J. **O Contrato Social**. São Paulo: Martins Fontes, 1989
- SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976
- SANTOS, F. F. Reforma Sindical no Governo Lula: restou ou não consenso? **Tese: revista eletrônica da UFSC**, 98-122. 2008
- SOUZA-LOBO, E. **O GÊNERO DA REPRESENTAÇÃO: Movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990)**. 1991
- TRISTÁN, F. **União Operária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo. 2015
- VIANNA, L. W. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978
- WOLLSTONECRAFT, M. **Reivindicação dos direitos da mulher**. São Paulo: Boitempo, 2016

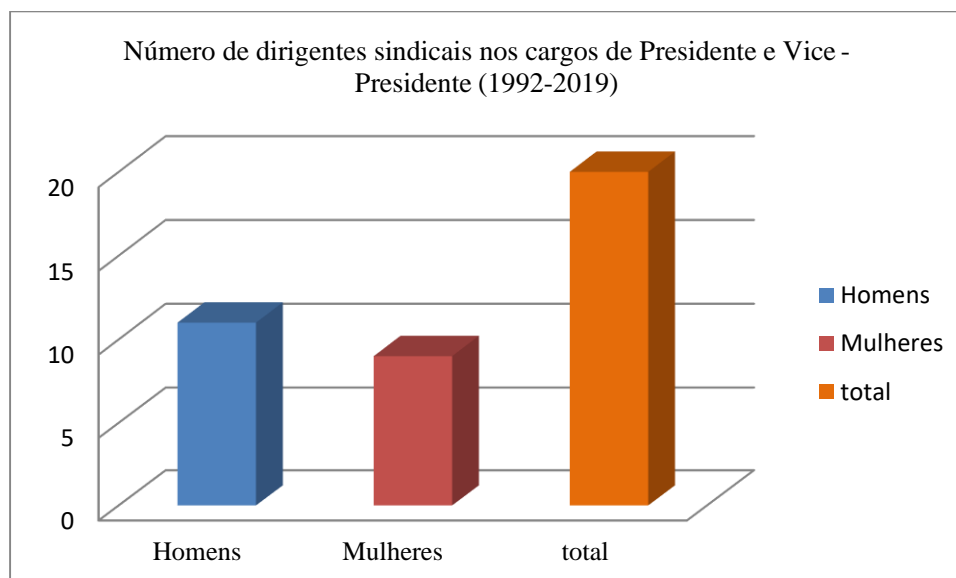
ANEXO A - GRÁFICOS

Gráfico 1- Número de mulheres em Cargos de Liderança no Sindicato da Fiocruz – Asfoc-SN (1992-2019)



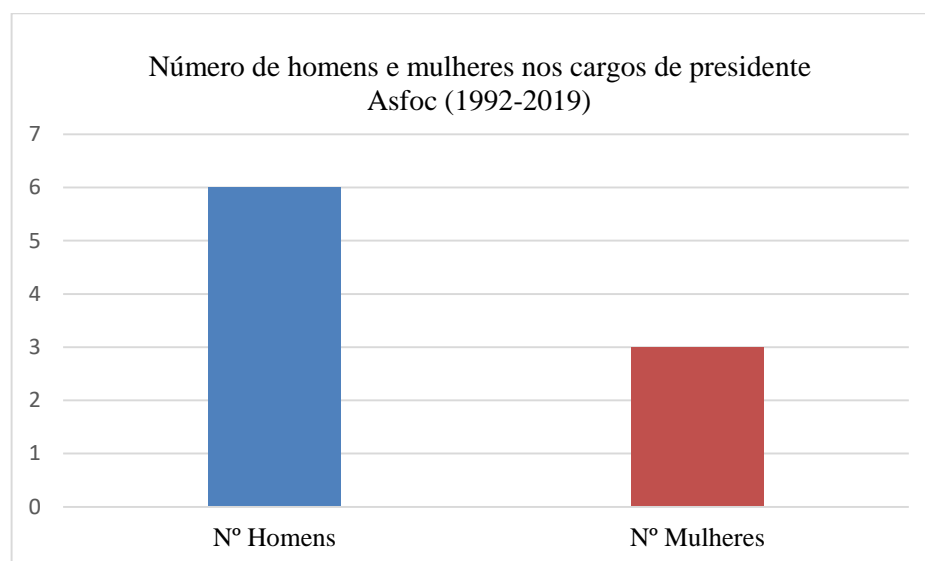
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 2 - Número de dirigentes sindicais nos cargos de Presidente e Vice - Presidente (1992-2019)



