



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE
DARCÝ RIBEIRO – UENF
CENTRO DE CIÊNCIAS DO HOMEM – CCH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
POLÍTICA – PPGSP**

**“ESSA FALA FOI DELA, COMPANHEIRO”:
o pé na porta e a participação das mulheres na Federação Única dos Petroleiros**

MARIANA MARUJO VELLOSO

**CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
JULHO – 2021**

**“ESSA FALA FOI DELA, COMPANHEIRO”:
o pé na porta e a participação das mulheres na Federação Única dos Petroleiros**

MARIANA MARUJO VELLOSO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política do Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestra em Sociologia Política.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marinete dos Santos Silva

**CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
JULHO – 2021**

“ESSA FALA FOI DELA, COMPANHEIRO”:

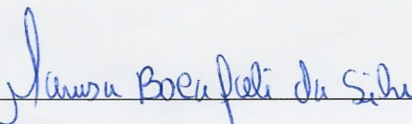
o pé na porta e a participação das mulheres na Federação Única dos Petroleiros

MARIANA MARUJO VELLOSO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política do Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestra em Sociologia Política.

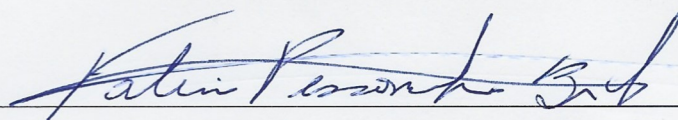
APROVADA EM: 03/08/2021

BANCA EXAMINADORA:



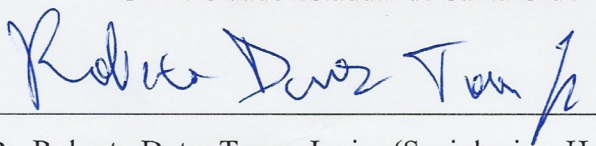
Prof.^a Dr.^a Marusa Bocafoli da Silva (Sociologia Política – UENF)

Universidade Candido Mendes – UCAM



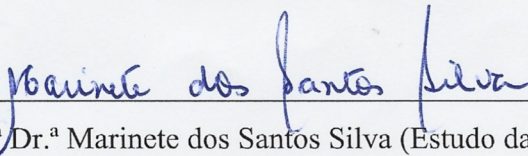
Prof. Dr. Fábio Pessanha Bila (Sociologia Política – UENF)

Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC



Prof. Dr. Roberto Dutra Torres Junior (Sociologia – Humboldt-Universität Zu)

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF



Prof.^a Dr.^a Marinete dos Santos Silva (Estudo das Sociedades Latino Americanas –

Université Sorbonne Nouvelle)

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF

Orientadora

Para Ana, a minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Chego ao fim deste mestrado, no meio de uma pandemia, com algum cansaço, mas, acima de tudo, muito grata. Sou grata ao tempo e à sabedoria da vida que me guiaram para os estudos de gênero. Sou grata por cada uma das autoras que eu li e, enquanto lia, me formava pesquisadora e outra mulher. Sou grata pela orientação da professora Marinete, cuja trajetória e solidez ideológica muito me inspiraram.

Sou grata, mais e mais a cada dia, pelas minhas grandes companheiras de vida, Ana e Marina, a minha mãe e a minha irmã. Sou grata a meu pai, Aurelio, que nunca sabe exatamente o que estou fazendo, mas me apoia incondicionalmente em tudo. A cada passo eu lembro que os três são de onde eu venho e para onde eu sempre volto, guiada por nosso amor.

Sou grata às minhas amigas, cujo apoio, partilha e companhia tornam a minha vida mais feliz. Elas são tão obviamente parte disso que eu poderia dispensar a lista, mas faço questão de ter os nomes registrados nestas páginas: obrigada, Bia, Bruna, Camilla, Érika, Lolo, Maráíza, Mariana, Paula, Renata e Yo. Sou grata também ao grande amigo e amor cuja presença bagunçou e preencheu com alegria o percurso da minha pesquisa.

Sou grata ao Escritório Normando Rodrigues, em especial ao incentivo e apoio de Normando e Rosinha, sem os quais este trabalho não poderia existir.

Sou grata, por fim, aos/às interlocutores/as desta pesquisa, que confiaram a mim os seus relatos.

Não seja a queridinha de ninguém;
Seja uma forasteira. (Alice Walker)

RESUMO

Neste trabalho, busco analisar o modo como se dá a participação das mulheres na direção da Federação Única dos Petroleiros, a partir da experiência dos/as dirigentes eleitos para o exercício do triênio 2017-2020. Pretendo compreender a trajetória da entidade sindical e da mobilização feminista das dirigentes que confluíram na maior presença feminina já registrada na direção. Além disso, interesse-me por conhecer as condições de atuação que as mulheres têm na federação, levando em conta as percepções dos/as interlocutores/as sobre o assunto, tanto no que diz respeito ao ambiente interno da entidade, quanto em relação aos fatores sociofamiliares que favorecem ou prejudicam a sua militância sindical. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com membros da diretoria da federação. Os dados assim obtidos são analisados a partir da categoria de gênero. A pesquisa demonstra que a implementação de cotas na federação foi determinante para garantir a representação das mulheres na direção. Aponta, ainda, que o gênero é causador de desigualdade, na medida em que as mulheres tiveram piores condições de atuação na direção interlocutora.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Divisão sexual do trabalho. Teoria da reprodução social. Sindicalismo petroleiro.

ABSTRACT

In this paper, I seek to analyze the way in which women participate in the direction of the Federação Única dos Petroleiros, based on the experience of the directors elected for the triennium 2017-2020. I intend to understand the trajectory of the syndical entity and the feminist mobilization of the directors, which resulted in the largest feminine presence ever recorded in the direction. In addition, I am interested in knowing the conditions of action that women have in the federation, taking into account the perceptions of the interlocutors on the subject, both with regard to the internal environment of the entity, and in relation to the socio-familial factors that favor or hinder their syndical militancy. To this purpose, semi-structured interviews were carried out with members of the federation's board of directors. The data so obtained are analyzed based on the category of gender. The research shows that the implementation of quotas in the federation was determinant to guarantee the representation of women on the board. It also points out that gender is a cause of inequality, in the sense that women had worse conditions to act in the interlocutor direction.

KEYWORDS: Gender. Sexual division of labor. Social reproduction theory. Oil workers' syndicalism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E METODOLOGIA DA PESQUISA.....	11
1.1 Gênero como categoria de análise	11
1.1.1 Gênero e outras opressões	29
1.2 Metodologia da pesquisa: entrevistas	37
1.2.1 A pesquisa durante o isolamento social	43
2 O NOVO SINDICALISMO E A FUP	47
2.1 A CUT e o percurso até a criação da FUP.....	47
2.2 FUP: compromissos históricos e trajetória.....	53
3 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA FEDERAÇÃO DURANTE O TRIÊNIO 2017-2020.....	60
3.1 Quem são os diretores e as diretoras da FUP.....	60
3.2 Parentalidade, trabalho doméstico e conciliação de agendas	64
3.3 Os departamentos ocupados e a percepção dos/as dirigentes sobre a própria atuação	76
3.4 As diferenças nas condições de atuação de homens e mulheres na Federação	82
3.4.1 O poder para as mulheres	90
3.5 O cansaço do corpo que resiste ao que é hostil.....	92
3.6 Como a direção avalia as ações da FUP para a inclusão de mulheres no movimento sindical	96
3.7 Desigualdades e discriminações na FUP	103
3.8 A direção e o feminismo	110
3.9 O Coletivo de Mulheres da FUP pelo olhar da direção.....	117
3.9.1 A mesa de mulheres na negociação do Acordo Coletivo de Trabalho.....	122
3.10 “Como assim não tem mulher de destaque na FUP? Olha só para elas!”	125
3.11 A greve de fevereiro de 2020 e a ocupação do EDISE	126
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
REFERÊNCIAS	134
ANEXO 1 – ESTATUTO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS - FUP ...	140
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO E ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS	156

INTRODUÇÃO

*Por que não estabelecer uma "intimidade" entre os saberes curriculares fundamentais aos alunos e a experiência social que eles têm como indivíduos?
(Paulo Freire)*

Graduei-me em Direito no ano de 2015 e, desde então, atuo como advogada de causas petroleiras, individuais e coletivas, ligadas ao Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense e à Federação Única dos Petroleiros. No mestrado, ingressei em 2019, com um pré-projeto considerado demasiadamente jurídico pela banca. A Sociologia Política era uma vontade e uma esperança: eu queria produzir uma pesquisa que a contemplasse. A mudança de tema era, então, uma certeza, embora eu não soubesse a que poderia me dedicar depois de renunciar ao familiar universo jurídico. Neste contexto, comecei a cursar a disciplina “Tópicos especiais em gênero e trabalho: produção e reprodução”, oferecida pela professora que, semanas depois, aceitaria se tornar a minha orientadora. O encontro com a professora Marinete e os debates sobre reprodução social impulsionaram o meu deslocamento da posição de mera curiosidade feminista para a de pesquisadora de gênero.

A categoria petroleira é majoritariamente formada por homens, mas, a partir do acompanhamento de reuniões e atividades da militância sindical da federação, pude observar a peculiar presença de mulheres na FUP. Esse interesse me levou a perceber que a proporção de diretoras na entidade era idêntica à das trabalhadoras na Petrobras, maior empregadora da categoria. Descobri, então, que não se tratava de mera coincidência numérica, mas de efetivo pleito construído pela articulação das mulheres no seio da entidade. No mesmo período, tive notícias sobre o Coletivo de Mulheres da FUP, outra relevante marca feminista da federação.

Nesta dissertação, busco analisar a participação das mulheres na Federação Única dos Petroleiros, a partir da experiência da direção eleita para o exercício do triênio 2017-2020. A pesquisa pretende observar de que forma se dá a participação das mulheres na entidade, bem como identificar a existência de eventuais dificuldades por elas enfrentadas e suas origens, em perspectiva comparativa em relação à experiência dos diretores.

A pesquisa tem como categoria de análise a teoria de gênero, assumida sob perspectiva interseccional. A metodologia adotada para o desenvolvimento do trabalho é a qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com as diretoras e os diretores da federação pesquisada.

No primeiro capítulo deste trabalho abordo, primeiramente, a revisão bibliográfica de gênero que dá suporte à análise dos dados coletados pela pesquisa de campo. Amplio, então, a categoria de análise para situá-la ao lado das demais opressões que marcam as experiências dos sujeitos sociais, tais como classe e raça. O capítulo se volta, na sequência, a esmiuçar a metodologia da pesquisa, a partir de um arcabouço teórico acerca das entrevistas, bem como dos relatos da experiência com os/as interlocutores/as. Por fim, considerando o contexto de pandemia que impactou a realização da pesquisa, trago algumas anotações sobre o modo como se deu o trabalho durante o isolamento social.

O segundo capítulo da dissertação trata do contexto histórico da criação da FUP e da consolidação de suas lutas políticas. Assim, considerando a inafastável vinculação da entidade à Central Única dos Trabalhadores, traço breves considerações sobre a fundação da central, a reorganização do movimento sindical por ela promovida e as principais pautas de suas reivindicações. Amparada pelo contexto histórico assim resgatado, passo a narrar a trajetória política do movimento sindical petroleiro, a fundação da FUP e os compromissos históricos e estatutários que a sustentam. Além disso, resgato as formações da diretoria da federação desde a sua criação, destacando as mulheres que a compuseram ao longo dos mandatos.

O terceiro e último capítulo da dissertação concentra a análise e os resultados da pesquisa propriamente ditos. Neste ponto, são expostos e analisados os dados coletados a partir das entrevistas realizadas com os/as interlocutores/as. Assim, o capítulo aborda o perfil social e familiar dos/as diretores/as, as atividades por eles/as desempenhadas na federação, suas percepções, entre outros temas, acerca das desigualdades de gênero, do feminismo e do Coletivo de Mulheres organizado na entidade.

1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E METODOLOGIA DA PESQUISA

1.1 Gênero como categoria de análise

Nesta pesquisa, interesse-me pela análise de dados que foram obtidos a partir do trabalho de campo, isto é, a partir da escuta das próprias pessoas envolvidas na questão social aqui estudada. Por este motivo, foram realizadas entrevistas com os/as interlocutores/as que compuseram a direção da Federação Única dos Petroleiros durante o triênio 2017-2020 – e há, a propósito, tópico específico sobre a metodologia de pesquisa mais adiante, de modo que, por ora, não abordarei as suas nuances em maiores detalhes. A mera acumulação e organização dos dados colhidos a partir das entrevistas, contudo, não é suficiente para a construção do conhecimento científico. Neste sentido, a teoria é indispensável, como o "conhecimento de que nos servimos no processo de investigação como um sistema organizado de *proposições*, que orientam a obtenção de dados e a análise dos mesmos, e de *conceitos*, que veiculam seu sentido" (MINAYO, 1994, p. 19, grifos da autora). Isto é, apenas de posse de arcabouço teórico congruente com os dados que obtive e quero analisar é possível de fato construir algo em torno do conhecimento científico.

A consolidação do trabalho de campo passa pela “relação entre a *fundamentação teórica do objeto* a ser pesquisado e o *campo* que se pretende explorar” (MINAYO, 1994, p. 61, grifos da autora). A teoria é, portanto, o instrumento por meio do qual o/a pesquisador/a é capaz de efetivamente interpretar e dar sentido aos dados levantados pela pesquisa, e não apenas revelá-los como se fossem evidentes por si próprios.

Minayo (1994, p. 77) propõe, então, um método hermenêutico-dialético para a análise dos dados coletados pela pesquisa, cujos pressupostos são “a ideia de que não há consenso e nem ponto de chegada no processo do conhecimento” e o “fato de que a ciência se constrói numa relação dinâmica entre a razão daqueles que a praticam e a experiência que surge na realidade concreta”. O conhecimento é, como a partir destas considerações podemos observar, um produto socialmente construído, a partir de sistemas e métodos relativos, que não podem prescindir da identificação das subjetividades, dos espaços e do tempo que os atravessam – sob pena de relegar os seus resultados à falaciosa crença na existência de uma verdade universal a ser alcançada por meio da ciência.

A própria noção de ciência, por seu turno, merece ser abordada com cuidado. À produção científica forjada no espaço geopolítico que convencionou-se chamar de Ocidente

foram atribuídos um método e uma razão tais que os seus resultados e conclusões passaram a ser considerados a "realidade objetiva" (FARGANIS, 1997, p. 224), como algo absolutamente livre das vicissitudes da subjetividade. Este modelo de ciência, embora ainda longe de ser totalmente superado, teve predominância especial em grande parte do século XX (FARGANIS, 1997). A epistemologia feminista tem importante contribuição na tentativa de lançar luz sobre as fragilidades das pretensões científicas nestes termos¹. Neste sentido, Farganis (1997, p. 224) pontua que “o conhecimento do mundo é socialmente construído e, dentro do mundo em que vivemos, determinado pelo gênero” – desta forma, e ainda de acordo com a autora, o gênero molda não apenas quem nós somos, mas também como pensamos e, conseqüentemente, como produzimos ciência.

A ciência, portanto, não é produzida no vazio, tampouco é livre das marcas de quem a produz e, por isso, a neutralidade configura um objetivo inalcançável². Assim, se homens e mulheres experimentam o mundo de maneira diversa, como podemos presumir a partir de Farganis (1997), é evidente que o modo como lançarão seus olhares, interesses e leituras sobre este mesmo mundo é também diferente. Reconhecer as implicações do gênero na sociedade passa, portanto, necessariamente por reconhecer as diferentes potencialidades de homens e de mulheres na ciência.

Farganis (1997, p. 224-225) reivindica, então, uma “epistemologia feminista”, uma ciência feminista, em contraposição ao modelo cartesiano sobre o qual tradicionalmente é fundada a ciência. Esta ciência feminista, para a autora, deve se esforçar por evidenciar o caráter social do conhecimento, bem como a sua conseqüente e inafastável marca de gênero. Também interessada em pensar uma ciência feminista, Sardenberg (2007, p. 3) pontua, na mesma linha, como primeiro passo necessário, a "desconstrução dos pressupostos iluministas quanto à relação entre neutralidade, objetividade e conhecimento científico", o que deverá guiar à construção de um saber reconhecidamente politizado.

¹ Sobre o tema, Dias (2019, p. 358) afirma: “Os estudos feministas participam ativamente do processo de reelaboração dos métodos das ciências humanas, pois parece indiscutível a necessidade de determinar novos métodos mais condizentes com a política das mulheres. Criticar totalidades e estereótipos universais é, portanto, a principal opção teórica das estudiosas feministas”.

² Embora não se trate de teórico feminista – mas, por outro lado, certamente, de importante teórico da libertação, preocupado com o fim das opressões –, as considerações de Paulo Freire são relevantes para a presente discussão: “(...) Daí o meu nenhum interesse de, não importa que ordem, assumir um ar de observador imparcial, objetivo, seguro, dos fatos e dos acontecimentos. Em tempo algum pude ser um observador ‘acinzentadamente’ imparcial, o que, porém, jamais me afastou de uma posição rigorosamente ética. Quem observa o faz de um certo ponto de vista, o que não situa o observador em erro. O erro na verdade não é ter um certo ponto de vista, mas absolutizá-lo e desconhecer que, mesmo do acerto do seu ponto de vista, é possível que a razão ética nem sempre esteja com ele” (FREIRE, 2020, p. 16).

Rago (2019, p. 372-373) afirma que, pelo menos no Brasil, não dispomos de certezas sobre uma teoria feminista do conhecimento – o que, inclusive, é dificultado em virtude da recepção pouco problematizada, pela via da tradução, no país, de debates próprios ao hemisfério Norte. A carência de algo mais consolidado, entretanto, não abala a relevância do tema, que é evidente³. A autora observa que o feminismo tem produzido não apenas “uma crítica contundente ao modo dominante de produção do conhecimento científico”, mas também propõe efetivamente “um modo alternativo de operação e articulação nessa esfera” (RAGO, 2019, p. 373). Neste sentido, o feminismo parte da crítica ao “caráter particularista, ideológico, racista e sexista da ciência” (RAGO, 2019, p. 374), pondo em xeque as relações de poder que o subsidiam e as noções de objetividade e neutralidade que o sustentam, para, então, propor “uma nova relação entre teoria e prática” (RAGO, 2019, p. 380). Sobre esta proposta epistemológica, a explicação de Rago (2019, p. 380):

Delineia-se um novo agente epistêmico, não isolado do mundo, mas inserido no coração dele, não isento e imparcial, mas subjetivo e afirmando sua particularidade. Ao contrário do distanciamento do cientista em relação ao seu objeto de conhecimento, o que permitiria produzir um conhecimento neutro, livre de interferências subjetivas, clama-se pelo envolvimento do sujeito com seu objeto. Uma nova ideia da produção do conhecimento: não o cientista isolado em seu gabinete, testando seu método acabado na realidade empírica, livre das emoções desviantes do contato social; mas um processo de conhecimento construído por indivíduos em interação, em diálogo crítico, contrastando seus diferentes pontos de vista, alterando suas observações, teorias e hipóteses, sem um método pronto.

Uma Narayan, autora que se posiciona como "feminista indiana, não-ocidental" (NARAYAN, 1997, p. 278), tem formulações acerca da epistemologia feminista que se somam bem à presente discussão. A autora chama a atenção para a diferença entre a nossa percepção, isto é, a percepção das mulheres – afetada por nossas experiências como seres sociais –, e as perspectivas aceitas segundo o discurso dominante, de viés masculino e unidimensional (NARAYAN, 1997, p. 276). Segundo Narayan (1997, p. 276-277), “a inclusão das perspectivas das mulheres não significará simplesmente uma maior participação delas na prática atual da ciência e do conhecimento; mudará a própria natureza dessas atividades e sua autocompreensão”. Desta forma, a autora constrói sua abordagem, chamando a atenção para a necessidade de um comprometimento com a “natureza contextual do conhecimento”

³ Neste sentido, as palavras de Rago (2019, p. 373): “Contrariando algumas posições, busco uma maior aproximação a essa questão epistemológica. Afinal, se considerarmos que a epistemologia define um campo e uma forma de produção do conhecimento – o campo conceitual a partir do qual operamos ao produzir o conhecimento científico –, a maneira pela qual estabelecemos a relação sujeito-objeto do conhecimento e a própria representação de conhecimento como verdade com que operamos, deveríamos prestar mais atenção ao movimento de constituição de uma (ou seriam várias?) epistemologia feminista, ou mesmo de um projeto feminista de ciência”.

(NARAYAN, 1997, p. 285), o que nos leva à existência de uma percepção crítica da/o oprimida/o sobre as condições da própria opressão e, portanto, a um diferencial seu diante do objeto de pesquisa relativo a esta mesma opressão.

No esforço de pensar as categorias analíticas da teoria feminista, Harding (2019, p. 99) pontua, ainda, a necessidade de aceitar a sua instabilidade, incorporando-a à própria reflexão teórica e, desta forma, "usar as próprias instabilidades como recurso de pensamento e prática". A autora afirma que "as categorias analíticas feministas *devem* ser instáveis – teorias coerentes e consistentes em um mundo instável e incoerente são obstáculos tanto ao conhecimento quanto às práticas sociais" (HARDING, 2019, p. 99, grifo da autora). Com as suas ponderações, podemos considerar a importância de romper com os padrões objetivos rígidos e de pretensão imutável que pautam o conhecimento tradicional pautado pela racionalidade cartesiana. A ciência comprometida com a epistemologia feminista deve assumir, em sua base, que a instabilidade do mundo social tem repercussão direta sobre os seus objetos e resultados, de modo que as categorias de análise igualmente não podem ser mantidas, arbitrariamente, estáveis. Compatibilizar a instabilidade das categorias com os objetos sobre os quais elas pretendem lançar luz é premissa básica à formulação científica feminista.

Como afirma Jaggar (1997, p. 169), a pretensa pureza do método científico ocidental, que se reputa livre de emoções e valores, na verdade, oculta uma escolha política pelos valores sociais predominantes, inclusive em relação às problemáticas que podem ser objeto de investigação pela ciência. Assim, ainda de acordo com Jaggar (1997, p. 170-171), até mesmo a epistemologia baseada nos postulados positivistas também incorpora valores e emoções, de modo que, em vez de insistir na vã tentativa de sua supressão, é necessário "repensar a relação entre conhecimento e emoção e construir modelos conceituais que demonstrem a relação mutuamente constitutiva em vez da relação oposicional entre razão e emoção". No que diz respeito às emoções feministas especificamente, Jaggar (1997, p. 175) entende que são emoções que "proporcionam uma motivação política à investigação e ajudam, assim, a determinar a seleção de problemas e o método pelo qual são investigados". A autora, desta forma, está inscrita na mesma corrente das anteriormente citadas, em relação à ideia de que mulheres podem produzir pesquisa crítica sobre as opressões por elas experimentadas socialmente. Neste sentido, afirma que "é provável que as respostas emocionais de pessoas oprimidas, em geral, e de mulheres, em particular, sejam mais apropriadas do que as respostas emocionais da classe dominante" (JAGGAR, 1997, p. 176).

Lançando mão destas considerações preliminares, reconheço que, neste trabalho, estou pessoalmente implicada como pesquisadora cujo interesse se volta à problemática de gênero, isto é, trato de questão que atravessa a minha experiência como indivíduo para além da pesquisa realizada com os/as interlocutores/as. Por esse motivo, não tenho qualquer pretensão de objetividade cartesiana, em torno de uma neutralidade e alheamento enquanto pesquisadora, mas efetivamente reconheço, já nestas primeiras páginas, os atravessamentos subjetivos e políticos que o fato de ser mulher e pesquisar a participação política e sindical de mulheres me reserva. Entendo, sobretudo, que sequer seria possível isolar a minha produção científica da minha condição social e das questões culturais. Escrever, para mim, como para Kilomba (2019, p. 28), “emerge como um ato político”. E, vale ressaltar, esta não é uma característica exclusiva dos escritos de mulheres na área relativa ao gênero – tampouco de outros grupos tradicionalmente oprimidos quando pesquisam suas próprias opressões –, mas verdadeiramente comum a todos/as os/as autores/as e a todos os textos. Qualquer sinalização em contrário, comumente feita por pesquisadores da elite intelectual, significa, na verdade, escamoteamento das relações de poder que autorizam, a certos discursos, a pretensão de neutralidade (KILOMBA, 2019, p. 55).

hooks⁴ (2019, p. 24) prefacia a sua teoria feminista explicando que o que ensejou a escrita da obra foi o “desejo de explorar todas as possibilidades” da margem ao centro, a fim de conferir-lhe completude, pois está convicta de que uma teoria mais visionária “irá emergir daqueles indivíduos que possuam um conhecimento tanto da margem quanto do centro”. Como autora negra, está especialmente preocupada com a capacidade do feminismo de enxergar e tratar das opressões que atingem, de maneira não uniforme, as diferentes mulheres. Quanto à vida na margem, o relato da autora cuja literalidade, pela sua inteireza e detalhes, é aqui bem-vinda:

Estar na margem é fazer parte de um todo, mas fora do corpo principal. Para a maioria dos habitantes negros de uma pequena cidade do estado de Kentucky, os trilhos da estrada de ferro nos faziam recordar diariamente nossa marginalidade. Do lado de lá desses trilhos, havia rua pavimentadas, lojas em que não podíamos entrar, restaurantes onde não podíamos nos sentar e comer, e pessoas que não podíamos olhar diretamente no rosto. Do lado de lá desses trilhos, havia um mundo em que podíamos trabalhar como empregadas domésticas, zeladoras e prostitutas, claro, desde que fôssemos capacitadas para o serviço. Podíamos frequentar esse mundo, mas não viver nele. Tínhamos sempre de retornar à margem, cruzar de volta os trilhos da estrada de ferro e nos recolher a barracos e casas abandonadas na periferia da cidade.

⁴ bell hooks é o pseudônimo de Gloria Jean Watkins e a autora opta pela grafia de seu nome em letras minúsculas por acreditar que, desta forma, não retira o foco das suas ideias. Em respeito à sua preferência, mantenho neste texto o seu nome grafado sempre em caixa baixa.

Havia leis para assegurar nosso retorno. Não retornar implicava risco de punição. E por viver como vivíamos – nas extremidades – desenvolvemos um modo particular de enxergar as coisas. Olhávamos tanto de fora para dentro quanto de dentro para fora. Focávamos nossa atenção no centro assim como na margem. Compreendíamos ambos. Essa forma de ver nos lembra da existência de todo um universo, um corpo principal com sua margem e seu centro. Nossa sobrevivência depende de uma conscientização pública contínua da separação entre margem e centro e de um contínuo reconhecimento privado de que nós somos uma parte necessária, vital, desse todo.

Esse senso de inteireza, gravado em nossas consciências pela estrutura de nossas vidas cotidianas, haveria de nos prover de uma visão de mundo contestadora – um modo de ver desconhecido de nossos opressores – que nos sustentava, ajudando-nos em nossa luta para superar a pobreza e o desespero, fortalecendo nossa percepção de nós mesmas e nossa solidariedade (HOOKS, 2019, p. 23).

Esse “modo particular de enxergar as coisas”, esse “senso de inteireza”, de que fala a autora em relação aos/às negros/as marginalizados/as em sua cidade no Estado de Kentucky, além de retratar a situação fática de racismo por eles experimentada, funciona como metáfora capaz de lançar luz sobre os demais tipos de opressão. Na academia, tradicionalmente, às mulheres foi reservado o lugar de objeto, de material para estudo – o que podemos aqui chamar de margem –, mas sistematicamente negada a posição de sujeitas⁵ das pesquisas – isto é, o centro. Ainda hoje, há muita resistência à pesquisa social realizada pelos/as oprimidos/as em torno da sua própria condição. A formação acadêmica ainda é pautada pelos referenciais andocêntricos, de matriz europeia. Os grupos oprimidos que se inserem na academia lidam, portanto, com o ideal científico estabelecido por seus opressores – isto é, o centro – enquanto buscam desenvolver categorias capazes de dar conta das necessidades da margem. Entendo, portanto, que o fato de ser mulher não apenas não configura qualquer óbice para a minha capacidade científica para a realização da pesquisa, mas inclusive mune a minha produção de uma percepção crítica, fruto da minha condição social que não pode se desvincular da prática acadêmica.

Quando pensamos em alternativas à epistemologia tradicional, no contexto dos estudos de gênero, é fundamental explorar também as contribuições do feminismo decolonial. Adiante, ao tratar das interseccionalidades, retomarei a questão em maior minúcia. Por ora, importa observar a forma como as propostas decoloniais são capazes de fornecer respostas e

⁵ Quanto aos conceitos de sujeito e objeto, resalto que Saffioti (2019, p. 139), embasando-se em uma sociologia materialista, afirma que não se tratam de “dados *a priori*, mas se constroem na e pela relação social”. Desta forma, a autora emprega a expressão sujeito-objeto, a fim de afastar a dicotomia entre os conceitos, por considerar que subjetivação e objetivação são “apenas duas faces de um mesmo processo” (SAFFIOTI, 2019, p. 139). Sobre o assunto, explica a autora (SAFFIOTI, 2019, p. 140): “Quando os seres humanos, seja individualmente, seja coletivamente, se apropriam do resultado de sua práxis, procedem à subjetivação, tornando-se sujeitos que, por sua vez, se objetivam por meio de sua atividade”. Dias (2019, p. 358) igualmente afirma que “Na epistemologia feminista, sujeito e objeto estão diluídos um no outro”.

provocações acerca do debate sobre a ciência, seus objetos e quem pode produzi-la. Para uma breve abordagem, recorro ao trabalho de Ochy Curiel (2020), antropóloga social afro-dominicana e teórica feminista.

Em reflexão sobre a “racionalidade técnico-científica, epistemológica, que se coloca como o modelo válido de produção do conhecimento”, Curiel (2020, p. 128) pontua tratar-se de um modelo que tem base nas colonialidades de poder, do ser e do saber – as quais constituem o “lado obscuro da modernidade” ocidental, no seio da qual está inserido também o feminismo tradicional, “como proposta emancipadora para ‘todas’ as mulheres”. Assim, a fim de teorizar sobre uma metodologia feminista possível a partir do feminismo decolonial, a autora começa por lembrar da importante empreitada de Sandra Harding, aqui já mencionada, na propositura de uma epistemologia e de uma metodologia que punham em xeque a “lógica masculina da ciência” (CURIEL, 2020, p. 130). Chama a atenção, entretanto, para o fato de Harding ter preservado, em sua iniciativa, a “universalização do gênero, assim como seu binarismo” (CURIEL, 2020, p. 130), na medida em que manteve categoriais de homens e mulheres como universais, em vez de abordar as muitas nuances envolvidas na questão.

Ainda, em expansão à ideia de Donna Haraway sobre a necessidade de historicização do/a pesquisador/a, Curiel (2020, p. 130-131) alerta que, na visão decolonial, é fundamental considerarmos, além do contexto histórico individual, “a geopolítica, a ‘raça’, a classe, a sexualidade, o capital social e outros posicionamentos”, de modo que a autodefinição centrada individualmente no/a cientista não basta para dar conta do compromisso ético fundamental às pesquisas.

A partir da noção de “matriz de dominação” formulada por Patricia Hill Collins, Curiel (2020, p. 131-132) enxerga a existência de um “privilegio epistêmico” da subalternidade, o que sugere que os/as oprimidos/as devem não mais se constituir enquanto meros objetos do conhecimento, mas tomar o espaço de sujeitos/as. O que o feminismo decolonial propõe, nesta seara, segundo a autora, não é simplesmente “dizer que somos negras, pobres, mulheres”, mas sim entender “por que somos racializadas, empobrecidas e sexualizadas” (CURIEL, 2020, p. 132) – condições efetivamente produzidas pela colonialidade.

A par das considerações trazidas acima, pontuo que a referência teórico-metodológica para o desenvolvimento da presente pesquisa é a teoria de gênero. Ressalvo, desde já, que o tema exige e, adiante, tratarei de abordar em maiores detalhes a tensão em torno do conceito e da utilização de “gênero”. A fim de apresentar uma síntese preambular, entretanto, consideremos que se trata de uma categoria que põe em questão a construção social das noções

tradicionais sobre homens, mulheres e as possibilidades que lhes são franqueadas enquanto tais. Neste ponto, é importante considerar a definição de gênero formulada por Scott (2019, p. 67), que indica que

(...) o núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder.

Reservo espaço, ainda neste capítulo, para abordar com maior minúcia as demais implicações da definição formulada por Scott. Para o objetivo imediato, de introduzir a teoria de gênero, importa sobretudo sublinhar a parte inicial do seu enunciado. Assim, é importante notar, desde já, a relevância das relações sociais no que entendemos por gênero, que emerge como produto a partir de diferenças atribuídas aos sexos. Para Scott (2019, p. 50), gênero funciona, então, como a “organização social da relação entre os sexos”. Ainda de acordo com a autora, o uso mais recente da categoria gênero foi inicialmente assumido pelas feministas estadunidenses, que buscavam enfatizar o caráter social das distinções baseadas nos sexos e, desta forma, rejeitar o determinismo biológico que sustentava – e ainda sustenta – as teorias e iniciativas de resistência ao pensamento feminista. A autora não se opõe à ideia de que existam, de fato, diferenças entre os corpos, mas afirma, por outro lado, que estas diferenças apenas ganham significado por meio de “aspectos culturais e sociais” (MELO; THOMÉ, 2018, p. 34). Assim, para Scott, sexo é um conceito subsumido ao de gênero, “o qual, por sua vez, só se processa no discurso” (MELO; THOMÉ, 2018, p. 34).

A conceitualização e o uso do termo gênero guardam aberturas e disputas intensas que pautam grande parte da produção científica e das mobilizações políticas de cunho feminista. A categoria de gênero figura hoje, ao lado de classe e raça, na tríade das ciências sociais, de modo que é notório o modo como as discussões sociológicas são, em maior ou menor medida, pautadas pelas suas repercussões. Apesar disso – ou talvez exatamente por sua forte presença e relevância –, não há consenso sobre o próprio conceito de gênero, tampouco sobre a sua recepção como categoria de análise. Sem qualquer pretensão de traçar um panorama que esgote o tema, cumpre aqui abordá-lo ao menos sucintamente, dentro dos moldes que o alcance deste trabalho permite.

A questão da subordinação das mulheres intriga teóricos/as e militantes já há muito tempo. Ao pensamento feminista, em especial, preocupa entender esta problemática, cuja compreensão se mostra extremamente complexa. Retomando as iniciativas dos movimentos

feministas, notadamente da década de 1960, Piscitelli (2002, p. 2) reforça a questão central de suas pautas: "se a subordinação da mulher não é justa, nem natural, como se chegou a ela e como se mantém?". Apesar das múltiplas vertentes do pensamento feminista, há algo central e comum às abordagens desenvolvidas neste período histórico, no sentido de que todas "consideram que as mulheres ocupam lugares sociais subordinados em relação aos mundos masculinos" (PISCITELLI, 2002, p. 2). De acordo com a crítica formulada pela autora, contudo, esta subordinação é assumida como algo universal, de modo que estaria presente, portanto, em todos os espaços e períodos históricos.

Debruçando-se sobre a longa discussão, no seio da literatura, acerca da gênese da subordinação das mulheres, Rubin (1993, p. 2) nega a insignificância da problemática e defende que "a análise das causas da opressão das mulheres está na base de qualquer determinação do que precisamente teria que ser modificado para se alcançar uma sociedade sem hierarquia de gênero". A autora adota o conceito de "sistema de sexo/gênero", em vez das alternativas mais comuns como "modo de reprodução" ou "patriarcado", para tratar de sua abordagem sobre "a organização social da sexualidade e a reprodução das convenções de sexo e de gênero" (RUBIN, 1993, p. 5-6) – importante notar que a autora põe em questão não apenas as convenções acerca do gênero, mas também do sexo – e, a partir dos estudos de Freud e Lévi-Strauss, bem como de Karl Marx e Friedrich Engels, sugere uma "análise marxiana dos sistemas de sexo/gênero" (RUBIN, 1993, p. 22-23). Assim, a autora reconhece a existência de uma "interdependência mútua" entre a sexualidade, a economia e a política. Apenas a partir de categorias e análises que deem conta destas três problemáticas, portanto, podemos, segundo Rubin, de fato investigar a opressão de gênero e conhecer a sua gênese.

Souza-Lobo (1991a, p. 8), em artigo que se volta ao estudo do gênero no trabalho, admite se tratar de um "falso problema" a busca pela causa original da subordinação das mulheres. Quanto a isto, pontua a autora:

Isto significa o abandono de uma lógica causal fundada numa estrutura fatalmente determinante, por uma análise compreensiva que constrói significações. Trata-se pois de pesquisar *como* a subordinação das mulheres se construiu historicamente, nas práticas, nas culturas, nas instituições (grifo da autora).

