MARY GARCIA CASTRO

Gênero e Poder

no espaço sindical[1]

"'A grande arte de montar está em manter o equilíbrio de forma apropriada... 'É preciso ter muita prática', repetia O Cavaleiro da Armadura Branca, enquanto Alice mais uma vez o levantava de um tombo, tentando aprumá-lo no lombo do cavalo... 'Muita prática!'"

Lewis Carroll, *Alice no País dos Espelhos*

Bastidores

No processo do fazer este texto, dois outros me acompanharam: a passagem de Lewis Carroll sobre o Cavaleiro da Armadura Branca, ou de como a sua segurança bloqueava a percepção de que ele estava continuamente caindo do cavalo, mesmo quando Alice tentava mantê-lo na sela; e o discurso de organizações não governamentais, em especial as do 'Primeiro Mundo' nas reuniões preparatórias para a Quarta Conferência das Nações Unidas sobre Mulher, onde predominava a ênfase na fórmula de **ocupar espaço**, reivindicando uma representação equitativa, de mulheres e homens, nas posições de mando de instituições governamentais, partidos e sindicatos. A meu juízo importante, se limitada a fórmulas do tipo 50/50%, essa posição corre o risco de reduzir cultura e poder a jogo de posições - cai o rei de espadas, entra a rainha de copas, e longa vida à monarquia!

Quando, durante uma pesquisa com o quadro de diretores do Sindicato dos Bancários da Bahia, em Salvador (1989-1994), perguntava a líderes sindicalistas, homens, por que havia tão poucas mulheres em cargos de direção nos sindicatos brasileiros, muitos respondiam, sem hesitação: "Falta de prática. As mulheres nao têm prática em política"[2].

Mas a metáfora do Cavaleiro da Armadura Branca me chegou de forma mais linear, sugerindo leitura do não-contado na história do Sindicato dos Bancários da Bahia.

[1] Este texto foi originalmente elaborado quando eu era bolsista da Fundação Rockefeller no Centro de Estudios Puertorriqueños - Hunter College/City University of New York, Nova Iorque, EUA - 1993/1994. O texto se beneficiou de material de trabalho de campo que contou com financimento do CNPq.

Agradeço sugestões feitas a versões preliminares, pelos colegas do Cultural Task Force Group do Centro de Estudios Puertorriqueños: William Flores, Rina Benmayor, Antonio Di Lauria, Alicia Diaz e Ana Juarbe. Apreciações de Albertina Oliveira também contribuíram para esta edição. Aos estudantes de Sociologia da UFBA Acácia Batista Dias, Kátia Alves Barreto, Railda de Macedo Matos, Cleyde Magali dos Santos, Diana Stela Neves Alves, Isamara Lima de Jesus, Simone Araújo de Pinho, Solange Dória Barros, Aparecida Alves de Souza e Paula Lopes Pontes.

O Sindicato dos Bancários da Bahia (a partir de agora o Sindicato) é um dos mais fortes sindicatos no Estado, com uma bela história de resistência e luta por ideais de justiça social, direito dos trabalhadores, cidadania e socialismo. O Sindicato esteve à frente de greves que não só pararam o sistema financeiro em Salvador, mas também desencadearam repressão violenta do poder local, como a invasão do Sindicato pela polícia em 1993 - conta-se que por ordem do todo poderoso "Toninho Malvadeza" (o então Governador, Antônio Carlos Magalhães). É tambem uma agressiva frente de defesa de direitos de cidadania na Bahia, liderando mobilizações amplas e ampliadas, como as passeatas pelo *impeachment* do presidente Collor, em 1992.

Em 1989, o Sindicato contava com 11.241 membros na cidade de Salvador; 39% eram mulheres. Em 1994, 20% da diretoria eram composto por mulheres; há sete anos, somente 2%.

O Sindicato foi fundado em 1933 na cidade de Salvador. Uma mulher, Alice Botta, fez parte da primeira diretoria. Na história do Sindicato, ela é uma ficha de registro: um nome, uma fotografia 3x4 - que sugere uma linda jovem mulher, de aproximadamente 26 anos, com grandes olhos negros em um rosto palidamente branco. Na ficha, uma anotação indicando sua ocupação: perfuradora[3]. Este mesmo perfil se ajusta à descrição das mulheres que ocupam hoje cargos no sistema decisório, com a ressalva de que 65% dos 70 membros da atual diretoria do Sindicato são de ascendência africana, são negros[4].

Alice Botta

Além da ficha de registro, a presença de Alice passou para os arquivos do Sindicato por um *clipping* de jornal da época. Alice fazia parte de uma comissão que foi à redação do jornal *A Tarde* para falar sobre a greve de 1934. Se ela falou? O que disse? Não há registro. Apenas o nome, e um vulto destacado em uma foto de um conjunto de sindicalistas, por um ângulo sensivel àquela graça de mulher.

Quais eram os espelhos de Alice? Como ela se fez sujeito político? Que marcas deixou na política? Por que não há nada sobre ela, uma vez que não era comum haver mulheres em cargos de diretoria sindical mesmo nos anos 80?

Sugiro que a in-ou-não-significância da presença da mulher em posição de liderança em sindicatos é reforçada pela relativa exclusão das mulheres de certas "tecnologias do poder"[5], mesmo quando elas ocupam formalmente posições no poder.

O mundo sindical é heterogêneo; as reflexões por estudo de caso são menos homogeneizantes e as generalizações devem ser relativizadas. Por outro lado, vêm se registrando mudanças quanto à participação da mulher no movimento organizado do trabalho em vários

[2] A pesquisa desenvolvida no Brasil entre 1989 e 1993, denominada Dividindo para Somar: a produção de sujeitos políticos em sindicatos, segundo gênero e raça/etnicidade, recebeu financiamento do CNPq. A parte desenvolvida no Sindicato dos Bancários da Bahia, em Salvador, foi construída por entrevistas com membros da diretoria e por observação militante, nela colaborando, juntamente com a equipe de estudantes de Sociologia, membros da pesquisa, o Departamento de Assuntos da Mulher no Sindicato.

[3] Dados sobre Alice Botta são originários da pesquisa conduzida pela historiadora Petilda Marques, para sua tese de Doutorado, em elaboração, na USP (Universidade de São Paulo).

[4] Raça e etnicidade em sindicatos no Brasil e nos EUA é matéria de outros trabalhos meus a serem publicados pelo Centro de Estudios Puertorriqueños, Hunter College - City University of New York.

[5] FOUCAULT, Michel. Politics, Philosophy, Culture: interviews and other. *Writings 1977-1984*. Nova Iorque: Routledge, 1990.

países. Hoje, em muitos sindicatos, elas são bem-vindas, o que não significa que sejam ouvidas como sujeitos em gênero, com uma linguagem singular. Elas são apreciadas como "grandes companheiras de luta", o que não significa que sejam admitidas como companheiras no poder. Elas não são um novo **mim**, ou constituintes do "outro generalizado"[6]. Ou seja, suas experiências podem ser até toleradas ou apreciadas, mas não são compartidas como acervo de referência a (re)modelar parâmetros do grupo. Elas não são "experiências compartidas"[7], constituintes de uma cultura comum. Segundo Mead: "O outro generalizado corresponde a um elenco organizado de atitudes e suas esperadas respostas, comuns ao grupo"[8].

E mais: "O outro generalizado resulta da capacidade dos indivíduos em assumirem o papel do outro, a atitude do outro em relação ao comportamento do indivíduo, incluindo, naturalmente, os seus (deles/delas) gestos significantes. Isto significa que o indivíduo 'sai de si (do seu eu homem, do seu eu mulher) e ensaia as atitudes do outro (da outra) em seus gestos de linguagem'"[9].

A exclusão das experiências das mulheres do "outro generalizado", a experiência da alteridade ou de incompleta "experiência compartida" entrelaça-se com outros processos da prática de exclusões. As mulheres, líderes sindicalistas, não controlam certas "tecnologias de poder"[10], tais como o palanque, um assento na mesa de negociações, o microfone nos comícios, ou o discurso nas assembléias. As exclusões tautologicamente justificariam sua reprodução. Falta às mulheres "muita prática em política", expressão comum entre os membros da diretoria do Sindicato.