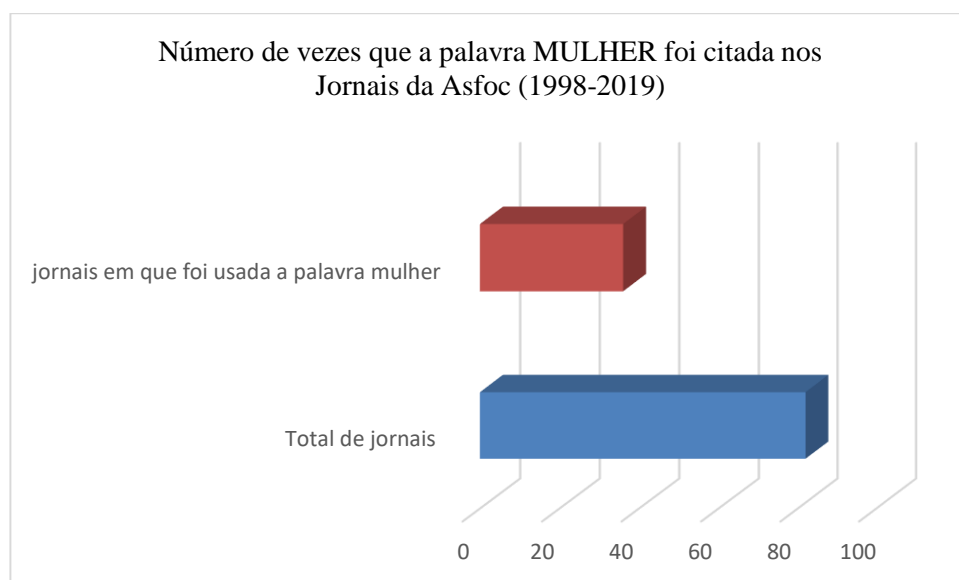
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 3 - Número de homens e mulheres nos cargos de presidente Asfoc (1992-2019)



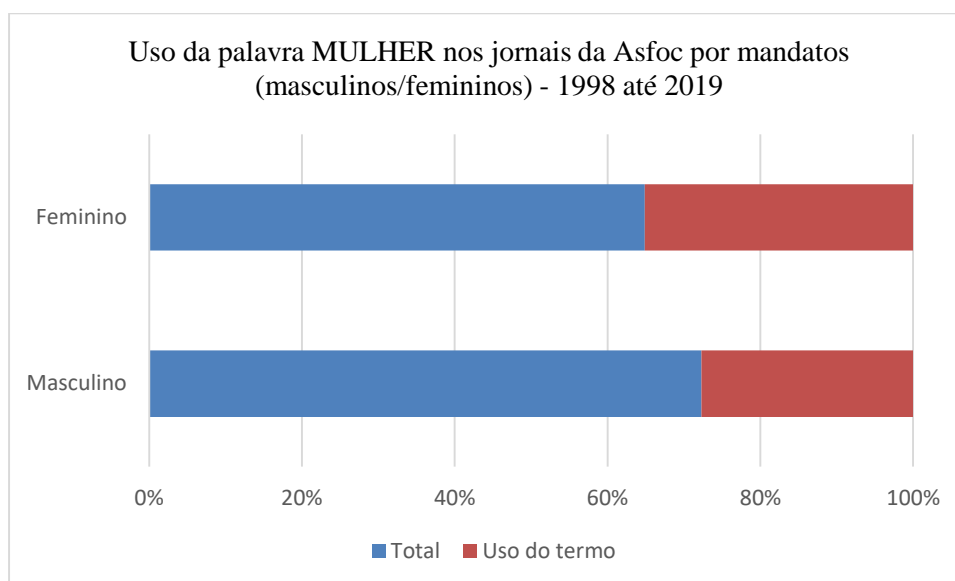
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 4 - Número de vezes que a palavra MULHER foi citada nos Jornais da Asfoc (1998-2019)



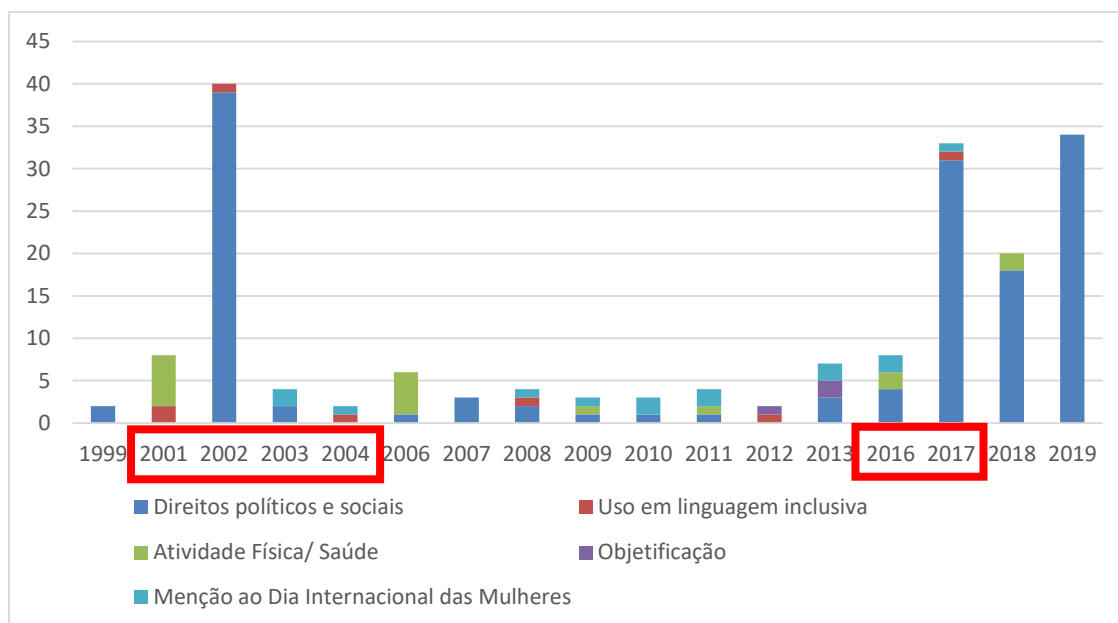
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 5 - Uso da palavra MULHER nos jornais da Asfoc por mandatos (masculinos/femininos) - 1998 até 2019