No mesmo sentido, Saffioti (1992, p. 183-184) afirma que é inútil se debruçar sobre a hipótese de ter ou não havido sociedades com dominância feminina em vez da masculina, e sublinha que o que realmente deve impulsionar os estudos é o fato de que "todas as sociedades realmente conhecidas revelam dominância masculina, ainda que esta dominância varie de

grau". É proposto, assim, um deslocamento do foco, um movimento que leva à investigação da estrutura que presta sustentação à subordinação das mulheres, em vez de prestigiar o estudo das suas fontes históricas em si – sem, contudo, negar legitimidade e importância às iniciativas neste sentido. Importa saber como se mantém a subordinação muito mais do que dar conta de explicar as suas origens e causas primeiras. Neste aspecto, as contribuições de Rubin (1993, p. 25), em torno da necessidade de uma análise material e situada de cada um dos sistemas políticos e sexuais no seio dos quais se inscrevem as diversas manifestações da opressão de gênero, são especialmente relevantes. Moraes (2000, p. 97), nesta esteira, defende que o gênero pode ser incorporado às análises de categorias como a marxista ou a psicanalítica, mas, por outro lado, não é capaz de se sustentar sem o “sustentáculo de teorias sociais e/ou psicanalíticas”.

Avançando neste debate, cumpre anotar as tensões experimentadas, no seio das discussões acadêmicas e políticas, entre as categorias de gênero e de mulher⁶. O conceito de gênero, amplamente disseminado nas últimas décadas, foi recebido com entusiasmo especialmente pela academia voltada às discussões feministas, por ser considerado "um avanço significativo em relação às possibilidades analíticas oferecidas pela categoria 'mulher'" (PISCITELLI, 2002, p. 1), que até então tinha prevalência. Sobre o assunto, são esclarecedoras as ponderações de Piscitelli (2002, p. 7-8):

Na atualidade é comum opor os "estudos sobre mulher" aos "estudos de gênero". Ao mesmo tempo, ainda é frequente a confusão entre "gênero" e "mulher". As duas situações são compreensíveis quando se pensa na história do pensamento feminista. Quero dizer que o conceito de gênero se desenvolveu no marco dos estudos sobre "mulher" e compartilhando vários dos seus pressupostos. Mas a formulação do conceito de gênero procurava superar problemas relacionados à utilização de algumas das categorias centrais nos estudos sobre mulheres.

Isto fica claro quando prestamos atenção à publicação do ensaio que marcou o pensamento feminista ao introduzir o conceito de gênero no debate sobre as causas da opressão da mulher. Embora o termo gênero já fosse utilizado, foi a partir da conceitualização de Gayle Rubin que este começou a difundir-se com uma força inusitada até esse momento. O ensaio *O Tráfico das Mulheres: Notas sobre a Economia Política do Sexo*, publicado em 1975, escrito quando sua autora era uma aluna de pós-graduação, se tornou uma referência obrigatória na literatura feminista. No marco do debate sobre a natureza, gênese e causas da opressão e subordinação social da mulher, Rubin definiu o sistema sexo/gênero como o conjunto de arranjos através dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e nas quais estas necessidades sociais transformadas são satisfeitas.

⁶ No que diz respeito à problemática do conceito “mulher”, uma ponderação contextualizante de Butler (2019, p. 227): “Apesar de algumas leituras críticas feministas sugerirem que a pressuposição da diferença sexual é necessária para pensar os discursos, essa posição reifica a diferença sexual como o momento fundante da cultura e impossibilita uma análise sobre como diferenças sexuais são formadas, em um primeiro momento, e sobre como continuam a ser incessantemente formadas – tanto pela tradição masculina que se apropria do ponto de vista universal quanto pelas posições feministas que elaboram a categoria mulher, unívoca, com a bandeira da expressão e da liberação de uma classe subjugada”.

Perguntando-se sobre as relações sociais que convertem as fêmeas em mulheres – "a passagem de fêmea, como se fosse matéria prima, à mulher domesticada", a autora elabora o conceito sistema de sexo/gênero – "um conjunto de arranjos através dos quais a matéria prima biológica do sexo humano e da procriação é modelada pela intervenção social humana" – localizando essa passagem no trânsito entre natureza e cultura, especificamente, no espaço da sexualidade e da procriação.

De acordo com a conceitualização formulada por Rubin, portanto, a natureza forneceria às pessoas elementos a que atribuímos as características de sexos que, por sua vez, ao serem apropriados e significados socialmente tomariam sentido em torno do gênero. Quanto a isto, a formulação da própria autora:

Homens e mulheres são, é claro, diferentes. Mas nem tão diferentes como o dia e a noite, a terra e o céu, yin e yang, vida e morte. De fato, desde o ponto de vista da natureza, homens e mulheres estão mais próximos entre si do que qualquer outra coisa – por exemplo, montanhas, cangurus ou coqueiros. A ideia de que homens e mulheres diferem mais entre si do que em relação a qualquer coisa deve vir de algum outro lugar que não [seja] a natureza... longe de ser a expressão de diferenças naturais, a identidade de gênero é a supressão de similaridades naturais (RUBIN, 1975, p. 179 apud PISCITELLI, 2, p. 9).

Rubin define, então, o sistema sexo/gênero como “o sistema de relações sociais que transformava a sexualidade biológica em produtos da atividade humana e no qual são satisfeitas as necessidades sexuais específicas daí historicamente resultantes” (HARAWAY, 2004, p. 223). A grande relevância desta perspectiva, situada no binarismo sexo/gênero e natureza/cultura, é a de categorizar o gênero como um produto histórico, social, e, por este motivo, passível de “ser transformado através da luta política” (HARAWAY, 2004, p. 223) – em contraposição ao determinismo biológico, segundo o qual as diferenças seriam da ordem de uma pretensa natureza e, portanto, inalteráveis.

Ainda no que diz respeito aos ganhos permitidos pelo conceito de gênero, Costa (2013, p. 130) aborda a questão da "negação epistemológica de qualquer tipo de essência à mulher", o que é notadamente relevante considerando o determinismo biológico que se contrapunha e ainda contrapõe aos questionamentos e às iniciativas em prol do fim da opressão contra a mulher. Indo adiante em seu texto, entretanto, a autora problematiza a despolitização dos estudos de gênero na América Latina a partir da incorporação do conceito trazido do Norte global. Neste sentido, enxerga que a utilização do gênero, em substituição ao conceito mulher, no nosso contexto, trouxe um "fardo maior" às pesquisas da área, de modo que estudar o homem passou a ser também mandatório àqueles/as que pretendessem produzir conhecimento na área. Complementa, ainda, Costa (2013, p. 131):

O gênero ficava, por assim dizer, entre o homem e a mulher, e não nas relações de poder que estruturam sistemas de desigualdade e opressão. Nesse final de século, esta tendência já se consolidou na academia através da proliferação de estudos de masculinidade(s), em grande parte devido aos generosos insumos de agências do governo e outras instituições nacionais e internacionais. Embora nada tenha contra estudos de masculinidade(s), preocupa-me o fato de que muitas dessas pesquisas fogem completamente a um olhar crítico feminista.

Diante do que a autora intitulou "tráfico de gênero", as categorias se transmutaram, inicialmente, de mulher para gênero e, mais adiante, de gênero para masculinidade/s, de modo que houve um isolamento precoce e irresponsável da categoria mulher nesse debate. Costa (2013, p. 132-133) reivindica, por esses motivos, uma volta à categoria política mulher, "em vez do conceito de gênero transformado em masculinidade". A autora postula, assim, a categoria mulher como

(...) uma identidade politicamente assumida, a qual está invariavelmente ligada aos lugares social, cultural, geográfico, econômico, racial, sexual, libidinal, etc., que ocupamos a partir do que lemos e interpretamos do mundo. A categoria mulher torna-se, portanto, uma posição política e o campo movediço e arriscado de ação e reflexão dos estudos feministas em contraposição ao porto seguro dos estudos de gênero (ou de masculinidades) dentro da academia (COSTA, 2013, p. 133).

Neste trabalho, filio-me à corrente que credita ao conceito de gênero a possibilidade de operar como categoria de análise sem, contudo, rechaçar as contribuições de suas críticas, aqui brevemente comentadas. Na atualidade, a problemática do conceito de gênero não perdeu a força presente nos primeiros anos do seu debate, tampouco a variedade de abordagens. Quanto a isto, Piscitelli (2002, p. 12):

Elas [autoras que discutem atualmente o conceito de gênero] oscilam entre realizar uma crítica a várias das ideias associadas à distinção sexo/gênero, procurando saídas sem abandonar, porém, princípios associados à noção de gênero, ou, ao contrário, procurar categorias alternativas uma vez que pensam o gênero como par inseparável numa distinção binária.

Buscando conceituar o gênero, Connell e Pearse (2015, p. 46-49) iniciam por lembrar o seu uso mais comum, segundo o qual gênero é "a diferença cultural entre homens e mulheres, baseada na divisão entre fêmeas e machos". Asseveram, por outro lado, que a vida humana não obedece aos padrões binários sobre os quais se funda tal definição, de modo que as autoras propõem uma mudança de foco, que seria deslocado das diferenças para as relações. Este enfoque nas relações permitiria observar "o que a teoria social chama de 'estrutura'". Com base

nestas considerações, as autoras formulam, então, relevante conceito para gênero, aqui tomado em sua literalidade:

O gênero é a estrutura de relações sociais que se centra sobre a arena reprodutiva e o conjunto de práticas que trazem as distinções reprodutivas sobre os corpos para o seio dos processos sociais.

(...)

Essa definição produz importantes consequências. Entre elas: o gênero, como outras estruturas sociais, é multidimensional. Não diz respeito apenas à identidade, nem apenas ao trabalho, nem apenas ao poder, nem apenas à sexualidade, mas a tudo isso ao mesmo tempo. Padrões de gênero podem ser radicalmente diferentes entre contextos culturais distintos, e há certamente muita variedade entre as maneiras de pensá-los, mas ainda é possível pensar (e agir) entre culturas em relação ao gênero. O poder das estruturas na formação da ação individual faz com o que o gênero quase sempre pareça não se transformar. No entanto, os arranjos de gênero estão sempre mudando, conforme as práticas humanas criam novas situações e as estruturas se desenvolvem tendendo a crises. Por fim, o gênero teve um começo e pode ter um fim.

De acordo com a definição das autoras, portanto, a estrutura de relações sociais incide não apenas na arena do gênero, mas tem repercussão e importância também no que entendemos como sexo e nas diferenças reprodutivas.

Quando Beauvoir (2019a, p. 9) questiona se "haverá mulher" e, em seguida, afirma que não basta ao ser humano ser do sexo feminino para ser mulher, mas cumpre a ele, ainda, "participar dessa realidade misteriosa e ameaçada que é a feminilidade", apresenta-se como dedução subsequente o fato de que "'mulher' – e consequentemente qualquer gênero – é uma situação histórica e não um fato natural" (BUTLER, 2019, p. 215). O corpo, passa, assim, a ser admitido como “um conjunto de possibilidades”, de modo que “as pessoas não são seus corpos, mas *fazem* seus corpos” (BUTLER, 2019, p. 215-216, grifo nosso). Neste sentido, em complementação à percepção de Beauvoir, Butler (2019, p. 215, grifo da autora) afirma que, além de ser uma situação histórica, o corpo funciona também como “uma feitura, uma dramatização e uma *reprodução* de certa situação histórica”. A categoria mulher, portanto, longe de ser determinada por uma lógica biológica, apenas existe a partir de uma construção social, que não pode prescindir do indivíduo, mas cujo aperfeiçoamento se dá numa esfera não individual, que obedece a sanções e prescrições coletivamente compartilhadas e produzidas (BUTLER, 2019, p. 219-222). O gênero, então, não é uma escolha meramente individual tampouco se configura como pura imposição sobre os indivíduos, mas se caracteriza por uma zona de interação constante entre os atos individuais e a ordem das sanções e prescrições externas (BUTLER, 2019, p. 223).

Por estar inserido no debate acerca da divisão sexual do trabalho, a categoria de gênero é especialmente útil ao presente trabalho, porque “a relação de trabalho é um dos muitos *locus*

das relações de gênero” (SOUZA-LOBO, 1991a, p. 11, grifo da autora). Assim, a categoria de gênero, tomada na multidimensionalidade que lhe é intrínseca, fornece ao estudo acerca da divisão sexual do trabalho as ferramentas aptas a investigar, além das estruturas, as subjetividades envolvidas no objeto de análise. À interlocução entre as categorias de gênero e divisão sexual do trabalho reservo o terceiro capítulo deste escrito, de modo que, por ora, limite-me à meramente mencioná-la.

Neste ponto, é importante ressaltar que gênero é, também, uma questão que desafia a própria linguagem – e é possível fazer uma análise deste fato a partir da observação e comparação com os termos adotados nos diversos idiomas, bem como de suas derivações e significados. Connell e Pearse (2015, p. 44-46) trazem importantes contribuições acerca da origem do termo, na língua inglesa, e ainda sobre os seus diferentes impactos em outros idiomas. Vejamos:

Ao longo dos últimos trinta anos, *gender* se tornou comum em discussões em língua inglesa para descrever todo um campo. O termo foi emprestado da gramática. Em última instância, vem de um radical que significa "produzir" (*generate/gerar*) e que deu origem a palavras que significam "tipo" ou "classe" (*genus*) em diversas línguas. Na gramática, o "gênero" se tornou uma referência à distinção específica entre classes de substantivos "que correspondem mais ou menos" – como o *Oxford English dictionary* do século XIX primeiramente notou – "a distinções de sexo (e ausência de sexo) nos objetos de que se trata".

(...)

A língua importa, mas não fornece um arcabouço consistente para compreendermos o gênero. O alemão, por exemplo, tem *die Frau* (a mulher) com o artigo definido feminino, mas ao dizer *das Mädchen* (a garota), é utilizado o artigo neutro, porque todas as palavras com diminutivos são neutras. O "terror" é feminino em francês (*la terreur*), mas masculino em alemão (*der Terror*). Outras línguas, incluindo chinês, japonês e iorubá, não fazem nenhum tipo de distinção de gênero na forma das palavras. Muito disso depende de como a língua é usada. Uma língua relativamente não generificada ainda pode ser utilizada para nomear posições de gênero e expressar opiniões sobre questões relativas ao gênero. Ao mesmo tempo, há comunidades em que certas palavras ou tons de voz são vistos como pertencendo específica e, às vezes, exclusivamente a homens ou mulheres, ou como forma de expressar a masculinidade ou feminilidade do falante (grifos das autoras).

Como podemos observar, as autoras percebem que a comparação das origens e usos do termo “gênero” nas diferentes línguas retrata forte diversidade. Atenta também às repercussões linguísticas em torno do conceito de gênero e em importante comparação com a categoria de raça, Haraway (2004, p. 2006) nos traz o seguinte enunciado, em nota de rodapé sobre o entrelaçamento entre gênero e raça:

Uma curiosa questão linguística se apresenta aqui: não há marcador para distinguir raça (biológica) de raça (cultural) como existe para sexo (biológico) e gênero (cultural), ainda que os binarismos natureza/cultura e biologia/sociedade permeiem o discurso ocidental sobre raça. Esta situação linguística ilumina a recente e controversa entrada de gênero no léxico político, por oposição ao gramatical. A não-naturalidade de raça – ela é sempre e inteiramente uma construção arbitrária, cultural – pode ser enfatizada pela falta de um marcador linguístico. Mas é também fácil o colapso total da categoria raça no biologismo, é um convite linguístico. Todas essas questões continuam a depender de um funcionamento não examinado da lógica aristotélica, producionista, fundamental a boa parte do discurso ocidental. Nessa matriz linguística, política e histórica, a matéria e a forma, o ato e a potência, o material bruto e o produto acabado representam em escala crescente seus dramas de produção e apropriação. Aqui é onde os sujeitos e objetos nascem e reencarnam indefinidamente.

Importante notar, contudo, que a abordagem de Haraway preserva ainda noções binárias acerca de sexo, o que se alinha com o biologismo, de modo que devemos tomar cuidado com a sua aplicação nos estudos de gênero. Ainda neste esforço de refletir sobre as opções e limitações impostas pela língua no que tange o termo e o conceito de gênero, destaco que, conforme abordado por Saffioti (1992, p. 183), na literatura feminista francesa, há prevalência do conceito de "relações sociais de sexo" – o que, inclusive, ainda segundo a autora, já sublinha a percepção de muitas francesas quanto ao fato de o próprio sexo não estar inserido puramente no terreno biológico, mas sofrer uma "elaboração social, que se pode negligenciar sob pena de naturalizar processos de caráter histórico".

Beauvoir (2019a, p. 83) afirma que “a humanidade não é uma espécie animal: é uma realidade histórica”. O que pretende tornar claro por meio deste entendimento é o fato de que as relações construídas pelos homens e pelas mulheres são relações baseadas em construções históricas – mais que isso: homens e mulheres são eles/as mesmos/as construções históricas. Assim, se algo é reconhecido como papel masculino ou feminino – ou ainda, se alguém é reconhecido/a como homem ou mulher –, a explicação reside não em apreensões supostamente biológicas, mas na construção social empreendida sobre os corpos e as suas possibilidades e limites.

Alguns argumentos da obra de Beauvoir se fundam em uma razão ainda cartesiana e, neste sentido, Saffioti (1992, p. 190) pontua que o tornar-se mulher estaria então situado "no terreno dos processos socioculturais (o que não se contesta), sem a menção explícita aos produtos da mesma natureza, que fazem possíveis os primeiros". No mesmo sentido e em caráter complementar a esta afirmação, Connell e Pearse (2015, p. 39) ponderam que se, por um lado, não há algo na natureza em si que determine as experiências de ser mulher ou ser homem, por outro, não podemos assumi-las como mera imposição externa. Nas palavras das autoras, “As pessoas *constroem a si mesmas* como masculinas ou femininas. Reivindicamos

um lugar na ordem de gênero – ou respondemos ao lugar que nos é dado –, na maneira como nos conduzimos na vida cotidiana” (grifos das autoras). Neste mesmo espectro, situa-se a noção de gênero formulada por Butler (2019, p. 229), segundo a qual o gênero é “como um campo corporal de interação cultural”. A autora vai adiante e afirma que

Os gêneros não são passivamente inscritos nos corpos e nem são determinados pela natureza, pela língua, pelo simbólico ou pela esmagadora história do patriarcado. Gênero é aquilo que colocamos, invariavelmente, sob controle, diária e incessantemente, com ansiedade e prazer (BUTLER, 2019, p. 229).

Saffioti (1992, p. 189-190) pondera, ainda, sobre a ambiguidade da formulação de Beauvoir ao não deixar claro "se o gênero precisa estar, de alguma maneira, vinculado ao sexo ou se a necessidade desta ligação constitui uma manifestação cultural". Apoiando-se em conceitos da própria autora, caminha para uma hipótese consistente em relação ao tema, como aqui destaco:

Apoiando-se no conceito de situação, formulado por Beauvoir, pode-se dizer que tanto o gênero quanto o sexo são inteiramente culturais, já que o gênero é uma maneira de existir no corpo e o corpo é uma situação, ou seja, um campo de possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas. Nesta linha de raciocínio, o corpo de uma mulher, por exemplo, é essencial para definir sua situação no mundo. Contudo, é insuficiente para defini-la como uma mulher. Esta definição só se processa através da atividade desta mulher na sociedade. Isto equivale a dizer, para enfatizar, que o gênero se constrói-expressa através das relações sociais (SAFFIOTI, 1992, p. 190).

A despeito disto, apropriando-se de explicações de ordem pretensamente natural, existe um discurso dominante que atribui, às diferenças físicas de homens e mulheres, condicionamentos e uma divisão de papéis sociais. A divisão entre os sexos é posta, assim, “na ordem das coisas”, assumida como algo natural e, por conseguinte, inevitável (BOURDIEU, 2002, p. 17). Sobre o tema, Beauvoir (2019b, p. 550) esclarece:

(...) cumpre repetir mais uma vez que nada é natural na coletividade humana e que, entre outras coisas, a mulher é um produto elaborado pela civilização; a intervenção de outrem em seu destino é original; se essa ação fosse dirigida de outro modo, levaria a outro resultado.

Bourdieu (2002, p. 42), em seu trabalho de pormenorizar as formas de atuação da dominação masculina, desmistifica o que se conhece por “intuição feminina”, parte essencial do discurso de naturalização do papel social das mulheres. O autor explica que a dita intuição se trata, em verdade, de apenas mais uma forma de manifestação da dominação. Isto porque as mulheres, enquanto seres sujeitos à força da dominação, desenvolvem uma atenção e uma

vigilância tais que podem “prever os desejos ou pressentir os desacordos” (BOURDIEU, 2002, p. 42). Esta habilidade, de maneira alguma inata, é própria de indivíduos dominados, nada tendo a ver com a natureza sexual das mulheres. Bourdieu também chama atenção ao fato de esta “perspicácia peculiar dos dominados” operar com ainda mais força sobre mulheres dupla ou triplicemente dominadas, como as donas de casa negras.

Dentro da divisão de papéis sociais, o padrão masculino é assumido como neutro e dispensa justificção. Neste sentido, Bourdieu (2002, p. 18) complementa:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre a parte masculina, com o salão, e a parte feminina, com o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos.

A sociedade se organiza, portanto, de acordo com padrões construídos, de modo que à mulher cabe o universo privado, não remunerado, da ordem do natural, ao passo que, ao homem, cabe o espaço público, remunerado e especializado. A divisão sexual do trabalho está inscrita, portanto, na “base social da opressão e da desigualdade entre os sexos” (SILVA; ABREU, 2016, p. 3). Quanto a isto, Perrot (1988, p. 177) afirma que existe um “discurso naturalista, que insiste na existência de duas 'espécies' com qualidades e aptidões particulares. Aos homens, o cérebro (muito mais importante do que o falo), a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos”.

Perrot (1998, p. 37) afirma mesmo a existência de lugares praticamente proibidos às mulheres, como os espaços políticos, judiciários, intelectuais, enquanto há outros que lhes são reservados quase exclusivamente – “lavanderias, grandes magazines, salões de chá”. A autora percebe, então, a cidade como um espaço verdadeiramente “sexuado” e, mais do que a segregação espacial, verifica a total exclusão das mulheres da palavra pública (PERROT, 1998, p. 59). A suposta natureza das mulheres seria destinada, portanto, ao silêncio, apenas ao âmbito privado. Apesar destas ideias profundamente arraigadas culturalmente – e aqui convém ressaltar que a autora fala da França –, Perrot (1998, p. 91) observa certa mobilidade das fronteiras que limitam a vida das mulheres por meio de seus esforços, de modo que a elas foi possível conquistar alguns espaços, como “a escritura e as artes plásticas”; outros, entretanto, como a arquitetura, a música e o campo dos saberes, “continuam hostis a elas”. A autora

assevera, então, que as “divisões simbólicas dos sexos são, de todas, as mais sólidas e as mais invisíveis”.

Retomando o conceito de gênero formulado por Scott, convém aqui destacar as contribuições de Saffioti (1992, p. 197) à sua compreensão, a fim de afastar possíveis equívocos acerca de eventual manutenção da relevância conferida aos aparatos biológicos, nos termos que seguem:

Embora aparentemente as diferenças anatômicas entre homens e mulheres readquiram relevância na postura sob enfoque, na verdade, a ênfase é posta sobre o "percebidas" e não sobre as "diferenças" [em referência ao trecho de Scott: "gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseado em diferenças percebidas entre os sexos" (SCOTT, 2019, p. 67)]. Desta sorte, o vetor vai do social para o anatômico e não o inverso. Ou melhor, o social engloba tudo, na medida em que o anatômico só existe enquanto percepção socialmente modelada.

Os movimentos e teóricos/as feministas, especialmente a partir dos anos 1970, influenciados pelo discurso sindical e de partidos políticos em crescente mobilização de mulheres, empreenderam esforço no sentido de destacá-las no seio da produção sociológica sobre a condição operária. Neste sentido, podemos mesmo dizer que a emergência do feminismo como movimento social "criou as condições necessárias para a legitimação da condição feminina como objeto de estudo" (COSTA; BARROSO; SARTI, 1985 apud BRUSCHINI, 1994, p. 17).

Ocorre que, apesar disso, ainda hoje, existe uma forte tendência teórica à abordagem de questões relativas às trabalhadoras dentro de uma sociologia específica, em apartado, sem incorporá-las aos estudos da classe trabalhadora como um todo, que, por sua vez, permanecem essencialmente masculinos (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 115-119) e reproduzem, assim, a noção de universalidade da perspectiva e experiência masculinas. Isto é, em geral, os trabalhos que discutem a classe trabalhadora passam uma falsa noção de homogeneidade, suprimindo as diferenças causadas pelo gênero, e, desta forma, invisibilizam as trabalhadoras. Em função disso, a problemática do trabalho feminino encontra sérias dificuldades de tratamento, pois, ao se equiparar, irresponsavelmente, a condição das mulheres à dos homens, como se compusessem um todo homogêneo, suprime-se toda a discussão relativa às peculiaridades experimentadas pelas mulheres, inclusive no que diz respeito ao trabalho reprodutivo, desempenhado quase exclusivamente pelas mulheres. Assim, ao analisar a realidade sindical trazida pelos/as interlocutores/as, comprometo-me com o entendimento de Souza-Lobo (1991b, p. 72) segundo o qual as relações entre feminismo e sindicalismo configuram verdadeiro campo

político e, como tal, devem ser reputadas como objeto de estudo igualmente sólido, a partir de categorias de análise que efetivamente permitam o seu conhecimento.

Neste trabalho, assumo a necessidade de, quando não superar, ao menos mitigar tanto quanto possível os percalços teóricos aqui apontados e, desta forma, pretendo trazer à luz contribuições acerca das especificidades da participação das mulheres no movimento sindical a partir da experiência da direção interlocutora da presente pesquisa, situando-a no contexto da divisão sexual do trabalho sem perder de vista as implicações de gênero, fundamentais para a compreensão da problemática. Para tanto, reforço que, como referência teórico-metodológica, municio-me da teoria de gênero, por se tratar da mais adequada com base em todas as considerações acima.

1.1.1 Gênero e outras opressões

Não existe hierarquia de opressão.

(Audre Lorde)

A categoria de gênero não pode ser assumida como categoria máxima e isolada das demais opressões que atravessam as experiências sociais dos indivíduos, sob pena de ter esvaziada a sua capacidade de servir à análise científica. Sendo assim, inauguro o presente tópico lembrando a afirmação de Lorde (2019, p. 174) no sentido de que "não existe luta por uma questão única porque não vivemos vidas com questões únicas", bem como a de Davis (2018, p. 99), para quem "O feminismo envolve muito mais do que a igualdade de gênero. E envolve muito mais do que o gênero". Ainda, articulando o conceito de "transversalidade feminista", a provocação de Gago (2020, p. 292), a seguir transcrita:

A potência feminista é uma capacidade de conectar lutas bem distintas, a partir de uma preocupação comum. O que está sendo expropriado da riqueza coletiva, de maneira que empobrece a nossa vida, nos rouba tempo e explora determinados corpos e territórios de maneira brutal? Nesta perspectiva, começam a ser tecidos os conflitos, as reivindicações e as lutas propostas por coletivos indígenas, trabalhadoras precarizadas, estudantes, trabalhadoras da terra, travestis e trans, aposentadas. E esta, insisto, é a materialidade concreta da transversalidade feminista que conquistamos.

A preocupação com a inexistência de algo universal a que se pudesse intitular "feminismo" ou mesmo "mulher", em resposta às iniciativas precursoras do movimento feminista contemporâneo – que, em geral, representavam os conflitos e interesses de uma minoria branca de classe média e alta –, assumiu suas primeiras formas a partir das

reivindicações de mulheres negras, “a maioria silenciosa”, que não se viam contempladas pela pauta feminista hegemônica (hooks, 2019, p. 27-46). Quanto a isto, em análise sobre a recepção da obra no movimento feminista, com repercussões ainda atuais, hooks (2019, p. 27) lembra que “*The Feminine Mystique* (A Mística Feminina), de Betty Friedman, ainda é apontado como um precursor do movimento feminista contemporâneo”, apesar de elaborar as questões da mulher como se muitas delas sequer existissem. O “problema que não tem nome”, citado por Friedman em sua obra, descrevia o confinamento da mulher no lar, limitada ao trabalho doméstico, numa época em que mais de um terço das mulheres já compunha a força de trabalho no mercado. A realidade de confinamento ao lar era, portanto, restrita a “um seleto grupo de esposas brancas das classes média e alta, com nível superior”, de modo que a abordagem do livro “simplesmente ignora a existência de todas as mulheres que não são brancas ou que são brancas, porém pobres” (HOOKS, 2019, p. 27). Desta forma, Friedman tratou como universal a realidade própria de um recorte social muito específico. Em sentido próximo ao abordado por bell hooks, em comentário sobre o fracasso de algumas abordagens feministas em tratar da raça, Kilomba (2019, p. 104) afirma tratar-se de algo que replica o racismo, na medida em que as feministas interessavam-se por combater a opressão imposta pelo patriarcado, mas não refletiam sobre suas próprias posições “como *brancas* em uma sociedade supremacista *branca*” (grifos da autora).

A fim de melhor compreender estas questões em relação ao contexto brasileiro, resgatamos a explicação de Beatriz Nascimento (2019, p. 259-263), segundo a qual a sociedade brasileira, desde a época colonial, é organizada de maneira extremamente hierarquizada – como algo a que poderíamos mesmo chamar, segundo a autora, de “sociedade de castas” (NASCIMENTO, 2019, p. 259). Nessa estrutura, tradicionalmente, a mulher branca desempenha o papel de esposa e de mãe e tem a sua experiência marcada pelo ócio. A mulher negra, por outro lado, é considerada “essencialmente produtora” (NASCIMENTO, 2019, p. 260) – e, neste ponto, é importante destacar que a sua produção não se destina apenas aos senhores e senhoras da casa-grande, mas também cumpre a ela satisfazer as necessidades inclusive da escravaria e da perpetuação da mão de obra escrava, como sua reprodutora. Nascimento observa, ainda, que, mesmo na sociedade moderna, não mais sob o regime de escravidão, a relativa flexibilidade alcançada pela estratificação social não foi capaz de afastar a presença de forte fator racial na determinação da posição social dos indivíduos. Assim, a “dinâmica do sistema econômico estabelece espaços na hierarquia de classes” e um dos mecanismos de seleção das pessoas que poderão preenchê-los é o critério racial

(NASCIMENTO, 2019, p. 261). Nascimento (2019, p. 261) conclui, então, que “a mulher negra, elemento que expressa mais radicalmente a cristalização dessa estrutura de dominação, vem ocupando os mesmos espaços e papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão”. É evidente, portanto, a partir destas considerações, que, desde a colonização, existem diferenças entre as experiências de mulheres brancas e negras na sociedade brasileira, essencialmente marcadas pelo critério da raça. Neste contexto, é importante destacar a expressão “enegrecendo o feminismo”, adotada pelo movimento feminista brasileiro e cujos objetivos são explicados por Carneiro (2019a, p. 273):

Buscamos assinalar, com ela, a identidade branca e ocidental da formulação clássica feminista, de um lado; e, de outro, revelar a insuficiência teórica e prática política para integrar as diferentes expressões do feminino construído em sociedades multirraciais e pluriculturais. Com essas iniciativas, pôde-se compor uma agenda específica que combateu, simultaneamente, as desigualdades de gênero e intragênero; afirmamos e visibilizamos uma perspectiva feminista negra que emerge da condição específica do ser mulher, negra e, em geral, pobre; delineamos, por fim, o papel que essa perspectiva tem na luta antirracista no Brasil.

Dando relevo para essa problemática de raça no contexto de gênero, o conceito de interseccionalidade foi proposto por Kimberlé Crenshaw na virada dos anos 1980 e 1990 – embora, mesmo antes deste marco, autoras como Angela Davis, Lélia González, Audre Lorde e bell hooks já formulassem reflexões acerca das diferentes opressões que operam na experiência de vida das diferentes mulheres (MACHADO, 2019, p. 27). Machado (2019, p. 27) explica o contexto de surgimento do conceito:

O termo foi cunhado diante de um impasse jurídico que inviabilizava a garantia dos direitos das mulheres negras. Como a legislação norte-americana e os documentos de direitos humanos produzidos até então trabalhavam com as ideias de raça/racismo e gênero/sexismo como elementos independentes entre si, era possível garantir direitos relacionados ao primeiro par (para homens negros) e ao segundo par (para mulheres brancas) sem reconhecer a experiência única das mulheres negras enquanto sujeito coletivo.

O conceito de interseccionalidade cunhado por Crenshaw lança luz sobre os entrecruzamentos das categorias da raça e do gênero, "abordando parcial ou periféricamente classe ou sexualidade, que podem 'contribuir para estruturar suas experiências (as das mulheres de cor)'" (HIRATA, 2014, p. 62). A partir de seu compromisso com a construção de um pensamento feminista negro estadunidense, Collins (2019, p. 63-67) também admite a existência de “opressões interseccionais” que marcam a localização das mulheres negras na

sociedade dos Estados Unidos, de modo que elas compartilham experiências em comum apenas pelo fato de serem mulheres e negras situadas naquele país.

Curiel (2020, p. 132), contudo, chama a atenção para o fato de o conceito de interseccionalidade ser “uma proposta liberal e moderna”, apesar de ter sido concebido por uma afro-americana. A autora considera problemático o nível de autonomia que as categorias cruzadas pela interseccionalidade assumem, como “eixos de subordinação que em algum momento se separam” (CURIEL, 2020, p. 132). Além disso, entende que o conceito não se volta suficientemente ao modo de produção das diferenças que se entrecruzam na opressão, de modo que acaba por tender a um “multiculturalismo liberal que deseja reconhecer as diferenças” – em outras palavras, ainda segundo Curiel (2020, p. 132), o conceito é definido “a partir do paradigma moderno ocidental eurocêntrico”. Em função disso, a autora propõe:

Uma posição decolonial feminista significa entender que tanto a raça quanto o gênero, a classe, a heterossexualidade etc. são constitutivos da episteme moderna colonial; elas não são simples eixos de diferenças, são diferenciações produzidas pelas opressões, de maneira imbricada, que produzem o sistema colonial moderno (CURIEL, 2020, p. 133).

Também voltada a uma investigação sobre as opressões no seio das experiências de colonialidade e gênero, Lugones (2020, p. 54) chama a atenção para o problema que observa na “separação categorial” entre raça, gênero, classe e sexualidade. Em nota de rodapé, a autora explica que temos pensado gênero, raça e classe como categorias e, mais, a partir de uma lógica binária, de modo que vislumbramos os pares homem/mulher, branco/negro, burguês/proletário, mas não somos capazes de compreender a “relação de intersecção” entre as categorias, de modo que Lugones defende que “a separação categorial é a separação de categorias que são inseparáveis” (LUGONES, 2020, p. 80). Não podemos, portanto, segundo a explicação de Lugones, compreender a experiência da mulher negra apenas como mulher, tampouco apenas como negra. As categorias, separadamente colocadas, impedem que vislumbremos os reais problemas colocados pelas opressões.

Se, por um lado, é inegável a existência da opressão de gênero suportada pelas mulheres, por outro, não se pode afirmar que haja algo como “um elo comum entre todas as mulheres” (hooks, 2019, p. 31). Por este motivo, a abordagem que leve em conta as demais opressões é indispensável a qualquer trabalho que pretenda se debruçar sobre a problemática do gênero, como o presente. Entendo mesmo que a interseccionalidade é a própria essência da teoria de gênero. Considerando que não há uma mulher passível de apreensão em abstrato, como uma categoria assumida por essência, é imprescindível às pesquisas que se debruçam sobre o gênero

identificar as múltiplas diferenças e opressões que atingem os indivíduos pontual e materialmente observados.

Davis (2016, p. 102) observa que “com frequência, racismo e sexismo convergem – e a condição das mulheres brancas trabalhadoras não raro é associada à situação opressiva das mulheres de minorias étnicas”. A autora analisa o trabalho doméstico e assevera que os salários das trabalhadoras brancas ou imigrantes era sempre fixado tendo como base a remuneração das negras, sendo esta a menor de todas. O modo como as opressões operam, neste contexto, portanto, é intrincado. Se, por um lado, as mulheres brancas pobres e imigrantes compartilham com os homens brancos pobres e imigrantes a luta pela sobrevivência na condição oprimida, por outro, estavam muito mais próximas de “suas irmãs negras” (DAVIS, 2016, p. 102), cujos salários, apesar de menores, eram mais próximos aos seus.