Então, se a questão é socialização com o poder, vale ocupar espaço? Caia o rei de espadas e entre a rainha de copas. Este argumento prende-se a deduções em jogo de lógica formal. A monarquia, o espaço, pede reflexões sobre práticas, além do tratamento lógico do discurso do poder.

Homens e mulheres, líderes sindicalistas, concordam que elas "ainda não têm prática" ou conhecimento ("tarimba") no jogo do poder do mundo sindical. Um mundo que, em que pesem as transformações nos processos e relações de trabalho, sua dependência de negociações em plano de globalização da economia, da democratização do sistema de representações, do estar no chão da fábrica, e das ameaças de marginalização dos sindicatos por artifícios de cooptação, por apelos à individualização dos trabalhadores pela organização pós-fordista, ainda é um mundo - independentemente de sua versão do sindicalismo de resultados ou do Sindicato pela classe - que valoriza o "falar grosso", o "jogar duro", a personalização do líder, forte, grande orador e ma-

[6] O **mim** representa o 'outro' incorporado ao indivíduo. Logo, ele compreende o conjunto organizado de atitudes e definições, compreensões e expectativas - ou simplesmente sentidos - comuns ao grupo. Em qualquer situação o **mim** compreende o outro generalizado e, raramente, um outro particular MEAD, George Herbert. *Selected Writings*. Indianapolis: Bobbs-Merrill Co., 1964; MILLER, David L.. *Language and the World*. Austin: University of Texas, 1973.

[7] MEAD, G. H., op. cit..

[8] Apud MILLER, op. cit., p. 39.

[9] Idem, p. 53.

[10] FOUCAULT, op. cit..

chão, se possível dentro e fora do sindicato. O poder dos patrões, nos modelos pós-fordistas, vem remodelando a exploração por negociações e pseudo co-gestão dos trabalhadores[11] quanto a metas de produtividade e administração das rotinas da produção. Os sindicatos, no Brasil e em outros países, além de perplexos, estão mais preocupados quanto a possíveis respostas na relação capital x trabalho, e têm investido muito menos na reflexão sobre a necessidade de democratização das práticas sindicais, o voltar-se para si[12]. Antunes também insiste neste ponto para o caso brasileiro[13]. Rachleff, entre outros autores, também insiste na importância de que os sindicatos resgatem, em nova versão, o internacionalismo proletário, globalizando também a classe (o voltar-se para fora). E, nessas voltas, reflitam sobre as identidades na classe.

Neste artigo, o vôo é controlado, na altitude do debate sobre divisão sexual do poder, mas fica a chamada crítica para a limitação da tática de trocas ou de ocupação de posições, do espaço, sem o devido debate sobre os seus limites.

Gênero e poder em sindicato

A complexidade de lidar com o poder, intra-classe, e referido a gênero, há que ser resgatada. Quando a referência é o sindicato, o poder não se reduz necessariamente à repressão ou proibição. Ao contrário, em nome da unidade, do companheirismo, do amor, ou de um projeto de classe compartido, divisões sexuais de atribuições e o sentido de valorização dessas atribuições, no cotidiano do sindicato, não são questionados. Na ambiência sindical poder significa: quem toma decisões quanto às prioridades da vida sindical; quais os temas que integram uma pauta de negociações; quem fala e representa a heterogeneidade dos constituintes; e por quais hierarquias as experiências são codificadas e selecionadas.

Em um congresso de mulheres telefonistas, de sindicatos filiados à CUT (Central Única dos Trabalhadores), em 1993, uma sindicalista observou: "Nos sindicatos, os homens são capos, tiram as palavras de ordem, e as mulheres são massa, executam".

Em que medida a "ocupação de um espaço" (figura comum no vocabulário político no Brasil) garante o exercício do poder, ou o respeito à diversidade de poderes? Ou, considerando a Plataforma de Ação que vem sendo discutida no movimento feminista internacional para inclusão na agenda da Conferência de Pequim em setembro de 1995, em que medida uma fórmula por quotas de participação no poder, como a consigna 50/50, que reivindica participação paritária dos gêneros/sexos em posições de decisão, das feministas européias e norte-

[11] NEVES, Magda de Almeida. Modernização Industrial no Brasil: o surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho (mimeo). Trabalho apresentado no I Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho, México, 22-26/11, 1993.

[12] RACHLEFF, Peter. Seeds of a Labor Resurgency. *The Nation* 21, Janeiro 1994.

[13] ANTUNES, Ricardo. Mundo do Trabalho e Sindicalismo. As transformações no centro e suas repercussões no Brasil (mimeo). Trabalho apresentado no Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho, México, 1993.

americanas, garante que as mulheres e, especialmente, as questões de gênero, estejam representadas, amparadas pelo exercício do poder formal? E em que medida ocupar um espaço garante que este espaço seja remodelado?

Traduzindo algumas dessas inquietações para a referência empírica de meu trabalho de pesquisa com líderes sindicalistas na cidade de Salvador, a questão pinçada seria: a ocupação de uma posição em cargo de liderança, nos sindicatos, transformaria a mulher, líder, em **capa**?

Antes de lidar com tal questão na área de pouso, o Sindicato, passo a algumas breves referências a atores no trabalho organizado no Brasil.

Atores no trabalho organizado no Brasil

Em 1976, cerca de 29% das mulheres de 10 anos e mais estavam no mercado de trabalho; em 1990, 39,2%, enquanto entre os homens há uma relativa estabilidade quanto a taxas de participação: 74,6% em 1981 e 75,3% em 1990 (IBGE/PNAD 1993). Apesar do crescimento das taxas de participação, cerca de 36% das mulheres no mercado de trabalho não têm um emprego estável, trabalham a tempo parcial ou estão em trabalhos temporários, ou em atividades da economia domiciliar e no setor informal, como autônomas. Contudo, desde 1970 a presença da mulher está também crescendo em indústrias dinâmicas. Em 1976, as mulheres já constituíam 25% dos trabalhadores em indústrias da transformação na Região Metropolitana de São Paulo[14] e, em 1989, 31%. Cerca de 40% dos bancários no Brasil são mulheres; nas indústrias químicas elas são 30%, e entre os comerciários, 55% (dados para 1989)[15].

As transformações do mundo do trabalho até recentemente não eram parte da agenda dos sindicatos, ainda desorientados com um território não mapeado pelas teorias de esquerda. Por outro lado, as queixas das mulheres sobre as condições de trabalho indicam que a despeito de ou combinados à expansão do pós-fordismo, os novos processos não são incompatíveis com um "capitalismo selvagem" no chão da fábrica. De acordo com Didice (Maria Berenice Godinho), que era então chefe da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, quando a entrevistei, em agosto de 1993, as queixas mais comuns das trabalhadoras quanto a condições de trabalho são: assédio sexual por um superior hierárquico; problemas de saúde relacionados com condições de trabalho; irregularidades no registro na carteira de trabalho quanto à natureza do trabalho realizado; desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem a mesma atividade, e que muitas vezes trabalham no mesmo setor; e seletividade no acesso a treina-

[14] GITAHY, Leda, HUMPHREY, John, LOBO, Elizabeth e MOYSES, Rosa Lucia. Luttes Ouvrières et Luttes des Ouvrières à São Bernardo do Campo. *Cahiers des Ameriques Latines*. Julho-Dezembro 1982.

[15] Sobre mulher no mercado de trabalho na década atual, no Brasil, ver artigos na REF - *Revista Estudos Feministas*, número especial, 1994.

mento, limitando a mobilidade das mulheres. A maioria das queixas tem como referência as condições de trabalho e de remuneração.

Nas duas últimas décadas, a taxa de crescimento de sindicalização das mulheres foi superior a 170%[16]. O ritmo do aumento da sindicalização entre mulheres é mais impressionante se se considera que a maior parte das mulheres ainda está concentrada em atividades de menor cobertura sindical tais como vendas ambulantes, serviço doméstico e produção de base domiciliar.

Em 1988, 8,6% das mulheres trabalhadoras remuneradas eram membros de um sindicato, enquanto entre os homens a taxa era de 16%[17]. Contudo, a distância por gênero mais marcante está no nível da liderança sindical. Em 1988, cerca de 93% dos diretores sindicais eram homens.