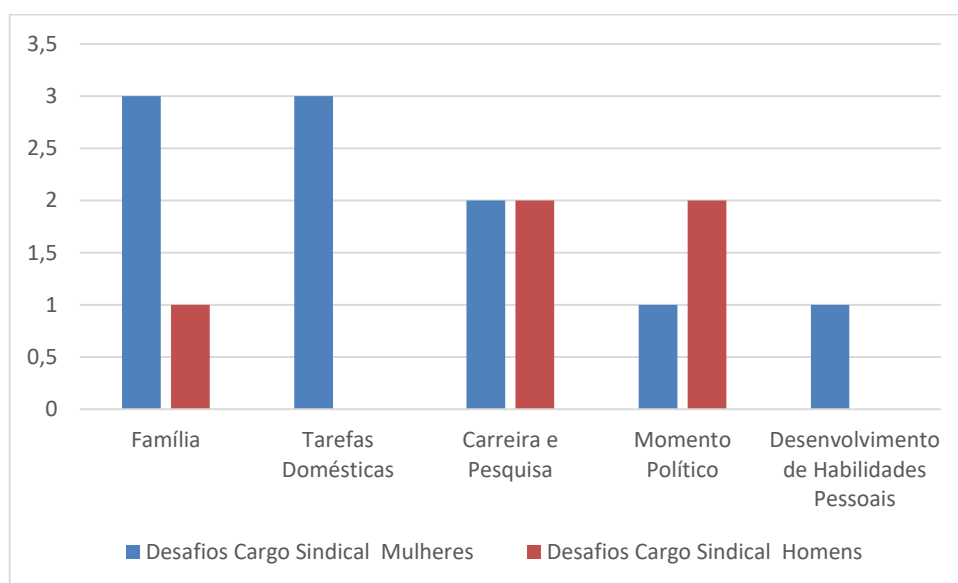
Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 6 - Representação da palavra "mulher" nos jornais da Asfoc



Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Gráfico 7 – Desafios pessoais dos entrevistados por gênero



Fonte: Entrevistas realizadas com 8 líderes sindicais da Asfoc-SN, de junho até dezembro de 2019

ANEXO B – QUESTIONÁRIO – TRABALHO DE CAMPO (PERGUNTAS FEITAS A OITO SINDICALISTAS, QUATRO HOMENS E QUATRO MULHERES)

1. Como e quando ingressou na Fiocruz?
2. Como você se aproximou do Sindicato? Sempre foi sindicalizado? Considerava os debates importantes? Como foi o processo eleitoral no seu ingresso?
3. O que te motivou a ingressar em algum cargo de direção de um Sindicato? Como você chegou a esse cargo? Vieram até você ou você foi até alguém?
4. Quais foram os maiores desafios pessoais durante sua vivência num cargo de diretoria de um Sindicato?
5. Dentre as pautas das negociações do acordo coletivo anual, quais delas trouxeram reivindicações em prol de algum benefício exclusivo para as mulheres?
6. Dentro da sua gestão, houve alguma preocupação com o ingresso feminino na diretoria?
7. Quais vitórias sindicais mais importantes para você?
8. Você já presenciou alguma cena onde se sentiu diminuída por ser mulher na sua trajetória de líder sindical? (Para homens: “Que viu alguma mulher ser diminuída?”)
9. Dentro da Fiocruz, nas assembleias da categoria e nas reuniões de diretoria como você avalia o protagonismo feminino, respectivamente?
10. A Instituição (Fiocruz) hoje, tem mais mulheres do que homens, você acredita que ambos os gêneros estão igualmente representados lideranças sindicais?
11. O que dificulta a presença de mais mulheres no movimento sindical?
12. Quais as mudanças mais importantes nos últimos anos sobre a participação das mulheres na definição da agenda do sindicato? Quais temas são mais relevantes atualmente?

ANEXO C- DIRIGENTES DA ASFOC 1987 - 2020

Fonte: Asfoc-Sindicato Nacional (www.asfoc.fiocruz.br)