Em análise sobre a realidade brasileira, Carneiro (2011, p. 121) destaca que sistematicamente a questão da mulher negra foi “secundarizada na suposta universalidade de gênero” e afirma também que, no mercado de trabalho, a dimensão racial assume importância ainda mais forte, de modo que mulheres negras são preteridas, tanto no acesso quanto nas promoções, em relação às mulheres brancas. A autora traz dados de 2011 que demonstram que 79,4% da mão de obra feminina negra se concentravam em atividades manuais (CARNEIRO, 2011, p. 128). Carneiro (2011, p. 130) retoma, então, a expressão “matriarcado da miséria”, cunhada pelo poeta Arnaldo Vieira, a fim de enfatizar a exclusão que marca a experiência histórica das mulheres negras brasileiras, cujos indicadores sociais não deixam dúvida sobre a sua situação de extrema vulnerabilidade.

Gonzalez (2020, p. 139-150) faz uma reflexão sobre uma das contradições internas do feminismo latino-americano, no que diz respeito à dimensão de raça que lhe deveria ser intrínseca, pela realidade própria da história de seus países. Observa, apesar disso, que o feminismo “esqueceu” da questão racial, tendo assumido para si algo como um “racismo por omissão” que, por sua vez, é fruto de “uma visão de mundo eurocêntrica e neocolonialista” (GONZALEZ, 2020, p. 141). Em uma região como a da América Latina, de caráter multirracial e pluricultural, o feminismo que desconsidera a raça é absolutamente enfraquecido, seja como prática ou como teoria. Neste sentido, Gonzalez (2020, p. 142) afirma que “Falar de opressão à mulher latino-americana é falar de uma generalidade que esconde, enfatiza, que tira de cena a dura realidade vivida por milhões de mulheres que pagam um preço muito alto por não serem brancas”. A autora observa, ainda, que “para nós, amefricanas do Brasil e de outros países da região – e também para as ameríndias –, a consciência da opressão ocorre antes de tudo por

causa da raça” (GONZALEZ, 2020, p. 147). Por este motivo, ainda de acordo com Gonzalez, nos movimentos étnicos, estas mulheres têm participação ativa e até mesmo, muitas vezes, efetivo protagonismo. No seio dos movimentos, contudo, são reproduzidas as práticas sexistas e, assim, as mulheres que os compõem são também impelidas ao movimento feminista. Ocorre que, se ali chegam em busca da irmandade que não encontram nos demais movimentos, logo percebem que se trata de um espaço de reprodução das “práticas de exclusão e dominação racistas” (GONZALEZ, 2020, p. 148). Desta forma, as amefricanas⁷ e ameríndias, para usar os termos cunhados por Gonzalez, acabam por atuar, como figuras cuja presença impõe uma postura constantemente propositiva, nas duas frentes, nos grupos étnicos e no movimento de mulheres, de modo que contribuem para o avanço de ambos, impulsionando as questões raciais no seio das práticas e da teoria feminista, da mesma forma que o fazem quanto às questões de gênero nos grupos étnicos.

Assim, podemos notar que a hierarquia de gênero assume formas diferentes a depender da posição de classe e raça das mulheres. O capitalismo, portanto, além de subjugar a classe trabalhadora, empreende, historicamente, a subjugação de raças – a escravidão, o *apartheid* e o neoimperialismo são exemplos claros disto (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019, p. 53).

Em relação à necessária visão interseccional sobre o assunto, Davis (2011) esclarece:

É preciso compreender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. A gente precisa refletir bastante para perceber as interseções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primeira de uma categoria sobre as outras.

Em obra na qual é traçada a transição histórica do feudalismo para o capitalismo a partir de uma perspectiva interessada pelas mulheres, pelo corpo e pela acumulação primitiva⁸, Federici (2017, p. 11-24) reivindica a importância de uma reinterpretação da história do capitalismo por um ponto de vista feminista, considerando que as mulheres são “o sujeito primário” da produção do trabalho. A autora, que se filia à teoria marxista, chega mesmo a afirmar que “Marx nunca poderia ter suposto que o capitalismo preparava o caminho para a

⁷ Rechaçando os termos "afro-american" (afroamericano) e "african-american" (africanoamericano), por conta da lógica imperialista sobre a qual estão calcados, segundo a qual os Estados Unidos seriam toda a América e apenas lá existiriam negros, a autora propõe a categoria de "amefricanidade" para designar a condição de todos os negros do continente (GONZALEZ, 2018, p. 329).

⁸ A autora utiliza o conceito de “acumulação primitiva” a partir de Karl Marx e explica que se trata do “processo político no qual se sustenta o desenvolvimento das relações capitalistas” (FEDERICI, 2017, p. 25).

libertação humana se tivesse olhado sua história do ponto de vista das mulheres” (FEDERICI, 2017, p. 27), tamanha é a mudança de paradigma que a perspectiva das mulheres impõe à análise. Neste sentido, sustenta que esta perspectiva implica uma “redefinição fundamental das categorias históricas aceitas e uma visibilização das estruturas ocultas de dominação e exploração” (FEDERICI, 2017, p. 29). A questão central abordada pela autora com esse objetivo é, então, a execução de centenas de milhares de bruxas no começo da Era Moderna, período que coincide com o surgimento do capitalismo – mais que isso: Federici (2017) demonstra por que este surgimento exigiu um ataque genocida contra as mulheres. A violência, entretanto, não deixou de constituir fundamentalmente o capitalismo depois do seu desenvolvimento, de modo que, de acordo com a autora, “o capitalismo, enquanto sistema econômico-social, está necessariamente ligado ao racismo e ao sexismo” (FEDERICI, 2017, p. 37). A visão interseccional da análise de Federici é, portanto, evidente.

Federici (2017) identifica a caça às bruxas como uma forma de domesticação das mulheres sem a qual o capitalismo não poderia ter se desenvolvido da forma como se desenvolveu – e traça, ainda, um paralelo com a degradação imposta aos índios e aos demais povos colonizados durante a expansão colonial, o que não seria casual, mas efetivamente vinculado à lógica do processo de expropriação (FEDERICI, 2017). Neste contexto, foi construído um novo ideal de feminilidade, o da “mulher e esposa ideal – passiva, obediente, parcimoniosa, casta, de poucas palavras e sempre ocupada com suas tarefas” (FEDERICI, 2017, p. 205). As novas funções sociais próprias do advento do capitalismo foram, portanto, segundo a autora, construídas com base nas diferenças entre homens e mulheres, a quem foram atribuídos papéis absolutamente distintos. A autora entende, assim, que a subordinação das mulheres delineada pelo capitalismo se deve à não remuneração do seu trabalho – e não pela natureza supostamente improdutiva do trabalho doméstico, como defendido por algumas análises marxistas –, de modo que a dominação masculina se baseia no poder conferido aos homens pelo salário (FEDERICI, 2017).

Autoras que se alinham ao pensamento de Federici (2017), enxergam, portanto, a reprodução da vida como um diferencial que marca a opressão das mulheres. Gago (2020, p. 144-145) afirma que “a reprodução é a condição transcendental da produção”, de modo que não se pode pensar classe, sob uma ótica efetivamente feminista como aqui pretendemos, sem eliminar a difundida oposição entre produção e reprodução. O que devemos fazer saltar na análise é, na verdade, a relação entre ambas, de modo que possamos compreender a dimensão de classe que deve acompanhar toda análise de gênero. Neste sentido, Gago (2020, p. 146)

resgata as formulações de autoras como Silvia Federici, Wendy Brown e Nancy Fraser, relativas a uma releitura da teoria de Marx, que demonstre como

(...) a perspectiva feminista põe em evidência os poderes que *produzem* as formas de poder capitalista enquanto subordinação do trabalho ao capital; mais ainda: como funcionam as hierarquias no interior daquilo que entendemos por trabalho. Nessa linha, localizam o trabalho feminizado como exemplo daquilo que o capital deve subordinar e desprestigiar (isto é, *ocultar*) (grifos da autora).

Percebemos, assim, que a “nova ordem patriarcal” que emergiu do desenvolvimento do capitalismo e reorganizou as relações sociais foi acompanhada, portanto, de uma nova divisão sexual do trabalho, que não se restringe a diferenciar apenas as tarefas possíveis de serem realizadas por homens e mulheres, mas define as “suas experiências, suas vidas, sua relação com o capital e com outros segmentos da classe trabalhadora”, de modo que se trata efetivamente de uma relação de poder (FEDERICI, 2017, p. 232). De acordo com Federici (2017), a acumulação primitiva configurou, sobretudo, uma acumulação de diferenças, que separam os trabalhadores entre si e os alienam.

Como aponta Federici (2017), a caça às bruxas, que teve início na Europa nos séculos XVI e XVII, foi também uma realidade – obviamente com seus inéditos contornos próprios – na América e na África durante a expansão colonial. Mesmo após a abolição da escravidão, esse modelo peculiar de controle dos povos não foi eliminado do repertório das classes dominantes. Neste sentido, a autora afirma que o modo como a colonização e a cristianização promoveram a expansão global do capitalismo foi capaz de assegurar que a caça às bruxas se perpetuasse, implantada no seio das próprias sociedades colonizadas e, “com o tempo, posta em prática pelas comunidades subjugadas em seu próprio nome e contra seus próprios membros” (p. 413-414).

Ainda no que diz respeito às implicações da colonização, resgato as formulações de Segato (2018, p. 99), que considera o modo como a intervenção colonial “minorizou” tudo o que diz respeito às mulheres, de modo que a representação social das mulheres é efetivamente, como fruto da colonização, algo menor – e, como consequência, os seus temas ficam circunspectos ao íntimo, ao privado, e, em especial, ao particular, como “tema de minorias” ou, mais assertivamente, como “tema minoritário”. A autora afirma que estes elementos que viabilizam o “apequenamento” das mulheres tiveram sua origem e formação na transição para a sociedade moderna e, na América Latina, na transição dos povos que habitam os territórios nacionais do continente à realidade da modernidade colonial, o que teve início com a colonização.

Também interessada pelas repercussões do sistema econômico nas experiências marcadas pelo gênero, Lugones (2019) propõe uma "releitura da modernidade colonial capitalista", a partir de um olhar voltado à relação entre colonizador e colonizado no que diz respeito ao gênero, à raça e à sexualidade. A autora afirma que a colonialidade dos gêneros se situa na intersecção entre gênero, classe e raça como "o construto central do sistema mundial capitalista de poder", de modo que a opressão emerge como fruto de uma rede complexa de interações entre os sistemas econômicos, raciais e de gênero (LUGONES, 2019, p. 362-363). Na história brasileira, Carneiro (2019b, p. 313) chama a atenção para o fato de que a violência colonial operada sobre as mulheres, notadamente a sexual, ser o que dá solidez a todas as hierarquias de gênero e raça presentes na sociedade. Desta forma, mesmo após superado o período colonial, suas lógicas de sustentação continuam vivas no imaginário social e assumem novas formas de ajuste para a nova ordem social.

Por todo o exposto, podemos observar que o estudo de assunto relativo às desigualdades de gênero, como é o presente caso, deve sempre ser realizado com especial atenção ao fato de que, embora a subjugação da existência – e, como é o foco deste trabalho, do trabalho – das mulheres seja um problema em si, o modo como essa subjugação se apresenta às mulheres individualmente consideradas varia, a depender de fatores que envolvem classe e raça – além da idade e da sexualidade, como nos mostra Lorde (2019, p. 141-153). Todas as interseccionalidades aqui brevemente comentadas serão, portanto, criteriosamente consideradas para a análise dos dados coletados com a pesquisa.

1.2 Metodologia da pesquisa: entrevistas

Neste tópico relativo à metodologia adotada para o desenvolvimento da pesquisa, pontuo, preliminarmente, que a pesquisa nas ciências sociais é ainda um campo de disputa sobre a sua própria cientificidade. Se, por um lado, as ciências naturais parecem ter moldado a noção de ciência hegemônica em si, as ciências sociais, por outro, encontram certa resistência na reivindicação de seu estatuto científico e na legitimação e consolidação de suas categorias de análise.

De acordo com Minayo (1994, p. 11-12), esta discussão se desdobra em três questões centrais. A primeira delas diz respeito ao fato de, nas ciências sociais, o/a pesquisador/a ter a possibilidade de tratar de realidades das quais são eles/as próprios/as agentes, o que poderia afetar a objetivação da pesquisa. Em segundo lugar, a autora formula a seguinte questão: “será

que, buscando a objetivação própria das ciências naturais, não estaríamos descaracterizando o que há de essencial nos fenômenos e processos sociais, ou seja, o profundo sentido dado pela subjetividade?”. Por fim, é trazido o questionamento acerca do método que poderia ser proposto, na seara sociológica, para “explorar uma realidade tão marcada pela especificidade e pela diferenciação”.

O dilema posto às ciências sociais parece, portanto, situar-se entre “seguir os próprios caminhos das ciências estabelecidas e empobrecer seu próprio objeto” ou “encontrar seu núcleo mais profundo, abandonando a ideia de cientificidade” (MINAYO, 1994, p. 12). Neste sentido, avançando nessa discussão e buscando localizar as possibilidades para as ciências sociais, Minayo (1994, p. 15) esclarece que

(...) é necessário afirmar que o objeto das Ciências Sociais é *essencialmente qualitativo*. A realidade social é o próprio dinamismo da vida individual e coletiva com toda a riqueza de significados dela transbordante. Essa mesma realidade é mais rica que qualquer teoria, qualquer pensamento e qualquer discurso que possamos elaborar sobre ela. Portanto, os códigos das ciências que por sua natureza são sempre referidos e recortados são incapazes de a conter. As Ciências Sociais, no entanto, possuem instrumentos e teorias capazes de fazer uma aproximação da suntuosidade que é a vida dos seres humanos em sociedades, ainda que de forma incompleta, imperfeita e insatisfatória. Para isso, ela aborda o conjunto de expressões humanas constantes nas estruturas, nos processos, nos sujeitos, nos significados e nas representações (grifo da autora).

Neste trabalho, filio-me à noção de indispensabilidade da subjetividade na pesquisa social – de maneira inclusive já pontuada no início deste capítulo –, a partir da perspectiva de que é nela mesma que se encontra o verdadeiro motivo das investigações aqui realizadas, bem como a minha própria capacidade de pesquisar. Mais que isso, entendo mesmo que não poderia ser de outra forma, que não há pleno afastamento das subjetividades possível para a pesquisa. A preocupação com uma pretensa universalidade do conhecimento não pode se sobrepor à importância que as subjetividades têm na produção das ciências sociais. Quanto a isto, as contribuições de Kilomba (2019, p. 58), em estudo no qual aborda o racismo cotidiano e questiona acerca do academicismo dominante:

Sendo assim, demando uma epistemologia que inclua o pessoal e o subjetivo como parte do discurso acadêmico, pois todas/os nós falamos de um tempo e lugar específicos, de uma história e uma realidade específicas – não há discursos neutros. Quando acadêmicas/os brancas/os afirmam ter um discurso neutro e objetivo, não estão reconhecendo o fato de que elas e eles também escrevem de um lugar específico que, naturalmente, não é neutro nem objetivo ou universal, mas dominante. É um lugar de poder. Desse modo, se esses ensaios parecem preocupados em narrar as emoções e a subjetividade como parte do discurso teórico, vale lembrar que a teoria está sempre posicionada em algum lugar e é sempre escrita por alguém. Meus escritos podem ser

incorporados de emoção e de subjetividade, pois, contrariando o academicismo tradicional, as/os intelectuais negras/os se nomeiam, bem como seus locais de fala e de escrita, criando um novo discurso com uma nova linguagem.

Desta forma, qualquer tentativa de alheamento absoluto enquanto pesquisadora em relação ao desenvolvimento e aos resultados da minha pesquisa, seria, na verdade, uma ferramenta desonesta para deixar de situar o trabalho e nomear as marcas subjetivas que, queiramos ou não, serão parte de sua constituição. Em vez disso e apoiando-me nos/as diversos/as teóricos/as aqui já citados/as, entendo que a investida deve se dar pela real e transparente apresentação das implicações subjetivas, como esforço-me por fazer ao longo da presente empreitada.

A metodologia que adoto no desenvolvimento do trabalho é a pesquisa qualitativa. Preliminarmente, é importante pontuar que a pesquisa é a “atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade” e, indo adiante no pensamento, que “nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema na vida prática” (MINAYO, 1994, p. 17). A pesquisa, portanto, se relaciona necessariamente com a minha “inserção no real” (MINAYO, 1994, p. 18), considerando que atuo como advogada e assessora jurídica da federação aqui estudada. O problema sobre o qual a pesquisa se debruça é uma tentativa de vincular à teoria, com o método devido, as especulações suscitadas pela vivência prática. Neste sentido, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com as diretoras e os diretores da Federação Única dos Petroleiros – FUP que integraram a direção da entidade no triênio 2017-2020.

Para a construção do trabalho, interesse-me pela trajetória e impressão pessoais dos/as interlocutores/as e, por se tratar de assunto relativo à subjetividade das pessoas, é evidente que não há ninguém mais apto/a a informar do que elas mesmas. Neste ponto, vale destacar o paradoxo trazido por Michelat (1982, p. 197) segundo o qual “é a partir do que há de mais individual e de mais afetivo que vamos tentar alcançar o que é sociológico”. Entendo que construir um trabalho sociológico que verse sobre pessoas – como é o caso do presente – deve, portanto, passar necessariamente pelas pessoas afetadas, investigando diretamente quem elas são e permitindo que elas se coloquem ativamente no desenvolvimento da investigação científica.

De maneira sucinta e objetiva, entrevista é um “interrogatório direto do informante ou pesquisado pelo pesquisador, durante uma conversa face a face” (NOGUEIRA, 1975, p. 111). Minayo (1994, p. 57) contribui, ainda, afirmando que a entrevista “não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos

atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada". É preciso, contudo, ir além no conceito e evidenciar que a entrevista se dá num ambiente de interação em que entrevistador/a e entrevistado/a são influenciados/as mutuamente, seja pelas palavras que usam, seja por outros elementos, tais como tom de voz, gestos, expressões, olhares, etc. (NOGUEIRA, 1975, p. 111).

Por se tratar de uma metodologia sujeita às vicissitudes da interação humana, muitos têm dúvidas quanto à fidedignidade dos dados obtidos a partir das entrevistas, considerando a possibilidade de os/as entrevistados/as serem influenciados/as pelo/a entrevistador/a, consciente ou inconscientemente, bem como do/a entrevistado/a não compreender o objeto visado pelo/a entrevistador/a e as perguntas por ele/a feitas, por conta da dificuldade do/a entrevistador/a em se fazer compreender com clareza pelo/a entrevistado/a (NOGUEIRA, 1975, p. 112).

Apesar de todas as possíveis críticas, a entrevista é reconhecidamente indispensável como instrumento de trabalho, com destaque na área das ciências sociais, pois há dados que são apenas sondáveis a partir das experiências pessoais cuja narrativa é exclusiva dos indivíduos. Neste sentido, Nogueira (1975, p. 113) ressalta que "o que se pode e deve fazer é tomar todas as precauções possíveis com o fim de evitar as falhas apontadas e aumentar a validade dos dados obtidos por este expediente".

Os cuidados que, por um lado, não podem ser ignorados pelo/a pesquisador/a nas entrevistas, por outro, contudo, não devem ter a pretensão de neutralizar por completo as tensões próprias da situação da entrevista. Acreditar nisto é incorrer no que Bourdieu (2008, p. 694-695) chama de "sonho positivista de uma perfeita inocência epistemológica", que ocultaria, na verdade, que

(...) a diferença não é entre a ciência que realiza uma construção e aquela que não o faz, mas entre aquela que o faz sem o saber e aquela que, sabendo, se esforça para conhecer e dominar o mais completamente possível seus atos, inevitáveis, de construção e os efeitos que eles produzem também inevitavelmente.

Bourdieu (2008, p. 695) chama a atenção para a necessidade de reduzir-se ao máximo a violência simbólica na entrevista. Quanto a isto, o autor recomenda ao/à entrevistador/a uma postura de "escuta ativa e metódica", bem como uma "disponibilidade total em relação à pessoa interrogada". Não é outra a recomendação de Nogueira (1975, p. 114), para quem a entrevista deve ser um campo no qual se desenvolve uma relação mútua de confiança. A autora, inclusive, esclarece que a liberdade dada ao/à entrevistado/a deve ser tal que ele/a possa desenvolver sua

fala sem interrupções, destacando os benefícios deste tipo de comunicação, como abaixo transcrito:

Depois de despertar no entrevistado o desejo de falar, o entrevistador deve deixar que ele fale livremente, sem interrompê-lo para fazer perguntas específicas a respeito de minúcias. Em geral, os dados obtidos através de narrativas livres têm mais valor, embora sejam menos completos, do que as informações obtidas através de interrogatório. Assim, será conveniente deixar que o entrevistado esgote o assunto espontaneamente, para depois fazer perguntas que o levem a completar o relato feito, adicionando detalhes consciente ou inconscientemente obtidos.

Por permitir maior margem de liberdade ao/à entrevistado/a, a entrevista não diretiva, em contraposição ao questionário, permite que se atinjam níveis mais profundos de informações, que poderiam, inclusive, não surgir em modelo mais fechado de entrevista (MICHELAT, 1982, p. 193).

Para viabilizar uma comunicação eficaz e tão mais livre de ruídos e limitações quanto possível, os/as autores/as destacam ser relevante a emergência de um conteúdo socioafetivo profundo, "facilitando ao entrevistado o acesso às informações que não podem ser atingidas diretamente" (MICHELAT, 1982, p. 194). No mesmo sentido, Bourdieu (2008, p. 697-699) ressalta a importância da "proximidade social" e da "familiaridade" como condições para uma comunicação não violenta.

No que diz respeito à proximidade social e à familiaridade como condições para uma comunicação não violenta, Bourdieu (2008, p. 697) frisa que o/a entrevistador/a socialmente próximo do/a entrevistado/a é capaz de lhe oferecer garantias contra a ameaça de ver arbitrária e equivocadamente objetivadas as questões subjetivas por ele/a colocadas. Essa proximidade, portanto, por criar um espaço em que a o/a entrevistado/a não teme pelo mau uso das informações que fornecerá, propicia uma maior liberdade para a sua fala e até mesmo uma maior vontade de compartilhamento. A pesquisa, assim, apenas tem a ganhar. Por um lado, em função da abertura com a qual o/a entrevistado/a se porta diante da entrevista; por outro, pela melhor condição do/a entrevistador/a para instrumentalizar os dados obtidos, em função da efetiva troca por eles/as vivenciada.

Bourdieu (2008, p. 695) propõe como alternativa uma "escuta ativa e metódica", como aqui já apontado, situada entre a entrevista aberta e o questionário fechado. O que se busca, por esse modelo, é alcançar uma relação de pesquisa que controle, tanto quanto possível, a interação em seus níveis linguísticos e a estrutura da própria relação entrevistador/a-entrevistado/a. O autor chama a atenção, ainda, para uma metodologia de pesquisa de "auto-análise provocada e acompanhada" (BOURDIEU, 2008, p. 704), isto é, um trabalho de explicitação em que o/a

entrevistado/a se sente livre para enunciar as experiências e impressões que já tinha para si mas nunca pôde explicitar, seja pela tendência individual à reserva, seja pela repressão social. Neste contexto, as perguntas do questionário, "sempre abertas e múltiplas e frequentemente reduzidas a uma atenção silenciosa" (BOURDIEU, 2008, p. 705), devem ser meras sugestões ou roteiro básico para permitir que a interação seja iniciada e conduzida, livres dos pesos que costumam estar presentes nas relações sociais ordinárias – dentro das quais, salienta-se, o/a entrevistado/a se pauta pela reserva ou repressão.

As referências teóricas e reflexões aqui expostas serviram de guia tanto à formulação das questões que estruturaram as entrevistas quanto à realização e condução das entrevistas em si.

Muito se fala acerca da posição que o/a pesquisador/a ocupa no campo e das impressões que ele/a causa nos pesquisados/as, o que pode inclusive afetar negativamente os resultados do estudo. Casos, por exemplo, em que o/a pesquisado/a vê o/a pesquisador/a como alguém socialmente superior resultam em ausência da solidariedade necessária ao pleno desenvolvimento da entrevista, redobrando o receio de objetivação das problemáticas subjetivas (BOURDIEU, 2008, p. 699). Fundamental considerar, também, que a pesquisa exige, do/a pesquisador/a, a lucidez no sentido de não considerar os/as entrevistados/as “ingênuos espectadores, nem subjetividades ao acaso ou atores não-críticos” (MINAYO, 1994, p. 62). As pessoas pesquisadas são seres sociais plenamente capazes e assim devem ser reconhecidas pela e no desenvolvimento da pesquisa, inclusive porque as suas subjetividades são exatamente o que dão razão para a existência do trabalho de campo e permitem a produção do conhecimento aqui pretendido.

Para o estudo ora em discussão, as entrevistas foram realizadas com pessoas com quem eu, pesquisadora, já tinha alguma relação – de trabalho, até então, e não de pesquisa – considerando que atuo como assessora jurídica e advogada da federação. A realização das entrevistas significou uma mudança pontual em relação aos papéis que diretores/as da federação e assessora/pesquisadora desempenham em suas relações. Neste contexto, foram necessários alguns cuidados.

Minayo (1994, p. 62) destaca a necessidade de articular a interação entre o/a pesquisador/a e as pessoas inseridas no grupo que se pretende pesquisar, nos termos que seguem:

Nesse processo, mesmo partindo de planos desiguais, ambas as partes buscam uma compreensão mútua. O objetivo prioritário do pesquisador não é ser considerado um igual, mas ser aceito na convivência. Esse interagir entre pesquisador e pesquisados, que não se limita às entrevistas e conversas informais, aponta para a compreensão da fala dos sujeitos em sua ação.

Uma dificuldade vislumbrada, neste contexto, foi a de criar uma atmosfera de confiança tal que os/as entrevistados/as se sentissem realmente à vontade para expressar suas impressões, mesmo quando isto envolver falar de outro/a colega da direção. Neste ponto, parece-me ter sido crucial o estabelecimento da “franqueza social”, defendida por Bourdieu (2008, p. 699), de modo que os/as entrevistados/as compreendessem efetivamente de que se trata a pesquisa e confiassem no sigilo das informações prestadas e na utilização meramente acadêmica dos dados. Além disso, considero que foi importante o fato de as entrevistas terem sido realizadas em ambiente distinto do profissional, bem como não terem sido mencionadas, na preparação para as entrevistas, quaisquer atividades próprias da rotina de trabalho compartilhadas entre pesquisadora e interlocutores/as.

Desta forma, parece-me que o trabalho profissional, enquanto advogada, e o acadêmico, como pesquisadora interessada pelos seus relatos, assumiram formas distintas que foram percebidas pelos/as pesquisados/as, o que permitiu maior liberdade à troca realizada durante as entrevistas. O sucesso das entrevistas passa, então, primordialmente, por bem esclarecer do que se trata a pesquisa e de quais são as pretensões com a entrevista, para que, a partir da total clareza, os/as entrevistados/as possam se sentir livres para trazer as suas narrativas. Uma comunicação comprometida com a transparência como pesquisadora foi o instrumento por meio do qual eu busquei pautar, portanto, a atuação desde o primeiro instante da entrevista, quando ainda expunha aos/às interlocutores/as a motivação da pesquisa.

1.2.1 A pesquisa durante o isolamento social

O projeto de pesquisa que deu ensejo ao presente trabalho foi aprovado pela banca examinadora no mês de dezembro de 2019. A isto, seguiu-se um janeiro de férias. Em fevereiro, quando foram retomados o calendário acadêmico e a pesquisa, eu tinha a pretensão de ir a campo para a realização das entrevistas com os/as interlocutores/as. Ocorre que, no primeiro dia deste mês, deflagrou-se importante greve nacional da categoria petroleira – sobre a qual falaremos em maiores detalhes mais adiante –, de modo que não foi possível acessar as/os entrevistadas/os, que, por óbvio, estavam sobrecarregados com a demanda do movimento paredista. Finda a greve, passei a me organizar para, enfim, agendar encontros com os/as

interlocutores/as. Contudo, antes de ser possível a realização de qualquer entrevista, a pesquisa foi atravessada por uma questão de impacto mundial: a pandemia do novo coronavírus. Em meados de março, com o crescimento dos números de contágio no Brasil e a recomendação das autoridades médico-sanitárias pelo isolamento social, a agenda de entrevistas teve de ser cancelada. No mesmo momento, foram suspensos tanto o calendário acadêmico do programa de pós-graduação quanto a orientação, que, desde o início da pesquisa, ocorria de maneira exclusivamente presencial.

Passado um primeiro momento de absoluto estranhamento com os novos moldes da rotina acadêmica, em virtude do isolamento da universidade e do campo, decidi por propor aos/às interlocutores/as a realização das entrevistas por videoconferência – inclusive porque o triênio da direção estudada estava em seus últimos meses de vigência e o adiamento muito elástico poderia comprometer os resultados da pesquisa.

Neste ponto, convém ressaltar que a pesquisa lida com pessoas cujas rotinas profissionais e de militância política já vinham sendo constantemente atravessadas pela realização de reuniões na modalidade digital, como forma de manutenção dos trabalhos apesar do distanciamento social imposto pela pandemia, de modo que eu sabia, de antemão, que os recursos tecnológicos necessários para a interação virtual estavam disponíveis para todos/as os/as interlocutores/as. A proposta não encontrou qualquer tipo de resistência da parte dos/as pesquisados/as e assim procedi às entrevistas, realizadas por meio de site de promoção de videochamadas com o qual todas/os já eram familiarizadas/os.

A pesquisa se interessou pela escuta de toda a direção. A fim de adequar o trabalho de campo às limitações temporais do mestrado, entretanto, além de todas as mulheres, sejam diretoras titulares, membras do conselho fiscal ou suplentes, foram convidados apenas os diretores titulares. Assim, ao todo seriam dezenove entrevistadas/os, o que, considerada a natureza da pesquisa, é um número expressivo – o número de entrevistas, entretanto, não correspondeu a este número, pois alguns/mas interlocutores/as não se apresentaram à reunião que propus para a sua realização. Cada entrevista durou entre trinta e sessenta minutos, tendo a média se situado efetivamente entre estes dois extremos. Uma dificuldade própria da entrevista realizada pelo meio digital é a apreensão acerca da infraestrutura. Diferente da modalidade presencial, na qual o/a pesquisador/a deve se preocupar apenas em ter um gravador eficiente, a videochamada impõe uma ansiedade constante acerca da estabilidade das conexões, da bateria dos aparelhos em uso por entrevistada/o e entrevistador/a, da eliminação de ruídos, enfim, da possibilidade em si de realização e continuidade da entrevista. A esta dificuldade, atribuo, a

propósito, a duração mais curta de algumas entrevistas. Situações como internet instável deixavam, visivelmente, as/os entrevistadas/os preocupadas/os e mais dispersos/as, de modo que a resposta em geral era encaminhar a conversa de maneira mais conclusiva e garantir que a entrevista poderia ser realizada até o seu fim. O contato por meios digitais compromete, portanto, expressivamente, a espontaneidade e o relaxamento que se poderia ter atingido em conversas presenciais.

Outro impacto negativo do isolamento social na pesquisa de campo foi a impossibilidade de realização do encontro nacional do Coletivo de Mulheres da FUP na forma presencial então programada, que teria ocorrido de 24 a 26 de abril. Eu planejava, além das entrevistas individuais, a realização de grupo focal com as mulheres do coletivo, que é composto por representantes de todos os sindicatos filiados à federação e abarca, portanto, a realidade da participação das mulheres sob uma perspectiva mais nacionalmente integralizada. Entretanto, o encontro acabou sendo realizado, em data posterior à inicialmente programada, na modalidade virtual e em apenas um dia, de modo que não havia espaço para a realização da atividade que eu pretendia propor.

Ainda no rol de inconvenientes da pesquisa realizada sem que tenha sido possível a presença física no campo, devo mencionar o fato de alguns/mas interlocutores/as não terem respondido os meus contatos em solicitação da entrevista, via mensagem de texto ou ligação telefônica, ou, ainda, terem sinalizado a concordância em participar, mas não disponibilizado uma data efetiva para a entrevista. Num contexto de realização presencial das entrevistas, acredito que a dinâmica de acesso aos/às diretores/as teria acontecido de maneira mais facilmente controlável e livre dos ruídos e esquecimentos próprios da comunicação por vias remotas.

Para além dos percalços em relação aos/às interlocutores/as, devo pontuar, ainda, a dificuldade que a falta de acesso presencial à orientação acadêmica me impôs. Com exceção de um breve encontro por videoconferência, minha orientadora e eu nos comunicamos, ao longo de todo o desenvolvimento da pesquisa, apenas por e-mail e ligações telefônicas, de modo que houve perda significativa na qualidade de nosso contato – que, até então, sempre se realizou, com regularidade, em geral, semanal e de maneira física, em sua sala na universidade.

Por outro lado, a realização das entrevistas no campo virtual acabou por facilitar o meu acesso às/aos entrevistadas/os, que residem, em sua maioria, em outros Estados. A realização das entrevistas presenciais teria dependido da vinda das/os entrevistadas/os ao Rio de Janeiro, Estado onde resido, ou, ainda, da minha ida ao seu encontro em seus próprios municípios, o

que, certamente, acarretaria maiores demoras para a conclusão do trabalho e desgastes logísticos.

2 O NOVO SINDICALISMO E A FUP

2.1 A CUT e o percurso até a criação da FUP

A Central Única dos Trabalhadores foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, no Estado de São Paulo, durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (BREVE..., 2021). A reorganização do movimento sindical, desde o final da década de 1970, foi pautada pela problematização não apenas da estrutura sindical, mas também pela resistência em face do próprio regime político nacional (SANTANA, 1999). A central surgiu, portanto, ainda nos últimos anos do regime militar que governou o Brasil de 1964 a 1985, durante o período conhecido como redemocratização e dando forma, neste contexto, a uma vertente do movimento chamado de novo sindicalismo⁹.

Após um período de forte repressão e sufocamento dos sindicatos, durante os anos iniciais e intermediários da ditadura, irromperam, no final da década de 1970, inúmeros movimentos grevistas que acabaram por marcar o ressurgimento dos sindicatos enquanto atores sociais de forte importância na disputa política nacional. O significado político das reivindicações do novo sindicalismo é controverso (SANTANA, 1999) na literatura sobre o

⁹ Quanto à emergência do novo sindicalismo, Romão (2006, p. 110): "O crescimento das atividades sindicais acontece de forma surpreendente, fruto entre outras questões de: a) um operariado de formação recente, sem os temores e vícios do pré-64; b) os novos ativistas sindicais, na sua grande maioria, não haver (sic) militado no período anterior ao golpe, portanto, eram menos visados pelos órgãos de repressão da ditadura; c) a estrutura sindical existente no pré-64 está intacta e é utilizada pelos novos atores; d) utilização de novos métodos de mobilização e relação com as bases.

O NS centra o foco de suas ações sobre os problemas existentes no chão de fábrica; busca soluções para as reivindicações imediatas da classe, mobilizando a partir dos conflitos típicos do processo de trabalho. Combate o despotismo gerencial, as relações discriminatórias entre gerentes e operários e a exploração do trabalho. Os dirigentes sindicais realizam manifestações nos portões das fábricas, vão ao encontro dos trabalhadores nos seus locais de trabalho, compensando a pouca presença desses nas sedes dos sindicatos. Fazem crescer o número de filiados, buscando através desses a sustentação econômica e política de suas entidades. Defendem a criação das Comissões de Fábrica, que deveriam se dedicar às Organizações por Local de Trabalho (OLT). Buscam abandonar as práticas isolacionistas e de cúpula que tanto rejeitavam.

O NS tenciona inovar nas suas ações. Aprimoram-se os meios de comunicação entre as bases e as direções. O uso de carros de som nas portas das unidades industriais e a distribuição de boletins informativos às categorias se tornam frequentes. Algumas bases produzem informativos diários, que trazem notícias com questões específicas da categoria, abordam questões gerais e mesmo algumas matérias de utilidade pública. Politizam as atuações dos cipeiros e incentivam que seus filiados entrem com ações na Justiça do Trabalho de forma coletiva ou individual, visando a fazer avançarem os direitos. Utilizam atividades lúdicas nos locais de moradia e nas sedes dos sindicatos, muitas sedes são transformadas, nos fins de semana, em locais de apresentações artísticas e pontos de encontro. Busca-se politizar o cotidiano de vida e trabalho. Defendem métodos mais democráticos e transparentes nas relações das direções sindicais com os trabalhadores. Mesmo sem anuência do Ministério do Trabalho (MT), tencionam dotar os estatutos das entidades de mecanismos que ampliem a transparência e a democracia na relação com as bases. Combatem a tutela do Estado e procuram romper com as políticas salariais restritivas, negociando diretamente com os patrões, utilizando-se para isso das greves como forma de obter negociações coletivas ao nível das empresas.