Há uma íntima relação entre aumento das taxas de sindicalização entre as mulheres e a revitalização do sindicalismo no Brasil, via modelagem do "novo sindicalismo", quando interações entre práticas de movimentos sociais - a relação comunidade e sindicatos - fizeram-se mais visíveis, contrapondo-se ao tradicional modelo de sindicalismo[18].

A legitimidade social do movimento feminista - movimentos de mulheres em bairros pobres e favelas - contribuiu também para que as mulheres não só aumentassem sua participação nos sindicatos, mas progressivamente apresentassem reivindicações e linguagem proprias, inclusive enfrentando críticas e oposição da tradicional orientação masculina. Um exemplo é o caso do Primeiro Congresso das Mulheres Metalúrgicas de São Bernardo do Campo, em São Paulo, em 1978. Gitahy[19] e outros autores que analisaram os significados desse Congresso ressaltam como as trabalhadoras, além de criticar as relações capital e trabalho, também direcionaram críticas contra exclusões por conta de gênero, impostas por práticas dos companheiros - de partido, de sindicato, de cama - , como a censura à sua participação nos sindicatos por maridos e amantes, muitos reconhecidos como liderança sindical, em nome dos rituais de privatização das mulheres, ou ordenações de horários de reuniões difíceis de serem conciliados com as tarefas de casa. A nova linguagem de gênero introduzida pelas mulheres, com acento na preocupação sobre as condições de vida dos trabalhadores, foi estudada por vários autores[20].

Projetos para o 'em-poderamento' das mulheres em sindicatos

Em 1986 foi criada a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora ao nível da Executiva Nacional da CUT. Equilibrando-se entre jogos de lealdade partidária, essa Comissão conseguiu expressar críticas ao formalismo do

[16] ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira. Relações de Gênero e Militância Sindical: uma análise comparada de três sindicatos no Estado do Rio de Janeiro. Tese de Mestrado. Programa de Sociologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 361 p., 1991.

[17] RODRIGUEZ, Leôncio Martins e CARDOSO, Adalberto Moreira. *Força Sindical.Uma análise sócio-política*. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

[18] ANTUNES, Ricardo. *O Novo Sindicalismo*. São Paulo: Ed. Brasil Urgente, 1991.

[19] GITAHY et al., 1982, op. cit..

[20] ARAÚJO, op. cit.; LOBO, Elizabeth Souza. *A Classe Operária Tem Dois Sexos*. São Paulo: Paz e Terra, 1991; DELGADO, Maria Berenice Godinho e BALCÃO, Nilde. Mujer y Trabajo. *Nueva Sociedad* 124, Março-Abril 1993, p 60-72; CAPPELLIN, Paola. Viver o Sindicalismo no Feminino. *Revista Estudos Feministas* nº especial, CIEC/ECO/UFRJ. Rio de Janeiro, 1994; CUT - Central Única dos Trabalhadores. *CUT - Espaço de Mulheres e de Homens*. São Paulo: CUT, 1993.

tratamento, no plano sindical, das chamadas "questões das mulheres", e à distância entre a aprovação nos Congressos da CUT de propostas das mulheres e o esquecimento dessas na vida sindical.

No caso da CUT há uma história peculiar de espaço conquistado, espaço cooptado e espaço subvertido, em que as mulheres militantes foram atores principais. Por antagonismos, mais vociferados no final dos anos 70, por alianças sobre matérias específicas entre o então chamado "movimento das mulheres" e o movimento feminista autônomo - autonomia relativa no caso de algumas organizações com relações com partidos políticos -, um feminismo classista foi se estruturando no plano sindical. Um feminismo re-elaborado, no qual "interesses de gênero"[21] foram se integrando a reivindicações por condições de vida e de trabalho, tidas como de interesse imediato das mulheres trabalhadoras. Nexos entre tempos e espaços ideológicos peculiares vêm sendo assumidos por partidos de esquerda (PT - Partido dos Trabalhadores e PCdoB - Partido Comunista do Brasil) não necessariamente por convicção de que gênero, como raça/etnicidade, é um possível sítio de rebelião, nova sujeição da classe, mas, em grande medida, pela potencialidade de mobilização ou pelo perigo da competição de um novo sujeito para o capital, as mulheres, cuja presença crescente no chão da produção, e em lugares da re-produção da classe, como o sindicato, deu-se não por, mas apesar das, práticas de esquerda.

Tal movimento de mulheres trabalhadoras tende a ser cada vez mais feminista, com um acento de classe. Há nele uma tentativa de combinar algum tipo de autonomia ou de identidade no gênero ou agenda particular, preservando a coesão do grupo em relação a projetos coletivos compartidos sobre macro-referências. Mas os conflitos e a unidade melhor se expressam quanto a temas moleculares, concretos, delimitados, considerando a perversidade sistêmica a que estão submetidos os trabalhadores na relação capital e trabalho, na disputa por afirmar direitos mínimos de cidadania, e nas competições entre estratégias alternativas de tendências políticas adversárias.

Correntes do feminismo autônomo participaram dos debates de criação do PT em 1979, por exemplo. Expressivas feministas são hoje membros da diretiva do PCdoB. Durante um dos períodos mais duros da ditadura militar, nos anos 70, foram as feministas, não os sindicalistas, as que primeiro alertaram, por estudos e campanhas, sobre a precariedade do engajamento da mulher no mercado de trabalho, a questão do trabalho domiciliar, a falta de cobertura legal do trabalho doméstico remunerado, os nexos entre exploração no mercado e relações de gênero no doméstico[22].

[21] MOLYNEAUX, Maxine. Mujer en Nicaragua. *Mujer y Desarrollo*. CEDES/Universidad de Los Andes, UNIANDES: Bogotá, 1978.

[22] CASTRO, Mary Garcia e LAVINAS, Lena. Do Feminino ao Gênero: a construção de um objeto. In: COSTA, Albertina de O. e BRUSCHINI, Cristina (org.), *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro/São Paulo: Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, 1992.

A política de quotas

Na literatura internacional sobre mulheres em sindicatos, é comum a referência a que desde a virada do século XX a representação das mulheres em posição de liderança deixava a desejar. Esta ausência constituía também o cenário dos partidos políticos.

"Em 1989, no Brasil, as mulheres eram 15% dos membros das diretorias dos sindicatos de trabalhadores urbanos; 5% nos sindicatos de profissionais liberais; 12% entre trabalhadores autônomos; e 7% entre trabalhadores rurais"[23].

[23] BALCÃO, Nilde. Discriminação de Gênero e Omissão Sindical. *CUT - Espaço de Mulheres e de Homens*. CUT: São Paulo, 1993, p. 13.

No Quarto Congresso da CUT (CONCUT), em setembro de 1992, e mais tarde, em 1993, em um congresso do PT, a proposta apresentada por mulheres militantes, para uma política de quotas que garantisse a representação das mulheres em posições de liderança, foi aprovada. Pela primeira vez na história da CUT, a unidade interna das tendências políticas do PT e da CUT foi quebrada. A política de quotas dividiu a militância além das afinidades partidárias, ideológicas e de sexo/gênero.

Hoje, mulheres sindicalistas e militantes concordam que a quota foi um passo importante para a visibilidade do não-representado, do não-dito, nas organizações sindicais e partidárias, mas que o lugar-posição não vem garantindo a representação/posição das mulheres administradoras, de uma perspectiva de gênero. Alerta-se que o compartilhamento do espaço em posições de comando pede que se acionem programas tais como de treinamento para as mulheres no plano das políticas de quadro e, para homens e mulheres, no plano de gênero, além de mudanças de práticas de ordenação da vida organizacional, o que passa inclusive por questionar horários, formas de tratamento entre os companheiros e relações homem/mulher em diferentes espaços que não o do trabalho remunerado ou do público, institucionalizado.

Há uma convergência no debate sobre quotas hoje, entre reflexões presentes em literatura norte-americana[24] e aquela que circula entre organizações de mulheres sindicalistas no Brasil, qual seja, a de que o significado da política de quotas, ou a ocupação por mulheres de cargos de diretoria em sindicatos, somente se constitui em uma sociedade por gênero se as mulheres representam de fato um grupo de pressão. Desnaturaliza-se gênero, exigindo-se responsabilidade na representação (*accountability*) das mulheres em cargos de poder. Ou seja, reflete-se sobre a habilidade dos grupos de mulheres, e mais diretamente das mulheres empossadas no sindicato ou no partido, de serem de fato agentes de interesses de gênero, de representar todas as mulheres trabalhadoras. A heterogeneidade dos grupos de mulheres faz com que a representação das mulheres

[24] Por exemplo, PHILLIPS, Anne. *Democracy and Difference*. University Park: Penn State Press, 1993.

negras, por exemplo, ainda esteja para cobrar momento no debate em processo sobre quotas/representação[25].