Biênio 1987-1988

posse 23/09/1986

DIRETORIA

Diretor Geral – Pedro Ribeiro Barbosa

Vice Diretor – Antonio Victor Labre

Diretor Administrativo-Financeiro – Hayne Felipe da Silva

Diretor Secretário – Juraci Mendes Rodrigues

Diretor Sócio-Cultural – Fátima Regina Pivetta

Diretor Esportivo – Manuel Caetano Mayrink

Diretor de Assistência ao Associado – Flavio Coelho Barbosa

SUPLENTES

Daltom França Brogliato

Maria do Carmo C. de Miranda

Angela Pires Brandão

Sandra Maria Rosa dos Santos

Cleber Ferreira Ginuino

Gilberto Lessa de Almeida

Célia V. Pereira Cardoso

Biênio 1989-1990

Posse 02/01/1989

DIRETORIA

Diretor Geral – Hayne Felipe da Silva

Vice Diretor – Pedro Ribeiro Barbosa

Diretor Administrativo-Financeiro – Antonio Vitor Labre

Diretor Secretário – Waldecir Alonso

Diretor Sócio-Cultural – Maria do Carmo.C. Miranda

Diretor Esportivo – Antonio José Alves

Diretor de Assistência ao Associado – Flávio Coelho Barbosa

SUPLENTE

Gilberto Lessa Almeida

Cleber Ferreira Genuino

Fátima Regina Piveta

Ilma Maria Horsth Noronha

Maria do Lopes Martins Mendonça

Carmem Luiza Cabral Marinho

Solange Lisboa de Castro

Biênio 1991-1992

Posse 02/01/1991

DIRETORIA

Diretor Geral – Hayne Felipe da Silva

Vice-Diretor – Ilma Maria Horsth Noronha

Diretor Administrativo-Financeiro – Gilberto Lessa de Almeida

Diretor Secretário – Helene Barbosa Silva

Diretor Sócio-Cultural – Murilo M. Krawczuk

Diretor Esportivo – Antonio Jose Alves

Diretora de Assistência ao Associado – Carmem Luiza C. Marinho

SUPLENTE

Adelaide Alves de Paula de Cerqueira

Alfredo Cesar T. de Oliveira

Andre Paulo da S. Malhão

Jocymar T. de Souza

Marco Antonio Menezes

Oscar Jorge Berro

Reginaldo Araújo Lima

Biênio 1993-1994

Posse 04/01/1993

DIRETORIA

Diretor Geral – Ilma Maria H. Noronha

Vice-Diretor – André Malhão

Diretor Administrativo-Financeiro – Maria do Carmo de C. Miranda

Diretor Secretário – Sonia Pinto A. dos Santos

Diretor Sócio-Cultural – Marco Antonio C. Menezes

Diretor Esportivo – Murilo M. Krawczuk

Diretor de Assistência ao Associado – Helene B. Silva

SUPLENTE

Rita de Cassia O. da C. Mattos

Waldeci Alonso

Alcimar P. Batista

Marta Victor de U. Barbosa

Rivaldo Venancio da Cunha

Julio Cesar Miguel

Fatima Regina Pivetta

Biênio 1995-1996

Posse 02/01/1995

DIRETORIA

Diretor Geral – Ilma Maria Horsth Noronha

Vice Diretor – Alvaro Cesar Nascimento

Diretor Secretário – Cleber Ferreira Genuino

Diretor Administrativo-Financeiro – Julio Cesar C. B. de Mello

Diretor Sócio-Cultural – Leila Mello

Diretor Esportivo – Rita Mattos

Diretor de Assistência ao Associado – Helene Barbosa

SUPLENTE

Carlos José de L. Barbosa

Yrlene Veloso Cherques

Alex Alexandre Molinaro

Ilka da Costa Emes

Anna Beatris de Sá Almeida

Walcyr da Silva Ferreira

André Malhão

Biênio 1997-1998

Posse 02/01/1997

DIRETORIA

Diretor Geral – André Malhão

Vice-Diretor – Alex Molinaro

Diretor Administrativo-Financeiro – Rita Cassia da C. Matos

Diretor Secretário – Leila Mello

Diretor Sócio-Cultural – Tirza. B. Dias

Diretor Esportivo – Marcelo Santos

Diretor de Assistência ao Associado – Julio Bandeira de Mello

SUPLENTE

Nilma Valeria Ferreira

Murilo Martins Crawszuk

Afonso Cesar Braga Noyames

Marta de Jesus Silva

Tania Cremonini de Araujo Jorge

Pauliran Araujo de Freitas

Yrlene V. Cherques

Biênio 1999-2000

Posse 04/01/1999

DIRETORIA

Diretor Geral – Alvaro Cesar Nascimento

Vice-Diretor – Rita Mattos

Diretor Administrativo-Financeiro – Alex Molinaro

Diretor Secretário – Leila Mello

Diretor Sócio-Cultural – Vania Buchmuller

Diretor Esportivo – Mario Sergio Z. Homem

Diretor de Assistência ao Associado – Jorge Castro

SUPLENTE

Rogério V. de Souza

Else B. Gribel

Cristiane Moneró
Julio Bandeira de Mello
Nilma Valéria Ferreira
José Mendes Ribeiro
Marilene F. Costa

Biênio 2001-2002

Posse 02/01/2001

DIRETORIA

Diretor Geral – Rita Mattos
Vice-Diretor – Leila Melo
Diretor Administrativo-Financeiro – Vania Boch Muller
Diretor Secretário – Cristiane Moneró
Diretor Sócio-Cultural – Julio Bandeira
Diretor de Esportes – João Carlos B. R. de Freitas
Diretor de Assistência ao Associado – Justa Helena. B. Franco

SUPLENTE

Lodimila Stalleikem Serra
Luis Maurício Baldacci
Jaime Miranda Cardoso
Mario Santos Moreira
Marta de Jesus Silva
Afonso Cesar Braga Noyames
Rogério Lannes Rocha