A CUT é a central que encarna toda essa série de novas formulações e práticas do NS" (grifos nossos).

tema. Há autores que afirmam que o que de fato pautava o movimento sindical eram as demandas trabalhistas, numa perspectiva econômica, de modo que as demandas políticas eram secundárias nas bandeiras sindicais. A esta corrente de pensamento, é possível a segmentação rigorosa entre economia e política e, como aqui já dito, aos sindicatos mais preocupava a primeira. Outra percepção enxerga o local de trabalho, o "chão de fábrica", como uma arena de lutas e contestações essencialmente políticas – o que tem como consequência o fato de que, ao resistirem contra as precárias condições de trabalho e o arrocho salarial, os trabalhadores acabaram por resistir também ao regime político no seio do qual eles eram não apenas possíveis, mas indispensáveis. Portanto, sob esta perspectiva, no contexto em que surgiram, as práticas do novo sindicalismo, a partir da resistência cotidiana de trabalhadores, ganharam uma configuração própria de enfrentamento efetivamente político.

Assim, o movimento sindical e, dentro dele, os movimentos grevistas do final da década de 1970 assumiram, em suas lutas, bandeiras que buscavam tanto o reconhecimento e a ampliação de direitos sindicais e trabalhistas, quanto o enfrentamento ao regime militar que estruturava a sociedade – e a fábrica – em que estes direitos eram continuamente negados aos/às trabalhadores/as e aos/às cidadãos/as de maneira geral. Como afirma Santana (1999, p. 19), "ao reconstruir a ação grevista, o Novo Sindicalismo conseguiu trazer para a esfera pública os aspectos de coação e autoritarismo que permeavam o espaço da produção". E, ainda, o sindicalismo, desta forma, trouxe a si próprio para um cenário de resistência e lutas que excedia os limites da mera relação de trabalho e contemplava todo o cenário político. Ainda de acordo com Santana (SANTANA, 1999, p. 23), não se tratava apenas de "requerer a democratização das instituições formais, mas sim de buscar a democratização da vida social, considerando-se que as desigualdades que se expressam na esfera social decorrem não somente desta tradição, mas também do modo de produção capitalista".

Neste sentido, a Central afirma, em seu site, que "o nascimento da CUT como organização sindical brasileira representa mais do que um instrumento de luta e de representação real da classe trabalhadora", mas inclui, ainda, o "desafio de dar um caráter permanente à presença organizada de trabalhadores e trabalhadoras *na política nacional*" (grifos nossos). Destaco, ainda, que a Central assevera que "o fortalecimento da democracia, o desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho são marcos estratégicos da CUT", bem como marca a "luta pela universalização dos direitos" como sua bandeira histórica, inclusive no que diz respeito às políticas públicas e afirmativas sobre mulheres – o

que tem especial relevância para o tema deste trabalho –, juventude, pessoas com deficiência física etc. (BREVE..., 2021).

A Central inaugura a sua Cronologia de lutas (2021) no ano de 1981, quando foi criada a Comissão Nacional Pró Central Única dos Trabalhadores - Pró-CUT, na 1ª Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras, que, por sua vez, foi a primeira grande reunião intersindical no país desde o início da ditadura militar. Ainda em 1981, aconteceu a primeira grande manifestação convocada pela Comissão Nacional Pró-CUT e, dela, foi formulado um manifesto entregue ao governo militar que exigia o fim do desemprego e da carestia, além de pleitear a reforma agrária, o direito à moradia, a liberdade e a autonomia sindical e liberdades democráticas. A este dia nacional de luta, em outubro de 1981, seguiram-se, também convocados pela Comissão, o protesto contra o pacote da previdência – Decreto-Lei 1.910/81, em 2 de junho de 1982, e a greve geral de 21 de julho de 1983.

Entre os dias 26 e 28 de agosto de 1983, realizou-se o primeiro Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, durante o qual foi criada a Central Única dos Trabalhadores e eleita a sua direção nacional colegiada. Forte marco das reivindicações dos mais de cinco mil delegados e delegadas presentes no congresso foi a luta pela revogação da Lei de Segurança Nacional e pelas eleições diretas para a presidência da república. A primeira plenária nacional da CUT aconteceu em 18 de maio de 1984 e acompanhou os ânimos de seu surgimento, tendo como pauta a luta pelas eleições diretas – Diretas Já. No mesmo sentido, o primeiro Congresso Nacional da Central, de 24 a 26 de agosto de 1984, cujas principais resoluções foram à luta pelas Diretas Já e a definição da greve geral como principal instrumento reivindicatório dos trabalhadores. Em 10 de outubro do mesmo ano, a Central organizou a Marcha à Brasília por Diretas Já, que, além das eleições diretas, agregava outros pleitos, tais como a reforma agrária, o salário desemprego, o reajuste trimestral e a oposição ao Decreto-Lei 2.065/83 que arrochava salários. Na oportunidade, trabalhadores/as manifestaram-se no Congresso Nacional e entregaram à Câmara um projeto de redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais. Desta forma, a marcha inaugurou também a campanha nacional de luta pelas 40 horas de trabalho semanais sem redução salarial. Na Plenária Nacional da CUT realizada entre os dias 13 e 15 de dezembro de 1985, foi aprovada uma campanha nacional pela convocação de uma Constituinte livre e soberana e pela reforma agrária, além de ter sido aprovado pelos/as delegados/as um modelo de organização sindical baseado na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, o qual seria encaminhado para deliberação no segundo congresso da Central.

No segundo Congresso Nacional, realizado entre os dias 1 e 3 de agosto de 1986, os/as delegados/as discutiram a conjuntura econômica e política do Brasil, bem como o projeto de uma nova estrutura sindical e mudanças no estatuto da Central. As principais resoluções aprovadas foram em torno da recuperação das perdas salariais impostas pelo Plano Cruzado, da redução da jornada de trabalho semanal para quarenta horas sem perda salarial, do direito de greve, da reforma agrária e da garantia de participação popular na Constituinte. Além disso, o segundo Congresso Nacional marcou o início da política de gênero com caráter institucional na Central, com a criação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora. Em 12 de dezembro do mesmo ano, realizou-se a greve geral convocada pela CUT e pela Central Geral dos Trabalhadores, em defesa dos salários e das empresas estatais; pelo congelamento geral dos preços; e, ainda, contra o Plano Cruzado e o pagamento da dívida externa. O movimento teve a adesão de vinte e cinco milhões de trabalhadores/as em todo o país.

Na Plenária Nacional realizada entre os dias 5 e 7 de junho de 1987, foi aprovada a deflagração de uma Jornada Nacional de Lutas como preparação à greve geral, bem como a intensificação da coleta de assinaturas de apoio às propostas populares de emendas à Constituição. Em 20 de agosto deste ano, a greve geral, organizada pela CUT e pela Central Geral dos Trabalhadores, reuniu protestos contra o Plano Bresser, que arrochava salários. Na sequência, foi organizada a Campanha Nacional pela Recomposição das Perdas Salariais, segundo a tabela do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, além da jornada de trabalho semanal de quarenta horas, estabilidade no emprego, liberdade de organização no local de trabalho, contrato coletivo de trabalho e unificação das datas-bases. Em 15 de março de 1988, a CUT entregou as pautas de reivindicação que foram fruto da campanha ao governo federal e aos governos estaduais, além de ter realizado atos em várias regiões do país. Em setembro do mesmo ano, foi realizado o terceiro Congresso Nacional da Central, durante o qual os/as delegados/as discutiram a conjuntura, a concepção e a prática sindicais, bem como questões organizativas e as tarefas da CUT para o próximo período, entre elas, a disposição de diálogo com o governo e empresários a partir da apresentação das reivindicações dos/as trabalhadores/as na forma de um Contrato Coletivo de Trabalho Nacional. No Dia Nacional de Luta, em 20 de outubro de 1988, representantes da direção nacional da Central entregaram aos empresários uma minuta do Contrato Coletivo de Trabalho e a pauta de reivindicações aprovadas no recente congresso. No mesmo dia, paralelamente, sindicatos e trabalhadores/as se manifestaram em todo o país pela pauta de reivindicações, bem como contra a política econômica do governo, a dívida externa e a violência no campo.

Nos dias 14 e 15 de março de 1989, ocorreu a greve geral, convocada pela CUT e pela CGT. O movimento se opunha ao plano econômico denominado Plano Verão, à recessão e ao desemprego, além de reivindicar a recuperação das perdas salariais, o reajuste mensal de salários de acordo com a inflação e o congelamento real dos preços dos produtos de primeira necessidade. Neste ano, a plenária nacional, realizada em agosto, foi marcada pela aprovação de um plano de luta contra a inflação e a especulação financeira, em defesa dos salários, pela reforma agrária e o não pagamento da dívida externa. Além disso, o plano contemplava a preparação para uma nova greve geral e a unificação das campanhas salariais.

No ano seguinte, entre os dias 17 e 19 de agosto, a plenária nacional aprovou uma campanha em defesa dos salários, do emprego, do patrimônio público, da democracia e da reforma agrária. O plano de ação então elaborado incluía a realização de uma campanha salarial nacional unificada, para os/as trabalhadores/as da base da Central, a ser articulada com os setores populares e democráticos da sociedade civil. Ainda em 1990, em 7 de novembro, aconteceu o Dia Nacional de Luta pela Seguridade Social, que concentrou manifestações da CUT, da Confederação Nacional de Associações de Moradores, da Plenária Nacional da Saúde e de diversas entidades da sociedade civil, em luta contra os vetos do então presidente Fernando Collor à Lei Orgânica da Seguridade Social. Na ocasião, sindicalistas intercederam junto aos parlamentares pelo voto em favor dos direitos dos/as trabalhadores/as.

Em 15 de março de 1991, quando o governo de Fernando Collor completava um ano, a Central convocou trabalhadores/as e a população em geral para manifestações, com paralisações, passeatas, pannels e atos públicos. As principais palavras de ordem deste Dia Nacional de Protesto e Luta eram "chega de arrocho salarial", "chega de miséria", "chega de desemprego" e "construir a greve geral". No mês seguinte, aconteceu a Jornada de Abril contra o Governo Collor, em defesa dos salários, da previdência social, aposentadoria por tempo de serviço, reforma agrária, bem como saúde pública, serviço e ensino públicos. Durante a jornada, foram realizadas assembleias em todas as instâncias da Central, além de passeatas e atos públicos em todo o país, que culminaram em grandes manifestações populares em 1º de maio. Nos dias 22 e 23 de maio, convocada pela CUT, pela Confederação Geral dos Trabalhadores e pela Central Geral dos Trabalhadores, houve a greve geral, cujos pleitos eram a reposição das perdas salariais, garantia de emprego, defesa dos serviços públicos, defesa da democracia, reforma agrária e fim do aumento abusivo dos preços de aluguéis e prestações de imóveis financiados. No 4º Congresso Nacional da CUT, realizado entre os dias 4 e 8 de 1991, foi

aprovado um plano de lutas de combate ao projeto neoliberal do governo Collor, contra o veto presidencial à política salarial e contra a privatização de empresas estatais.

Em 1992, no dia 21 de fevereiro, teve início o calendário de atos da Central, na forma do Dia Nacional de Luta em Defesa da Previdência. No mês seguinte, aconteceu o dia nacional de protesto, como parte da Campanha Nacional por uma Vida Melhor, com Liberdade e Democracia promovida pela Central, partidos políticos e movimentos sociais. Algumas das pautas que fundamentavam da campanha eram salário e emprego para todos/as, defesa das estatais e do serviço público, reforma agrária, além de oposição à violência e à corrupção, ao Fundo Monetário Internacional, e ao pagamento da dívida externa. A 5ª Plenária Nacional da CUT, realizada entre os dias 15 e 18 de 1992, tratou da filiação da Central à Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres, da participação da Central nas Câmaras Setoriais e, ainda, da substituição dos Departamentos da Central por federações e confederações divididas por ramos de atividades – o que guarda relação direta com a futura criação da Federação Única dos Petroleiros. Além disso, na plenária, foi aprovada a Campanha Nacional de Luta por Salário, Emprego e Reforma Agrária, bem como as seguintes palavras de ordem: "basta de corrupção", "CPI pra valer", "impeachment já" e "pelo fim do governo Collor". Desde o mês de junho até outubro deste ano, realizou-se a campanha nacional pelo impeachment do presidente da república Fernando Collor, que reunia, além da Central, partidos políticos e movimentos sociais. Com manifestações nas principais cidades brasileiras, a campanha pedia a ética na política, voto aberto dos deputados federais no processo de impeachment e o fim da corrupção.

Na 6ª Plenária Nacional, realizada entre os dias 24 e 28 de agosto de 1993, a Central aprovou a participação ativa na Campanha contra a Fome e a Miséria, bem como o combate à revisão constitucional e a cota mínima de trinta por cento de mulheres nas instâncias de sua direção. Nos três seguintes, o movimento contra a reforma constitucional da foi organizado pela CUT e outras centrais sindicais, partidos políticos e movimentos sociais. No dia 5 de outubro, milhares de militantes ocuparam Brasília contra a retirada dos direitos dos trabalhadores do texto constitucional.

Este breve histórico desde a sua criação até as vésperas do surgimento da Federação Única dos Petroleiros nos permite perceber que os calendários de luta da Central mantinham constante diálogo entre as pautas essencialmente trabalhistas e as questões democráticas num sentido mais amplo. Em mais de uma década de plenárias, congressos, manifestações e atos públicos, não há sequer um exemplo de pauta de reivindicações ou resoluções que tenha

deixado de conciliar a preocupação com as condições de trabalho com a conjuntura política mais ampla, em defesa da democracia e dos direitos civis e sociais.

2.2 FUP: compromissos históricos e trajetória

É no contexto esboçado no tópico anterior¹⁰, em junho de 1993, que surge a Federação Única Cutista dos Petroleiros – FUCP, como resolução do 2º Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobras. A história (HISTÓRIA, 2021) da federação, no seio da categoria petroleira, merece ainda algumas notas próprias, como aqui passaremos a traçar. Tomando como base o histórico apurado pela própria federação em seu site (HISTÓRIA, 2021), temos que a primeira organização sindical, na categoria petroleira, surgiu no Estado da Bahia, onde também foi descoberta a primeira reserva de petróleo do país, em 1930. Logo após a chegada da Petrobras, os/as petroleiros/as baianos/as fundaram a Associação Profissional de Trabalhadores na Indústria de Petróleo. Em 1957, também na Bahia, foi criado o primeiro sindicato da categoria, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração de Petróleo. Os trabalhadores do refino, em 1959, também fundaram o seu sindicato próprio. Durante a década de 1960, trabalhadores da extração e do refino de diversos outros Estados também se organizaram em sindicatos. Os sindicatos então criados tinham práticas alinhadas com os interesses da Petrobras que pouco representavam os trabalhadores. Apesar disso, ainda nesta década, foi realizada a primeira greve de petroleiros no país, quando os/as trabalhadores/as da Refinaria de Mataripe, na Bahia, fizeram paralisação de quinze dias pela equiparação salarial com os/as trabalhadores/as da extração. Em 1977, foi criado o Departamento Nacional dos Petroleiros e Petroquímicos – DNPP, na Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI, entidade controlada pelo governo militar que não representava os interesses dos trabalhadores, mas negociava a portas fechadas com a Petrobras.

Durante a década de 1980, a organização dos/as trabalhadores/as passou a ter maior sucesso ao pressionar as direções sindicais alinhadas com a empresa, de modo que foram abertas fissuras para a participação da base dos/as trabalhadores/as nos sindicatos. Em 1983, os/as petroleiros/as das refinarias de Paulínia, em Campinas, e Mataripe, na Bahia, realizaram

¹⁰ Os/as petroleiros/as assumem mesmo, historicamente, esse diálogo constante entre as lutas de interesse essencialmente trabalhista de sua própria categoria e as lutas de repercussão mais ampla, que atingem a vida política do país como um todo. Neste sentido, Romão (2006, p. 179) afirma: "A história e a luta dos trabalhadores petroleiros no Brasil se confundem com a própria história política, econômica e social do povo brasileiro no século XX. É possível perceber uma estreita ligação das greves e movimentações dos petroleiros com a vida política do país. Toda grande inflexão no cenário político brasileiro reverbera, em certa medida, na categoria petroleira e tem repercussão no tocante a suas mobilizações."

uma greve histórica, "colocando em xeque a política econômica recessiva do governo e o sindicalismo remanescente da Era Vargas" (HISTÓRIA, 2021). Neste ano, as oposições sindicais de várias categorias se uniram em torno da criação da Central Única dos Trabalhadores, que, como já mencionamos, surge em definitivo em agosto. Ainda em 1993, foi realizado o primeiro Congresso dos Trabalhadores Petroleiros e Petroquímicos, em Cubatão, no Estado de São Paulo. Na ocasião, os/as delegados/as votaram pela eleição em congresso dos/as dirigentes do Departamento Nacional dos Petroleiros e Petroquímicos – DNPP, com a participação dos/as delegados/as de base. Esta reivindicação foi atendida apenas no ano seguinte. Neste contexto, nos sindicatos, os/as petroleiros/as desenvolviam um trabalho pela oposição política em face das direções e pela filiação à CUT. Os primeiros sindicatos de petroleiros filiados à CUT foram os de Campinas, do Paraná e de Minas Gerais. Uma vez filiados, ajudaram a organizar o Departamento Nacional dos Petroleiros da CUT – DNP-CUT, criado em 1987.

Na sequência, os demais sindicatos de petroleiros foram, um a um, filiando-se à Central Única dos Trabalhadores. Os antigos dirigentes, vencidos pela oposição cutista, criaram a Federação Nacional dos Petroleiros – FENAPE, entidade sem apoio da base e sem qualquer ação efetivamente sindical. O Departamento Nacional dos Petroleiros da CUT – DNP-CUT foi fortalecido pela filiação dos vários sindicatos dos petroleiros e decidiu, no congresso nacional da categoria de 1988, não reconhecer a Federação Nacional dos Petroleiros – FENAPE. Foi organizado então, pelos/as trabalhadores/as, um comando de ação para representá-los/as nacionalmente nas negociações coletivas e nas mobilizações da categoria. Assim, apesar de ter sido mantida a existência da FENAPE, quem de fato negociava com a Petrobras e liderava greves e demais atos era o Comando Nacional dos Petroleiros, que foi oficializado em dezembro de 1991.

A categoria petroleira percebia, no entanto, que, apesar dos esforços do Comando Nacional, faltava, ainda, uma "entidade nacional capaz de realizar um trabalho permanente de unificação dos trabalhadores em todo o país", até mesmo porque, nos momentos de impasses, a Petrobras recorria a negociações paralelas com as direções sindicais ligadas à FENAPE e, com elas, fechava acordos regionais. Por estes motivos, os/as trabalhadores/as decidem criar uma nova organização cutista nacional da categoria petroleira e forçar, desta forma, a extinção da FENAPE. Assim, em junho de 1993, surgiu a Federação Única Cutista dos Petroleiros – FUCP, como já narrado. No ano seguinte, os/as trabalhadores/as ocuparam a sede da FENAPE, em Brasília, ocasião em que foi consolidado o fim da entidade. Em junho de 1994, no 3º

Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobras, foi homologado o estatuto da federação, que assumiu, então, o nome atual e passou a se chamar Federação Única dos Petroleiros – FUP. Convém mencionar, contudo, que, apenas em 1996, a federação foi reconhecida pela Petrobras, como representante legal dos sindicatos no acordo coletivo de trabalho da categoria petroleira.

Além da abordagem histórica acima realizada a partir dos dados organizados pela própria Federação em seu site, considero importante adotarmos aqui uma perspectiva mais ampla, tratando dos/as petroleiros/as desde a criação da Petrobras. Os "paralelos entre a vida política brasileira e as lutas dos petroleiros" são reconhecidos na literatura (ROMÃO, 2006, p. 183) e demonstrados pela sua história. A história dos/as petroleiros/as se confunde com a história da Petrobras, criada em 1953 (TRAJETÓRIA, 2021). Da criação da empresa até o ano de 1964, quando teve início o regime militar, os/as petroleiros/as organizaram suas entidades de classe e fundaram doze sindicatos (ROMÃO, 2006) – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração de Petróleo do Estado da Bahia, em 1957; Sindipetro Cubatão, em 1958; Sindipetro Bahia e Sindipetro Rio de Janeiro, em 1959; Sindipetro Alagoas e Sergipe e Sindipetro Mauá, em 1960; Sindipetro Amazonas, em 1961; Sindipetro Caxias e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração de Petróleo - PA/AM/MA, em 1962; Sindipetro Rio Grande do Sul, Sindipetro Minas Gerais e Sindipetro Paraná, em 1963.

Os/as petroleiros/as participaram da tentativa da Central Geral dos Trabalhadores - CGT de resistência ao golpe militar em 1964. Entretanto, uma vez instalado o regime, os sindicatos da categoria sofreram intensa intervenção, tendo muitos inclusive sido fechados, e, além disso, muitos de seus/suas diretores/as foram cassados/as, presos/as e torturados/as (ROMÃO, 2006, p. 184). Assim, como acontecia com a classe trabalhadora em geral, o movimento sindical petroleiro foi silenciado durante anos pelo autoritarismo do governo brasileiro. Sua mobilização apenas recupera algum fôlego no final da década de 1970, sob influência do novo sindicalismo emergente no ABC Paulista (ROMÃO, 2006).

Neste novo contexto, os/as petroleiros/as somaram-se aos/as demais trabalhadores/as engajados/as com as iniciativas do novo sindicalismo e se opuseram à precariedade das condições de trabalho e à ditadura. Chegaram mesmo a realizar uma greve, de 6 a 11 de julho de 1983, com paradas na Refinaria Landulfo Alves – RLAM, na Bahia, e na Refinaria de Paulínia – REPLAN, em São Paulo, contra o Decreto das Estatais – decreto nº 2.037 – e os acordos com o Fundo Monetário Internacional. A esta greve, aderiram os/as metalúrgicos/as do ABC Paulista, em solidariedade. O movimento gerou forte efervescência política no país e

terminou com intervenção militar nos sindicatos da base das refinarias dos metalúrgicos no ABC, além de 198 demitidos na RLAM e 152, na REPLAN. Quanto ao papel dos sindicatos petroleiros na luta pela redemocratização do país, Romão (2006, p. 185) observa:

O processo de redemocratização que viveu o país com o fim da ditadura teve na luta dos petroleiros um parceiro de todas as horas. Em todos os grandes eventos políticos dessa fase, a categoria se fez presente. Ajudando a reconstruir o movimento sindical a partir das práticas do *Novo Sindicalismo*, com suas ações políticas e de solidariedade. As estruturas dos sindicatos de petróleo serviram grandemente para ajudar diversas outras entidades que nasciam. As suas sedes foram palcos de inúmeras reuniões de caráter sindical e político. Os petroleiros se mobilizaram realizando greves, visando a resistir ao neoliberalismo desorganizado de Collor, foram às ruas no seu processo de *impeachment* e tiveram presença importante na fracassada *Revisão Constitucional* (grifos do autor).

Atualmente, a Federação tem doze sindicatos filiados (SINDICATOS..., 2021), sendo eles o Sindipetro Amazonas, Sindipetro Bahia, Sindipetro Ceará, Sindipetro Duque de Caxias, Sindipetro Espírito Santo, Sindipetro Minas Gerais, Sindipetro Norte Fluminense, Sindipetro Paraná e Santa Catarina, Sindipetro Pernambuco, Sindipetro Rio Grande do Norte, Sindipetro Rio Grande do Sul e Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado de São Paulo. Importante listar, ainda, o Sindiquímica Paraná, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Petroquímica do Estado do Paraná, cuja existência se tornou impossível após a hibernação¹¹ da Araucária Nitrogenados S/A, fábrica de fertilizantes, subsidiária da Petrobras, localizada na cidade de Araucária, que empregava os trabalhadores filiados ao sindicato fupista.

A Federação tem sede na cidade do Rio de Janeiro e, de acordo com o seu estatuto¹², é "o órgão representativo dos sindicatos dos trabalhadores nos ramos mineral, químico e de energia, nas atividades relacionadas à produção, refino, distribuição e comercialização dos setores petroquímico, de petróleo, gás, xisto e biocombustíveis, a ela filiados". A Federação se define, ainda, como "uma entidade democrática, sem caráter religioso, nem político partidário, e independente em relação ao Estado e aos patrões, sem discriminação de etnia, credo, gênero e sexualidade, que tem por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores".

No artigo 6º de seu estatuto, a FUP lista os seus cinco objetivos precípuos, abaixo reproduzidos:

¹¹ A decisão da Petrobras pela hibernação da fábrica repercutiu negativamente na categoria petroleira e em diversos setores da sociedade e acabou por dar causa à deflagração de importante movimento grevista dos petroleiros em fevereiro de 2020. Abordaremos maiores detalhes sobre a greve no capítulo seguinte.

¹² Vide Anexo 1.

- I. Lutar pela construção de uma sociedade sem explorados nem exploradores, onde o ser humano se realize plenamente, sem opressão e sem o papel opressor do Estado Burocrático;
- II. Lutar contra as formas de opressão e exploração existentes e prestar irrestrita solidariedade aos trabalhadores (ativos, aposentados, demitidos, pensionistas, afastados, etc) do mundo inteiro;
- III. Lutar contra os planos dos organismos do capitalismo imperialista (FMI, BIRD, BANCO MUNDIAL e outros), que visam destruir as economias dos demais países do globo;
- IV. Lutar em Defesa das Empresas Estatais e contra a política de privatizações, envidando esforços no sentido de democratizar os meios de produção na perspectiva do controle dos trabalhadores;
- V. Defender a Soberania Nacional e o Monopólio Estatal do Petróleo.

O artigo 7º, por sua vez, traz os objetivos específicos na Federação:

- I. Expressar as reivindicações e lutas dos trabalhadores através de suas entidades representativas, do ponto de vista econômico, social, cultural e político;
- II. Fortalecer os sindicatos filiados e as oposições reconhecidas, organizadas e acompanhadas nas bases dos sindicatos não filiados;
- III. Buscar a integração com Entidades estaduais, nacionais e internacionais que lutem por princípios que expressem a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- IV. Celebrar e zelar pelo cumprimento de acordos, convenções coletivas e contratos coletivos de trabalho assegurando direitos à categoria;
- V. Estimular a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- VI. Discutir, incentivar e fomentar nas entidades filiadas o debate, intensificando a integração com outros setores da sociedade, inclusive as instituições de controle social. Propor políticas públicas que visem garantir a auto-sustentação da biodiversidade e os recursos naturais integrando o ser humano à natureza, buscando a cidadania plena.
- VII. Considerado o ordenamento jurídico vigente, e em especial a Constituição da República e a Lei da Ação Civil Pública, é objetivo da FUP buscar o resgate da memória e a defesa do patrimônio artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, cultural, social e material dos trabalhadores, assim como a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, e à livre concorrência.

A direção executiva da Federação é exercida por um colegiado composto por quinze membros titulares e um número igual de suplentes, a quem caberá a atuação na medida e eventualidade dos impedimentos e afastamentos de titulares. A direção é composta por oito secretarias, que são divididas em: coordenação geral, com um membro; administração e finanças, com dois membros; imprensa e comunicação, com dois membros; política sindical e formação, com dois membros; seguridade, aposentados e políticas sociais, com um membro; saúde, segurança, tecnologia e meio ambiente, com dois membros; assuntos jurídicos, institucionais e terceirizados, com dois membros; e relações internacionais e setor privado, com dois membros.

Para os objetivos deste trabalho, considero importante observar o modelo de linguagem adotado no estatuto da Federação, bem como compará-lo, relativamente ao tratamento da questão de gênero, ao estatuto da Central (ESTATUTO..., 2021) a que ela se filia. Neste sentido,

noto que todo o texto do estatuto da FUP é redigido sob o referencial masculino, não havendo marcas para a variação de gênero. A CUT, por outro lado, embora, como a FUP, preserve em seu nome a menção exclusiva ao gênero masculino – Central Única *dos Trabalhadores* e Federação Única *dos Petroleiros* (grifos nossos) –, cuida, no texto de seu estatuto, da flexão de gênero. Assim, adota as formas "filiado/a" e "trabalhador/a", por exemplo.

Além disso, a paridade de gênero foi aprovada no 11º CONCURT, realizado em 2012, e consagrada nas eleições das direções estaduais e da executiva nacional da Central durante o 12º CONCURT. Entre os seus compromissos fundamentais, a Central enuncia, em seu estatuto, primeiramente, a luta "pela igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres, sem preconceito de cor/raça/etnia, idade, orientação sexual e deficiência, nos diversos espaços do mundo do trabalho e da sociedade em geral". Ainda, o estatuto prevê que a direção nacional será composta, com aplicação do princípio da paridade – cinquenta por cento de homens e cinquenta por cento de mulheres –, pela executiva nacional e mais cento e trinta e oito membros efetivos, representantes das estaduais e da estrutura vertical nacional da CUT. A paridade também deve ser observada na composição do conselho fiscal.

Na Federação, a paridade ou mesmo as cotas de gênero não são algo abordado pelo estatuto. O trabalho de campo realizado junto aos/as diretores/as demonstrou, entretanto, que o assunto não é desprezado pela direção. Neste ponto, devemos, primeiramente, observar que a FUP é majoritariamente formada por filiados/as que são empregados/as da Petrobras, cuja mão de obra, por seu turno, é atualmente formada por pouco mais de dezesseis por cento de mulheres. Trata-se, portanto, de uma categoria fortemente marcada pela presença masculina. Ao considerarmos que, para além das limitações que o perfil dos/as empregados/as da Petrobras impõe, há também a menor presença de mulheres no sindicalismo de modo geral, não parece difícil entender por que a paridade de gênero é ainda algo cuja implementação parece difícil na Federação. A mitigação para este problema tem sido a observância da proporcionalidade entre a presença de mulheres na Petrobras e na direção da FUP. Assim, garante-se a presença mínima de ao menos dezessete por cento de mulheres entre os/as dirigentes da FUP. Esta luta por maior espaço na Federação foi recorrente nas entrevistas realizadas com os/as interlocutores/as e será abordada em maiores detalhes no capítulo a seguir.

Apesar da pequena representatividade, a história das mulheres na direção da FUP não é recente; sua presença foi marcada desde a criação da federação, em 1994. A primeira diretoria da FUP, eleita para o período 1994-1996, tinha, entre os seus onze membros, uma mulher, Luiza Maria Gomes Botelho. No biênio seguinte, 1996-1998, onze homens compuseram a direção

titular e, entre os onze dirigentes suplentes, havia uma mulher, Maria Helena Mesquita. Já a direção titular entre 1998 e 2000 contou com treze titulares, entre eles, novamente, Luiza Maria Gomes Botelho. Além dela, na suplência, havia Zenilde Santana Santos. Na direção eleita para o período 2000-2002, havia apenas uma mulher entre os treze suplentes, Cláudia Barbosa Duarte. No biênio seguinte, 2002-2004, além da direção titular e suplente, ambas com treze membros, foi criado o conselho fiscal, composto, nesta e em todas as eleições da FUP realizadas até hoje, por três membros titulares e igual número de suplentes. Havia, então, uma mulher suplente na direção, Luiza Maria Gomes Botelho, e outra no conselho, Glória Tereza Ivo da Silva. A partir do biênio 2004-2006, a direção passou a ser composta por quinze titulares e quinze suplentes. Marcia Duque Estrada Felipe foi, então, suplente na direção e Glória Tereza Ivo da Silva, titular no conselho fiscal. No período de 2006 a 2017, que compreendeu quatro mandatos e composições da diretoria, a federação não teve mulheres na direção ou no conselho fiscal, com exceção de Ester Barbara da Silva, que foi suplente na direção entre 2008 e 2011.

Para o triênio 2017-2020, foi eleita a direção para cuja experiência voltamos a atenção neste trabalho, de modo que abordaremos a sua composição no capítulo seguinte, no qual serão analisados os dados obtidos a partir da interlocução com os diretores e as diretoras.

Antes disso, apenas para honrar a observação que foi possível fazer para além do marco temporal desta pesquisa, pontuo que a direção eleita no curso do trabalho, para o período 2020-2023, tem duas mulheres entre os quinze membros da direção titular, Cibele Izidorio Fogaça Vieira e Marise Costa Sansão. Na suplência da direção, são quatro mulheres, Andressa Donadio Delbons, Fátima Maria Oliveira Viana, Jancileide Rocha Morgado e Miriam Ribeiro Cabreira; e, na suplência do conselho fiscal, duas, Elizabete de Jesus Sacramento e Patrícia Jesus Silva Gonçalves. Veremos adiante que, em comparação com as direções eleitas até 2017, a direção estudada registrou maior espaço ocupado por mulheres. Essa marca parece, portanto, ter sido preservada na diretoria seguinte, atual gestão da FUP.

3 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA FEDERAÇÃO DURANTE O TRIÊNIO 2017-2020

3.1 Quem são os diretores e as diretoras da FUP

Na eleição realizada em 2017, pela primeira vez, foram aplicadas as cotas para garantir a participação das mulheres na direção da FUP, o que foi fruto de mobilização e reivindicação pelo Coletivo de Mulheres¹³ e aprovado em congresso da federação. De acordo com a definição sobre o assunto, a FUP deve ter, na composição de sua diretoria, no mínimo, uma porcentagem de mulheres equivalente à porcentagem de empregadas da Petrobras – o que, como já mencionado, hoje é algo em torno de dezesseis por cento. Para o triênio 2017-2020, foram, então, eleitas, na direção titular, Cibele Izidoro Fogaça Vieira, Rosangela Maria dos Santos e Fatima Maria Oliveira Viana. Para a direção suplente, foram eleitas Priscila Costa Patricio – que assumiu a titularidade depois do afastamento de Rosangela –, Anacelie de Assis Azevedo e Miriam Ribeiro Cabreira; e, ainda, para suplência do conselho fiscal, Andressa Donadio Delbons e Rosana do Carmo Novacowisk.

Além delas, compuseram a direção titular Jose Maria Ferreira Rangel, Eneias Zanellato Carvalho, Tadeu de Brito Oliveira Porto, Simão Zanardi Filho, Gerson Luiz Castellano, Alexandre Finamori França Baptista, Alexandro Guilherme Jorge, Arthur Raguza Guimarães, Fernando Maia da Costa, Leonardo de Souza Urpia, Paulo Cesar Chamadoiro Martin e Daniel Samarate Queiroz. Na suplência da direção, Deyvid Souza Bacelar da Silva – que assumiu a titularidade após o afastamento de Leonardo –, Rafael Crespo Rangel Barcellos, Jose Genivaldo Silva, Paulo Sergio Cardoso da Silva, Davidson Augusto Lomba dos Santos, Sergio Borges Cordeiro, Anselmo Luciano da Silva, Emanuel Antonio Menezes Pereira, João Antonio de Moraes, Jose Divanilton Pereira da Silva, Paulo Neves de Oliveira Junior e Acacio Viana Carneiro. Por fim, Jailson Melo Moraes, Lucas Costa de Almeida, Luiz Antonio Lourenzon e Vitor Luiz Silva Carvalho integraram o conselho fiscal da federação, o último como seu suplente.

Os/as interlocutores/as deste trabalho foram sete diretores, todos membros da diretoria titular da federação; quatro diretoras, sendo duas titulares e duas suplentes; e uma conselheira fiscal suplente. Entre eles/as, houve representante/s do Sindicato dos Petroquímicos do Paraná

¹³ O assunto será abordado com mais detalhes à frente, mas, desde já, registro que o Coletivo congrega não apenas diretoras da federação, mas mulheres representantes de todos os sindicatos filiados à FUP.

– Sindiquímica/PR, bem como dos sindicatos dos petroleiros filiados à FUP da Bahia, Duque de Caxias, Minas Gerais, Norte Fluminense, Paraná/Santa Catarina, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo (Unificado).