"Tecnologias do poder" em movimento

Voltando à metáfora de "muita prática", revisito o tema da divisão sexual do poder, considerando o estudo de caso sobre o Sindicato dos Bancários da Bahia.

Reitero que o argumento é que poder não é somente um lugar, ainda que seja importante a "ocupação do espaço". Contudo, não é através de uma guerra por posições, se estas são limitadas à territorialização do estar em lugares centrais, que gênero passa a ser parte do vocabulário de motivos, ou do "outro generalizado" do sindicato. Mais atenção deve ser dada às "tecnologias de poder" ou à maneira pela qual o poder é construído e como ele é legitimado pelos excluídos nos seus jogos. Segundo Foucault:

"As relações de poder são, possivelmente, as estratégias mais bem escondidas no corpo social". Quanto às "estratégias de poder", ou às "tecnologias do poder", prossegue Foucault: "As estratégias, as redes, os mecanismos, são todas aquelas técnicas pelas quais uma decisão é aceita e pela qual tal decisão não poderia ser tomada na forma em que foi"[26].

Em 1987, o Departamento para Assuntos da Mulher foi criado como parte da diretoria do Sindicato dos Bancários da Bahia. As atividades do Departamento não somente têm a participação dos bancários mas também dos trabalhadores de outras categorias.

Os líderes homens comumente enfatizam, nas entrevistas, a singularidade da participação das mulheres nas greves, organizando atividades criativas, coloridas, subvertendo um modelo marcial por uma linguagem erótica e irônica, sem rupturas conflitantes. Em passeatas pelas ladeiras de Salvador, o tradicional grito das esquerdas latino-americanas, "o povo unido jamais será vencido", coexiste com novos motes, como o debochado "amor, feijão, tesão, o povo quer comer"[27].

As líderes mulheres comumente estão com o encargo da distribuição diária do jornal do Sindicato, quando a linha de um partido ou do Sindicato é divulgada no chão do banco, nas áreas de atendimento, escritórios e compensação. De acordo com testemunhos de mulheres sindicalistas, da diretoria, elas preferem as atividades de relação primária, face-a-face, no lugar de trabalho. As mulheres no Sindicato também estão encarregadas do atendimento de queixas das bancárias sobre discriminações e abusos patronais contra os direitos dos trabalhadores, através de um serviço telefônico, o S.O.S. Mulher. Recentemente, o Departamento desenvolveu

[25] Sobre a política de quotas, sindicalismo e gênero, ver também, entre outros autores, CAPPELLIN, op. cit.; SARRENTINO, Sara. Sindicalismo no Feminino. In: *Presença da Mulher* ano VI, nº 26, outubro-dezembro, p. 27-38, 1993; SOARES, Vera. As Trabalhadoras, os Sindicatos e a CUT: incluir as mulheres nas direções. In: *CUT - Espaço de Mulheres e de Homens*. São Paulo: CUT, 1993.

[26] FOUCAULT, op. cit., p. 104, 118.

[27] CASTRO, Mary Garcia e SILVA, Rosana. O Lúdico na Luta e a Questão de Gênero: novas formas de ações sindicais entre os bancários - Salvador, 1990. *Mulher em Movimento*. Sindicato dos Bancários da Bahia/Departamento de Assuntos da Mulher, Salvador, 1994.

campanha contra o assédio sexual, apoiando inclusive a passagem de uma lei na Câmara Municipal sobre o tema (apresentada pelo então deputado Daniel Almeida - PCdoB). Elas introduziram uma nova voz, com debates fora de lugar, se o conceito de trabalho é congelado nas relações diretas entre patrões e empregados e a questão salarial. Entre os temas de conferências e cursos organizados pelo Departamento para Assuntos da Mulher no Sindicato, durante 1993-1994, constaram: homossexualidade e homofobia na classe trabalhadora; identidade masculina; sexualidade; aborto; e violência doméstica. Em 1994, o Departamento promoveu o casamento de três casais homossexuais no Sindicato, em conjunto com uma entidade do movimento social, o GGB (Grupo Gay da Bahia), causando reações de repúdio, pela imprensa, de setores conservadores baianos. As "meninas do Departamento" (expressão corrente entre homens e mulheres sindicalistas) são também conhecidas pelo bloco de carnaval que organizam, em colaboração com o Departamento de Cultura (também na mão de mulheres, membros da Diretoria), e os festivais de música que promovem.

O Departamento para Assuntos da Mulher trabalha intimamente associado ao Departamento de Cultura. Muitas das peças de teatro privilegiam temas de relações de gênero, e os debates sobre sexualidade e divisões sexuais comumente atraem o público jovem, e fazem avançar a crítica sobre relações de gênero no lugar do trabalho e nos sindicatos, questionando assimetrias. Através do teatro, da linguagem cômica, uma política erótica estaria "ocupando espaços", por uma nova cultura política, em uma instituição tradicionalmente conservadora. O Sindicato encena peças irônicas sobre a diversidade de conflitos de classe e na classe operária, especialmente os relacionados a gênero. O diretor de teatro é homem, ator profissional; há bancários atores, mas são as mulheres bancárias, segundo o diretor, que mais se empolgam com o jogo cênico, levando a sério horários de ensaio, exercícios, vivenciando o palco como seu lugar de poder.

O uso da linguagem performática é uma sutil busca por legitimar uma voz singular. Esta busca de um espaço próprio por uma linguagem performática, está no fascínio da militante pelo teatro, no seu empenho em organizar e participar de *shows* musicais, do bloco de carnaval do Sindicato, o Pré-datado. Estas atividades integram uma recente cultura sindicalista, ou a re-invenção de uma cultura que foi interrompida pela violência do golpe militar de 1964. Uma cultura de teatro operário de protesto, que é parte de uma antiga tradição européia, que vem do século XIX. O novo é o envolvimento das mulheres e a inclusão de temas

(des)classsificados, ou não codificados como relativos aos interesses de classe. De fato, grande parte das peças encenadas pelo Kumpi-7, o grupo de teatro do Sindicato, são adaptações de autores mulheres que enfocam gênero, como Clarice Lispector e Marina Colassanti, ou textos de mulheres bancárias, como uma peça que aborda esterilização e outra sobre assédio sexual.

Diferentemente de Alice Botta, as líderes no Sindicato hoje não só fazem muito barulho nas greves, nos piquetes, em atividades lúdicas, como registram suas vozes, em artigos e matérias em um boletim trimestral do Departamento para Asssuntos da Mulher, denominado *Mulher em Movimento*.

A recente sensibilidade dos sindicatos para questões de gênero no Brasil e a visibilidade das mulheres, ainda que incipiente, em posições executivas associam-se não somente à importante ofensiva de mulheres sindicalistas e militantes, mas também a uma diversidade de fontes materiais, estímulos externos de ordem pragmática, constituintes da conjuntura político-econômica da sociedade brasileira e de idiossincrasias regionais.

De fato, a feminização da política em Salvador avançou no início dos anos 90. O prefeito é uma mulher (Lídice da Mata), hoje filiada ao PSDB, mas antiga militante do PCdoB, e na diretoria do Sindicato predominam membros do PCdoB (homens e mulheres). A vice-prefeita (Beth Wagner) também foi membro de um partido de esquerda, na década de 70, o Partido Comunista, e foi bancária, militante no Sindicato. Ambas têm estreita ligação com o movimento de mulheres em Salvador. Tanto o PCdoB como o PT local valorizam, graças aos esforços de mulheres militantes, atividades de corte feminista. Ou seja, ao menos no plano formal, seria politicamente legitimado o investimento em temas de gênero. Atividades de apelo a um grande público, como palestras, manifestações e *shows* que enfoquem a mulher recebem o aval da comunidade politico-partidária, em especial dos partidos reconhecidos tradicionalmente como de esquerda, estando o Sindicato dos Bancários da Bahia na vanguarda promocional dessas atividades.