Biênio 2003-2004

Posse 02/01/2003

DIRETORIA

Diretor Geral – Rita Mattos
Vice-Diretor – Rogério Lannes Rocha
Diretor Administrativo-Financeiro – Justa Helena B. Franco
Diretor Secretário – Luiz Mauricio Baldacci
Diretor Sócio-Cultural – Paulo Cesar de C. Ribeiro

Diretor Esportivo – João Carlos B. R. de Freitas

Diretor de Assistência ao Associado – Lucia Helena da Silva

SUPLENTE

Marco Antonio C Menezes

Alcimar Pereira Batista

Claudio Guilherme

Paulo Henrique S Garrido

Umberto Trigueiro Lima

Marcia Maria A Pimenta

Murilo M Krawczuk

Biênio 2005-2006

Posse 02/01/2005

DIRETORIA

Diretor-Geral – Rogério Lannes Rocha

Vice-Diretor – Paulo César de Castro Ribeiro

Diretora Administrativa-Financeira – Justa Helena Braga Franco

Diretora Secretária – Lúcia Helena da Silva

Diretor de Assistência ao Associado – Alcimar Pereira Batista

Diretor Sócio-Cultural – João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes – Paulo Henrique Scrivano Garrido

SUPLENTE

Roberto Lopes

Márcia Maria Araújo Pimenta

Maria de Fátima B. de Souza

Marcos Besserman Vianna

Rita Regina Guimarães

Álvaro Fúncia Lemme

Umberto Trigueiros Lima

Biênio 2007-2008

Posse 02/01/2007

DIRETORIA

Presidente – Rogério Lannes Rocha

Vice-Presidente – Paulo César de Castro Ribeiro

Diretora de Administração e Finanças – Justa Helena Braga Franco

Diretor Secretário-Geral – Paulo Henrique Scrivano Garrido

Diretor de Legislação e Assuntos Jurídicos – Alcimar Pereira Batista

Diretor Social e de Cultura – João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes – Roberto Lopes

Diretor de Comunicação – Álvaro Fúncia Lemme

SUPLENTE

Maria de Fátima B. de Souza

Rita Regina Guimarães

Marcos Besserman Vianna

Gilberto Lessa de Almeida

Janete Romeiro

Pauliran Freitas

Triênio 2009-2011

Posse 02/01/2009

DIRETORIA

Presidente – Paulo César de Castro Ribeiro

Vice-Presidente – Paulo Henrique Scrivano Garrido

Diretora de Administração e Finanças – Alcimar Pereira Batista

Diretor Secretário-Geral – Gilberto Lessa

Diretor de Legislação e Assuntos Jurídicos – Jorge Santos da Hora

Diretor Social e de Cultura – João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes – Roberto Lopes

Diretor de Comunicação – Adriano De Lavor

SUPLENTE

Daniel Daipert

Rita Regina Guimarães

Carlos Augusto de Andrade Meirelles

Paulo Henrique da Costa Ferreira

José Leonídio Madureira de Souza Santos

Triênio 2012-2014

Posse: 02/01/2012

DIRETORIA

Presidente – Paulo Garrido

Vice-Presidente – Justa Helena Franco

Diretora Secretária-Geral - Luciana Pereira Lindenmeyer

Diretor de Comunicação - Daniel Daipert

Diretor de Administração e Finanças - Alcimar Pereira Batista

Diretor Social e de Cultura - João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes - Roberto Carlos Pereira Lopes

Diretor de Legislação e Assuntos Jurídicos - Jorge Santos da Hora

SUPLENTE

Cristiane Moneró

Rita Regina

Paulo Henrique da Costa Ferreira

Alexandre Pessôas Dias

Geandro Ferreira Pinheiro

Triênio 2015-2017

Posse: 02/01/2015

DIRETORIA

Presidente – Justa Helena Franco

Vice-Presidente – Paulo Garrido

Diretora Secretária-Geral - Luciana Pereira Lindenmeyer

Diretor de Comunicação - Gutemberg Brito

Diretor de Administração e Finanças - Alcimar Pereira Batista

Diretor Social e de Cultura - João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes - Roberto Carlos Pereira Lopes