As entrevistas foram realizadas entre os dias 27 de março e 5 de junho de 2020, com exceção da última, realizada em 11 de outubro do mesmo ano. A duração média das entrevistas foi de 35,5 minutos. Quando consideradas apenas as entrevistas realizadas com diretores, a duração média foi de 31,14 minutos, enquanto, com as diretoras, a interlocução teve duração média de 41,6 minutos. Observa-se, assim, que a média das entrevistas das mulheres durou cerca de 25% mais tempo que as realizadas com os diretores – o roteiro, presente no Anexo 2 deste trabalho, foi exatamente o mesmo para todos/as os/as interlocutores/as, que exploravam mais ou menos os temas a partir de sua própria vontade.

Em relação à idade, à época das entrevistas, oito interlocutores/as tinham entre 33 e 40 anos, enquanto quatro diretores/as tinham entre 52 e 56 anos. É possível, assim, ver o grande lapso temporal que separa as gerações contempladas na diretoria da FUP. Esta é uma marca da própria categoria petroleira, que atravessa as experiências dos/as interlocutores/as, foi muito ressaltada nas entrevistas e será mais detalhadamente abordada adiante.

Quando perguntados/as acerca da sua cor, seis diretores/as se declararam brancos/as; dois/duas, pardos/as; dois/duas, pretos/as; um/a, negro/a; e, por fim, um/a, “negro/a ou pardo/a”. Todos/as se declararam heterossexuais. No tocante à religião, quatro diretores/as declararam não ter uma; dois/duas se consideram espiritualistas; dois/duas se declararam agnósticos/as; dois/duas se declararam católicos/as, um deles/as, não praticante; um/a é protestante e um/a, por fim, é ateu/ateia.

Em relação à formação profissional, nove diretores cursaram, além do técnico, o nível superior – entre eles, dois/duas têm duas graduações e um/a tem a segunda graduação em andamento. Os/as três diretores/as restantes têm curso técnico, sendo que um/a deles/as tem também tecnólogo e outro/a é discente em curso de graduação. Já no que diz respeito à formação profissional de seus pais e mães, sete diretores/as informaram que ambos ou um de seus genitores têm ensino superior, enquanto os demais informaram nível médio, técnico ou fundamental.

Quanto ao estado civil, quatro diretores/as eram, à época das entrevistas, solteiros/as; quatro, casados/as; um/a, casado/a mas separado/a de fato; dois/duas viviam em união estável; e um/a era divorciado.

Dos/as doze interlocutores/as, apenas dois diretores e uma diretora não eram filiados/as a algum partido político. Dos/as nove restantes, oito eram filiados/as ao Partido dos Trabalhadores e um/a, ao Partido Comunista do Brasil. Em relação ao movimento sindical especificamente, os/as interlocutores/as que integram a geração de 52 a 56 anos, registraram suas militâncias desde os anos de 1988, 1991, 1999 e 2000. Na geração mais jovem, por seu turno, à época das entrevistas, os/as diretores/as contabilizavam, no mínimo, três e, no máximo, onze anos de atuação – a média era de 7,5 anos de mobilização direta, como dirigentes sindicais. Para nove diretores/as, o mandato para o triênio 2017-2020 foi a primeira experiência na direção da federação. Dois exerciam o seu segundo mandato e um era dirigente da FUP desde 1998.

Na realização da entrevista, interessei-me, também, por saber se os/as interlocutores/as tinham ou não liberação sindical. A título de contextualização, convém explicar, neste ponto, que a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452/1943, por força de seu artigo 543, garante ao/à empregado/a eleito/a para cargo de administração sindical o direito à licença para se ausentar do trabalho para o desempenho das funções sindicais. O Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Petrobras e os sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da extração, refinação e destilação do petróleo, vigente durante o período em que foram realizadas as entrevistas, ACT 2019-2020 (ACORDO..., 2019), previa, por sua vez, na cláusula 90, as seguintes condições para as liberações sindicais, mais amplas e benéficas que o previsto na legislação:

Cláusula 90. Liberações Sindicais

A Companhia garante para cada Entidade Sindical as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;

VIII (sic). De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1.600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2.400 (dois mil e quatrocentos), ou mais de 3.200 (três mil e duzentos), ou mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2019;

IX. De até 24 (vinte e quatro) dirigentes de base, por no máximo 24 (vinte e quatro) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;

X. De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;

XI. Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical.

Parágrafo 1º - A Companhia assegura, ainda, para a FUP, a liberação de 13 (treze) dirigentes dessa Federação, sem prejuízo da remuneração.

I. Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 5 (cinco) liberações de dirigentes sindicais, a serem utilizadas a critério da FUP.

Podemos observar, a partir disto, as ferramentas disponíveis para as entidades sindicais petroleiras no sentido de garantir aos/às dirigentes a disponibilidade necessária ao trabalho sindical. A liberação assegura aos/às dirigentes a possibilidade de participar com exclusividade das atividades de seus sindicatos, sem conflito com a agenda de trabalho na base. Entre os/as interlocutores/as, apenas duas diretoras não dispunham de liberação sindical – uma delas, a propósito, havia tido, mas estava de volta ao trabalho na empresa há cerca de vinte dias no momento da entrevista. Adele¹⁴, liberada desde 2018, também havia iniciado o mandato sem liberação. Todas/as os/as demais eram liberados, seja por seus sindicatos de origem, seja pela própria federação.

Como já mencionado no primeiro capítulo deste trabalho, o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, que se conformam, ainda, como relações de poder (SCOTT, 2019). Assim, o gênero se constrói a partir de vários espaços sociais, tais como "a família, o mercado de trabalho, as instituições, a subjetividade" (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 187). O uso desta categoria de análise, então, desfaz as tradicionais dicotomias "produção-reprodução, esfera pública-esfera privada", já que "as relações de gênero permeiam as várias esferas, cujas demarcações são fluidas, historicamente situadas, diferenciadas nas culturas e nas sociedades" (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 187). Reconhecer a historicidade das relações de gênero significa reconhecer as modificações pelas quais elas passam "ao mesmo tempo em que tecem os fios das relações de poder" (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 189). A análise das experiências das interlocutoras da presente pesquisa permite vislumbrar o modo como as relações de gênero e poder conformam e articulam a vida privada e a vida pública. Como afirma Dias (2019, p. 358), "impõe-se, assim, a necessidade de documentar a experiência vivida como possibilidade de abertura de novos caminhos" – isto é, conhecer e analisar a participação dos/as atores/atrizes sociais protagonistas da pesquisa e abrir espaço para as investigações sobre modificações já em curso ou embrionadas no seio de suas relações.

“Como os vários sistemas de privilégios que afetam as relações sociais são referidos por sujeitos políticos mulheres em uma situação de trabalho específica?”, pergunta Castro (2019, p. 213). Comprometida com um enfoque no reconhecimento, e não na negação, das heterogeneidades (CASTRO, 2019), faço algumas considerações sobre o perfil das interlocutoras. Todas as diretoras entrevistadas declararam-se mulheres cis heterossexuais. Com exceção de uma, que tinha cinquenta e sete anos à época de realização das entrevistas, as

¹⁴ Conforme salientado aos/às interlocutores/as antes do início das entrevistas, todos os nomes aqui mencionados são fictícios, para preservação da identidade dos/as diretores/as que se dispuseram a contribuir com a pesquisa.

demais diretoras tinham entre trinta e três e trinta e oito anos. Três se declararam brancas; uma, parda; e uma, por fim, preta. As interlocutoras residiam em Estados do Sudeste, Sul e Nordeste do país. Entre elas, apenas uma não tinha diploma de nível superior, mas cursava já os períodos finais de Ciências Sociais. Além disso, eram todas trabalhadoras da área técnica da Petrobras. Estes dados nos permitem observar, portanto, que a interlocução se realizou com mulheres com escolaridade superior, empregadas da principal empresa estatal do Brasil e, em sua maioria, brancas.

A exclusividade de uma das interlocutoras como a única de idade mais avançada não configurou situação de preconceito geracional. Na verdade, como observado ao longo da pesquisa, a idade é algo valorizado na hierarquia da federação – na medida em que, em geral, é relacionada a uma maior experiência como dirigente sindical –, de modo que a experiência da diretora contava como um diferencial recorrentemente mencionado pelos/as demais em relação a ela. Em contrapartida, as demais diretoras, em especial aquelas que contavam menos tempo de militância sindical, relataram episódios de discriminação por este motivo. A questão racial, por seu turno, não foi apontada como agravante da situação opressiva das interlocutoras que se declararam parda e preta. Ambas listaram discriminações que haviam sofrido em sua atuação na FUP, mas sempre em relação ao gênero – ou à idade –, sem qualquer menção à raça.

3.2 Parentalidade, trabalho doméstico e conciliação de agendas

Cinco dos sete diretores entrevistados têm filhos/as. No que diz respeito às diretoras, duas das cinco entrevistadas são mães. Ambas as diretoras que têm filhos/as, à época de realização das entrevistas, moravam com eles/as, que tinham oito, vinte e três e trinta e quatro anos. Já em relação aos diretores, três moravam com seus/suas filhos/as, com idades que variavam entre quatro e doze anos. Os demais diretores, cujos filhos tinham entre onze e vinte e nove anos, não dividiam com eles as mesmas casas – em um caso, porque os/as filhos/as residiam com a genitora; em outro, porque o/a filho/a era casado/a e morava com o/a cônjuge; e, nos demais casos, porque os/as filhos/as moravam em outro Estado ou país, por motivos acadêmicos ou profissionais.

Dois diretores contratavam empregada doméstica, enquanto seis dos/as demais contratavam diarista – com frequência que variava de duas vezes semanais a uma vez por quinzena – e, por fim, quatro não contratavam qualquer serviço para a realização do trabalho doméstico.

Entre as diretoras, apenas uma não contratava os serviços de uma diarista para auxiliar na realização do trabalho doméstico. A contratação de diaristas expõe a divisão de trabalho doméstico e de cuidado não apenas entre os gêneros, mas entre as mulheres. Como afirma Birolí (2018, p. 68, grifos da autora), “as atividades realizadas *em prol de outras pessoas* assumem padrões condicionados pelas hierarquias de raça e de classe”. O trabalho doméstico realizado por mulheres contratadas, por um lado, permite certa emancipação das mulheres contratantes e a sua conquista de maior autonomia e reconhecimento profissional (BIROLI, 2018, p. 69); por outro, entretanto, “corresponde a uma radicalização das hierarquias e das formas de opressão presentes de maneira mais ampla no mundo do trabalho” (BIROLI, 2018, p. 70). Neste sentido, mulheres da classe média, como as interlocutoras, conquistam certa emancipação por meio da possibilidade de dedicar menos tempo ao trabalho doméstico com a contratação de diaristas, mas o fazem reforçando padrões de servilidade calcados em opressões de raça e classe, em prejuízo das trabalhadoras contratadas. Assim, a possibilidade de delegar o trabalho doméstico, ou ao menos parte dele, “vem promovendo a polarização do emprego feminino, cuja base é ocupada pelas trabalhadoras domésticas” (SORJ; FONTES, 2012, p. 110).

Quando questionados/as sobre quem cuidava do trabalho doméstico em suas casas, diretores e diretoras deram respostas mais detalhadas, cuja literalidade favorece a percepção de suas realidades e experiências. O diretor Antônio, que residia apenas com a sua companheira, respondeu nos seguintes termos:

Antes da pandemia, a gente [o diretor e sua companheira] estava numa situação que ela não estava trabalhando, começou a trabalhar logo antes da pandemia, aí nós revezávamos. Numa semana a faxina era dela, na outra era minha, mas, pelas tarefas, na minha semana, quase sempre, noventa por cento, eu chamava uma faxineira. Ou seja, na minha vez, eu terceirizava a tarefa, pela demanda, mas as tarefas rotineiras, do dia a dia, antes da pandemia, ficavam quase tudo por conta dela. A divisão não era feita da forma correta não. Agora, na pandemia, ela também está trabalhando, mas de casa. A divisão de tarefas está mais igualitária.

Logo após, sem nova pergunta, complementou: “Não sei se eu estou errando muito e ela não fala (risos), mas eu vejo que agora estamos dividindo melhor a tarefa, até porque ela também está trabalhando, então se torna necessário mesmo”. O diretor Marcello, por sua vez, informou que quem cuidava de todo o trabalho doméstico era a sua esposa, o que teria sido uma decisão de ambos no início do casamento – que completava, à época da entrevista, trinta anos. Marcello deu mais detalhes sobre essa decisão, como podemos ver no trecho de sua entrevista abaixo reproduzido:

Lá no início do casamento, a minha esposa não tinha nenhuma profissão, então ela trabalhava na época como secretária no interior e aí, logo em seguida, ela ficou grávida da minha filha. Então a gente discutiu muito em relação a isso, “ah, trabalhar ou cuidar dos filhos?”. Então, na época, a gente fez a discussão, eu tinha condições de sustentar a casa sem ela precisar trabalhar, então demos a prioridade então para ela ser a dona de casa (risos) e cuidar do lar. Então, assim, ali a gente ficou com essa coisa assim, a responsabilidade por tudo na casa é dela, eu ajudo em algumas coisas, a maior parte das coisas que eu faço é manutenção mesmo, ou eventualmente alguma ajuda. Eu sempre digo assim: eu ajudo ela porque efetivamente as atribuições a gente definiu que seriam dela, foi uma discussão construída entre nós aqui. Vamos dizer assim, hoje ela sente muito os reflexos disso, porque as crianças não estão em casa mais, as crianças né (risos), é um hábito que não se perde nunca (risos). Hoje ela sente muito isso porque “agora passou tudo, não tem ninguém em casa e eu não tenho nada, eu tenho só as ocupações da casa” e isso realmente é muito complicado. (...) Acho que foi uma coisa que atendeu os dois na época e que, com o passar do tempo, a gente vem ajeitando do jeito que dá (risos).

Antônio e Marcello são homens que relatam experiências de dividir a casa com companheiras que, diferente deles, não tiveram – ao menos por um período, como no caso da companheira de Antônio – qualquer relação de trabalho externa ao lar. Os relatos destes interlocutores são exemplos significativos de uma prática que situa a mulher como a responsável pela vigilância e a supervisão de todo o trabalho doméstico, mesmo quando ele é assumido pelo homem – como quinzenalmente acontecia, no caso do núcleo familiar de Antônio. A lógica que rege as relações, neste contexto, é a de que a tutela do trabalho doméstico é sempre da mulher – ao homem, é dado participar em caráter extraordinário, muitas vezes na forma de pretensa ajuda, como narrado por Marcello.

Segundo relatório divulgado durante o Fórum Econômico Mundial de Davos, em 2020, 42% das mulheres no mundo “não têm emprego remunerado porque são responsáveis pelo trabalho de cuidado em sua casa” – contra apenas 6% dos homens (MELO; MORANDI, 2020, p. 3). Woolf (2020, p. 9-19), em texto cuja leitura dirigiu a uma sociedade que atendia profissionais mulheres, em 1931, abordou a sua própria experiência profissional e resgatou um nome, presente em um poema de Coventry Patmore, que idealizava o papel doméstico das mulheres, para classificar certo “fantasma” que costumava aparecer a ela sempre que se via diante do papel, para escrever: “O Anjo do Lar”, o que a autora afirmava se mostrar para si na forma de uma mulher¹⁵. Meruane (2018, p. 47) retoma a ideia do Anjo trazida por Woolf e

¹⁵ Woolf (2020, p. 11-13) assim descreve o Anjo e narra o modo como o matou: “Vocês, que são de uma geração mais jovem e mais feliz, talvez não tenham ouvido falar dela – talvez não saibam o que quero dizer com o Anjo do Lar. Vou tentar resumir. Ela era extremamente simpática. Imensamente encantadora. Totalmente altruísta. Excelente nas difíceis artes do convívio familiar. Sacrificava-se todos os dias. Se o almoço era frango, ela ficava com o pé; se havia ar encanado, era ali que ia se sentar – em suma, seu feitio era nunca ter opinião ou vontade própria, e preferia sempre concordar com as opiniões e vontades dos outros. E acima de tudo – nem preciso dizer – ela era pura. Sua pureza era tida como sua maior beleza – enrubescer era seu grande encanto. Naqueles dias – os últimos da rainha Vitória – toda casa tinha seu Anjo. E, quando fui escrever, topei com ela já nas primeiras palavras. Suas asas fizeram sombra na página; ouvi o farfalhar de suas saias no quarto. Quer dizer, na hora em que peguei a

explica que, no poema que cunhou o termo, o Anjo do Lar significa "a elegia e o elogio da esposa serviçal, silenciosa, sorridente, sentimental: a mãe disposta a sacrificar tudo pelos outros" e reforça a ideia de aparição do fantasma às mulheres afirmando que elas próprias "colaboraram na criação e na manutenção dessa imagem que depois outras teriam que destruir a pauladas".

A noção de um fantasma que constantemente convoca as mulheres para a realização de uma “compostura feminina” (MERUANE, 2018, p. 53) é algo que assume formas em todo o imaginário social. Mulheres se sentem impelidas ao lar – e a um modo específico de estar no lar – em resposta a uma expectativa que não é apenas sua, ou do Anjo, mas também dos homens. Como afirma Federici (2019, p. 42), o trabalho doméstico não apenas é imposto às mulheres, mas igualmente passou por um processo de assimilação como um “atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vindas das profundezas da nossa natureza feminina”. Os padrões de feminilidade informam os relacionamentos, e é possível que com ainda maior vigor os relacionamentos heterossexuais. A partir destes padrões – deste fantasma, para utilizar a expressão de Woolf – as uniões e os casamentos conformam-se facilmente com a dedicação integral da mulher ao trabalho doméstico e ao cuidado com os filhos, como observamos nas experiências relatadas especialmente por Marcello.

Outra é a experiência de Fernando, por sua vez, cuja esposa tem, assim como ele, inúmeras atividades de trabalho não relacionadas ao lar. Segundo o diretor, o casal dividia o trabalho da casa com uma empregada doméstica e, entre si, os cuidados com os dois filhos, de seis e nove anos. Como Antônio, Fernando também pontuou o reflexo do isolamento social na divisão deste trabalho com a sua esposa, tendo declarado que vinha participando mais das tarefas "principalmente agora que eu estou em casa nessa pandemia". Quanto aos filhos, afirmou o seguinte:

caneta para resenhar aquele romance de um homem famoso, ela logo apareceu atrás de mim e sussurrou: 'Querida, você é uma moça. Está escrevendo sobre um livro que foi escrito por um homem. Seja afável; seja meiga; lisonjeie; engane; use todas as artes e manhas de nosso sexo. Nunca deixe ninguém perceber que você tem opinião própria. E principalmente seja pura.' E ela fez que ia guiar minha caneta. E agora eu conto a única ação minha em que vejo algum mérito próprio, embora na verdade o mérito seja de alguns excelentes antepassados que me deixaram um bom dinheiro – digamos, umas quinhentas libras anuais? –, e assim eu não precisava só do charme para viver. Fui para cima dela e agarrei-a pela garganta. Fiz de tudo para esganá-la. Minha desculpa, se tivesse de comparecer a um tribunal, seria legítima defesa. Se eu não a matasse, ela é que me mataria. Arrancaria o coração de minha escrita.”

Eu geralmente fico com eles agora, eu estou ficando com eles porque a minha esposa ainda está trabalhando, porque é médica ela então ela está no dia a dia e eu estou com eles. Geralmente a gente divide as tarefas aqui em casa. É uma divisão que a gente tenta fazer o melhor possível. (...)Porque às vezes também ela chega à noite, mas ela tem que dar laudo, aí a gente divide, a gente vai dividindo as coisas.

Enzo, por seu turno, que também tem um/a filho/a criança, no que diz respeito às atribuições suas e de sua esposa no ambiente doméstico, explicou o que segue:

A gente tenta dividir, mas certamente ela cuida de mais tarefas do que eu. A vida sindical é uma vida de muita viagem. Por si só, não estar dentro de casa, com uma filha pequena, você não parenta tanto, mas, tendo noção disso, a gente tentou de alguma maneira mitigar essas questões. Quando eu não estou viajando e estou em casa, por exemplo, as tarefas de parentar ficam mais comigo, mas mesmo assim, né? Não consegue ser equilibrado não. E as tarefas domésticas em si, eu cozinho, eu lavo vasilha, eu só não sou tão cuidadoso com a casa do jeito que ela acha que tem que ser e que ela se propõe a fazer de fato também.

Perspectiva similar, em relação à dificuldade de equilibrar a divisão do trabalho entre os cônjuges, o que acaba resultando prejuízo para a mulher, foi compartilhada pela diretora Adele, cujo/a filho/a tinha 8 anos à época da entrevista. Podemos observar esta questão na sua fala abaixo reproduzida:

A gente divide. A gente divide, mas ainda assim tem algumas coisas que sou eu que cuido e aí, se eu não cuido, ficam para trás. Mas a gente divide, tem algumas tarefas que mais ele faz e outras mais eu faço. E ainda tem a minha diarista, se não tivesse ela eu não conseguia fazer um monte de coisa (risos).

Entre as demais diretoras, duas moram sozinhas e cuidam do trabalho doméstico por conta própria – uma delas, contudo, contrata os serviços de uma diarista semanalmente. As duas diretoras restantes são Rosa, que reside e divide o trabalho doméstico com seu companheiro, e Elena, que o faz com seu esposo e seus/suas dois/duas filhos/as, ambos/as adultos/as. Os núcleos familiares destas diretoras despertam particular interesse pois o fato de seus companheiros serem também militantes foi algo fortemente marcado em suas falas e experiências de vidas. Neste sentido, convém aqui notar que três das cinco diretoras declararam estar em relacionamentos heterossexuais, seja casamento ou união estável, e, delas, duas chamaram a atenção para o fato de seus esposos/companheiros serem também militantes políticos.

Por outro lado, entre os sete interlocutores, embora só houvesse um solteiro, nenhum dos demais abordou alguma militância política de suas companheiras ou esposas. Na verdade, no que diz respeito às suas ocupações, muitos trouxeram o fato de não terem trabalho formal

externo ao lar e a maternidade como fatores que situavam suas esposas/companheiras no polo desfavorecido da divisão do trabalho doméstico entre o casal. Ao ser perguntado sobre a possível relação entre a sua ausência no lar, por conta de viagens e atividades sindicais, e desgastes na convivência familiar, o diretor Alfredo afirmou simplesmente que o fato de ser divorciado "já responde esta pergunta". Na sequência, Alfredo, como outros interlocutores, avaliou que o inédito confinamento exigido pela pandemia no contexto de realização da entrevista lhe possibilitava um contato maior com o/a seu/sua filho/a e com a sua mãe, com quem também residia.

O companheiro de Rosa, como dito por ela, era também sindicalista. A diretora pontuou como um diferencial do seu relacionamento o fato de nunca ter tido problemas por conta das viagens que a vida sindical lhe exige, o que seria diferente da realidade da maioria das mulheres no mesmo contexto. Elena, por sua vez, afirmou que sua família era capaz de conciliar "com felicidade" a vida pessoal e as atividades sindicais, já que seu companheiro também era um militante. A diretora explicou o seguinte:

Bem, isso é tranquilo porque na verdade eu sempre fui militante, então essa questão de estar na militância ela não é uma novidade. Também, antes de ser liberada para o sindicato, eu trabalhava embarcada, em regime de confinamento, então esses períodos de ausência de casa eles aconteceram antes em função da própria atividade profissional, então a gente administra com uma facilidade, vamos dizer assim, ou com uma felicidade porque o meu companheiro também é militante. Então eu tenho apoio, a gente sempre se dividiu. E as meninas cresceram vendo também essa agenda, né? Então não tenho choques, com essa questão não tem choques.

Como ponderado na sua fala acima reproduzida, Elena narrou, ainda, importante especificidade no que diz respeito ao fato de, mesmo antes de ocupar-se do movimento sindical, ter trabalhado em regime de confinamento, o que já exigia longos períodos de ausência em sua casa e contribuiu para que sua família lançasse mão de instrumentos para se organizar sem depender de sua dedicação em tempo integral. Comentando a observação de que todas as pessoas em sua casa já eram adultas e que isso facilitaria a divisão do trabalho, Elena deixou mais evidente as ferramentas que a família construiu, ao longo do tempo, a fim de se ajustar às rotinas de pai e mãe militantes, cujas presenças no lar sempre haviam sido limitadas. Neste sentido, a diretora afirmou que a forma que dois militantes tinham para "dar conta das coisas" era deixar os/as filhos/as em escola integral. Quando perguntada sobre quem cuidava do trabalho doméstico atualmente, Elena narrou uma divisão orgânica que envolve toda a família, sem destacar uma figura central. Vejamos:

A gente se divide, porque, na verdade, a gente passa o dia fora, a não ser agora na pandemia que está todo mundo na maior parte do tempo em casa (...). Então a gente faz o café, um lava a louça, o outro bota a mesa, o outro tira o lixo; à noite, a gente se junta quando é possível e todo mundo chega a tempo, janta junto ou não. Então, assim, a gente divide e, não agora na pandemia porque estamos todos em casa, mas, no normal, a gente contrata o serviço, alguém para vir limpar uma vez por semana a casa. A tarefa de lavar a roupa a gente manda lavar fora e muitas vezes as refeições também a gente compra pronto. Então o que fica do serviço doméstico a gente divide entre nós.

As falas de Elena e Rosa sobre o tema no contexto de sua estrutura familiar são um exemplo peculiar, e até mesmo isolado, entre os/as interlocutores/as, de efetiva divisão do trabalho doméstico, sem colocar em prejuízo a figura da mulher e/ou mãe. Fatores abordados por Elena, como seu histórico profissional e a militância política compartilhada entre os cônjuges, não podem ser desprezados na tentativa de compreender como se construiu esta relação de compartilhamento do trabalho reprodutivo.

Avançando neste tópico, é importante notar o tempo e modo como as questões familiares surgiram nas falas dos/as interlocutores/as quando eles/as foram perguntados sobre terem ou não dificuldades para dar conta da agenda da FUP e, em caso positivo, quais seriam elas. Quanto a isso, Elena, apesar de ter salientado a harmonia com que sua família lida com as ausências, como aqui já destacado, afirmou também:

Essa agenda presencial no Rio logicamente ela também tem implicações na vida particular, porque você não mora no Rio e, nesses períodos, você tem que interromper o calendário natural da sua vida social, seja a convivência de casa, doméstica, com os filhos, com a família, sejam atividades pessoais que você tem, ou de estudo ou de qualquer outra atividade você tem uma interrupção.

A diretora foi, ainda, a única pessoa da direção a considerar a importância de uma maior utilização dos meios virtuais para a administração da agenda da federação, como forma de reduzir a necessidade de deslocamento pela sua diretoria. Vejamos:

Assim, particularmente, acho que seria mais interessante, e talvez a pandemia nos ajude a encontrar um formato melhor de você trabalhar com plantões, eu sempre defendi isso, e agenda de interlocução ela pudesse ser feita virtual. Eu acho que isso a gente já devia ter adotado, não 100%, mas acho que a gente poderia utilizar mais o que nós estamos utilizando hoje do ponto de vista de reunião, do ponto de vista de debate. E a presença no Rio ela ser aquelas obrigatórias quando a gente tem que fazer interlocução com a empresa.

Mesmo com a atualidade da discussão sobre a utilização de recursos digitais para reuniões e encontros profissionais, em virtude do isolamento social em voga durante a realização da pesquisa, a conveniência de levar estas ferramentas para além do calendário da

pandemia, incorporando-as em definitivo no protocolo da federação, foi algo abordado apenas por Elena – cujo relato acerca da organização familiar leva a crer, a propósito, que a preocupação por conciliar agendas de maneira efetivamente satisfatória é algo por ela explorado já há muitos anos.

Antônio, embora depois de questionado especificamente sobre as repercussões domésticas de sua rotina sindical, tenha afirmado que "isso acaba acarretando ausência de casa, *normal*, e as viagens pioram mais ainda" (grifo nosso), num primeiro momento, listara apenas as dificuldades que tinha para administrar a agenda da federação junto da agenda do seu sindicato local, de cujas atividades participava ativamente. No mesmo tom de normalidade em relação às ausências, Pietro respondeu, entre risos, "só vai".

Antônio e Pietro são os dois únicos diretores que não têm filhos. Esta percepção das agendas que deixa de colocar em primeiro plano as questões familiares, contudo, não foi algo compartilhado apenas por eles. Nino, cujos/as filhos/as eram ambos/as menores à época da entrevista, listou suas dificuldades apenas no sentido de conciliar agendas do sindicato local e da federação, bem como dar conta de todas as viagens que a FUP exige. Marcello, cujos/as filhos/as são adultos/as e já não residem mais com ele e sua esposa, pontuou a distância como sua maior dificuldade, considerando que não reside no Rio de Janeiro, onde se concentra a maioria das atividades da federação. No que diz respeito à família, ponderou:

Agora está mais fácil. Mas no início foi bem complicado. Principalmente em época de greve, assim, demanda, de acordo coletivo, aí é um pouco mais complicado, mas, pelo tempo que eu tenho vivido, as coisas, vamos dizer assim, se acertaram aqui em casa. A minha esposa, de vez em quando, ela fica brava, mas não é tão problemático.

Alfredo também abordou, em primeiro lugar, sua dificuldade relativa à alta demanda da federação, mas, ao ser questionado sobre a situação familiar, especificamente, como aqui já mencionado, atribuiu o seu divórcio à ausência costumeira do lar. Fernando e Enzo, por seu turno, ambos pais de crianças, demonstraram, já de plano, as implicações da rotina da federação em sua relação com a família. Fernando se manifestou nos termos que seguem, destacando a sobrecarga que a sua atividade sindical importa para a sua esposa:

Quando eu entrei na FUP, a gente fez uma conversa aqui em casa sobre isso e a minha companheira entendeu a importância de estar nesse momento e tal. Então isso me dá uma carga de viagens grande. Então eu sei que sobrecarrega ela e bastante, né... A gente tem a funcionária nossa aqui que fica de dia. As crianças, quando estão na escola, elas ficam em tempo integral e, quando é férias, aí eles ficam com a nossa babá aqui. Mas, como eu tenho viajado bastante, eu acabo sobrecarregando ela, eu não tenho dúvida em relação a isso. E ela fala até sobre isso um pouco assim nesse sentido

de que ela fala que o movimento sindical é muito machista, não tem mulheres que tenham filho pequeno que consigam participar do movimento sindical. (...) A Marta¹⁶ às vezes ela viaja, ela já ficou fora, às vezes dá aula fora, essas coisas todas, eu já fiquei tipo um mês com eles, mas é raro isso, geralmente é ela que fica sobrecarregada em relação a isso.

Enzo, também tratando dos impactos sobre sua esposa, explicou a administração de sua agenda da seguinte forma:

A maneira que eu tentei me programar é dessa maneira: sempre com diálogo aberto, entendendo que existe uma diferença entre mim e minha companheira, não tem como não ter por causa de toda a construção do nosso relacionamento e aí, sabendo disso, ou seja, tem momento para refletir o tempo todo, que a própria pessoa pode te falar, chegar para você e falar que eu estou me sentindo mal aqui, estou me sentindo sobrecarregada aqui. Eu acho que é mais ou menos isso que tenta pautar essa minha agenda total da vida.

Maria, embora não seja casada nem tenha filhos/as, narrou encontrar grandes entraves à sua participação na FUP por outros motivos, pelo fato de não gozar da liberação sindical. Quanto a isto, afirmou que "os vinte e quatro dias que a gente tem de liberação pelo acordo coletivo não são suficientes para conseguir estar presente no máximo de atividades possível". Trata-se, portanto, de interlocutora que relatou dificuldade de acompanhar a agenda da federação por questão sindical interna, a liberação possibilitada pelo acordo coletivo de trabalho, com a qual ainda não tinha sido contemplada – Adele, no mesmo sentido, explicou que, entre 2017 e 2018, pelo não gozo da liberação sindical, sua participação na FUP foi reduzida à quase inexistência. Maria afirmou que pedira liberação desde o início do mandato e ainda: "Já surgiu até oportunidade de eu ser liberada, mantendo o custo da FUP geral, mas foi negado. Foi feito um acordo, era para eu estar liberada desde janeiro, mas vai entrar abril e eu não estou liberada ainda." A diretora teceu, também, os seguintes comentários, sobre as questões domésticas e relativas à maternidade:

Você vê que os homens da FUP todos eles são casados, as esposas fazem todas as tarefas domésticas, eles chegam e têm roupa passada, comida pronta em casa e a gente ainda tem que cuidar da casa. Assim... Eu não tenho filho, *se eu tivesse filho, muito provavelmente eu não estaria participando da federação, talvez também não do sindicato, porque seria mais um dever para cumprir*. Quando eu estava estudando, quando eu estava na faculdade, eu não estava no sindicato porque não tinha tempo para me dedicar minimamente, então o trabalho doméstico, principalmente, e o trabalho com a família, ele ocupa muito o tempo das mulheres (grifos nossos).

¹⁶ Nome fictício.

Rosa traçou observações no mesmo sentido:

De modo geral, no sindicalismo, a maioria das mulheres tem um perfil que ou os filhos já são crescidos, são mulheres que tiveram filho cedo e aí, depois com uma idade, “ah, vou entrar para a política”, né, e aí os filhos já estão crescidos, beleza, “eu consigo fazer”, ou elas acabaram não tendo filhos. E as que têm filhos pequenos é que têm mais dificuldades. E outra dificuldade também que as mulheres encontram, mas eu nunca tive foi a do relacionamento... Porque viajar, ter um companheiro que aceite uma mulher viver num espaço muito masculino, porque nós somos minoria na categoria, então, sem dúvida, pela proporcionalidade, nós sempre seremos minoria, mesmo que a gente esteja no poder, a gente vai ter, vai estar representando eles também, a maioria dos interesses deles. São fatores fortes, né...

Rafaella, indo ao encontro das experiências e impressões compartilhadas pelas outras diretoras aqui mencionadas, relatou que um dos principais fatores que a direção do seu sindicato levou em consideração ao decidir que ela seria a pessoa dedicada à federação foi exatamente o fato de ela ser solteira e não ter filhos/as. A realidade, de fato, consolidou a expectativa de que a diretora passaria a ter uma agenda muito cheia, o que fica evidente quando ela afirmou: "hoje eu sou quase integralmente pro sindicato" – isto é, para as atividades relacionadas às demandas sindicais como um todo, nelas incluídas, com peso, as da federação.

Os dados demonstrados neste tópico – seja em relação à maior tendência dos diretores a ter filhos, seja quanto à percepção de algumas diretoras no sentido de que a maternidade seria algo que poderia lhes custar a renúncia à atividade sindical – não revelam novidade no que se refere às desigualdades que conformam a presença das mulheres no mercado de trabalho e nos espaços de poder. Souza-Lobo (1991b, p. 259) afirma, quanto ao assunto, que

O diagnóstico das desigualdades articula sempre as mulheres à família e às estratégias familiares. A possibilidade de uma cidadania trabalhadora das mulheres está principalmente voltada à harmonia entre trabalho assalariado e maternidade. Mas, paradoxalmente, a maternidade como diferença termina sendo considerada como um handicap para a cidadania das trabalhadoras. A nova Constituição tratou de assegurar os direitos da maternidade, mas as práticas sociais indicam que as trabalhadoras podem ser impedidas de ter filhos como condição de acesso ao trabalho assalariado.

Embora a citação se refira especificamente ao acesso ao trabalho assalariado, considerando a dedicação exclusiva da maioria da direção interlocutora às atividades sindicais, via liberação, seu conteúdo se adequa aos impedimentos encontrados pelas mulheres no movimento sindical petroleiro. Os relatos dos/as interlocutores/as relativos à parentalidade são férteis na demonstração de uma tendência maior de sucesso na conciliação de jornadas de trabalho doméstico e parental com a agenda sindical para os diretores, em comparação com as diretoras. Isto não apenas pela questão percentual – 28,6% dos diretores entrevistados não têm

filhos, enquanto, para as diretoras, o número é de 60% –, mas também pelo peso específico que a maternidade impõe ao trabalho das mulheres. A maternidade, como afirma Souza-Lobo (1991b, p. 259), "é especificidade que gera desigualdade".

Esta realidade não se apresenta apenas nas experiências das interlocutoras, mas tem como importante objeto de análise a relação dos diretores com seus/suas filhos/as e a dependência de outras mulheres que os acompanhem, assumindo para si a centralidade do trabalho reprodutivo no seio das famílias. Adele, única interlocutora que tem filho/a ainda criança, elencou as limitações de organização familiar como as principais forças que limitam a sua participação na federação. A diretora afirmou: "as demandas são no Rio de Janeiro e para mim é praticamente impraticável". Em virtude de sua impossibilidade de manter uma agenda de frequentes ausências no lar, a diretora afirmou que sua participação na federação é residual, de modo que se concentra mais no sindicato local. Interessante pontuar que, enquanto compartilhava impressões neste sentido, a diretora foi interrompida pelo/a filho/a, que a chamava para algo. A situação não se repetiu com nenhum outro/a interlocutor/a durante as entrevistas.