Enquanto mulheres socialistas do começo do século orientavam-se pela bandeira da iguaddade entre os sexos, a liderança de mulheres no Sindicato enfatiza diferenças e igualdade, reconhecendo a diversidade. Nos *sketches* de teatro e nos seminários que organizam, a mensagem implícita é a afirmação da igualdade como militantes, e da diferença, vivenciada por conta de gênero, nos processos de trabalhos que compõem a rotina bancária, e na articulação entre vida privada e pública (trabalho remunerado).

Um vocabulário comum nos discursos sobre gênero

é o da "especificidade da mulher", que assim deveria ser alvo de atenção dos sindicatos. Elas denunciam violências nos bancos, tais como controle do tempo de trabalho, tratamento pejorativo por conta de gênero por parte de superiores, falta de observância de direitos reprodutivos adquiridos constitucionalmente, o controle do corpo/força de trabalho da mulher via pressão por esterilização, ou por filiação a programas de administração de métodos anti-concepcionais, ou seleção tendo como base o estado conjugal. O Sindicato recentemente denunciou casos de assédio sexual nos bancos, promovendo ampla cobertura jornalística e assessoria jurídica a uma queixante. O Departamento de Assuntos da Mulher insiste em que nas pautas de negociação sejam incluídos temas tais como direito a creche e licença-maternidade, e proteção contra assédio sexual, atestados de esterilização e testes de gravidez. Demandas que são classificadas como constituintes das especificidades da mulher trabalhadora.

O apelo pelo reconhecimento da diferença ganha perspectiva instrumental, e a mensagem para o Sindicato é de que uma perspectiva de gênero colabora no recrutamento de mulheres não organizadas e demonstra às trabalhadoras organizadas que suas questões específicas estão representadas. Ou seja, que uma crescente parcela da classe trabalhadora estaria contemplada em sua totalidade, via sua especificidade, embutindo-se portanto o novo em velho discurso. Por outro lado, pouca reflexão e ação em termos de resposta sindical vem merecendo a equação gênero e processo de trabalho, em sua versão automatizada, além dos efeitos quanto à saúde do/da trabalhadora. Também carreira e oportunidades para mobilidade no banco, diferenciados por gênero, seriam temas pouco referidos nos boletins e atividades do Departamento de Assuntos da Mulher, enquanto diagnósticos sobre distribuições por cargo e por salário nos bancos da praça de Salvador, em particular nos privados, sinalizam para desigualdades que inferiorizam as mulheres (em pesquisa referida na nota 2).

De fato, diferentes pesquisas indicam crescimento das mulheres em ocupações no sistema financeiro, particularmente por substituição, considerando a relativa estabilidade da tendência de ocupação masculina, mas também indicam alguma relação entre feminização e rejuvenescimento dos bancários (a média hoje, nos bancos privados, estaria na faixa dos 25 a 35 anos) e mudanças na organização do trabalho bancário, isto é, maior uso de técnicas imformatizadas, imposição de rotinas de fluxo, ritmo repetitivo, monótono, e limitadas possibilidades de mobilidade[28].

Em tal quadro, de tendência crescente de uso da força de trabalho feminina e jovem no setor bancário, os

[28] CASTRO, Mary (coord.). Dividindo para Somar: a produção de sujeitos políticos, mulheres sindicalistas. Relatório para o CNPq, 1994.

líderes sindicais nesse setor podem considerar que faltaria às mulheres "muita prática" para "dirigir" o sindicato, mas não podem ignorar que hoje o sindicato precisa cada vez mais das mulheres, uma visibilidade imposta pelo mercado.

Insisto na figura de Mead, ao contrapor que tal presença não legitima a inclusão das mulheres nos termos de um "outro generalizado" (ver nota 6), metamorfoseado por "especificidades".

Nas entrevistas com líderes do Sindicato, homens e mulheres concordam que as sindicalistas "são grandes piqueteiras", que "se viram em quatro, para serem respeitadas e terem espaço de lidar com questões da mulher". Contudo, poucas diretoras do Sindicato assumem o palanque, tomam o microfone e lançam verbo inflamado à multidão, microfone nas mãos. Tomar o palanque, o microfone, elaborar uma "análise da conjuntura política" faz parte de um elenco de "tecnologias do poder"[29], manipuladas por poucos, homens.

[29] FOUCAULT, M., op. cit..

"Requer muita prática lidar com política, as mulheres são novas neste ramo", declara um diretor, quando lhe pergunto por que tão poucas mulheres pegam no microfone, e por que no Sindicato se reproduz uma persistente divisão sexual do poder: as mulheres são consideradas pela liderança (homens e mulheres) como grandes piqueteiras e os homens, como grandes palanqueiros. Mais uma vez relembro as palavras do Cavaleiro de Armadura Branca para Alice, no conto de Lewis Carroll: "'A grande arte (de dirigir,) de montar, exige muita prática' repetia sem cessar o Cavaleiro da Armadura Branca, enquanto Alice de novo o erguia".

Conhecimento político, experiência e linguagem convencional são parte de uma tecnologia de poder - a "prática" - que exclui as mulheres da tribo - as líderes - do aparato decisório dos sindicatos. Pouco se questiona se com as mudanças no mundo do trabalho, se com a afirmação do trânsito entre o público e o privado, na construção de identidades, como as de gênero e de raça/etnicidade na classe, tal "prática" ainda vale para novas estratégias de resistência.

Audre Lorde, em artigo seminal dos anais feministas[30], defende a tese de que o real poder das mulheres seria descoberto nas análises sobre diferenças, recusando a mera tolerância das diferenças. Seu discurso avança, referindo-se a diferenças entre as mulheres, desde a identidade da mulher negra.

[30] LORDE, Audre. The Master's Tools Will Never Dismantle The Master's House. In: MORAGA, Cherrie e ANZALDUA, Gloria (ed.), *This Bridge Called my Back. Writings by Radical Women of Color*. Watertown: Persephone Press, 1981.

"Pois as diferenças não devem ser meramente toleradas, mas refletidas como um fundo de polaridades necessárias entre as quais a nossa criatividade se realiza dialeticamente. Somente então a necessidade de interdependência deixa de ser ameaçadora. Somente nessa interdependência de diferentes forças, reconheci-

das e iguais, o poder de reconhecer novas formas de ativamente **ser** no mundo se libera, assim como a coragem e o estímulo para seguir sem mapas... Diferença é aquela conexão crua e poderosa a partir da qual forjamos nosso poder pessoal."

Considerando os testemunhos das líderes bancárias entrevistadas em Salvador, só concordo parcialmente com o argumento de Lorde. Contraponho que, quando optando por linguagens alternativas, suas tecnologias de poder, as militantes, por sua performance, não têm como objetivo substituir o discurso oficial, questionar projetos, sair das "grandes narrativas"[31].

O discurso das mulheres no Sindicato não almeja "desmantelar a Casa do Mestre", como sugere a tese de Lorde. O Sindicato é antes de tudo considerado como a nossa casa (de homens e mulheres trabalhadores, militantes). Uma casa, fronteira de luta contra castelos, bem reais: o autoritarismo da sociedade brasileira, o capitalismo selvagem materializado em demissões, baixos salários, assaltos contínuos, cotidianos, às conquistas trabalhistas, na virada neo-liberal do Governo, deixando ao sabor do mercado a regulação dos pactos sociais, jogando na privatização dos bancos oficiais. O Cavaleiro da Armadura Branca é um guerreiro contra o Real Poder. Um guerreiro tradicional, tendendo, sem assumir, para racismos e sexismos, mas que é considerado o companheiro - um companheiro que fala não o dialeto, "mas a língua da gente", "é do partido", "estamos na mesma luta", "é o meu xodó, meu amor". Como falar da casa e omitir o castelo, e não passar pelos cômodos da paixão?

Para as líderes bancárias, de certa forma, os companheiros são de fato os **capos** (os líderes) cuja voz, de acordo com uma entrevistada, "representa o que queremos dizer, só que diz melhor do que a gente" ('Gerusa')[32].

O debate sobre quem pega no microfone no mundo do trabalho organizado contribui para a reflexão menos simplificada sobre divisão sexual do poder em instituições complexas, em particular, nos sindicatos de linha classista em sociedades, como a brasileira, pautadas por autoritárias relações de classe. Situações em que um jogo de identidade, como a de gênero, se entrelaça com antagonismos na identificação do fazer-se classe, e com outras, como o fazer-se negro[33], e com o ser amante e/ou companheiro.