Diretor de Legislação e Assuntos Jurídicos - Washington Luiz Mourão

Diretor de Articulação Regional - Aldemir Maquiné

SUPLENTE

Jorge Rodrigues Moreira

Paulo Henrique da Costa Ferreira

Bruno Amorim de Souza

William Douglas S. Cunha

Mychelle Alves Monteiro

Triênio: 2018-2020

Posse: 02/01/2018

DIRETORIA

Presidente – Paulo Garrido

Vice-Presidente – Mychelle Alves Monteiro

Diretora Secretária-Geral - Luciana Pereira Lindenmeyer

Diretor de Comunicação - Gutemberg Brito

Diretor de Administração e Finanças - Alcimar Pereira Batista

Diretor Social e de Cultura - João Carlos de Freitas

Diretor de Esportes – Bruno Amorim

Diretor de Legislação e Assuntos Jurídicos - Washington Luiz Mourão

Diretor de Articulação Regional - Claudia Stutz Zubieta

SUPLENTES

Adilson da Hora Sampaio

Marcos Besserman

Carlos Fidelis Ponte

Sônia Pinho

Cláudia Maria Alexandre do Carmo

ANEXO D – CARGOS DE GESTÃO POR RAÇA E GÊNERO - FIOCRUZ

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1812480/CA

SEXO COR/RAÇA		F								Total F	M								Total M	TOTAL
		DAS 1 /FCPE 1	DAS 2 /FCPE 2	DAS 3 /FCPE 3	DAS 4	DAS 6	FGR 1	FGR 2	FGR 3	DAS 1 /FCPE 1	DAS 2 /FCPE 2	DAS 3 /FCPE 3	DAS 4	DAS 5	FGR 1	FGR 2	FGR 3			
AMARELA		3	2				1	2	1	9	2				1	1	4	13		
BRANCA		96	31	3	5	1	26	44	63	269	69	34	4	14	3	30	27	45	495	
INDIGENA		2	1							3								3		
PARDA		14	8		3		8	8	12	53	22	5			1	13	14	31	139	
PRETA		2			1		2	5	4	14	2			2		2		4	24	
NAO INFORMADO		13	4		2		2	2	9	32	5	1				5	2	1	14	46
TOTAL		130	46	3	11	1	39	61	89	380	100	40	4	16	4	50	44	82	340	720

Fonte: SGA RH Servidores - outubro/2019

ANEXO E – PRINCIPAIS PAUTAS DA ASFOC-SN

Fonte: (ASFOC, 2019)

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2001	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento do valor da GDACT (tipo de gratificação) até sua regulamentação para 25% do vencimento; • Precatórios do Bresser-Contra o corte dos 26,06% da nos contracheques de agosto. • Luta em defesa da manutenção das instalações esportivas do Sindicato. • Apoio a Cooperativa Educacional de Funcionários da Fiocruz (CEFOC) • para criação de uma escola de ensino fundamental
2002	<ul style="list-style-type: none"> • PLANO BRESSER: Pagamento dos Precatórios, equalização do problema da rubrica dos 26,06% no contracheque dos concursados 98 e redistribuídos. • CARREIRA DE C&T (GDAC)Aumento do percentual da GDACT para 50% linear para todos os níveis. Extensão aos aposentados • Edição especial das mulheres • A luta das mulheres por seus direitos foi e é uma fonte de criatividade na batalha diária para construir um mundo melhor para todos e cada um. • Aumento linear de 50% a todos e extensão aos aposentados e pensionistas. • A conquista da retroatividade da GDACT • Continuamos lutando pelo aumento para 50% da gratificação e sua extensão aos aposentados e pensionistas.
2003	<ul style="list-style-type: none"> • Instalação de restaurantes que atendam à demanda dos trabalhadores e estudantes de todas as Unidades do Campus de Manguinhos e demais Unidades • Ampliar o direito a creche para todos os trabalhadores da Fiocruz • Regulação do Trabalho - A Fiocruz defende o regime estatutário • Os servidores da Fiocruz optam por permanecer no Plano de C&T, com a manutenção dos direitos e tratamento equânime entre as carreiras; • Conquista da GDACT de 50% • Precatórios do Bresser e à extensão do Bressinho
2004	<p>DEZEMBRO 2004</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conquista histórica do Bresser • criação da Carreira de C&T • O tempo de ascensão até o topo da carreira é de apenas 15 anos e depois o servidor fica estagnado. Outro debate é sobre gratificação vinculada à avaliação de desempenho

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2005	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilização para conquistar o Bressinho • Incorporação da GDACT ao vencimento básico pelo valor máximo de cada padrão • Criação de uma nova Gratificação, de até 80% do novo vencimento básico • Correção das novas tabelas de Nível Intermediário e Nível Auxiliar em 20% • Não a retirada da vantagem pessoal de dedicação exclusiva, insalubridade ou qualquer outra forma de redução salarial; • Plano Bresser - Emissão de DIRF retificadora incluindo o pagamento dos precatórios. • Fio-Saúde - Solução da crise financeira com aumento da participação da patrocinadora. • Garantia de concurso público em 2005 e rejeição ao processo do MP contra Concurso de 2002. • Animais no Campus – Definição de medidas institucionais sobre abandono e extermínio de animais no campus. (Pautas Internas) • Segurança no Campus – Implementação de planos com medidas de segurança, vigilância e orientação aos usuários do campus, expansão, Jacarepaguá e demais dependências da Fiocruz. (Pautas Internas)
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Ação judicial garante GDACT integral aos aposentados • Melhorias de condições de infraestrutura do Instituto Evandro Chagas. • Uma ambulância do IFF se tornou emblema na luta dos trabalhadores por condições de trabalho dignas e meios adequados de atenção aos usuários dentro da instituição. • Plano Próprio-decandido por unanimidade no 5º Congresso Interno, contemplará os que não recebiam a rubrica do Bresser, permitirá a redução da terceirização e equalizará todas as diferenças salariais existentes na instituição. • O Senado Federal aprovou no dia 17 de outubro a Medida provisória 301, que institui definitivamente o Plano de Carreiras da Fiocruz. • Asfoc apresentou à Presidência da Fundação a primeira lista de reivindicações para melhorias das condições de trabalho e da saúde do trabalhador (equipamentos e infraestrutura).
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhadores aprovam proposta de novo estatuto formação do Sindicato Nacional. • Movimento garante GDACT para aposentados. • Concurso Público. Solicitamos ainda que nos contatos com os ministérios da Saúde e do Planejamento seja assegurada brevidade para convocação dos 135 aprovados para as vagas de Ciência e Tecnologia e inclusão em Projeto de Lei da ampliação de convocação para até 50% do número de vagas preenchidas, conforme previsto em edital.