Diferente do que foi declarado por Adele, três diretores, também com filhos menores, embora tenham listado certas dificuldades, em momento algum relataram afastamento da federação ou relegação das atividades a ela relacionadas a um segundo plano. Na verdade, o tom de suas falas no que diz respeito à FUP era mesmo de atuação de primeira importância dentro das atribuições sindicais – quanto a isto, poderemos refletir mais adiante, quando abordarmos os departamentos ocupados e o modo como diretores e diretoras enxergam a própria participação na federação. Junto das experiências de outros diretores que, embora não tivessem filhos menores, contavam com suas companheiras, esposas ou mães na realização do trabalho doméstico em suas casas – de maneira exclusiva ou, ao menos, majoritária –, esses relatos dos interlocutores nos permitem notar a presença – invisível, mas indispensável – das mulheres¹⁷ que possibilitam a presença dos homens na composição da direção da FUP e, mais que isso, o modo como eles efetivamente participam da federação. Quanto à interseção entre o trabalho assalariado do homem, provedor do lar, e o trabalho invisibilizado e não remunerado da mulher, Federici (2019, p. 44):

¹⁷ Sobre o assunto, a citação de Dalla Costa (1972 apud FEDERICI, 2019, p. 38): "A comunidade é essencialmente o lugar das mulheres, no sentido de que é ali que elas aparecem e realizam seu trabalho diretamente. Mas a fábrica é igualmente o lugar onde é incorporado o trabalho das mulheres que não aparecem ali e que transferiram seu trabalho aos homens que lá estão. Similarmente, a escola também incorpora o trabalho das mulheres que não aparecem ali, mas que transferiram o seu trabalho aos alunos que retornam todas as manhãs alimentados, bem cuidados e com a roupa passada pela mãe" (grifos nossos).

(...) o capital também disciplinou o homem trabalhador, ao tornar "sua" mulher dependente de seu trabalho e de seu salário, e o aprisionou nessa disciplina, dando-lhe uma criada, depois de ele próprio trabalhar bastante na fábrica ou no escritório. De fato, nosso papel como mulher é sermos servas felizes e sobretudo amorosas da "classe trabalhadora", isto é, daqueles estratos do proletariado aos quais o capital foi obrigado a conceder mais poder social. Tal como Deus criou Eva para dar prazer a Adão, assim fez o capital criando a dona de casa para servir física, emocional e sexualmente o trabalhador do sexo masculino, para criar seus filhos, remendar suas meias, cuidar de seu ego quando ele estiver destruído por causa do trabalho e das (solitárias) relações sociais que o capital lhe reservou. É precisamente essa combinação particular de serviços físicos, emocionais e sexuais que está envolvida no papel que as mulheres devem desempenhar para que o capital possa criar a personagem específica da criada que é a dona de casa, tornando seu trabalho tão pesado e, ao mesmo tempo, tão invisível.

Neste sentido, contrapondo-se à noção de que as mulheres não inseridas no mercado de trabalho reconhecido como produtivo estariam fora da lógica capitalista, a autora apresenta o papel que cumpre à mulher desempenhar no seio da exploração de classe. A família é, portanto, a “institucionalização de uma divisão no interior da classe trabalhadora que disciplinou também os homens” (FEDERICI, 2021, p. 33), que construíram as suas relações com base na dependência de esposas a quem incumbe o desempenho de trabalho não assalariado. E se, neste momento específico, damos enfoque à condição de companheiras e esposas, por outro lado, não limitamos a elas a experiência de opressão sob esta ótica. Como afirma novamente Federici (2021, p. 46):

Podemos não servir a um homem, mas todas estamos em uma relação de servidão no que concerne ao mundo masculino como um todo. É por isso que ser chamada de "mulher" é uma provocação, é algo degradante. "Sorria, querida, qual é o seu problema?", é algo que qualquer homem se sente legitimado a perguntar a uma mulher, seja ele o marido, o cobrador no ônibus ou o chefe no trabalho.

Seja nas experiências relatadas pelas diretoras, em especial aquelas que são mães; seja na relação dos diretores com as mulheres – companheiras, esposas, mães – que são responsáveis, prioritária ou exclusivamente, pelo cuidado de suas casas e famílias; seja, ainda, pelas figuras das empregadas domésticas ou diaristas contratadas tanto por diretores quanto por diretoras, podemos observar a inafastabilidade do trabalho feminino. Quando Adele limitou suas atividades na federação e ficou restrita a uma atuação mais local, foi o trabalho com sua família que assim lhe exigiu. Toda vez que Antônio deixou de fazer a faxina, uma mulher diarista precisou assumir o trabalho que ele delegou. As inquietações compartilhadas por Fernando e Enzo, no que diz respeito ao desequilíbrio na divisão do trabalho doméstico, servem apenas para evidenciar o prejuízo que pesa sobre suas esposas, mesmo em lares onde esta desigualdade é objeto de preocupação pelos/as cônjuges.

Alfredo, a propósito, ventilou a possibilidade de a FUP organizar creches nos seus eventos. Vejamos:

Vamos pegar um congresso que é um caso muito importante, num congresso se reúnem duzentas, trezentas pessoas num determinado local, num determinado espaço, você poderia ter uma creche lá, para que aquelas mães pudessem participar e deixar os filhos. Já existem algumas iniciativas nesse sentido, alguns sindicatos, por exemplo, como o meu aqui [Estado onde se localiza o sindicato do interlocutor], já estão fazendo isso, mas porque as meninas que tomaram a frente. Então a nível nacional poderia ser feito.

Os debates feministas têm “renovado interesse em formas mais coletivas de reprodução” (FEDERICI, 2021, p. 113). A ideia de Alfredo possivelmente garantiria uma maior participação de mulheres nos eventos da federação – as quais, como Adele, têm de escolher entre a militância sindical e os cuidados com os/as filhos/as, pois não há coletivização que lhes assegure a conciliação dos trabalhos.

3.3 Os departamentos ocupados e a percepção dos/as dirigentes sobre a própria atuação

De acordo com o estatuto da federação, a direção executiva da FUP é composta por oito secretarias¹⁸. Além de duas suplentes da direção e uma suplente do conselho fiscal, estiveram presentes entre as interlocutoras da pesquisa uma diretora dedicada à secretaria de administração e finanças e outra dedicada à secretaria de política sindical e formação. Os interlocutores, por sua vez, eram diretores das secretarias de imprensa e comunicação; saúde, segurança, tecnologia e meio ambiente; relações internacionais e do setor privado; assuntos jurídicos, institucionais e terceirizados; e seguridade, aposentados e políticas sociais.

Duas questões básicas guiaram a interlocução com a direção quanto ao assunto aqui trabalhado: num primeiro momento, questionei como os/as diretores/as enxergavam a própria atuação na FUP, se estavam ou não satisfeitos/as com a sua participação; na sequência, perguntei se os/as diretores/as ocupavam todos os espaços que gostariam de ocupar na federação e, nos casos de resposta negativa, sobre os entraves que se colocavam contra o melhor aproveitamento de suas posições.

Quanto a uma visão positiva sobre a própria participação na FUP, quatro dos sete diretores foram categóricos ao afirmá-la. Antônio ressaltou que consegue ver a sua interferência nas decisões coletivas da federação. Fernando, igualmente satisfeito, pontuou que consegue

¹⁸ Vide p. 48 e Anexo 1, artigo 21.

ajudar bastante, contribuindo com as suas visões "de sociedade, de mundo e até teórica às vezes". Alfredo, também expressando sua satisfação, destacou que o departamento por ele ocupado diz respeito a uma área de que ele gosta e sobre a qual teve oportunidade de aprender e estudar. Enzo, por seu turno, afirmou acreditar que cumpre "um papel muito importante" e ressaltou a relevância da sua atuação enquanto diretor da geração mais jovem da federação. Vejamos:

Mas não é mérito individual também, acho que é mérito coletivo, a categoria petroleira é muito bem organizada e, agora com seis anos de movimento sindical, conhecendo outras instituições, vejo por exemplo que eu como um diretor mais jovem dentro da federação tive bem mais espaço do que outros diretores jovens em outras instituições, principalmente sindicais, que a gente conhece mais. E isso é abrangente, não foi só comigo. Nós temos um coordenador muito novo no NF [Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense], um novo coordenador muito novo na FUP, em termos do movimento sindical. Então, nesse sentido, é um papel importante de se cumprir, porque é gente que vem com a ideia de renovar de fato para a instituição não parar no tempo, como a gente vê que diversas nossas pararam. E aí, não tem como, fica difícil não estar satisfeito. A gente tem espaço de fato e foi um espaço, apesar dos atritos que acontecem, foi um espaço pensado de alguma maneira e nos faz bem.

Nino, embora tenha demonstrado uma satisfação geral, ressaltou que "sempre a gente gostaria de dar um pouco mais" e ponderou que o fato de não ter tempo para estudar outra língua opera como uma dificuldade para expandir a sua atuação – o diretor já havia recusado uma série de convites internacionais em virtude desta barreira da língua. Além disso, afirmou sentir certa carência de estudo mais aprofundado nos temas de energia, petróleo e gás, a fim de melhor embasar as suas intervenções políticas em nome da FUP.

Pietro, por sua vez, afirmou não estar satisfeito pois não conseguia trabalhar para o seu departamento. Segundo o diretor, o trabalho acabava sempre por se voltar para o coletivo, de modo que, na maior parte do tempo, a sua atuação significava a mera representação dos interesses do seu sindicato, em vez do exercício de uma agenda planejada para a federação em si. Marcello, por fim, avaliou que dedicava pouco tempo, especialmente em virtude de problemas de saúde que o fizeram se afastar por quase um ano da entidade.

O tempo de dedicação parece, portanto, ser o fator determinante para que aqueles diretores que enxergavam a sua participação na FUP como deficitária assim pensassem. Em contrapartida, é fundamental notar que a única diretora que afirmou, sem ressalvas, estar satisfeita com a sua atuação na FUP foi Rosa. Contudo, ela creditou o seu bem-estar ao fato de ter decidido por um recuo, isto é, por reduzir a sua participação no sindicato local e por retirar-se da federação. Desta forma, a sua satisfação não significa uma percepção positiva da sua atuação como diretora da federação, mas o alívio que sentia, após período de extremo cansaço,

como aqui abordaremos em maior minúcia em tópico adiante, pela decisão de “dar um passo para trás”, como pontuado por Rosa. Vejamos a sua resposta na íntegra:

Hoje, eu me considero muito bem, muito feliz, porque eu estou dando um passinho para trás, sabe? Quando eu decidi, foi muito difícil. Mas eu decidi dar um tempo. Eu decidi me afastar, então eu vou, esse próximo período, esses próximos três anos, eu vou continuar na direção do sindicato, mas na direção ampliada, não na direção executiva. Conseguimos organizar mais mulheres nessa chapa, então tem outras mulheres novas vindo, com muita dificuldade inclusive (risos), mas eu não vou estar mais na frente. Então eu estava projetada para, ah, sei lá, presidência ou para ocupar um cargo ali na “lideração” da FUP, não sei o quê, e eu resolvi dar um passo atrás, que eu não sei quanto tempo vai durar ou se vai ser pra sempre, eu não estou pensando sobre isso, mas eu senti essa necessidade muito grande, sabe? Eu estou feliz, mas foi muito difícil para mim porque as meninas ainda estão cobrando muito como que a gente vai atingir as cotas na FUP agora no meio do ano no processo eleitoral. Eu sinto isso, sabe? A cobrança de que eu não podia ter dado esse passo atrás porque foram nove anos lutando para conseguir um espaço, abrir um espaço de respeito e avançar e aí você pega e dá um passo para trás, entendeu? Então foi muito custo tomar essa decisão, mas eu tive que pensar em mim, foi importante para mim, é importante ainda agora, mas pelo menos a gente conseguiu organizar outras mulheres que estão vindo, que claro vão demorar para ter a mesma capacidade que eu tenho, porque eu já tenho nove anos de militância social e sindicalismo, mas vai dar tudo certo (risos).

Observamos, então, que, apesar de reconhecer a importância de sua trajetória no movimento sindical, inclusive na abertura de espaços para as mulheres, e o momento propício para que ela fosse alçada a posições de liderança, a satisfação da diretora se devia, contrariando as expectativas, à sua *saída* da federação. Trata-se, portanto, de um relato que vai de encontro às experiências narradas pelos diretores, mesmo aqueles que pontuavam insatisfações na sua atuação na FUP. De um lado, os diretores marcaram a sua satisfação no modo como efetivamente podiam intervir e liderar a partir de seus lugares na federação ou, ainda, a sua insatisfação por conta de falta de tempo para maior dedicação às atividades da FUP; do outro lado, entretanto, Rosa sentiu necessidade de ausentar-se da federação no momento em que era cotada para ocupar espaços de maior destaque, abrindo mão, ao menos temporariamente, dos ganhos de repercussão pessoal decorrentes dos pleitos coletivos que liderou na federação.

Adiante nas impressões compartilhadas pelas interlocutoras, citamos Maria, que, embora tenha afirmado se sentir “relativamente bem acolhida” na federação, quanto à atuação especificamente, encontrava dificuldade de intervenção, seja por falta de tempo – considerando, em especial, que não gozava de liberação sindical –, seja por ser suplente do conselho fiscal, o que a limitava em algumas atividades deliberativas. Rafaella, por seu turno, acreditava ter “certa influência” nas decisões coletivas da federação. Ponderou, contudo, que era perceptível e inegável, nas suas palavras, que existia forte diferença de gênero. Neste sentido, a diretora afirmou que tinha um “espaço considerável dentro da FUP”, mas, não fosse a questão de gênero,

com certeza teria mais. Adele, por outro lado, sequer chegou a refletir sobre estar ou não satisfeita pois, em seu julgamento, não estava presente o suficiente para poder avaliar. A sua falta de tempo para dedicação à federação, presente em todas as suas falas, portanto, deixa, neste momento, à mostra os seus efeitos.

As ponderações de Elena, por sua amplitude e detalhamento, merecem um espaço à parte. Passemos, então, a elas. Quando perguntada sobre o modo como enxergava a sua participação na FUP, Adele traçou, antes de chegar aos detalhes próprios da sua experiência, um panorama geral e histórico sobre a federação. Adele iniciou por destacar a questão geracional cuja presença é evidente na direção. Neste sentido, considerava ter entrado na FUP "num momento de transição", o que explicou da seguinte forma: "A Petrobras, de 90 até 2002, por 12 anos, ela não contratou em massa; eram contratações esporádicas. Então tem um intervalo geracional muito grande na categoria e isso se reflete também no movimento sindical. Então há uma transição. Muita coisa está em debate na FUP". A diretora considera que, por um lado, existe essa perspectiva de debate intenso e transição na própria federação e, por outro, uma dificuldade de implementar planejamentos e programas em virtude da conjuntura externa. Vejamos:

Acho que, do ponto de vista do funcionamento, a FUP não consegue fazer um programa de gestão há um tempo, não por uma, vamos dizer assim, uma deficiência, mas é que essa gestão também ela iniciou no curso de um golpe, em que a normalidade democrática foi interrompida ali em 2016. As coisas com a Petrobras que tinham, vamos dizer assim, um padrão, elas começaram a se alterar. O próprio marco legal do Brasil, a Constituição, ela está sendo a cada dia alterada e modificada no sentido de diminuir o espaço ou a prevalência da normalidade democrática. Isso tudo leva o movimento sindical a ter que estar correndo, a responder demandas que ele não programou. Então essa gestão da FUP tem esse prejuízo, a gente não consegue implementar um programa de formação, um programa mais pensado, mais elaborado, porque são muitas demandas que foram surgindo em função dessa conjuntura. O próprio setor petróleo vive uma modificação no Brasil mas também no mundo. Há uma modificação geopolítica no mundo, então tudo isso tem um impacto na gestão da FUP, então a gente não consegue, assim, não conseguiu fazer um planejamento da gestão e ir atuando no planejamento. Porque a gente está se planejando para responder as demandas.

A conjuntura política nacional desponta, então, como algo que impacta diretamente a atuação da diretoria da FUP, inclusive no que diz respeito às agendas internas da entidade. Por isso, Adele considera que "é sempre muito difícil a gente avaliar a ocupação dos espaços". Comentando a novidade das cotas de participação para mulheres na direção da FUP empossada em 2017, Adele asseverou que:

(...) Isso tem um choque dentro da FUP, é uma novidade e é uma novidade que se choca com o espaço, que foi elaborado masculino, de forma masculina, mas as mulheres, nessa gestão na FUP, elas tiveram destaque. Eu estou falando assim das dificuldades que a própria realidade impõe e pelo traço da categoria, mas nós temos três mulheres titulares na FUP, que exercem esse papel de titularidade [aqui a interlocutora citou nomes e exemplos reais de mulheres titulares na federação]. Esse espaço de fato nós conquistamos e nós exercemos, o que não quer dizer que não haja também as resistências. Não resistências pensadas ou mesquinhas, são resistências desse traço cultural que tem na sociedade e que na nossa categoria é maior, por ser uma categoria masculina.

Elena trouxe, assim, uma leitura sobre o modo como as questões culturais impactavam a atuação da direção. Apesar de haver a presença de mulheres em posições de destaque e embora não se pudesse creditar as dificuldades a posturas “mesquinhas” dos diretores, era evidente, para a interlocutora, que a participação das mulheres encontrava resistências internas – inclusive porque a própria implementação das cotas era uma novidade na federação, de modo que os seus efeitos eram naquele momento recebidos e tratados de maneira inédita, ainda em caráter exploratório.

Em relação aos espaços ocupados pelos/as interlocutores/as na federação, Antônio afirmou ocupar mais espaço do que gostaria. O diretor alega que jamais sofrera impedimento – exceto por questões pessoais, de tempo – para a realização de qualquer atividade por ele pretendida. Enzo, na mesma linha, afirmou, entre risos, que “queria ter menos espaço, na verdade”. O diretor afirmou que não encontra dificuldades para levar as suas ideias para o debate coletivo. No debate, reconheceu, por outro lado, que eventualmente as ideias são refutadas, o que considerava normal para o “jogo político”. Quanto a isto, comentou:

Dos obstáculos, tem de tudo, tem quem de fato acredita que não seria uma boa e contra-argumenta com isso, porque é uma coisa nova então é difícil de cravar o resultado se vai ser certinho, mas também tem gente que faz porque não gosta, não vai com a cara mesmo (risos). Só que isso também é questão da política. Ou porque é de uma corrente diferente ou porque você eventualmente já fez mal para aquela pessoa e aquela pessoa está ali, são relações humanas. Mas é isso.

Pietro, por sua vez, afirmou ser “metido”, de modo que “cavava” pelos espaços e acabava por ocupá-los sem maiores dificuldades. Citou, então, o exemplo de diversos grupos não relacionados à sua secretaria dos quais fazia parte na federação. Alfredo acreditava não existir “necessidade de disputar outros espaços dentro da FUP”. O diretor afirmou não ver qualquer problema em relação ao seu trabalho, ao que fazia e adicionou, por fim, que não pleiteava outro espaço na federação. Fernando também afirmou que ocupava todos os espaços que pretendia ocupar na FUP e ponderou: “até por isso, porque eu sou homem, heterossexual, branco, meia idade, meia idade para mais já, então ocupo esse espaço, normal”.

Nino e Marcello foram os únicos diretores que teceram comentários sobre dificuldades para a ocupação dos espaços que desejavam na federação. No primeiro caso, por falta de tempo e qualificação específica, como acima já mencionado. E, no caso de Marcello, em virtude da falta de tempo – especialmente considerando o então recente período de afastamento por questão de saúde. Apesar disso, o diretor apontou não ter problemas para conquistar os espaços que desejava e se dispunha a ocupar na FUP. Vejamos:

Geralmente eu consigo abrir os espaços. É aquele negócio: não existe espaço vazio, ou tu ocupa o espaço ou tu fica a ver navios, então sempre que eu tenho a necessidade de ocupar algum espaço eu tenho pautado e tenho conseguido, claro que a gente sempre tem que equilibrar as coisas porque os demais integrantes da federação também têm essa necessidade da ocupação de espaço, então a gente tem que compreender isso e saber brigar no momento certo por um espaço e eventualmente tem que ceder também, porque isso faz parte do jogo.

Rosa respondeu estar satisfeita com o seu espaço na federação – importante ressaltar, entretanto, a repercussão de sua decisão de retirada na satisfação que sentia no momento da entrevista, como já abordado anteriormente. Maria, por sua vez, relatou dificuldades que imputou ao relacionamento com os dirigentes. Segundo a diretora,

Os homens são muito machistas, né, cara? A gente tem uma dificuldade de efetivamente ocupar os espaços. (...) Colocar as opiniões e elas serem ouvidas de fato, a galera efetivamente concordar não porque ninguém é obrigado a concordar, mas efetivamente levar em consideração as questões que são colocadas. Às vezes, as questões que eu coloco parece que é café com leite, parece que eu sou café com leite na direção. Por ser mais nova e mulher também.

Maria vislumbrava, então, uma dificuldade na ocupação do espaço da federação que se devia especificamente ao fato de ser mulher – o que observava incidir sobre as experiências das demais diretoras também. Em sentido similar, Rafaella ponderou:

Eles não aceitam, eles... É, alguns, não dá para generalizar como todos, mas alguns, é bem forte isso, *não sabem como lidar com mulher*. Eles não sabem. *Eles não sabem como falar, se pode falar ou não pode falar, daí ficam até travados*. (...) Porque tem muita coisa que, nas relações, não é o cargo que você ocupa, é o quanto as pessoas te procuram como uma referência de que elas querem saber sua opinião, elas te veem como alguém que dá pra levar os problemas que você vai resolver, que você sabe orientar, enfim... Então isso faz uma referência política. (Grifos meus)

A diretora deu ainda um exemplo prático da questão que pontuava: durante muito tempo, funcionários/as da federação se reportavam e buscavam apenas ao diretor com quem dividia a secretaria, em vez de buscá-la também como referência do departamento. Rafaella

então ponderou: “por que que você fala com o [nome do diretor que ocupava a secretaria] e não com a Rafaella? Por que você acha que homem que manda? Tá ligado? Então é enraizado isso, mas esse é só um exemplo”. Assim, apesar de avaliar que sua atuação na federação tinha certa influência nas decisões coletivas, a diretora avaliou que existia uma carência no seu reconhecimento, pelos/as demais, enquanto uma referência de sua secretaria.

Elena compartilhou impressões que dialogam com as de Rafaella. Vejamos:

Olha, eu nunca senti, dentro da FUP, nenhuma dificuldade para exercer a atividade de [secretaria por ela ocupada], em relação à direção da FUP. A dificuldade mesmo de priorizar esse trabalho vem em decorrência da conjuntura. O que a gente percebe é que às vezes há uma subestimação das mulheres. Às vezes, determinadas respostas... Ou muitas vezes esquecer que a representação de uma força é uma mulher e não um homem. Essas coisas, de vez em quando, a gente tropeça nelas. Mas eu não sinto, assim, que há uma resistência maior para essas atividades, mas, por exemplo, eu certamente, assim, vou para uma mesa que vai debater em determinado espaço institucional, é muito comum que sejam escolhidos os homens e não as mulheres (grifos nossos).

Maria, Rafaella e Elena, cada uma a seu modo, pontuaram questões relacionais dentro da federação que funcionavam como verdadeiras dificuldades a elas impostas na tentativa de ocupar espaços – não apenas espaços novos, pretendidos, mas até mesmo os já consolidados, como no caso de Rafaella, que listou resistências internas para a sua consolidação como referência no departamento.

3.4 As diferenças nas condições de atuação de homens e mulheres na Federação

Entre os/as doze interlocutores/as, nove acreditavam que as mulheres têm condições de atuação piores que as dos homens na direção da FUP. Quando perguntados sobre o assunto, alguns diretores foram enérgicos ao manifestar sua crença nas diferenças, tendo proferido sentenças como "nenhuma chance igual", "com certeza não têm as mesmas condições, sem dúvida alguma", "está longe disso, muito longe disso" e "sem chance, não tem como não; impossível". Uma interlocutora, atribuindo a impossibilidade à sua pouca presença na federação, respondeu não ter elementos para responder à questão. Apenas um diretor afirmou acreditar que homens e mulheres tinham as mesmas condições de atuação na FUP. Ele, inclusive, relatou uma conversa então recente com duas diretoras – também interlocutoras desta pesquisa –, na qual haviam discordado sobre o assunto. Desdobrando a sua percepção sobre a participação das mulheres, Pietro afirmou:

Eu acho que nós temos a sorte de ter mulheres muito preparadas (...). Eu acho que tem muito mais de mérito do que, por exemplo, quando se fala que tanto a FUP quanto os sindicatos cumprem a cota das mulheres. Eu acho que muito provavelmente, se não tivéssemos cotas, essas mesmas mulheres estariam na FUP.

Entretanto, ao contrário do que a fala de Pietro faz parecer, a maioria das direções anteriores, desde a criação da FUP, quando não havia a aplicação das cotas, não teve mulheres em sua composição – ou as teve apenas como suplentes –, apesar de a maioria das diretoras da FUP para o triênio 2017-2020 já militar no movimento sindical há, no mínimo, seis anos. A média de tempo na militância sindical, entre as interlocutoras, era de quatorze anos à época das entrevistas e, contudo, todas elas estavam em seu primeiro mandato na federação. Por outro lado, a média de tempo de militância, entre os interlocutores, era quase idêntica à das diretoras, isto é, 13,86 anos. Entretanto, o triênio pesquisado era pelo menos o segundo mandato de 42,86% deles. Estes dados demonstram as implicações que a cota teve na composição da direção, que, de maneira inédita, teve garantida a participação das mulheres. A abordagem meritocrática sustentada pelo interlocutor parece, portanto, não encontrar respaldo na realidade da federação. As mulheres que ele reputou como “muito preparadas” já construíam o movimento sindical há anos e, a despeito disso, não tinham espaço para atuação junto à entidade mais importante para a representação da categoria petroleira cutista antes da implementação das cotas.

Acerca do assunto, Alfredo ponderou que acreditava que as mulheres tinham sim as mesmas condições de atuação dentro da federação, mas não a mesma participação. Salientou que não via "da parte da direção da FUP, seja coordenação ou diretores individualmente, uma restrição às demandas e à participação das mulheres". Então afirmou: "O que eu vejo é que condições tem, o que falta é elas ocuparem esse espaço". Explicando os motivos pelos quais supunha que as mulheres não ocupavam estes espaços, Alfredo pontuou, inicialmente, o baixo número de mulheres na categoria petroleira e, em seguida, avaliou as dificuldades específicas que as mulheres encontram em sua inserção no movimento sindical. Vejamos:

A questão é porque a jornada delas de trabalho, as preocupações que as mulheres têm acabam também restringindo essa participação. Além disso, (...) eu acabei de dizer da minha ausência na família, dos problemas que traz. Para a mulher acaba sendo muito maior, principalmente quando tem filhos. Por exemplo, eu me desloco pelo Brasil inteiro. Se eu fosse mulher, eu teria essa capacidade? Provavelmente não. *Se eu tivesse filho, o que que eu ia fazer com o filho? Ia levar para todo lugar? A FUP ia bancar?* No caso se eu fosse mulher e com filho e eu tivesse que deixar com alguém, isso por si só já limitaria a minha atuação (grifos nossos).

Retomando o que o diretor já havia compartilhado sobre o seu antigo casamento e sobre a presença de sua mãe no lar para cuidar do seu filho enquanto ele lidava com a agenda de viagens, perguntei a Alfredo se para ele tinha sido importante contar, primeiro, com a esposa e, naquele momento, com a mãe, para manter os cuidados da casa e da família durante os seus períodos de ausência, ao que ele respondeu a partir de uma comparação com a atividade sindical e o sacerdócio, na forma a seguir reproduzida:

Sim, sem dúvida nenhuma. Se não tivesse esse suporte, eu não conseguiria ter a atuação política que eu tenho. Então, eu costumo até dizer o seguinte: se você quiser ser um bom sindicalista, defender o bem comum, defender uma causa, defender uma categoria, é quase a mesma coisa que um sacerdócio. Então, por exemplo, quando você fala do celibato na igreja católica, a gente tende a minimizar isso dizendo que a igreja impõe o celibato por questões de patrimônio, para que uma esposa de um padre não venha a dispor dos bens de igreja, mas eu avalio que talvez a questão maior não seja essa não. O fato de ausência de uma família pela igreja é para que o padre tenha que se dedicar somente ao sacerdócio. Não precisa se preocupar com a mulher, com criação de filho, etcetera. Então eu vejo que o sindicalismo acaba sendo muito parecido, porque por muitas dessas causas você se afasta muito da sua família.

Alfredo enxergava, então, que o movimento sindical exige um nível de dedicação dos/as dirigentes que compromete a sua possibilidade de atuar junto à reprodução de suas famílias. A diferença de gênero, nesta seara, era flagrante para o diretor. Se, por um lado, ele acreditava que, se "fosse mulher", provavelmente não poderia ter tido a atuação política que teve, mesmo no período em que seus filhos eram crianças, por outro, enquanto homem, sua militância foi possibilitada pelo que ele chamou de "suporte" fornecido por sua ex-esposa, durante o casamento, e por sua mãe, com quem então residia junto com seu filho mais novo. Por maiores que tenham sido as restrições à vida pessoal impostas pelo movimento sindical, o "celibato" não lhe foi exigido – o que, para o diretor, teria sido diferente na experiência de uma mulher que pretendesse ocupar a direção sindical.

Estas ponderações, contudo, abordavam o movimento sindical de uma maneira mais ampla, sem se deter à realidade da FUP especificamente. Depois de provocado neste sentido, Alfredo afirmou:

Elas têm o mesmo acesso que a gente, elas têm o mesmo celular, elas têm o mesmo tíquete de alimentação, elas têm proporcionalmente as liberações, elas dividem o mesmo computador, elas, dependendo da programação aprovada na direção, elas têm o mesmo espaço para viagem, elas têm os mesmos espaços, proporcionalmente sempre, nas reuniões que a gente faz com a Petrobras, com o Poder Público, com outras instâncias. Não vejo, nesse ponto de vista de estrutura, nenhum privilégio para homens em detrimento das mulheres. Na realidade, como eu disse, tem mais a ver com a questão individual mesmo, ou seja, independentemente de ser homem ou

mulher, não existe privilégio para ninguém, todo mundo tem os mesmos recursos, os mesmos espaços.

Explicando o que dizia por “proporcionalmente”, o diretor adicionou:

(...) como essa discussão de ocupação de espaço é mais de acordo com as forças políticas e como eu faço parte do grupo majoritário, que é a situação, eu entendo que essa proporção acaba sendo garantida, mas sinceramente eu nunca parei para fazer essa conta (risos), porque as coisas são dinâmicas, mas de lembrança, de memória, eu não vejo nenhum espaço nosso que não tem mulher lá na discussão.

A avaliação de Alfredo, como podemos observar, se limitou, na seara específica da direção da FUP, às questões quantitativas e relativas a recursos materiais, isto é, o diretor buscou avaliar se as mulheres têm acesso às mesmas ferramentas físicas de trabalho, se têm garantida a participação em eventos e reuniões da federação, etc. Não promoveu, por outro lado, uma reflexão acerca da qualidade desta presença feminina e das possibilidades de uso das ferramentas e dos espaços. A propósito, mesmo numa perspectiva meramente quantitativa, o próprio interlocutor ressaltou nunca ter feito a “conta”, de modo que falava a partir de impressões gerais.

Pela parcela majoritária da direção que enxerga diferenças nas condições de atuação para as mulheres, foram listadas uma série de evidências e suposições, sobre as quais passaremos a tratar. Enzo trouxe três questões que se repetiram em outras falas, quais sejam: a violência estrutural de gênero, a facilidade com que as ideias de diretoras são refutadas e o olhar crítico mais pesado sobre as mulheres, inclusive num contexto de fofocas e julgamentos de cunho pessoal. Em suas palavras:

A ideia de uma mulher é refutada muito mais fácil, muito mais fácil. A gente refuta muita coisa muito mais pelos nossos desejos do que por um pensamento embasado, quando a gente analisa bem o que as pessoas estão argumentando. Não tem muito erro, não é difícil de ver, é facinho de ver. Basta ver uma ideia sendo colocada e tal... Mas não é só isso, né? Tem toda a questão da violência estrutural mesmo, que faz parte. Um jogo rasteiro também que sempre tem de fofoca, por exemplo, para as mulheres é muito mais pesado ter que lidar com isso.

Pesquisadora: - Que tipo de fofoca?

Tem de tudo (risos). Mas desde, quando faz alguma coisa, um olhar crítico muito pesado para aquela tarefa, um nível de crítica, vamos dizer assim, bem maior do que o natural para os homens, e até de cunho de o que está vestindo, não devia vestir assim, está pegando Fulaninho, está “ciscando para cá ou para lá”, de tudo.

Antônio também pontuou o machismo estrutural, ressaltando uma maior dificuldade das petroleiras "por elas terem poucas companheiras na área industrial" – o que, segundo ele, contribui para o "isolamento das mulheres" na categoria e, conseqüentemente, no movimento

sindical. Nino acreditava que as diferenças começaram a ser atenuadas a partir da implementação das cotas, em 2017, mas, por outro lado, afirmou que "a discrepância em quantidade de homens e mulheres é gigantesca, esse é um ponto de diferença que dificulta a atuação, é uma situação". Além disso, quanto à experiência da direção da FUP, observou que

(...) a gente vê também uma dificuldade para essas companheiras se posicionarem ou se imporem ou colocarem suas opiniões. Eu lembro aqui de reuniões (...) onde mulheres quando se inscrevem para falar alguma coisa têm dificuldade até de terminar a sua fala porque alguns homens interpelam, cortam, criticam, e isso dentro da fala delas. Normalmente, normalmente e não sempre, mas normalmente isso não acontece quando é homem falando.

No mesmo sentido, as colocações de Fernando, na forma a seguir transcrita, que considerou que as diretoras

são bem tolhidas por conta de ser um grupo menor, de ter um machismo muito grande, principalmente do pessoal mais velho. O pessoal mais novo já tem uma outra visão em relação a isso, acho que já está melhorando o pessoal mais novo, mas quanto ao pessoal mais velho é difícil assim... Fazem muito pouco caso da questão de gênero, não dão tanta importância. Eu vejo que é bem difícil para elas, é bem difícil. Elas têm que se impor muito, até às vezes ter posturas de mais imposição que às vezes passam para alguns que têm que ser chatas porque senão ela não vai ter espaço ali. E daí algumas outras usam outras táticas, sendo bem franco, tipo... (...) Ou se faz de bobinha ou tem que se impor demais. Infelizmente é isso, hoje, no movimento sindical. Mas, repito, com as renovações que a gente está tendo, creio que isso vai reduzir bastante.

Marcello, por outro lado, embora tenha reconhecido a existência de diferenças nas condições que homens e mulheres têm para atuar na federação, após avaliar a dificuldade que seu sindicato tem para recrutar e manter a participação de mulheres, afirmou, no que diz respeito à FUP, que há alguns casos em que diretoras “não têm espaço, mas não brigam” por ele. Por esta razão, o interlocutor ponderou que “a briga muitas vezes que as mulheres na federação têm, a dificuldade que elas têm de ocupar o espaço, vem muito em cima da dificuldade de elas mesmas se expressarem e atuarem de forma a ocupar os espaços”. A impressão geral do diretor, portanto, atribui a diferença nas condições de atuação às limitações das próprias diretoras na administração da luta pelos espaços.

Rosa, por seu turno, abordou a situação de hostilidade com que as diretoras são confrontadas na federação e relatou que mulheres jovens “são quase humilhadas”, pela lógica hierárquica “muito agressiva” que rege as relações no sindicalismo. Segundo a interlocutora, falas “mais inocentes”, eventualmente desprovidas de algum conhecimento mais técnico, mas que trazem sentimentos e ideias legítimas – muitas vezes, inclusive, sentimentos da base que merecem a atenção da direção – são “trituras” pelos diretores. Rosa relatou, inclusive, ter

visto “muitas companheiras expelirem”, isto é, não aguentarem permanecer no movimento sindical, por conta dessa postura hostil de diretores. Além disso, a diretora afirmou ter sido a primeira mulher a integrar a direção executiva do seu sindicato, que contava já com mais de cinquenta anos de existência. Concluiu, então, que

Esses são dados que demonstram que não é igual, que não é fácil para uma mulher vencer na carreira sindical, isso já mostra, são dados concretos que mostram. E os outros dados são mais do sentimento das mulheres mesmo, dessa opressão que elas sentem e muitas não aguentam ficar, ficam um tempo e depois “ah, não, isso aqui não é para mim”, daí pegam e caem fora.