Quem pega o microfone, no Sindicato?

O microfone é ainda uma das mais importantes tecnologias de poder no campo do trabalho organizado no Brasil. Lula, considerado uma das mais proeminentes

[31] LYOTARD, Jean-François. *The Postmodern Condition. A report on knowledge.* Manchester: Manchester University Press, 1984.

[32] Os nomes das entrevistadas são fictícios quando apresentados entre aspas.

[33] CASTRO, Mary Garcia. Alquimia de Categorias Sociais na Produção dos Sujeitos Políticos. Gênero, raça e geração entre líderes do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos em Salvador. *Revista Estudos Feministas* nº 0/92, CIEC/UFRJ, Rio de Janeiro, p. 57-73, 1992. Veja também nota 4.

lideranças oriundas do mundo do trabalho organizado, presidente e fundador do PT, é respeitado como grande orador. O seguinte testemunho de Lula, sobre episódio no início de sua carreira de líder sindical, ilustra a importância do microfone no plano do trabalho organizado. Em 1975, três anos após sua investidura como membro da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, ele foi eleito presidente do sindicato com 92% dos votos de uma "forte massa de 140.000 ativos membros"[34]. Lula relata porque seu opositor, Paulo Vidal, o teria proposto para aquela posição:

"Eu nunca tinha falado em uma assembléia, eu nunca tinha pegado em um microfone, assim - suponho - quando o Paulo concordou em propor o meu nome, acredito que ele tinha como objetivo provar, não somente para a diretoria, mas para toda a categoria, que ele era insubstituível (Paulo Vidal era conhecido como um grande orador). Que eu era uma merda e que não podia fazer droga de nada".

O caráter massivo das atividades sindicais reforça a cultura da retórica, da importância de um bom discurso, que agite, que mobilize, que leve a linha do partido, do sindicato. Um bom discurso muda os rumos do movimento. O poder no sindicato é exercido, como em tantos outras instituições, pelo domínio do conhecimento, mas, no sindicato, o verbo é conhecimento, é poder. Então uma das principais fronteiras do poder estaria na definição de quem pega o microfone.

Não é comum, no trabalho organizado, as mulheres pegarem no microfone. Quando da polêmica sobre a política de quotas no PT, um jornalista escreveu artigos irritados contra a proposta de quotas no jornal *Folha de S. Paulo*, e, entre outros argumentos, ele chamava atenção para a necessidade de selecionar a liderança, privilegiando os que têm "o dom da oratória", qualidade considerada como essencial no sindicalismo.

A idéia de que o falar em público é um dom, e que as mulheres não o possuem, é um axioma compartido por homens e mulheres no mundo sindical. Um proeminente líder, com a maior probabilidade, é legitimado como um grande orador. A tirania da fala não é uma figura restrita ao imaginário sindical. A linguagem, na esquerda, historicamente se relaciona com comunicação, conscientização e mobilização. A questão é por que somente um tipo de linguagem, um tipo de fala é legitimada como a voz, a retórica do movimento.

Rodriguez e Cardoso[35], entre outros autores, argumentam que as mulheres não se sentem à vontade com o discurso masculino, o discurso sindical. O que implicitamente sugere que as mulheres questionem a tirania da fala. De acordo com aqueles autores:

[34] SADER, Emir e SILVERSTEIN, Ken. *Without Fear of Being Happy. Lula, The Workers Party and Brazil*. Nova Iorque: Verso 1991, p. 41.

[35] RODRIGUEZ e CARDOSO, op. cit., p. 100.

"O discurso sindical, como um discurso de palanque (não aquele dos bastidores) historicamente foi construído como um 'discurso masculino': agressivo, ameaçador, com o objetivo de mostrar força e falta de medo. Tem como meta provocar o entusiasmo entre os partidários e intimidar os adversários, e tem como usual componente cênico uma voz forte, o grito, os gestos 'viris', o punho fechado, o bater na mesa. As mulheres, para serem reconhecidas no campo sindical ou dos partidos, têm que assumir uma postura de macho e rejeitar o que comumente é considerado como postura feminina. Estas características da fala e da prática política devem contribuir para a reduzida presença das mulheres nas posições de liderança dos sindicatos".

De fato, o 'vencer pelo grito' é parte do ritual sindical, mas discordo do modelo e hipóteses de Rodriguez e Cardoso. Contra-argumento que a complexidade da divisão de poder embasada em gênero incorpora-se em práticas sociais que compreendem aquilo a que Bourdieu[36] e Krais[37] referem-se como di-visões do mundo baseadas em relações sociais. Esses autores também chamam atenção para as "violências simbólicas" ou as cumplicidades em nome de recompensas simbólicas imediatas, bem como em nome de projetos de longo termo comungados por companheiros e companheiras. De acordo com Bourdieu[38],

"a prática sempre implica operações cognitivas, uma operação prática de construção posta em marcha, por referências a funções práticas, sistemas de classificação (taxonomias) que organizam a percepção e estruturam a prática".

O jogo de exclusões, em particular nas tribos, entre os "iguais", é mais complexo que a naturalização do poder, como sugere a comum, e ao meu juízo fora de lugar, expressão, "discurso masculino" - e por analogia a construção da imagem do "sindicato como um mundo masculino"[39]. Por outro lado, paradoxalmente, as mulheres não escolhem serem excluídas de posições de liderança. Muitas tentaram e foram sitiadas em departamentos na prática não valorizados na estrutura sindical. O lugar de fala de fato exclue as mulheres, mas as mulheres não são nem subjetivadas em tal jogo de exclusões - excluídas - nem recusam uma prática que lhes excluem - excludentes sujeitos. A exclusão se dá por práticas de relações sociais, em símbolos, em que a re-construção do amor, do trabalho e do poder entrelaçam-se com projetos coletivos compartidos, por homens e mulheres, os companheiros, des-identificados no gênero, re-identificados na referência da causa.

Por que as mulheres não pegam o microfone?

No Sindicato, nenhum líder, homem ou mulher,

[36] BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Lisboa: Difel, 1989.

[37] KRAIS, Beate. Gender and Symbolic Violence: female oppression in the light of Pierre Bourdieu's Theory of Social Practice. In: CALHOUN, Craig, LIPUMA, Edward e POSTONE, Moishe, *Bourdieu. Critical Perspective*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

[38] Apud KRAIS, op. cit., p. 158.

[39] Na literatura sobre gênero e sindicalismo, é comum acusar os sindicatos de "mundo masculino", metáfora que revisito criticamente, considerando a naturalização e a reificação de gênero em tal metáfora.

apresentou respostas que validassem a idéia sugerida na citação de Rodriguez e Cardoso, de uma recusa das mulheres porque o microfone é fálico. Ou seja, de que o "discurso sindical" ou do "macho" é rejeitado, porque não haveria como manejar uma tecnologia de poder que não representa a linguagem das mulheres, que não comunica, não é mídia. Ao contrário, a "sedução do poder" se enreda a exclusões, o microfone fascina[40].

Mas a figura da sedução é um entre outros caminhos para compreender porque o discurso tradicional do trabalho organizado é poderoso também entre as mulheres. O discurso das assembléias, dos comícios, a fala, é exaltada, por homens e mulheres sindicalistas, como uma "forma básica de mobilização", como maneira de "mostrar que não estamos com medo dos patrões" (de entrevistas). "O discurso é o coração da greve", segundo uma militante. Outra, uma petista, declara: "é um *show* quando o sapo barbudo (Lula) fala e toma a praça".