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Reinvidicação por estar um ano sem correção salarial. • Sindicato prepara ação para cobrar retroatividade e pagamento imediato da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública (GDACTSP). • Após firmado o termo de acordo salarial entre a Asfoc-SN, o Ministério do Planejamento, o Ministério da Saúde e a Presidência da Fiocruz, em junho, e garantido o aumento no contracheque a partir de setembro.
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Greve de 48 horas- resposta imediata à intenção do Ministério do Planejamento de retirar dos contracheques dos servidores de nível intermediário a gratificação por desempenho (GDACTSP) • Ato público em Brasília, dia 17 de junho, contra a votação do Projeto de Lei 92/2007, que propõe a criação da Fundação Estatal de Direito Privado. • Paralisação contra a possibilidade de redução salarial referente ao adicional de insalubridade - redução, em média, de 10% no salário de 80% dos trabalhadores.
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Justiça devolve valores da insalubridade aos contracheques. • Asfoc defenderá manutenção do caráter público da Fiocruz contra proposta do Governo. • Cobrança de um reajuste para 2011 • Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral da Fiocruz organizou o I Seminário de Humanização da Gestão do Trabalho junto com Comitê de Pró-Equidade de Gênero, Asfoc-SN e Ouvidoria da Fiocruz.
2011	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimento do Vencimento Básico, através da incorporação de parte da GDACTSP (20% para o nível superior e 10% para o intermediário); • A ampliação do acesso dos servidores de nível intermediário às gratificações de qualificação e os ajustes na titulação para o nível superior. • Questionar o fim do pagamento de bolsas a servidores vinculados a projetos gerenciados pela Fiotec • Ato contra a declaração da presidente eleita, Dilma Rousseff, dias antes, de que cortaria cerca de R\$ 50 bilhões do Orçamento este ano e diminuição de investimentos no serviço público. • Regulamentação/institucionalização da negociação coletiva no setor público e direito de greve irrestrito. • Retirada dos PLs, MPs e decretos contrários aos interesses dos servidores públicos (PLP 549/09, PL 248/98, PL 92/07, MP 520/10 e demais proposições). • Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas. • Definição de data-base em 1º de maio. • PARALISAÇÃO – No dia 5 de julho, os trabalhadores da Fiocruz paralisaram suas atividades em adesão ao Dia Nacional de Luta pela reestruturação da carreira e recomposição salarial dos servidores da Fiocruz • Pagamento dos passivos trabalhistas (28%). • Aprovação das emendas ao Projeto de Lei 2.203/11, que trata da reestruturação de diversas carreiras do serviço público federal.

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2012	<ul style="list-style-type: none"> Definição da data-base em 1º de maio com uma política salarial permanente com reposição inflacionária, Incorporação das gratificações; Greve até a apresentação de uma proposta concreta em resposta às reivindicações da categoria. Chamada de excedentes de concurso Contratação de uma consultoria para apresentação de alternativas para o Fioprev Melhorias de infraestrutura como restaurantes no Campus e obras para a criação de um campo de futebol society.
2013	<ul style="list-style-type: none"> Campanha Salarial 2014- Definição de data-base (1º de maio) Política salarial permanente com correção das distorções, reposição inflacionária, valorização do salário base e incorporação das gratificações Paridade e integralidade entre ativos, aposentados e pensionistas Antecipação para 2014 da parcela de reajuste de 2015
2014	<ul style="list-style-type: none"> Na pauta principal também consta a ampliação da cesta de benefícios e a aprovação da PEC 555, que acaba com a cobrança de 11% nas aposentadorias e pensões (que extingue a contribuição previdenciária dos servidores aposentados). Reajuste dos benefícios e revisão dos valores do auxílio-alimentação e do auxílio creche. Lançada a cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz”. Movimento “Chega de Descaso”, criado a partir da morte da servidora pública da Fiocruz, Ana Carolina Domingos Cassino, de apenas 23 anos, que aguardou 28 horas por uma cirurgia de apendicite dentro do hospital da Unimed, na Barra da Tijuca.
2015	<ul style="list-style-type: none"> Atraso do pagamento da Bolsa Capes. O Sindicato deu apoio irrestrito às reivindicações dos bolsistas e intercedeu nas negociações pela regularização dos vencimentos. Manutenção da passarela provisória da Avenida Brasil, em frente à Fiocruz. Condições ruins. Reajuste linear de 27,3% Data-base Paridade entre ativos e aposentados Conquista da Gratificação de Qualificação (GQ) do Nível Intermediário, correção de 10,8%.