Também preocupada com a situação das mulheres mais jovens, que ocupam a posição de menor prestígio dentro da hierarquia sindical, Maria pontuou que, em comparação com ela mesma, os homens jovens recém ingressados no movimento sindical tinham "um espaço muito maior para trabalhar". Além disso, observou:

(...) se você entra em qualquer mídia social da FUP você vai ver que tem muito mais homem falando, não só pela questão mais diretamente ligada à nossa categoria, que é uma categoria masculina, mas em qualquer atividade você vai ver que tem que estar sempre lembrando que tem que ter mulher, que é importante a participação das mulheres e nem sempre eles entendem. Eu já participei de plenárias e congressos em que os homens abertamente pegaram o microfone e disseram que não tinha que ter coletivo de mulheres, que não tinha que ter espaço para mulher não, fazendo até uma defesa meritocrática da ocupação do cargo (grifos nossos).

A partir da fala de Maria, podemos perceber o modo como a federação é baseada em referências masculinas muito fortes, seja porque eles de fato têm condições de assumir a maior parte do trabalho e do destaque no seio da FUP, seja porque a imagem externa da entidade é construída a partir de suas falas e opiniões. Quanto ao assunto, Elena observou a existência do que chamou de “subestimação” das mulheres. Exemplificou de duas formas. Primeiramente, pelo fato de que a representação institucional da FUP muito raramente ser feita por uma mulher – os nomes das diretoras, segundo a interlocutora, “poucas vezes são os primeiros a ser colocados (...) ou não são nem lembrados”, mesmo em relação às dirigentes que integram a força política majoritária na federação. Além disso, Elena lembrou que, no movimento grevista de fevereiro de 2020, havia uma “liderança feminina incontestada” na comissão permanente de negociação que ocupou o Edifício Sede da Petrobras¹⁹. Apesar disso, após encerrada a ocupação, a diretora membra da comissão foi substituída já na segunda mesa de negociação no

¹⁹ A greve será assunto de tópico específico adiante, motivo pelo qual deixo de dar maiores detalhes sobre o movimento neste ponto do trabalho.

Tribunal Superior do Trabalho, por um diretor que sequer havia estado na ocupação. Quanto ao assunto, Elena concluiu: “É uma leitura que eu faço, assim, de longe, que é o que eu chamo de subestimação.”

Maria expôs também o modo como a sua vida privada é tida, pelos diretores, como objeto de julgamento capaz de determinar a sua capacidade de atuação no movimento sindical. Vejamos:

Uma vez, teve uma reunião de direção colegiada (...) e citaram o meu nome como possibilidade, uma das mulheres citou o meu nome como possibilidade para ocupar a coordenação. Um dos diretores se levantou e disse que *eu não poderia porque eu gostava muito de viajar* e, enfim, dando um monte de característica pessoal que não tem absolutamente nada a ver com a ocupação do cargo proposto. (...) *Teve colega dando, como vou dizer, dando alguns conselhos sobre vestimenta, dizendo que eu não podia estar de short numa reunião de diretoria, num congresso local, sendo que os homens tudo de bermuda e de chinelo* (grifos nossos).

A assunção, pelas mulheres, de posições de maior destaque passa, então, por um crivo que não se aplica aos diretores, como evidencia a experiência de Maria. As diferenças na avaliação subjetiva da direção penetram também o ambiente deliberativo da federação. Rafaella relatou que, em reuniões, após o debate, quando a sua ideia é acolhida, os diretores sempre "falam que foi de outra pessoa", pois não lembram que a autoria foi sua. Segundo a interlocutora, a direção "nunca lembra que a ideia começou com uma mulher". Quando, por outro lado, "uma mulher fala besteira", todos lembram de onde saiu a ideia. As boas propostas formuladas por mulheres, portanto, parecem sofrer algo como um soterramento, a partir dos comentários que homens constroem sobre ela, que acabam por tomar-lhe a autoria. Woolf (2019, p. 49) já sinalizou que se “arriscaria a supor que Anônimo, que escreveu tantos poemas sem assiná-los, foi muitas vezes uma mulher”. As “más ideias”, por sua vez, sofrem forte peso do julgamento e acompanham as suas autoras nas memórias do coletivo. Além de gerar cansaço – pela necessidade de lembrar o tempo todo da autoria de suas próprias ideias – e frustração, essa situação acaba por gerar desânimo e descrença nas diretoras. Os processos deliberativos são hostis para as mulheres que, em nome de suas propostas, engajam-se apesar das violências que estruturam o ambiente de debate. Se, depois de vencidas estas dificuldades, há ainda a possibilidade de sua ideia, enfim contemplada pelo coletivo, sequer ser creditada a ela, ocorre um esvaziamento de sua motivação, das razões de sua atuação.

Souza-Lobo (1991b) identificou quatro obstáculos principais para a participação de mulheres no movimento sindical: a dupla jornada; a exigência de que as mulheres procriem e

criem filhos; a desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro da fábrica; e a opinião de que os homens e não as mulheres são os principais atores sociopolíticos.

No que diz respeito à dupla jornada ou dupla situação opressora, "o primeiro e mais óbvio obstáculo a ser superado pelas operárias" (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 130), a autora chama a atenção para a ideologia que situa a mulher na posição de explorada, que é marcada primeiramente na família. O modo como diretores e diretoras narraram experiências diferentes no que diz respeito ao trabalho doméstico e à parentalidade mostra como esta dupla opressão se faz presente para as mulheres interlocutoras da presente pesquisa. No mesmo sentido, a exigência de que as mulheres procriem e criem filhos agiu com vigor sobre as interlocutoras. Segundo Souza-Lobo (1991b, p. 133), "operárias precisam enfrentar todo um pântano de tabus culturais e as instituições sociais que os sustentam, a fim de lidarem com as dificuldades que possam surgir do fato de passarem um tempo considerável fora de casa". Para a autora, as operárias se defrontam com um novo contexto social em que necessitam exigir seus direitos num mundo masculino: a fábrica, o sindicato" (p. 135-136). O fato de o ambiente sindical ser construído sobre padrões masculinos reflete, assim, na quase absoluta exclusão de mulheres envolvidas na procriação e na criação de filhos. Entre as interlocutoras da pesquisa, apenas uma tinha filho/a menor – realidade muito diferente foi verificada entre os diretores, para quem o fato de ter filhos/as crianças, embora possa impor algumas dificuldades para a atuação, não chega a impedi-la.

Já em relação à desvalorização das funções exercidas pelas mulheres nas fábricas, se, por um lado, não vislumbramos, com os dados desta pesquisa, a ocorrência deste obstáculo na experiência das diretoras da FUP na empregadora Petrobras, por outro, é forçoso reconhecer que, no seio sindical, as funções por elas exercidas sofrem sim desvalorização – neste sentido, destaco que apenas duas diretoras compunham a direção titular e, ainda, que duas outras tiveram limitações impostas pela falta de liberação sindical ao longo dos seus mandatos. Ainda sobre este assunto, é importante ressaltar que diretoras de fato narraram experiências de deixar a atuação junto à federação em segundo plano, como aconteceu com Adele, ou mesmo de retirar-se da entidade temporariamente, como Rosa declarou que faria depois do fim do mandato então vigente. Admitir estas possibilidades passa não apenas pelas dificuldades que as mulheres experimentam para a ocupação dos espaços no ambiente sindical, mas também pela mentalidade que confere ao homem as atribuições natas para o desempenho do papel político – como afirma Souza-Lobo (1991b, p. 181), "as mulheres nos movimentos *invadem* espaços

políticos” (grifo nosso). A mulher, estranha ao universo do poder, pode dele se ausentar – o que é inadmitido, por outro lado, pelos homens, que almejam apenas a ascensão.

O último obstáculo, isto é, a “tradicional visão da liderança, particularmente na área de política, como uma esfera de atividade masculina” (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 132), também auxilia na compreensão dos dados extraídos das entrevistas realizadas com os/as interlocutores/as. Neste sentido, a fala de Rosa sobre a necessidade de virar “um sargento”, “masculinizar-se” para praticar as atividades sindicais, bem como o relato de Fernando sobre seu perfil que lhe garantia um tratamento nunca discriminatório na federação: "homem, branco, heterossexual, meia idade, curso superior".

3.4.1 O poder para as mulheres

*A gente não quer ser eles do outro lado.
(Rafaella)*

*Os homens tornaram aquilo que os distingue de
você um signo de dominação e posse. (...) Elas
dizem: se eu me apoderar do mundo, que seja
para me desapoderar dele imediatamente, que
seja para criar novas relações entre mim e o
mundo.
(WITTIG, 2019)*

Antes de encerrar este tópico, convém tratar, brevemente, da problemática do poder sob a ótica das mulheres interlocutoras de pesquisa. Debruçando-se sobre o tema das desigualdades, Rafaella afirmou: “A gente quer ser diferente. A gente não quer ser eles do outro lado”. A realidade com que as mulheres têm de lidar na federação, entretanto, é a realidade de uma minoria que precisa se adequar à conformação já estabelecida pelo espaço de poder criado e mantido, majoritariamente, por homens – as mulheres buscam ali incorporar as suas oposições e propostas, é claro, mas não podemos ignorar a discrepância entre o que elas desejam construir e as ferramentas disponíveis para a efetiva construção, em especial a curto prazo. O choque com o espaço pautado por regras que sustentam a sua própria discriminação causa inúmeros danos às mulheres, como temos visto ao longo do trabalho. Rafaella mencionou conversas frequentes que tinha com as demais diretoras em situações de desânimo. Vejamos:

Eu falo, às vezes quando vem falar que está pensando em sair, por isso ou por aquilo, “ué, mas aí vai deixar o espaço só pra eles, não pode fazer assim”. Eles vêm, tentam atacar a gente, é verdade, mas daí vai fazer o quê então? Vai sair e vai deixar pra eles? A gente tem que procurar se apegar em quem apoia a gente, não em quem ataca a gente. O problema é que às vezes você também tem dez que não são tão assim e um que é bem agressivo, aí aquele que é bem agressivo ele te machuca tanto que você esquece dos outros dez, sabe? Então isso acontece bastante.

Para Rosa, o simples fato de estar num ambiente de poder já configura "um enfrentamento" para a mulher, pois "a mentalidade de poder que ela gostaria de enxergar era um poder inclusivo, até porque ela é uma pessoa excluída do espaço de poder" e isso não se verifica na realidade sindical. A interlocutora afirmou, ainda, que “tem um conflito estrutural inclusive sobre o que é o poder para uma mulher e o que é o poder ou como deveria ser exercido esse poder pros homens que estão no poder; então é bem difícil e isso é desgastante também”.

A diferença na forma de lidar com o poder foi ressaltada também por Enzo, que relatou o que segue:

As mulheres, por terem um estilo de vida diferente, baseado na opressão, têm um olhar diferente para as coisas também. Me surpreendeu muito, foi o movimento mais bem organizado que eu já vi, que tinha tudo para ser caótico, o Ele Não, aqui de [cidade de residência do interlocutor], nosso sindicato tem atuação em [idem], então os movimentos passam muito pela gente. Eu nunca tinha visto e uma coisa que eu achei fenomenal foi que as mulheres dividiram o tempo com elas de maneira que eu nunca tinha visto. Porque, quando você joga o microfone na mão de alguém, sempre dá problema, em todos os atos a que eu vou, a pessoa fala mais, outra quer aparecer mais que outra, mas ali foi uma coisa que o coletivo estava muito bem sintonizado. Desde isso, eu fico pensando se não falta isso para a gente. Talvez essa capacidade de se organizar melhor, que as mulheres têm demonstrado.

Quanto à relação das mulheres com o poder, Gago (2020, p. 10) reivindica uma teoria alternativa do poder, o que chama de “potência feminista”. Com isso, a autora se refere à

indeterminação do que se pode, do que podemos – isto é, entender que não sabemos do que somos capazes até experimentar o deslocamento dos limites em que nos convenceram a acreditar e que nos fizeram obedecer. Não se trata de uma teoria ingênua do poder, mas de compreender a potência como desenvolvimento de um contrapoder (inclusive, um duplo-poder). E, finalmente, a afirmação de que um poder de outro tipo, que é invenção comum contra a expropriação, usufruto coletivo contra a privatização e ampliação do que desejamos ser possível aqui e agora.

Explorar as potencialidades das mulheres nas experiências de poder é um desafio em si, posto que envolve o desconhecido, como alerta Gago na citação acima, bem como se apresenta como um contrapoder – uma outra forma de poder em oposição à já estabelecida, pelos homens. Envolve, ainda, níveis de frustração e desânimo, como demonstrado pelas interlocutoras. Vale ressaltar, ainda neste ponto, que o reconhecimento das diferentes potencialidades das mulheres

não pode servir a um misticismo sobre o papel da mulher – que, a propósito, é uma das bases da estrutura sexista opressora. Como afirma hooks (2019), o pensamento dualista serve a todas as formas de dominação social. De acordo com a autora, “mesmo quando invertido e empregado para um propósito com sentido (...), continua a ser perigoso porque reforça a base cultural do sexismo e de outras formas de opressão de grupo” (hooks, 2019, p. 187). Qualquer noção estereotipada das diferenças entre homens e mulheres, portanto, opera a favor do binarismo que historicamente engendra a discriminação de gênero.

3.5 O cansaço do corpo que resiste ao que é hostil

*(...) se é possível abstrair o corpo é porque esse
corpo é marcado como masculino.
(Verónica Gago)*

*(...) as imagens do masculino e do feminino não
só consolidam diferenças como contêm
hierarquias: são imagens de poder.
(Elizabeth Souza-Lobo)*

hooks (2019, p. 77) afirma que

O movimento feminista deveria ter uma importância capital e primária para todos os grupos e indivíduos que desejassem dar um fim à opressão. (...) Muitas mulheres que gostariam de participar plenamente de uma luta de libertação (de combater o imperialismo, o racismo e o classismo) têm suas energias drenadas porque estão continuamente às voltas com a discriminação, a exploração e a opressão sexista.

Rosa, embora tenha passado a compor a direção da FUP, como suplente, apenas em 2017, desde 2012, participava da federação. Isto porque, como pleiteado pelo Coletivo de Mulheres, a sua coordenadora passou a atuar com status de direção, a fim de mitigar minimamente a ausência de mulheres dirigentes. Rosa então participava de todas as reuniões que quisesse e julgou ter vivido um momento muito produtivo no que diz respeito à formação. A experiência foi narrada pela diretora da forma que segue:

Naquele tempo, eu tinha bastante energia, assim, né, nove anos atrás, e aí eu gostava muito daquela atividade meio puxada, né? Trabalhar na base e ainda ser dirigente e ainda estar na FUP, então... Tinha muitas tarefas e muitas viagens. Eu era a única mulher, então tudo que era coisa de mulher e a FUP era convidada, eu que ia representar, né... E o que que aconteceu, assim... Nós tivemos uma história de conquista das mulheres muito grande, nesses últimos anos. Daí passamos a ter cotas, nos eventos e no trabalho, para que impulsionasse as mulheres petroleiras a participar e, depois, a gente conseguiu conquistar, no último congresso antes da eleição, as cotas na FUP. Antes das cotas da FUP, antes dessa última gestão, não tinha uma presença contínua de mulheres na gestão...

Rosa, neste contexto, atuou como coordenadora do Coletivo quando essa posição foi alçada à participação efetiva na direção da FUP e trabalhou ativamente na construção das cotas para participação das mulheres na federação – o que, como já mencionado, aconteceu apenas a partir da direção aqui pesquisada, cujo mandato teve início no ano de 2017. A implementação das cotas foi o grande mote do coletivo de mulheres durante a sua coordenação. Rosa, entretanto, líder desta reivindicação e cotada para assumir uma vaga de titularidade na direção da FUP, reservou-se a uma vaga de suplente. Sobre o assunto, a diretora explicou:

Eu passei por um momento na minha vida que eu, assim, tive a minha energia vital consumida, sabe, quando você passa por um processo difícil e você tem a energia vital consumida, e aí *eu não me dispus a estar na vaga, que era inclusive para ser para mim, eu dei o passo pra trás*. Então eu não consegui atuar nessa gestão em que eu estou como suplente como eu atuaria em outro período ou como eu acho até que deveria trabalhar. Claro, então viajando muito, *eu decidi que eu não queria mais isso para mim*, então *eu aceitei ficar nas suplentes para atender as cotas*, o que foi uma conquista que eu trabalhei muito para que acontecesse, eu e outras companheiras da FUP também, mas realmente, olha, uma das coisas mais difíceis que tem pro sindicalismo e em especial para as mulheres por vários fatores é essa coisa de viajar demais, viajar demais é uma coisa que pesa muito e dentro da atividade da FUP isso é essencial. Porque são atividades no Rio de Janeiro ou em outros lugares, em outras bases, às vezes tem atividades em outras bases que os dirigentes são convocados a participar, em Brasília, na Brigada Petroleira, também sempre tem essa necessidade de participação, então são muitas tarefas. (...) Eu acho que tem outra coisa também que a gente vive aí a sociedade do cansaço e aí essa atividade tem um peso moral, um peso que quase que suga, porque é muito negativa, é como se nós trabalhássemos com questão de saúde, porque você está numa tendência de perder, de só ver coisa negativa, de perda de direito, e você recebe reclamação dos trabalhadores, você briga com os patrões, na mesa de negociação é só briga, e muita cobrança da base e pouca participação realmente. É bem pesada, né... (Grifos meus)

Ainda, perguntada sobre a atuação ser ou não especialmente cansativa para as mulheres, Rosa adicionou:

Eu penso que sim, porque a gente tem que estar sempre... *Eu sempre digo que mulher que cresce no poder, mulher que consegue disputar e participar ativamente de um espaço de poder, ela se molda e ela vira um Dilmão, como eu digo, vira um sargento, a maioria, não vou dizer que todas, mas você tem que se masculinizar*. Eu sempre falo isso e até a gente teve um curso ano passado e a gente conversou muito sobre isso. Que você se masculiniza na sua estética quanto ao seu modo de vestir. Eu, por

exemplo, tenho roupas que eu uso para ir para a fábrica, para fazer assembleia, e roupas que eu uso no final de semana. Eu não uso a mesma roupa, mesmo que elas não sejam extravagantes. Mas *eu não uso nenhuma roupa que mostre o meu feminino* no meu convívio com... Porque são 90%, são 89% de trabalhadores aqui na minha base, homens. Então, o que que acontece? Quando você está ali, tentando convencer eles, discursar e falar de um assunto sério, eles chegam para te cumprimentar e você está feminina, eles já vêm falar da sua estética. Isso te fragiliza. *Porque você está ali concentrada, você está fazendo o seu trabalho político, concentrada, você não quer ser galanteada, você não quer ter um olhar, você não quer que alguém te olhe com aquele olhar predador, vamos dizer assim.* Então isso vale desde a sua estética até a sua entonação de voz. Então você acaba... Nessa última greve, *eu saí com voz de homem da greve*, tive que falar no microfone... Aí depois a tua voz começa a voltar pro corpo, mas muda, sabe? Aquela coisa do sindicalista rouco, que fala gritando. Você vai... Porque é trabalho, né, é físico, entendeu? Então são muitas coisas que permeiam esse espaço que sugam a tua energia, porque você acaba não podendo ser natural, você acaba sempre tendo que encarnar um personagem, que é um personagem masculinizado, claro que a gente pode questionar as questões de gênero que são culturais, mulher não precisa ser assim, mulher não precisa ser assado, mas hoje é assim: homem é assim, mulher é assado. Para você ser sindicalista ou até em qualquer espaço de poder, até de cunho político partidário, você tem que ser um pouco assim, um pouco Dilma, como eu digo. Você não pode chorar nos espaços... Porque eu choro também, várias vezes, nós fomos criadas de um jeito, por mais que a gente tenha consciência e valorize, eu acho que chorar é uma coisa maravilhosa, os homens deveriam chorar, não sou crítica às pessoas chorarem, é maravilhoso, mas isso demonstra fragilidade, você não pode demonstrar fragilidade. (Grifos meus)

Woolf (2020, p. 13) afirma que "é muito mais difícil matar um fantasma do que uma realidade". O relato de Rosa mostra como, somada às questões pessoais, a luta pelo espaço para as mulheres nas estruturas da federação minou as forças necessárias para que, conquistado o espaço, a diretora pudesse finalmente ocupá-lo. Após vencer a dificuldade de aprovação das cotas – o fantasma –, não houve energia para desfrutar da atuação como direção titular – a realidade. Dizer que um espaço é majoritária ou essencialmente masculino não significa dizer apenas que ele é ocupado por mais homens do que por mulheres, mas, acima de tudo, que ele é um espaço que convoca à masculinidade – e, colocado de outra forma, que repele aquilo concebido enquanto próprio da feminilidade.

Viagens, embates com a empresa, dificuldades internas de relacionamento, rotina de mobilização com a categoria são questões que impactam a todos os/as dirigentes sindicais. Há, entretanto, uma parcela que lida com um cansaço que vai além disso. Como narrado por Rosa, existe o cansaço próprio da necessidade de se adequar ao hostil. Desde a vestimenta até a voz, a mulher está sempre sob análise, pronta para ser reprovada pelo espaço concebido e movimentado a partir e para a força masculina. A fala de Rosa quanto à experiência nos discursos da greve, é reveladora neste sentido. O referencial que o microfone busca, durante uma mobilização de trabalhadores, é o da voz do “sindicalista rouco”. O processo da própria “voz voltar ao corpo”, como descrito pela diretora, depois de terminadas as atividades com os/as trabalhadores/as, mostra apenas parte de tudo que ela precisa abrir mão para ocupar o

espaço sindical. Não se trata apenas de ter um direito resguardado pela lei ou pelo estatuto da entidade, mas das condições para efetivamente exercê-lo – o que passa, muitas vezes, por não ser plenamente quem se é, mas uma personagem, um “sargento”, uma mulher autorizada a estar ali por não agir simplesmente como uma, mas adequar-se aos padrões delineados a partir dos homens.

Em abordagem sobre a "fiscalidade" presente na cultura ocidental, Oyěwùmí (2002, p. 2, grifo da autora) compreende que o corpo é, além da estrutura física, as suas metáforas. Assim, segundo a autora, "Ao corpo é dada uma lógica própria. Acredita-se que, ao olhar para ele, pode-se inferir as crenças e a posição social de uma pessoa ou a falta delas". Ainda de acordo com a autora (OYĚWÙMÍ, 2002, p. 3), "o corpo é o alicerce sobre o qual a ordem social é fundada, o corpo está sempre *em vista* e *à vista*" (grifos da autora). Oyěwùmí (2002) afirma mesmo que há situações em que as expressões “corpo social” e “corpo político” deixam de ser meras metáforas e assumem a sua literalidade. A experiência de Rosa, ao se vestir com zelo para não deixar que sua feminilidade seja percebida, ao impostar a voz a fim de que ela adquira uma rouquidão que lembre, ao menos um pouco, a autoridade que pode ser conferida a uma voz masculina, funciona, então, como a construção do seu “corpo político” – do corpo que, negando-se, almeja aceitação no espaço da militância sindical.

Rosa trouxe, ainda, considerações acerca do gasto acentuado de energia das mulheres que acontece às sombras do que os homens dizem, no trabalho de reparar, chamar a atenção, opor-se. A diretora fez relato nos seguintes termos:

Eu não consigo conviver ali sem colocar em pauta o modelo de sindicalismo que é realizado, que eu gostaria que fosse outro, então eu não estou ali acomodada. Para mim, participar de uma reunião e ficar ouvindo algumas falas, eu sempre coloco o tal do “não passarão”, isso te suga. É você ouvir uma fala, e “olha, companheiro”, ter que se inscrever para corrigir uma fala, ter que se inscrever toda hora para corrigir um caminho, “ó, isso é antidemocrático, falar assim, fazer assado, não sei o quê”. A violência que a gente vive ela está em vários níveis. Às vezes nem chega na fala, é no olhar... Né? E assim vai. (...) Eu não posso ver nada, nem um grupo de whatsapp, sem... Você tem que corrigir. Eu sempre busco, na medida do possível, executar essa tarefa sem agressividade. Não é fácil, mas... E tentar ser educativa, ser pedagógica, mas não é fácil. Mas tem que estar sempre de olho nisso, porque está muito presente, o machismo é muito presente. As brincadeiras, os desconfortos e eles não percebem que isso causa desconforto na gente, que esse espaço é opressor quando vêm essas piadinhas, quando vêm esses comentários.

Lorde (2019, p. 139) alerta sobre a convocação das mulheres para "se desdobrarem sobre o abismo da ignorância masculina e educarem os homens a respeito da nossa existência e das nossas necessidades". Afirma, ainda, que essa é "uma das mais antigas e primárias ferramentas usadas pelos opressores para manter o oprimido ocupado com as responsabilidades do senhor".

A experiência compartilhada por Rosa demonstra o modo como a sua participação foi sobrecarregada pela tentativa de educar os demais diretores e corrigir situações de opressão e abuso que identificava no cotidiano da federação. Por fim, comentando a sua decisão de afastamento da federação em momento tão sensível na relação entre a Petrobras e seus/suas empregados/as, a interlocutora ponderou: “Se eu estivesse tão satisfeita com esse espaço [da FUP], por que que eu trocaria esse espaço que já foi construído, que está galgado ali para mim, por um retorno para a base nesse momento tão difícil que é estar na base?”.

3.6 Como a direção avalia as ações da FUP para a inclusão de mulheres no movimento sindical

O tópico anterior evidencia uma série de dificuldades que as mulheres encontram para o desempenho de suas atividades na federação. Entre os objetivos precípuos da FUP, na forma de seu estatuto²⁰, é prevista a luta "pela construção de uma sociedade sem explorados nem exploradores, onde o ser humano se realize plenamente, sem opressão". Além disso, um dos objetivos específicos da federação é "expressar as reivindicações e lutas dos trabalhadores através de suas entidades representativas, do ponto de vista econômico, social, cultural e político". Ciente de que o estatuto, além de normas de aplicação imediata, tem um conteúdo programático – como os artigos aqui mencionados –, busquei compreender o modo como a direção se engaja na superação dos desafios hoje impostos, de maneira discriminada, às mulheres do movimento sindical petroleiro.

Exceções serão comentadas adiante, mas, de maneira geral, a direção interlocutora percebe que há um diferencial da FUP na inclusão das mulheres no movimento sindical. No mesmo sentido, a maioria dos/as diretores/as acredita que a federação promove formação e debates que, em maior ou menor medida, contribuem para a promoção dos direitos e da luta das mulheres. Isto, segundo eles/as, entretanto, é algo que se deve exclusivamente ao esforço que as mulheres dirigentes fazem, de modo que não se trata de uma agenda coletiva consolidada da entidade. Vejamos, em mais detalhes, a visão compartilhada pela direção.

Algo muito destacado quanto à inserção de mulheres promovida pela FUP foi o fato de a categoria petroleira, em si, ter uma quantidade pequena de trabalhadoras. Muitas análises, portanto, partiram da noção de que o diferencial da federação é marcado, principalmente, pelo fato de se tratar de entidade com baixa porcentagem de mulheres nas bases e, apesar disso,

²⁰ Vide p. 47 e Anexo 1.

existir a preocupação com o atendimento das cotas. Neste ponto, é importante destacar que as cotas impõem meramente a observação de proporção idêntica à de mulheres empregadas da Petrobras, de modo que não se trata de previsão que vai além da representação feminina na categoria. Sobre o assunto, Maria comentou que

(...) se você for comparar com outras instâncias, com outras federações, a gente é diferenciado, apesar de ter muito menos mulheres na base, a gente tem 16% de mulheres nas nossas bases, mais ou menos isso, e essa quantidade ser replicada na federação, isso já é um avanço muito grande.

A comparação com outras entidades sindicais foi também algo relevante nas reflexões dos/as interlocutores/as. Antônio, contrapondo à realidade do seu sindicato e da CUT estadual, afirmou que "a FUP deu um passo à frente, na garantia de representatividade, que foi de fato estar na eleição, e algumas mulheres na FUP já fizeram uma história para garantir esse espaço de voz". O diretor afirmou que esse tipo de iniciativa é algo que não aconteceu ainda nos espaços de militância sindical de seu Estado. Quanto aos debates promovidos pela FUP no tocante ao gênero, Antônio pontuou: "De novo eu vou falar de forma comparativa. (...) No congresso da FUP, teve uma mesa de mulheres para todo mundo, que era uma formação mista, coisa que eu não vi acontecer na CUT [Estado de origem do interlocutor] nem no Sindipetro [idem]". Rafaella, incorporando, ainda, o aspecto qualitativo no debate, afirmou: "Do que eu conheço do movimento sindical, a gente é um dos melhores. Por exemplo, na CUT, tem paridade, tem cinquenta por cento, só que a relação é mais cruel do que na FUP". Nino também avalia que a FUP "tem um diferencial quando a gente olha o movimento sindical petroleiro", seja em relação aos sindicatos, seja em relação à outra federação de petroleiros (FNP). Além disso, segundo ele, outras categorias com "presença masculina maior", como "metalúrgicos, da área da indústria, químicos e outros", têm também uma presença de mulheres menor que a FUP – Fernando, no mesmo sentido, observou que "no campo industrial, a gente está muito à frente, se você pegar metalúrgicos, a gente está bem à frente, até porque metalúrgicos têm menos mulheres ainda". Nino, entretanto, avalia que "isso é até triste, estar melhor do que os outros, ou seja, os outros estão muito piores", pois não haveria muito o que se comemorar em estar acima de uma média tão baixa. Nino, então, lamentou o fato de a paridade, consolidada na CUT, não ter sido replicada nas confederações, federações e nos sindicatos.

Outro recurso invocado pelos/as interlocutores/as foi a análise em comparação com os sindicatos de categorias que, diferente da petroleira, tenham maioria de mulheres em suas bases. Maria lembrou que "tem categorias que são majoritariamente femininas, como é o caso das

professoras, por exemplo, e todo sindicato só tem homem, praticamente”. Rosa, em relação aos sindicatos de professores do seu Estado, destacou o fato de historicamente ter havido mais homens do que mulheres na presidência. Para a diretora,

Isso não é simples. Ser uma categoria de maioria de mulheres e aí você ter que colocar cotas ou ter que colocar na presidência que seja uma mulher e um homem, um revezamento, porque senão fica só homens, sabe... Mas agora, se a gente vê a FUP como uma categoria, né, os petroleiros como uma categoria majoritariamente de homens, e a gente ter tido aí, a gente teve algumas poucas mulheres na história da FUP, mas nesse último período nós intensificamos nossa luta por um espaço e conquistamos, nunca foi fácil, toda perspectiva de conquista nunca foi fácil. E eu acho que... Foi um diferencial, mas é um diferencial, eu sempre digo que a gente aprendeu com as mulheres da CUT, porque as mulheres da CUT são uma história, são uma escola para nós porque, desde o princípio, a CUT sempre teve uma organização de mulheres, que era através de uma comissão, depois passou para um coletivo, daí passou a ter secretarias e hoje tem paridade, mas tudo foi feito assim, então elas nos mostraram, eu digo isso pela minha experiência, que a base da construção desse empoderamento das petroleiras dentro da FUP, eu aprendi com as cutistas. “Não, tem que ser assim, tem que ser assado, pega e faz isso, faz uma resolução, aprova num congresso, no próximo encontro tira isso, leva pro congresso nacional”, então já tem todo um esquema de atuação para conseguir conquistar, porque a coisa não vem assim ó, ah, eles sozinhos estão refletindo “pô, a gente não tem nenhuma mulher, né, cara, vamos...”. Não, não é assim. Mas, ao mesmo tempo, eu acho que ainda a gente conseguiu. Né? Foi difícil, mas... Não sei o que dizer, guria, porque foi tão (ênfase) difícil. Eu chorei tantas vezes para conseguir cada coisa, sabe?

Rosa encerra a fala acima transcrita dando destaque ao fato de que o espaço hoje ocupado pelas mulheres da FUP dependeu dos esforços por elas mesmas travados para a sua conquista. Ressalta, portanto, que não houve oferta de espaço, tampouco concessão, mas dura e desgastante luta das mulheres que se organizaram e, valendo-se da experiência compartilhada pelas dirigentes da Central, trouxeram os seus pleitos à federação. Igualmente, Rosa acredita que a promoção de formação e debates de gênero na FUP acontecem apenas por iniciativa e insistência das mulheres da direção. Para a interlocutora, essa virou sim uma pauta da federação, mas “por causa das mulheres da FUP”. Mesmo tomando para si a responsabilidade por essa promoção, entretanto, as mulheres encontram óbices para a implementação das atividades. Segundo Rosa,

A gente constrói sempre um espaço de formação nos congressos, só que a gente tem um problema, porque daí eles são esvaziados nesse momento. Quase todos os momentos que a gente teve de formação de gênero foram esvaziados. No último congresso eu me lembro que teve uma estratégia que acabou que a plenária ficou cheia, mas se não tiver uma estratégia para que a plenária fique cheia, primeiro que é difícil construir, quando você está lá construindo, fica “e a mesa de gênero, como é que vai ficar?”. É uma coisa que você tem sempre que ficar colocando “ah, não, mas não pode ser muito tarde, não pode ser nesse horário”, porque senão eles sempre querem colocar num horário que dê pra fazer uma reuniãozinha das correntes, uma reuniãozinha do não sei o quê, uma fugidinha ali, acaba sendo usado como um *horário*

vago, vamos por assim, (...) vão dormir, vão descansar, vão fazer outra coisa durante aquele período. Mas sempre tem, a gente sempre trabalha a temática, a gente tenta trabalhar também nos jornais, tem o jornal União, em que a gente só fala sobre isso, que o tema é mulher, que sai em março, mas sempre que tem alguma abordagem ali a gente tenta fazer um destaque da situação das mulheres sobre as temáticas, mas é assim.

A dificuldade, portanto, não se limita ao fato de as mulheres, embora sejam minoria na direção, terem de assumir sozinhas a responsabilidade por essa agenda. Mesmo após implementado o planejamento do debate, existe, ainda, o risco de esvaziamento, de inutilização do instrumento de formação, já que o tema não é considerado relevante pela maioria dos diretores, que, como narrado, muitas vezes sequer comparecem às mesas propostas nos eventos. Quanto a este fenômeno, Maria também compartilhou relatos, nos termos que seguem:

No congresso de Minas, por exemplo, na mesa de abertura, não tinha mulher nenhuma. As mulheres que estavam presentes no congresso começaram a reclamar sobre a organização, que não tinha quase mulher nenhuma fazendo o debate, que não tinha uma mesa específica para discutir gênero, que não tinha nada de formação feminista, e enfim... Todo ano a gente tem um debate parecido com esse. No congresso que foi aqui no Rio, *a gente teve uma mesa específica para debater gênero e os homens simplesmente não apareceram*. Estavam presentes em todas as outras mesas, mas essa estava super vazia, sabe? Tendo que chamar o pessoal, dar esporro lá na galera, para o pessoal aparecer. E os caras pegaram o microfone para fazer cada fala horrorosa e, assim, foi triste (grifo nosso).

Comentando o esvaziamento dos ambientes quando o assunto em pauta é relativo à pauta das mulheres, Pietro manifestou acreditar que

Eu lembro de congresso de ter participado na plateia ali de uma mesa só de mulheres muito bacana, só que na hora do debate, na hora das interações, aquele público mais vasto, você tinha umas barbaridades que dão vergonha alheia, aí eu vejo que *os homens muitos se afastam para não passar vergonha* (risos). Tem isso daí também (grifo nosso).

Para o diretor, portanto, trata-se de assunto cuja disputa é deixada de lado por alguns homens, que optam por evitar a exposição à possível “vergonha”. Esta é uma fala que ajuda a compreender o modo como o gênero facilmente se isola entre as mulheres da federação – já que os diretores encaram a problemática como algo de participação facultativa, não vinculante. Segundo Adele, gênero é “uma pauta das mulheres da FUP. *Das mulheres da FUP*” (grifos nossos). A diretora avalia que

É sempre entendido que a pauta de gênero é uma pauta de mulher. Não é uma pauta em busca da igualdade, entendeu? Então se a mulher não ocupa, ela vai ser dispersa. Eles não vão buscar preencher. (...) Mas é tudo assim: se organizem, façam e a única coisa que eu não faço é cortar o dinheiro, cortar a verba, é a única coisa. De resto... Raras vezes alguns com mais, assim, disponibilidade pessoal se envolve na tarefa de fazer a organização, porque a organização de um evento não é fácil, o número de mulheres são poucas, então, se os homens não ajudam, fica mais difícil ainda de fazer as coisas acontecerem.