Mulheres líderes no Sindicato culpam-se por não terem "o dom de falar bem", por não terem "muita prática". Alguns testemunhos mais estruturados, entre muitos, dessa construção:

"As mulheres não são muito boas para falar em assembléias. Nós discutimos muito isso no Departamento para Assuntos da Mulher. Eu penso que é porque os meninos não têm nenhuma inibição. **Quando um companheiro da diretoria (também de partido) começa a falar em público, a gente se inibe. Para que falar, se eles comumente dizem tão bem o que queremos dizer?" ('Márcia').**

"Eu ainda não falo em assembléais (ela é ativa no Sindicato faz dois anos) porque eu tenho um bloqueio sério. Porque quando eu estou face-a-face com alguém, ninguém me segura, sou ótima, debato e tudo. Deve ser porque em uma assembléia você tem que falar sobre temas que digam respeito a todos e você tem sempre que ter pronta uma resposta para tudo, se lhe perguntam, bom, isso é duro. **Além disso, tenho que confessar uma coisa. Meu companheiro (marido) é uma liderança destacada e muito respeitada no movimento, e ele tem a habilidade** de falar em público. Ele cativa quando fala. Você já o ouviu falar em uma assembléia? Eu tenho um bloqueio, creio que é porque nós temos ele como referência. Eu sinto que não estou no mesmo nível" ('Fernanda').

As mulheres entrevistadas não consideram que o discurso político paute-se por um "poder patriarcal" ou seja uma "ferramenta do mestre" própria para a "casa do mestre" (expressões de Lorde). Elas não indicam opressão, ao contrário, representação é dada em nome

[40] "Nao há um passivo, nem um ativo na sedução, não há também um sujeito ou um objeto, um interior e um exterior. (A sedução) atua em duas direções, e não há limites que as separem. Ninguém que não seja seduzido seduzirá outros". BAUDRILLARD, Jean. *De La Seducción*. Madri: Ediciones Cátedra, 1989.

da forma e da substância da mensagem política. Não se questiona se o que importa é o conteúdo, porque tantos homens pedem a palavra em uma assembléia, muitas vezes sem acrescentar nada ao discurso precedente, enquanto as mulheres consideram que há "que ter algo a dizer". Elas reconhecem que têm uma voz diferente e não apropriada para falar em público - "a minha é muito grossa e tremida", declara 'Sandra'. Elas constroem uma prática de silêncio nas assembléias, um silêncio não reconhecido como postura, como fala, mas sim como incapacidade, ou delegação permeada por relações de gênero, "construções culturais" a serem desmascaradas se o objetivo é a "desnaturalização da divisão de trabalho (e de poder) entre os gêneros", segundo Krais[41].

[41] KRAIS, op. cit., p. 173.

Insisto na idéia de que as mulheres constroem sua prática - silêncio nas assembléias - através de relações de gênero.'Fernanda' não fala porque seu marido é um grande líder, o que a inibe. A exclusão do domínio de uma das principais tecnologias de poder, o discurso público, é assumida como prova da falta de um dom especial pelas mulheres, princípio compartido por homens e mulheres. Se pegar um microfone, subir no palanque significa prestígio, fazer carreira no sindicato, aqueles que não dominam tais tecnologias não somente são considerados inferiores, sem "prática", ou sem rosto e voz, massa, como internalizam baixa auto-estima. A exclusão do poder é reproduzida por cumplicidades, na legitimação de algumas práticas, por tecnologias do poder.

Escutar, ler, (des) (re) ler as vozes das mulheres colabora na identificação, de acordo com Bourdieu[42], dos constituintes de visões do mundo: "A visão do mundo é ao mesmo tempo uma di-visão do mundo, baseada no princípio fundamental de divisão pelo qual todas as coisas do mundo se distribuem em classes complementares".

[42] Apud Krais, op. cit., p. 158.

Indicar que tal complementaridade está baseada em uma falsa simetria nas relações de gênero, desvendando significados de um *habitus* que não é tão natural quanto aparenta, e indicar que tal prática e conhecimento são tecnologias de poder também usadas contra **iguais**, é processo complexo, especialmente quando amor a um homem, a uma tribo, a uma causa permeia relações, e principalmente quando a violência cotidiana da vida dos trabalhadores leva a abafar conflitos entre **nós** em nome de antagonismos com **os outros**.

Para as mulheres líderes sindicalistas, dominar as ferramentas do mestre significa "em-poderamento", porque a realidade do jogo impõe o uso da linguagem do grito, da voz grossa, do discurso triunfalista como o fazer do movimento. As líderes sindicalistas investem na linguagem do corpo, na sexualidade como discurso, nas

relações entre companheiros no dia-a-dia, no poder do erótico, no contacto primário no chão do banco, "com as bases", mas elas também querem administrar a linguagem do mestre, querem ser líderes, e um líder em um sindicato tem que saber usar o microfone. A figura do líder não é exclusiva da cultura do trabalho, faz parte da prática política tanto da esquerda como da direita, é impulso narcísico serializado[43].

Nem todos os homens ativistas que falam nas assembléias têm igual *status* em termos de conhecimento, articulação, sofisticação da análise, dom da fala. Muitos dos oradores, de acordo com uma expressão popular no mundo sindical, "pegam a palavra na assembléia só para jogar merda no ventilador", ou seja, "não acrescentam nada". As mulheres são mais cautelosas ou exigentes consigo. "Se eles dizem o que queremos dizer, para que pedir a palavra?", observa 'Gabriela'.

Outra complexidade das di-visões do poder remete ao fato de que a aprendizagem com o conhecimento-poder-falar em assembléias acontece em diferentes espaços: nas reuniões, nos encontros de bar, nos cursos de formação de quadros, nas relações na esfera doméstica. As mulheres ativistas sentem-se deslocadas em alguns desses espaços, em particular nas reuniões, ainda que estejam lá, não brigando por "desmantelar", mas para transformar a "casa do mestre" em lugar de companheiros/companheiras, implodindo práticas.

Quando, nas entrevistas, se referem às reuniões de diretoria, as sindicalistas se queixam de que "os homens não nos escutam". Segundo a diretora do Departamento de Assuntos da Mulher, Rebeca Serravalle: "Eu tenho que gritar. Fico irritada. Eles nem percebem, passam por cima das minhas posições". Ao que acrescenta Patrícia Rocha Ramos, outra diretora também do mesmo Departamento: "eles viviam me interrompendo, e como eu não falo alto, quase que desisti, mas hoje eu bato na mesa". No mesmo sentido, continua Rebeca: "algumas vezes, quando expresso uma opinião, eles fazem como se não estivessem escutando, então, alguns minutos depois, um dos homens apresenta a mesma posição, então todos os diretores, homens, claro, apóiam e parabenizam o grande 'autor' da idéia. Que que há, a idéia foi minha, mas eles não me escutam. Para ser reconhecida, temos que trabalhar o dobro, não é fácil".

Note-se que Krais[44], ao comentar sobre a utilidade do conceito de "violência simbólica", no caso das mulheres no mundo acadêmico, indica casos similares ao descrito pelas mulheres sindicalistas que entrevistei, isto é, o não ouvir a intervenção das mulheres, o "plágio" das idéias expostas por mulheres, a comunicação verbal seletiva entre homens e outras situações. Segundo Krais,

[43] GUATTARI, Felix e ROLNIK, Suely. *Micropolítica: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes, 1986.

[44] KRAIS, op. cit., p. 173.

"tais situações levam a que mulheres declarem não se sentirem confortáveis em reuniões do mundo acadêmico, como se não pertencessem a tal mundo". Esse comentário sugere que a cultura de gênero se reproduz, quanto às relações de poder, em diferentes espaços, o que, por outro lado, questiona a qualificação de alguns mundos, como o sindical, de masculino, denotando especificidades de práticas de gênero em um privilegiado mundo.

Discuti as queixas das líderes mulheres sobre o comportamento dos companheiros nas reuniões do Sindicato com os diretores homens, e eles reagiram: "isto é um exagero. Eu não queria dizer isto como ela interpretou, claro que as escutamos, nós as respeitamos, são grandes companheiras" ('Mário'); "Eu respeito as companheiras, não é bem assim, no calor da discussão a gente quer é falar, aí grita, isso é paixão, nada contra as mulheres, imagine!" ('Luiz'); "Eu estou começando a ficar com medo de que as mulheres estão ficando super sensíveis com tudo, já é demais" ('Roberto'). Nas referências a significados, o outro (a outra) é desterritorializado de suas intenções.

Tanto o discurso da sedução, sugerido por Baudrillard, quanto o da "violência simbólica", tomado de Bourdieu, chamando a atenção da mulher como sujeito - sujeito que deseja, sujeito que cede, que legitima - se evitam a monocronia do discurso de gênero sobre poder, por vitimizações, por outro lado são parciais, considerando que o simbólico e o material, em exclusões, ordenam práticas de poder.