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2016	<ul style="list-style-type: none">• Após 65 dias de Greve - Acordo salarial: 10,8% divididos em dois anos (agosto/16 e janeiro/17), correção da GQ, GDACT pela média para os aposentados e a regulamentação do RRA durante a vigência do acordo - enviado à Câmara dos Deputados no fim de 2015, pela presidente da República através do PL 4.252/15.• Solicitação de emendas ao PLC 35/16, que trata do acordo salarial dos servidores da Fiocruz (antigo PL 4.252). Correção das distorções da Gratificação de Qualificação (GQ) de Nível Intermediário (NI); as mudanças da regra média da gratificação para fins de aposentadoria (GDACT); e a implementação do Reconhecimento de Resultado de Aprendizagem (RRA) - para fins de equivalência à titulação exigida para concessão da Retribuição de Titulação (RT) dos ocupantes dos cargos de Nível Superior, como forma de reconhecimento e valorização dos distintos padrões de desenvolvimento na carreira dos diferentes cargos.• Revogação das portarias 958 e 959 do Ministério da Saúde que tratam, respectivamente, da substituição dos agentes de saúde por técnicos de enfermagem na composição das Equipes de Atenção Básica.• Movimento dos trabalhadores acirra luta contra PEC 55.• Ato cobra justiça por crime ambiental em Mariana, Minas Gerais.• Inaugurada academia de musculação no Instituto Fernandes Figueira.• Fiocruz Paraná inaugura Espaço Asfoc de Integração.

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2017	<ul style="list-style-type: none">● Luta para que o Governo aceite a escolha democrática dos trabalhadores na Lista Tríplice dentro da Fiocruz. Governo recua e nomeia Nísia Trindade, escolha da maioria dos trabalhadores e primeira mulher a presidir a Fiocruz.● Asfoc cobra do governo implementação do RRA.● Cobrança do Sindicato à presidência da Fiocruz por mais empenho em relação à implementação do Reconhecimento de Resultados de Aprendizagem (RRA).● Após pressão e mobilização da Asfoc-SN em unidade com diversas entidades do Fórum Nacional dos Servidores Públicos Federais (Fonasefe), o Ministério do Trabalho suspendeu os efeitos da Instrução Normativa nº 1, de 17 de fevereiro de 2017, que obrigava os servidores públicos federais a pagar contribuição sindical equivalente a um dia de trabalho.● Debate sobre o papel do gênero na sociedade retrata como quebrar paradigmas e vencer barreiras numa sociedade machista.● A Asfoc-SN, juntamente com os servidores do Hospital Geral de Bonsucesso (HGB), criticou a política de sucateamento dos governos federal, estadual e municipal, os cortes de investimento na Saúde.● Ações contra a aprovação da proposta de emenda constitucional (PEC) nº 287/16, que trata da reforma da previdência.● Cortes no orçamento em Ciência e Tecnologia são repudiados na campanha “conhecimento sem cortes”.

ANO	PRINCIPAIS PAUTAS
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhadores “enterram” Reforma da Previdência em Ato em Brasília. • Asfoc-SN entrou com ação na justiça solicitando a suspensão imediata do reajuste do FioSaúde. • Luta contra a retirada de direitos e o machismo é incorporada em movimento internacional -3º Encontro da Rede Sindical Internacional de Solidariedade e de Lutas • Realização de concursos periódicos para repor o quadro de pessoal, estruturação de carreiras atendendo as reivindicações específicas das categorias e capacitação permanente. • Redução dos cargos de livre nomeação e ampliação da participação de servidores concursados no exercício de funções estratégicas na Administração Pública, respeitando as especificidades das instituições. • Defender a plena implementação da Convenção 151 da OIT, que trata da negociação coletiva, do direito de greve e da organização sindical no serviço público; com definição da data base no 1º de maio. • Cumprimento da lei de cotas para o serviço público e implementação de cotas raciais nos programas de pós-graduação e processos seletivos em geral. • Criação de uma política de acesso e permanência para pessoas com deficiência no serviço público. • Combater o assédio moral e sexual nos serviços públicos. • Lutar pela realização do censo demográfico 2020. Caso não haja concurso público para trabalhadores efetivos e orçamento suficiente o censo poderá não ocorrer. • A Constituição brasileira e o Sistema Único de Saúde (SUS) completaram 30 anos mobilizando as mulheres da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) se reuniram em diversas partes do país para se manifestar em defesa da equidade, justiça social, democracia, do SUS e da Constituição. • Trabalhadores de Nível Intermediário da Fiocruz, com qualificação de 180, 250 e 360 horas, conquistaram por completo a parametrização das tabelas da Gratificação por Qualificação (GQ). • Asfoc participou da reunião “Combate à Violência contra a Mulher: Desafios para a Sociedade Brasileira e na Fiocruz” Direito de ir e vir, luta contra o conservadorismo, formas de acolher dentro da Instituição, a questão do mito do amor materno, dentre outras questões, foram debatidas.
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Contra a proposta de Reforma da Previdência com destaque as consequências para o funcionalismo público e para os que perderiam mais: mulheres, trabalhadores rurais e os mais pobres. • Cobrança de penalidades à empresa Vale responsável pelo desastre ocorrido em Brumadinho (MG). • Repúdio e mobilização contra a retirada de perguntas do Censo 2020, como forma de perseguição política no IBGE.