Junto à sedução da fala convencional, na qual as mulheres seriam figurantes de uma audiência cativa, desenvolve-se a busca por sensibilizar a audiência, os companheiros, por outras vozes, em outras práticas. Por exemplo, o Departamento de Assuntos da Mulher do Sindicato, com sacrifícios, brigando na Diretoria desde 1990, publica desde 1994 uma revista, antes (1993) um boletim, que denomina *Mulher em Movimento*, a qual tem boa aceitação, inclusive entre outros meios que não dos bancários. Como antes comentado, as líderes bancárias investem também na linguagem performática e em atividades para legitimar o que se denominam questões de gênero, como questões de classe, buscando não diluir especificidades. Contudo, a audiência masculina, principalmente de diretores, nas atividades promovidas pelo Departamento de Assuntos da Mulher ainda é diminuto, enquanto as mulheres estão em todas as atividades, ainda que poucas subam no palanque.

O Plano de Ação do Departamento de Assuntos da Mulher do Sindicato dos Bancários da Bahia bem ilustra o jogo de linguagem pelo transitar entre o velho e o novo.

São objetivos do Departamento: 1. Aumentar a percepção das mulheres de que seus direitos estão amparados em leis, mas que é somente através de sua participação política, organização e solidariedade mútua que eles serão implementados; 2. Integração das mulheres no movimento político e nas atividades do sindicato; 3. Introduzir questões de gênero nas atividades de outras diretorias sindicais... Por exemplo, trabalhar com a Diretoria de Educação do Sindicato para que as mulheres tenham acesso a cursos sobre participação política, análises de conjuntura, e debates teóricos sobre o trabalho organizado. Para nós, a Diretoria de Cultura é estratégica, e devemos organizar de forma conjugada peças de teatro, palestras e cursos com uma perspectiva de gênero...; 4. Elaborar lista de reivindicações das mulheres bancárias, quanto a contrato de trabalho, para introduzirmos gênero nas ações de negociação coletiva e estabelecer planos para que o Sindicato assuma tais reivindicações[45].

[45] SERRAVALLE, Rebecca, citada em SARRENTINO, op. cit., p. 28.

Comentários adicionais

Neste artigo argumento que, ao investir por mudanças no plano da cultura política do trabalho organizado, as mulheres sindicalistas estariam mais que ocupando um espaço. Ao qualificarem o debate sobre quotas, questionam a estrutura de gênero da ordenação do espaço, buscando compartir um espaço reconstruído, no reconhecimento da diversidade de falas. Argumento também que elas implicitamente, ao questionarem práticas sindicais, colaboram para a revitalização dos sindicatos. Contudo, não proponho uma leitura essencialista da contribuição da mulher para a revitalização dos sindicatos. Gênero é uma perspectiva necessária, mas não suficiente, para tal processo de revitalização do trabalho organizado. Não há fórmulas únicas, essenciais, com marcas de identidades singulares, como gênero ou raça/etnicidade para a renovação dos sindicatos, em particular em tempos de globalização e tendências de combinar pós-fordismo com capitalismo selvagem.

Uma perspectiva exclusiva ou essencialista reduziria a mobilidade do trabalho organizado, lidando com os sindicatos como campos autônomos demarcados por relações sociais específicas, tais como gênero, sem consideração para as heterogeneidades entre sindicatos e suas relações com outras agências e a ambiência social das relações capital-e-trabalho.

Uma perspectiva essencialista é sugerida na comum denominação dos sindicatos como um "mundo masculino", encontrada na literatura nacional e internacional. Reconhecer que os homens exercem um poder

oligárquico nos sindicatos é uma perspectiva com evidências empíricas, citadas em uma ampla literatura sobre gênero e sindicalismo. Contudo, ao denominar o sindicato de "mundo masculino" naturalizam-se jogos de uma linguagem construída por relações sociais complexas, territorializadas na história, e implicitamente consideram-se as mulheres como passivas em tais relações. Um acento exclusivo, abstrato em gênero, nas análises sobre sindicatos tende a correr o risco de deixar de lado outros sistemas de privilégios e exclusões, tais como raça/etnicidade, idade e preferências sexuais que também filtram a participação no poder, não só de pessoas mas de interesses de específicos constituintes da classe trabalhadora. Com tal expressão, deixa-se de lado ainda o caráter autoritário da realização das classes, em suas relações, no Brasil, e como tal processo impõe prioridades, não só segmentadas, mas também ancoradas no imediato. A chamada sobre supremacias masculinas é válida, mas conta uma parte da história da fixação de prioridades do mundo sindical, um mundo em mundos.

A presença feminina nos sindicatos foi imposta pela militância das mulheres como ativistas na classe, e no gênero, cada vez mais, em tempos recentes, por orientação de corte feminista, e foi também imposta pela dinâmica do capital, no crescimento do uso da mulher no mercado como força de trabalho, e não por princípios de justiça social, solidariedade ou igualdade. Esta é uma tendência de crescimento que possivelmente continuará com as transformações do mundo do trabalho. As mulheres têm uma história de vida de socialização, no exercício do trabalho doméstico, com princípios que regem a flexibilização do processo de trabalho, a automação, os arranjos dos serviços, a terceirização, os arranjos por trabalho domiciliar, parcial e temporário (ver análises sobre mulher e trabalho em estudos apresentados no número especial da *Revista Estudos Feministas*, 1994). A estratégia dos sindicatos para enfrentar essas e outras modelagens do trabalho na contemporaneidade, em particular quanto à produção de sujeitos políticos não dóceis, não serializados[46] ao capital, necessariamente deverá passar por gênero.

Nos anos 70, a estratégia dos movimentos feminista e de mulheres foi investir no resgate da auto-estima. No Brasil, a tática de grupos de reflexão/concientização foi combinada com o saber em uso das comunidades, por organizações voltadas para interesses por serviços, nos bairros. Nos sindicatos, um caminho similar foi tentado, com a criação dos departamentos de assuntos da mulher e secretarias nacionais, ao nível de centrais. Direcionou-se esforços por conquistas legais. Hoje o foco é o poder, algumas vezes reificado em posições, sítios de

[46] GUATTARI, F. e ROLNIK, S., op. cit..

decisões. Uma complexa fórmula de combinações múltiplas é tentada: ser parte da velha, tradicional estrutura de poder, marcando presença, "ocupando espaço", trazendo a riqueza não mapeada por teorias prévias[47] dos movimentos sociais; e preocupando-se com a cotidianeidade do trabalhador, da trabalhadora, na equação trabalho/vida, introduzindo questões tidas como próprias do privado, quanto a relações de poder em microssistemas. A cultura do doméstico é refletida como condicionante da subjetivação da trabalhadora no campo da produção de bens e serviços, e o trânsito entre o público e o privado é considerado de mão dupla.

Em nome da diferença, apresentando novas visões de mundo, ou em nome da igualdade, competindo de acordo com as regras do jogo, o movimento das mulheres por representação política própria tem o seu momento no trabalho organizado no Brasil.

As mulheres em sindicatos, de acordo com militantes da CUT, estão tentando transformar os sindicatos em "espaços de homens e mulheres". O desafio está no lidar com as diferenças de gênero. O desafio é tambem desvendar construções simbólicas, sustentações materiais de distintos sistemas de privilégios, quanto a seus nós, inclusive entre 'iguais', e integrar lutas diversas, contra o racismo, a homofobia, o sexismo, como parte de projetos de classe - sujeitos alquímicos[48] - e não cair na armadilha das "di-visões".

Minha tese é que as mulheres no Brasil, relacionadas a um sindicalismo de classe, vêm lidando com tais desafios e contribuindo para revisões da cultura do trabalho, na re-estrutura do velho (os sindicatos), na adaptação do novo (práticas de movimentos sociais), isto é, o feminismo, para um projeto de classe, no seu fazer-se. É um processo amplo. Para tanto, as mulheres sindicalistas têm que recorrer à criatividade no lidar com suas "violências simbólicas", as paixões, os privilégios e as práticas políticas tradicionais dos companheiros, outras exclusões por conta de outras arrogâncias normalizadoras da cultura e da violência das relações capital e trabalho, em tempos de globalização.

[47] SADER, Eder. *Quando Novos Personagens Entraram em Cena*. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

[48] CASTRO, M., 1992, op. cit..