Como a fala de Adele menciona, às mulheres, minoria na federação, incumbe com exclusividade a promoção da pauta de gênero, o que acarreta desgastes não apenas emocionais e políticos, mas também práticos e organizativos. Diferente das demais pautas da federação, esta não passa pela coletivização das responsabilidades, de modo que o trabalho é muito limitado e tolhido. Em perspectiva similar, Nino afirmou que, se não houvesse o coletivo de mulheres, o debate de gênero sequer existiria para a FUP. O diretor observou que

A formação para geral não tem, eu digo para homens e mulheres. Você tem ações do coletivo, que acabam atingindo em sua ampla maioria, até com o intuito de trazer mais mulheres, outras mulheres. Pra direção toda, infelizmente não. Os debates acabam existindo apenas em momentos muito pontuais, né, PLENAFUP, CONFUP, nem mesmo nos conselhos deliberativos (...). Mas tem pouco, pra não dizer que não tem, tem pouco. Tem iniciativa no coletivo que a FUP tem, por exemplo, a FNP não tem, outras federações e confederações não têm, já é uma iniciativa interessante, mas, pelo menos eu percebo isso, que acaba ficando somente nesse nicho das mulheres, não atinge o público masculino.

Marcello tem uma visão similar, o que compartilhou na fala abaixo reproduzida:

Não é uma coisa assim, vamos dizer assim, primeira opção da FUP. Não é a primeira opção, não é a prioridade da FUP isso. *Muito mais é por conta das mulheres que se constrói isso. E, se depender da grande maioria dos diretores, não tem essa prioridade em fazer o debate político com as mulheres principalmente e fazer a formação.* Tem uma dificuldade (grifo nosso)

A avaliação de Fernando passou pelo mesmo viés. Para o diretor, “As mulheres que estão lá estão puxando muito esse tema. Mas é um tema puxado, repito, por elas. E por alguns jovens que estão vindo agora que acham que é importante isso”. Quanto à diferença geracional, Fernando destacou que os diretores mais velhos têm muita resistência às discussões de gênero. Na sua visão, “os mais velhos não querem nem saber”. O interlocutor explicou que a resistência se traduz em não comparecer aos debates promovidos sobre o assunto e até mesmo desmerecer o tema. Fernando citou, como exemplo, as falas de um dos diretores da geração mais velha da federação:

Ele brinca às vezes assim “ah, então vai ter cota de mulheres, logo logo, elas vão querer cota de anão, se entrar um anão lá na Petrobras vai ter que ter cota de anão, vai ter cota de barrigudo”. Ele brinca muito em cima disso, mas é extremamente machista nesse lance. Então tem esse porém.

Rafaella também vinculou a questão geracional ao modo como os diretores trabalham as discussões de gênero. Para ela, “os homens mais novos têm uma preocupação muito maior com isso”. A interlocutora pontuou, ainda, o papel importante que os homens mais novos têm “de mostrar para os homens mais velhos que é uma preocupação legítima, que não é só das mulheres”. Rafaella afirmou acreditar que o fato de, na gestão 2017-2020, a FUP ter renovado muitos dos seus quadros e contemplado diretores/as mais jovens tem impacto direto nos trabalhos relativos às desigualdades de gênero. A diretora observou que

Isso é um processo que está sendo bem interessante. E, daí, mesmo os homens mais velhos, que têm mais dificuldade com isso, a maioria eu acho que tem uma preocupação de tentar ser diferente. É que para eles é mais difícil e, como está arraigado, eles vão percebendo o quanto de coisa machista eles fazem, é difícil mesmo, entendeu? Mas eu acho que vários deles tentam melhorar sim. Alguns não. Alguns acham que isso aí é frescura, que sempre foi assim e tem que ser assim, mas alguns querem mudar sim.

Rafaella ressaltou, contudo, que, mesmo entre a juventude da federação a resistência existe e se mostra com ainda mais força no debate político. Quanto a isso, afirmou: “Você percebe uma questão, quando fala no geral, ‘ah, não, tem que combater o machismo, tem que não sei o que lá’, agora, quando vem pra disputa sindical mesmo, é muito forte, é muito forte”. Na percepção da diretora, “conforme você vai aumentando o seu espaço, a disputa com você vai ficando mais cruel, ela vai ficando mais acirrada e o nível vai ficando mais baixo. O nível de apelo pessoal mesmo, a queimação é escrota pra usar a palavra”.

Enzo compartilhou a experiência pessoal a fim de ilustrar a sua visão sobre o modo como a FUP se situa no debate de gênero. Afirmou acreditar que, “apesar de tudo”, a federação tem atuação que contribui para a promoção da luta das mulheres e adicionou:

Eu tive essa experiência de mudar a minha reflexão dentro do movimento sindical. Talvez, se eu não estivesse no movimento sindical, poderia ter o contato pela internet, mas eu acho que eu não teria a profundidade da análise que eu tenho hoje. Porque, desde sempre, (...) a gente devia escutar que tinha que ter uma mesa de mulheres e aí a gente fez. Depois, na própria mesa de mulheres, elas falaram pra gente assim, eu nunca me esqueço, “não é que tem que ter mesa de mulher, as mulheres têm que estar em todas as mesas”. Então a gente fez isso. Tivemos diversos congressos, por exemplo, que a mesa era só de mulher para debater economia, para debater direito. Então, assim, foi legal essa construção e eu acho que aconteceu comigo assim, eu imagino que eu vejo o mundo diferente, reconhecendo o problema do patriarcado, reconhecendo que o machismo é estrutural, por causa do movimento sindical

petroleiro. A gente sempre se propõe a fazer esse debate. Fora as companheiras que estão no movimento, penam muito para estar aí, mas elas estão e sempre se colocam. Então cada atitude delas é uma aprendizagem pra gente. Então eu acho que sim. Poderia ser melhor? Poderia ser melhor, mas eu diria que a gente está no caminho, que dá para acreditar.

A perspectiva de Enzo, somada ao seu relato pessoal, torna evidente o modo como o engajamento do movimento sindical na formação de gênero tem impactos efetivos sobre a atuação dos/as diretores/as. O diretor relatou ter de fato assumido posturas diferentes a partir do que viu e aprendeu no contexto sindical.

Diferente dos/as interlocutores/as até aqui mencionados/as – que acreditam existir algum diferencial da FUP na inclusão das mulheres e, ainda, que a federação promove o debate de gênero, ainda que com reservas –, há uma parcela da direção que vê a atuação da entidade, neste quesito, como algo muito incipiente. Elena ponderou que, criada em 1994, a FUP apenas atingiu uma participação ao menos proporcional à verificada na categoria petroleira em 2017. Por isso, afirmou: “a FUP está atrasada, na minha opinião, em relação a essa construção feminina”.

Alguns/mas interlocutores/as trouxeram as dificuldades que a conjuntura impõe à pauta de gênero na federação. De acordo com Pietro, a FUP “não consegue” promover formação e debate na área, porque “estamos na pior conjuntura possível”. O diretor afirmou, entretanto, que não se trata de algo “específico do campo do feminismo”, mas uma limitação que atinge todo o campo de formação da entidade. Na mesma linha, Maria afirmou que “a conjuntura dificulta bastante o debate”. Contudo, a diretora somou a este fato a “dificuldade de os caras assimilarem que é importante avançar nos direitos da família porque eles não são afetados em geral e não pensam sobre o assunto”. Concluiu que, para a maior parte da direção, “é mais importante discutir salário do que discutir aumento da licença paternidade e equiparação”, de modo que muitas pautas construídas pelas mulheres são preteridas. A conjuntura parece, portanto, se apresentar como verdadeira barreira para o avanço dos direitos das mulheres. Comentando o fato de as iniciativas e demandas de gênero sempre partirem das diretoras, Alfredo também invocou as dificuldades impostas pela conjuntura e, a título de conclusão, afirmou: “A gente tem mil e umas outras pendências para resolver, entendeu? É aquela história, né? Quem sente a dor é que geme...”. A conjuntura geopolítica adversa para os/as trabalhadores/as petroleiros/as, dobra a carga sobre as mulheres: não basta administrar sozinhas a agenda de gênero; é preciso fazê-lo a contragosto dos demais e tendo de provar, a cada movimento, que se trata de algo tão relevante quanto as demandas tradicionalmente consideradas trabalhistas. Como sintetizou Maria, “Não é uma coisa muito inteligente manter as mulheres afastadas não, mas às vezes é

difícil convencer os homens disso”. Ao trabalho das mulheres, já muito custoso, é somado, então, o trabalho de convencimento dos homens, cuja não recepção das demandas tem o condão de inviabilizar qualquer projeto das diretoras, na medida em que eles formam maioria na entidade.

3.7 Desigualdades e discriminações na FUP

Nas entrevistas, busquei ouvir dos/as interlocutores/as se já haviam se sentido discriminados/as no exercício de seu mandato na FUP, seja internamente ou externamente, na interação com a empresa e a categoria. Apenas dois interlocutores e uma interlocutora responderam negativamente. Fernando, ao responder, ponderou que, mesmo sendo de um sindicato rebaixado na hierarquia tacitamente estabelecida na federação – segundo ele, "em primeiro lugar, está lá o cara embarcado, daí depois vem refinaria, depois vem não sei o quê, fertilizantes está lá embaixo" –, "nunca mesmo" se sentiu discriminado. Atribuiu este fato ao seu perfil, "branco, heterossexual, meia idade, curso superior, já mais cascudo, tipo, eu me imponho mais, pelo meu perfil". Enzo, por sua vez, afirmou que, embora acredite que, "pela lógica", já tenha sim sido discriminado, nunca se sentiu assim. O diretor afirmou crer que é provável que já tenha ocorrido discriminação contra si pois traz "muita coisa nova, ideia nova, coisa ligada, vamos dizer assim, a essa atuação mais da juventude". E complementou: "Levo uma vida diferente. Eu sei que isso gera, deveria gerar pelo menos, esse tipo de situação. Mas eu considero os embates, embates normais, eu não me sinto não (risos)". Adele, única interlocutora que negou ter sido discriminada, limitou-se a responder “não, eu não”.

As outras quatro interlocutoras afirmaram já terem sofrido discriminação, todas de gênero, na federação. Entre os demais interlocutores, por outro lado, os motivos pelos quais afirmaram ter sido vítimas de discriminação variou. Passemos, então, primeiramente, a eles para, após, abordar as discriminações compartilhadas pelas mulheres.

A causa da discriminação mais relatada pelos interlocutores foi a questão geracional, tendo sido suscitada por Antônio, Pietro e Alfredo. Pietro, quanto ao assunto, afirmou que, por ter entrado na FUP muito jovem, a sua aparência não coincidia com a expectativa que as pessoas tinham em relação ao perfil do sindicalista petroleiro, o que lhe teria gerado discriminação especialmente em ambientes externos à federação, no exercício do seu mandato. O diretor ponderou que “a FUP é uma das poucas federações que teve uma renovação de fato, então a imagem que se espera de um diretor da federação não é corte geracional de 30 a 40 anos”. Nos

espaços internos da FUP, por outro lado, o diretor acredita que não haja mais essa discriminação. Enxerga que “já foi vencida essa barreira pela renovação forçada. Então, lá, eu não sinto mais isso”. No mesmo sentido, Pietro também vinculou a discriminação etária apenas ao começo da sua atuação na federação. Segundo o interlocutor:

(...) no início, teve sim uma discriminação daquela: ô, tá chegando agora aí, baixa a bola. Só que, como ninguém é bobo naquele espaço, isso acabou sendo um período curto. Hoje pessoal que de certa forma menosprezava a minha fala é quem vem pedir licença para falar algumas coisas. Então eu acho que teve essa questão inicial ali da experiência.

Alfredo, diretor da federação já há muitos mandatos, relatou a mesma dificuldade no seu momento de ingresso, anos atrás. Além disso, afirmou que, até hoje, percebe certos embates discriminatórios “nas disputas internas, às vezes dentro da própria força política”. Apesar disso, afirmou crer que “não é uma coisa deliberada, não é um problema presente na FUP, então é uma coisa pontual que para mim não afeta a nossa relação lá na FUP”. Marcello também observou ter passado por episódios de discriminação no que diz respeito às forças políticas. No seu caso, por ser da força política minoritária.

Nino, por sua vez, afirmou que, embora nunca tenha sido "diretamente" discriminado, existe um preconceito "velado" por ser de um sindicato que, em virtude de "hoje estar com esse problema das privatizações e de um futuro incerto" e, também, por ser do Nordeste. Quanto ao assunto, adicionou que se trata de algo "contraditório, porque é Federação Única dos Petroleiros, não é a Federação Única dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Petrobras, então essa concepção ainda é difícil da direção assimilar, outros não assimilaram até porque essa realidade não está posta principalmente no Sudeste".

Neste ponto, é importante notar que, embora, entre as interlocutoras, haja tanto diretoras jovens, quanto diretoras representantes de sindicatos fora do eixo Rio – São Paulo – e ameaçados, portanto, pela política de privatizações na Petrobras em curso desde o governo de Michel Temer –, em suas falas acerca das discriminações, não foram contemplados outros tópicos além da problemática de gênero. Se, por um lado, não podemos desprezar o viés direcionado da pesquisa, que seguramente influenciou certo recorte para que os relatos das diretoras concentrassem as experiências de gênero, por outro, não podemos igualmente deixar de considerar que, mesmo em suas respostas em geral mais longas e detalhadas que as dos homens, as discriminações que sofreram meramente por serem mulheres na FUP foram o centro de suas falas. Pelo que foi compartilhado, é evidente que as discriminações de gênero pesam sobre elas com uma força superior que a das demais.

Rosa afirmou já ter se sentido discriminada "várias vezes, várias vezes". Como exemplo, citou um fato que observava como algo rotineiro, que sempre acontecia:

Quando você se inscrever para fazer uma fala, um outro companheiro quando vem para fazer a citação da tua fala, diz assim ó "ah, a menina falou isso", pode até estar elogiando a tua fala, mas "a menina (ênfase) falou aquilo", então eles sempre usam de um tom diminutivo, então isso, assim, sempre. É bem comum.

Além desse fato, citou outro episódio específico do que classificou como "exemplo de discriminação coletiva", mas, pelo seu relato, é possível compreender a forte conotação pessoal que o acontecimento também assumiu. Vejamos:

Teve um congresso que eu lembro, foi um congresso antes das cotas, nós já estávamos discutindo cotas, nós tínhamos aprovado cotas na delegação, nós não tínhamos ainda cotas instaladas na direção, mas a plenária estava cheia de mulheres. E o que que aconteceu? Foi na gestão anterior, sem ser nessa, foi na outra gestão, então foi na primeira gestão do [então coordenador da FUP]. O que aconteceu? *A FUP foi eleita com seus quarenta e poucos dirigentes e nenhuma mulher, nenhuma mulher subiu no palco, nenhuma mulher subiu no palco.* E era para eu ficar de suplente do meu sindicato e eu não fiquei de suplente do meu sindicato por causa de um golpinho que aconteceu dentro do meu sindicato, da minha gestão, e durante o processo eleitoral, subindo, chamando os nomes lá e a confirmação de que não ia ter nenhuma mulher, *eu chorava sentada na plenária, eu chorava, escorria. Toda a pressão das mulheres estava em cima de mim.* Como se eu não tivesse feito trabalho suficiente para que tivesse uma mulher lá em cima. (...) Imaginavam que pelo menos iam indicar o meu nome pra suplência e no fim não aconteceu. Então esse é um exemplo, *para mim foi o máximo da frustração* desses processos (...) (grifos nossos).

Maria também afirmou que com certeza já havia passado por inúmeros episódios de discriminação por ser mulher. De acordo com o seu relato,

(...) *quando você é mulher, tudo vira motivo para falar da sua vida, para dificultar a sua vida política, digamos assim. Não abertamente as pessoas falam as coisas para mim, mas de ver foto e dizer que eu não posso ser isso ou não posso ser aquilo por causa de foto, por causa de comportamento, porque enfim... Coisas inventadas que não são feitas para os homens. Você vê eles com vidas, eu não sei nem como dizer isso porque eu não costumo julgar muito as pessoas não, mas você vê que a conduta moral do homem não é julgada em momento nenhum e, se a mulher fizer um décimo ou qualquer coisa, já é motivo para ser...* Para dificultar a participação, para cercear fala, enfim, para tudo. Mas isso é fase, né, cara. *O movimento sindical reflete o que a gente passa na sociedade, não tem diferença, apesar de serem progressistas, o machismo não escolhe espectro político. Esquerda, direita, nem nada disso* (grifos nossos).

Woolf (2019, p. 50) narrou que "a glória maior da mulher é não ser falada, disse Péricles, ele próprio um homem muito falado". Como exposto em sua fala, a interlocutora acredita que, apesar do progressismo que pauta a direção da FUP, a postura, em relação às mulheres, é

espelho da discriminação que se vê na sociedade como um todo, no seio da qual são vigentes os padrões do sexismo e do machismo. Elena, por seu turno, afirmou nunca ter se sentido discriminada "dentro da FUP", nos seus fóruns. Narrou, entretanto, uma ocasião em que, a despeito de estar em Brasília especificamente para a representação da federação em uma agenda institucional, foi "esquecida", como relato abaixo reproduzido:

(...) teve uma ocasião em que “opa, esqueci que tem aqui uma mulher”. Fomos a Brasília, fomos a Brasília para uma agenda institucional e um dos dirigentes retornou e a agenda aconteceu no dia seguinte sem a presença da FUP, mas eu estava em Brasília para essa agenda. Então, assim, é um fato.

As experiências narradas pelas interlocutoras dão o tom, portanto, de uma realidade de efetiva discriminação de gênero dentro da federação. A par disso, busquei conhecer a opinião dos/as diretores/as entrevistados/as sobre existir ou não uma preocupação da federação em torno do assunto. Sobre isso, dedico as linhas que seguem.

Marcello afirmou acreditar que falta um posicionamento coletivo para combater a discriminação na federação. O que o interlocutor observava era um esforço, restrito à minoria dos homens, para individualmente minimizar as desigualdades. Para Enzo, toda a direção percebe a problemática, por ser um assunto muito presente nas pautas das diretoras e nas mesas de formação. Segundo ele, "Na cabeça de todo mundo, está. Agora, é diferente o esforço que cada um faz. Tem diferença. *Tem quem se esforça mais, tem quem se esforça menos, tem quem nega e às vezes vai até pior por causa disso*" (grifos nossos). Antônio tem percepção similar e manifestou acreditar que, "na formação de mesas e espaços públicos", a direção tem sim cuidado com as questões de gênero. Por outro lado, "na lógica de voz e espaço real, não". De acordo com o interlocutor, a preocupação em ter as mulheres nos espaços da federação diz respeito a "uma preocupação muito mais só de compor, não de construir uma fala qualificada", de modo que não é raro que a mulher participe "apenas para mediar ou controlar inscrição, geralmente não é um local de fala de importância da mesa". Para Antônio, a atenção ao debate de gênero é de fato parte da linha política da FUP, “então ninguém vai falar contra”, mas, por outro lado, “só poucos que vão construir, então esse espaço ainda continua sendo bem frágil”. O diretor afirma, inclusive, que, além daqueles que não constroem a agenda da federação no combate à discriminação, há outros que vão inclusive “tentar desconstruir essa pauta”, numa perspectiva de ataque mais direto.

A fala de Pietro pareceu alinhada com a percepção de Antônio no sentido de que a preocupação de gênero muitas vezes se limita a uma política meramente formal, de composição

de mesas. Em sua fala sobre o assunto, o interlocutor afirmou que vê “um cuidado muito grande com isso” e relacionou a sua opinião ao fato de que “tem sempre o cuidado de hoje, se eu montar uma mesa, para tocar qualquer reunião, e não tiver uma mulher, é algo que já chama a atenção, ‘opa, tem alguma coisa errada’”.

Diferindo em parte da opinião compartilhada por Antônio, Nino afirmou crer que, embora não possa generalizar, existe uma parcela dos homens que de fato se preocupa com os atos de machismo na federação, inclusive em relação à qualidade das participações reservadas às mulheres. Neste sentido, citou o então coordenador geral da FUP, nos termos que seguem:

Por exemplo, do próprio [nome do então coordenador], ele tenta pelo menos nas coordenações de mesa das reuniões e CD's [conselhos deliberativos] e mais ainda dos congressos que são abertos, atividades abertas, sempre tem uma composição mais equânime, *sempre ter não somente como um objeto ali enfeitando a mesa, não, mas participando, se colocando, conduzindo*, isso aí eu vejo. Isso aí já é um exemplo importante da liderança.

Fernando também afirmou acreditar que existiam esforços para o combate da discriminação de gênero, não apenas por parte das diretoras, mas também a partir de manifestações dos próprios homens – o que ele creditou à presença dos diretores mais jovens que estavam à frente da FUP. Segundo o interlocutor, sempre que ocorriam casos de brincadeiras machistas ou situações de opressão, alguém pontava para o que acontecia e levava para o coletivo. A opinião de Rafaella sobre o tema, contudo, é exatamente oposta à dele. Para a diretora, alguns homens até se incomodam, mas não pontuam coletivamente as discriminações. Mesmo entre as mulheres, a prática, segundo ela, seria rara. Rafaella explicou esta falta de intervenção nos seguintes termos:

Normalmente quando acontece é porque foi gritante, entendeu? Daí, aí a gente faz. Agora, assim, eu acho que, no começo, tinha mais, entre nós mulheres e quando alguém vinha querendo interromper... Isso às vezes tem, vai, quando quer interromper a fala, a gente fala “ô respeita a fala da companheira”, isso sim. (...) Porque isso é uma coisa que a gente sempre fala, que as mulheres são mais interrompidas, então isso está em evidência. Agora essas outras coisas que eu estou falando, por exemplo, de nunca a sugestão ser lembrada que foi de uma de nós (...). O que acontece não é que você chama a atenção, pega e fala “ó, mas foi fulana que deu a ideia, foi fulana, começou ali, começou assado”, isso às vezes acontece, mas não é falado “ó, vocês nunca lembram”, mas a gente acaba reforçando “ah, mas a [nome de uma diretora] já tinha falado isso antes do [nome de um diretor]”, tá ligado? Então isso às vezes a gente acaba tentando uma reforçar a outra. (...) Mas já teve vários casos que tem homem que percebeu alguma coisa na reunião e veio falar com a gente depois, “(...) mas que absurdo aquilo, eu percebi, cara, foi tal coisa que aconteceu, né?”, eu “pois é, foi exatamente isso aí”. Eu já sei que é assim, “é, da próxima vez você fala”. Vai falar pra gente? Tem que falar pra eles, pô.

Rafaella, portanto, chamou a atenção para o fato de apenas as coisas muito gritantes, já amplamente disseminadas dentro do espectro da esquerda, ganharem alguma força a título de intervenção contra o machismo dentro da federação. As atitudes e falas mais veladas ou fundadas em questões cuja percepção requer maior elaboração deixam de ser colocadas em debate. Assim, se, por um lado, diretores/as corrigem pontualmente a autoria retirada de uma mulher ao longo de uma reunião, por outro, o fato de isso ser uma prática recorrente não é enfrentado pela direção. Além disso, diretores, mesmo quando observam situações de opressão, adotam postura omissa dentro do coletivo e comentam, apenas com as diretoras, o ocorrido.

Maria manifestou opinião similar, como abaixo reproduzo:

O espaço dentro da federação é muito mais cortês, o pessoal é mais educado dentro da federação do que nos sindicatos, dentro do sindicato é bem mais agressivo, mas dentro da FUP a gente ainda tem problema, entendeu? Todas as questões, *maninterrupting*, *broppriation*, todos esses fenômenos de apropriação de fala, de interrupção a gente observa, e desqualificação principalmente de argumento, você observa bastante se parar pra prestar atenção.

Quanto a isto, Adele relatou situação ocorrida em congresso da federação, durante a qual, apesar do machismo flagrante, não houve intervenção de qualquer pessoa, nos termos que seguem:

Não sei se faz uns três ou quatro anos, o cara foi extremamente, nossa, muito machista em vários sentidos. O debate era de gênero, a mesa era presidida por mulher, ele desrespeitou completamente a autoridade da mesa, pegava no microfone e falava a hora que queria e tal, e não teve outros homens ou homens da direção da FUP que foram lá e apontaram o dedo na cara dele para dizer. Entendeu? Aquele ambiente foi meio que até se exaurir.

Rosa afirmou enxergar qualquer tipo de preocupação quanto a gênero apenas entre as mulheres. Em relação aos diretores, fez uma distinção entre conscientização e constrangimento. A interlocutora acreditava que existia de fato um constrangimento dos homens, na medida em que o combate ao machismo é uma questão amplamente colocada, seja pelas mulheres presentes na federação, seja na própria categoria. Assim, na sua visão, “alguns cuidados estão sendo tomados por eles, mas não é por conscientização, e sim por constrangimento”. Adele também não acreditava existir efetivo comprometimento dos diretores com o assunto. Reproduzo, abaixo, a sua fala sobre o tema:

Percebo um cuidado numa forma de se expressar, pelo menos no ambiente em que a gente está presente, eles buscam não ter tons machistas ou dar instruções machistas, coisas desse tipo, mas, quando a gente está ausente do ambiente, eu não sei te dizer se isso se mantém, entendeu? E aí tu não constrói uma coisa duradoura quando só na frente das pessoas tu cuida, cuida teu linguajar. Eu costumo fazer muita análise do machismo com o racismo. Então, ah, num ambiente onde tem negros presentes eu não faço uma piada racista, mas no momento que não tem mais daqui a pouco sai. E aí, como é que eu vou mudar a realidade? Se eu mesma acho que quando os negros não estão presentes eu posso fazer uma piada racista... E eu vejo, assim, muito que às vezes eles deixam escapar uma coisa que rola só num grupo de homens, rola num grupo, aí que tu vê que naquele ambiente continua se semeando aquela questão. Então eu vou te dizer que eu não percebo algo... É como eu te disse, eles cuidam como se expressar, mas, se isso realmente significa uma preocupação de mudar e tal, na direção, eu não sei. Talvez de um ou de outro diretor, mas na direção, assim, eu não vejo como... Eu não vejo um movimento de se perpetuar ali, entendeu? Eu percebo que, se a gente não garantir, não vai ser por eles que vai ocorrer... Inclusive se a gente perder a nossa representação pode ser que rapidamente a gente regrida, no que, minimamente, no equilíbrio que a gente tem hoje.

Para Adele, portanto, os cuidados relativos ao machismo não significavam um verdadeiro combate à discriminação e à opressão, mas uma adaptação de discurso que não necessariamente se mantinha quando as mulheres não participavam das atividades. Sua percepção, assim, foi de encontro à de Rosa, quanto à falta de conscientização. No mesmo sentido, a observação de Maria, para quem a preocupação dos diretores parecia sólida apenas no discurso. Complementou, então, afirmando que “política é sempre uma questão de escolha de discurso, não necessariamente de implementar as coisas que você diz”.

Ainda neste tópico, convém destacar a questão geracional, que não foi algo previsto – nem sequer incorporado ao roteiro básico para as entrevistas –, mas se impôs como objeto de análise após se fazer presente na fala de todos/as os/as interlocutores/as. Como explicado por Elena, não houve contratação em massa pela Petrobras por um longo período, compreendido entre os anos de 1990 a 2002. Este vão geracional repercutiu diretamente no movimento sindical petroleiro. Um dos efeitos se apresentou na pesquisa da seguinte forma: em geral, quando as perguntas se voltaram para o fato de a direção estar ou não engajada com a promoção da luta e dos direitos das mulheres, as respostas ponderavam sobre duas realidades distintas, isto é, a que dizia respeito aos diretores de idade entre trinta e quarenta anos e a que dizia respeito aos diretores com idade acima de 50 anos. Elena enxerga, por este motivo, um momento de transição, durante o qual estas diferenças de perspectiva disputam dentro da federação.

Segundo Antônio, "quando você faz o recorte dos novos e dos antigos, você tem uma discrepância". Assim, entre os mais jovens, a atenção às práticas machistas dentro da federação ganhou força nos últimos anos – Antônio citou como exemplo o diretor Enzo, "que tenta direto chamar a atenção do pessoal, dos homens, num espaço masculino, ele tenta levantar essa pauta,

chamar a atenção". Outros diretores com idade mais avançada, por outro lado, chegariam mesmo a desprezar a pauta das mulheres, segundo o interlocutor. Maria, no mesmo sentido, afirmou que as mulheres têm "mais dificuldade com os antigos" e, em contrapartida, uma "abertura maior" com os homens mais jovens da federação.

Rafaella atribuiu à geração mais jovem dos diretores o "papel importante de mostrar para os homens mais velhos que [a reivindicação dos direitos das mulheres] é uma preocupação legítima, que não é só das mulheres". A interlocutora complementou nos termos que seguem:

Eu acho que isso é um processo que está sendo bem interessante, e daí mesmo os homens mais velhos, que têm mais dificuldade com isso, a maioria eu acho que tem uma preocupação de tentar ser diferente, é que pra eles é mais difícil e, como está arraigado, eles vão percebendo o quanto de coisa machista eles fazem, é difícil mesmo, entendeu? Mas eu acho que vários deles tentam melhorar sim. Alguns, não. Alguns acham que isso aí é frescura, que sempre foi assim e tem que ser assim, mas alguns querem mudar sim.

3.8 A direção e o feminismo

“Em uma sociedade marcada pela desigualdade e pela exclusão, os movimentos de mulheres desempenham um papel importante no questionamento do problema da desigualdade” (SOUZA-LOBO, 1991b, p. 271). De acordo com hooks (2019, p. 68), “a importância do movimento feminista (...) é que ele oferece uma nova plataforma ideológica para o encontro dos sexos, um espaço para crítica, luta e transformação. A autora (hooks, 2019, p. 77) afirma, ainda, que “o movimento feminista é vital tanto por seu poder de nos libertar das terríveis garras da opressão sexista quanto por seu potencial para radicalizar e renovar outras lutas por libertação”. Estas considerações iniciais nos permitem enxergar, portanto, a importância que o movimento feminista assume para a conformação das lutas de uma entidade sindical comprometida com a construção de uma sociedade livre de opressões, como a federação pesquisada reivindica ser – seja na forma de seu estatuto, seja pelas falas da direção interlocutora.

Parte da pesquisa se voltou a buscar o que os/as diretores entendem por feminismo. Entre as respostas colhidas, destaco as seguintes:

Para mim, é a gente ter as mesmas oportunidades, a gente ter os mesmos direitos, tem uma discussão entre igualdade e equidade, mas é isso: a gente poder fazer o que a gente quiser sem perder a oportunidade pelo fato de ser mulher. Ter a liberdade de escolher, de ir atrás, de fazer e não ser impedida ou não ser discriminada pelo fato de ser mulher. Resumindo, para o lado das mulheres, mas eu também acho que o feminismo liberta os homens também. Quando tu desconstrói, porque, na verdade,

todo aprisionamento está no conceito do que o gênero tem que fazer, na construção do gênero e das funções desses gêneros, é isso que geralmente nos aprisiona. Se nós, mulheres, a gente se desaprisiona disso, os homens também podem se desaprisionar. Então eles também podem ter liberdade às vezes de fazer coisas que eles gostariam e que não fazem por terem receio de que o que eles querem fazer não é encaixado no gênero deles. (...) Então eu entendo que o feminismo trabalha todos esses conceitos no momento em que ele tenta desconstruir que existem papéis de gênero. (Adele)

Para mim, existe toda uma construção teórica, mas eu não vou tratar dessa construção teórica, até porque existem muitas variações. Para mim, o feminismo não é um contraponto ao machismo, para mim, o feminismo é um outro olhar sobre a sociedade e a luta pela emancipação social. Para mim, o feminismo é isso. Nós só vamos poder avançar na pauta da emancipação social se a gente conseguir que essa compreensão feminista seja não apenas dos encontros de mulheres, não apenas dos espaços de mulheres, mas seja, antes de tudo, uma forma de agir, uma forma de compreender o mundo na sua diversidade. (Elena)

O movimento feminista é um movimento pela emancipação das mulheres, não é um movimento de igualdade de direitos, é um movimento de emancipação. Eu tenho uma tendência mais radical do feminismo mesmo. E é importante a gente entender que tem vários tipos de feminismo e é importante ter o recorte de classe dentro do feminismo, é importante ter o recorte racial dentro do feminismo, porque enquanto as mulheres brancas estavam lutando para trabalhar as negras só trabalhavam, existe uma diferença. Mas é isso. Eu me considero uma pessoa mais radical, assim, eu não sou uma pessoa que luta para ter os mesmos direitos que os homens, eu estou lutando para que as diferenças entre nós não sejam motivo de discriminação dentro do ambiente de trabalho, que é a parte que compete ao sindicalismo. (Maria)

O feminismo é um movimento histórico muito em alta hoje em dia, o que eu acho maravilhoso mesmo com a apropriação que o capitalismo faz sempre né (risos) das coisas, mas o que importa é que as mulheres reconheçam essas diferenças e que estejam cada vez mais capacitadas para enfrentá-las. E o feminismo é o que dá base para isso tudo (...). O feminismo é uma das ferramentas principais junto com o combate ao racismo hoje para tentar eliminar umas das muitas desigualdades que existem, mas duas desigualdades históricas, a de gênero e a de raça, da população negra, então eu acho que são os movimentos centrais hoje nesse momento, que têm mais força hoje de atuação, não desqualificando os outros que são muito críticos, mas pela maioria da população brasileira principalmente eu acho que são essenciais. E eu acho que esses movimentos eles têm capacidade de mudar todos os espaços onde eles passam. (Rosa)

Olha, pra mim o feminismo é essa luta por uma sociedade igualitária, sem opressão e sem opressores, sem oprimido nem opressores. Eu acho que é onde todo mundo se reconhece como igual, apesar das diferenças, né, as diferenças não viram motivo de superioridade de um sobre o outro, muito pelo contrário, as diferenças são vistas como complementares uns dos outros, não questão de colocar numa hierarquia. Acho que é isso o principal. (Rafaella)

O feminismo é a luta para conseguir dar igualdade de gênero, para que as mulheres possam fazer tudo que os homens fazem, ocupar os mesmos espaços e serem o que elas quiserem, não um feminismo estereotipado, que elas sejam o que elas quiserem e sem ter que se basear pelo que os homens acham que elas têm que ser, inclusive nas funções de trabalho. (Antônio)

Feminismo, para mim, é buscar transformar o mundo que nos entorna de maneira com que o resultado transitório transite para uma maior igualdade de direitos de gênero e o resultado final seja de fato uma sociedade onde o gênero não importa, não faça diferença nas relações sociais no sentido de causar desigualdade. Pode ser que tenha uma outra diferença que a gente não consegue enxergar, talvez faça bem se for harmoniosamente colocada, eu não sei dizer. Mas eu diria que é algo assim. (Enzo)

O feminismo é um movimento, uma luta que busca a igualdade de gênero de forma real, não apenas como retórica. (Fernando)

Eu entendo que é a luta pela igualdade entre os gêneros, né. É você tentar reduzir a desigualdade que há entre os gêneros construída aí historicamente. (Nino)

Eu entendo que é a busca da igualdade. Eu entendo que é a busca da igualdade. Bom, pelo menos é o feminismo em que eu acredito, a busca da igualdade, que não nos diferenciamos em nenhuma outra questão que não a nossa ética, consciência, inteligência, dedicação, coisas que não têm sexo, gênero, cor, raça, religião, nada disso importa no meio. (Pietro)

Como podemos observar, entre os interlocutores, despontou como mote principal das respostas a igualdade entre os gêneros. hooks (2019, p. 48) reconhece esta como a "definição genérica, difundida pela mídia e pela linha oficial do movimento". Esta definição, entretanto, como destaca a autora, levanta questões problemáticas. "Se os homens não são iguais entre si dentro da estrutura de classe patriarcal, capitalista e de supremacia branca, com quais homens as mulheres querem se igualar?" (HOOKS, 2019, p. 48). E, mais do que isso, é possível assumirmos que todas as mulheres feministas tenham a "mesma opinião sobre o que é igualdade" (HOOKS, 2019, p. 48)? hooks conclui, portanto, que a definição centrada na igualdade significa a "desconsideração de raça e classe como fatores que, juntamente com o sexismo, determinam a forma e a intensidade com que os indivíduos serão discriminados e oprimidos" (HOOKS, 2019, p. 48). A autora afirma, ainda, que "essa falta de preocupação com a dominação é coerente com a crença do feminismo liberal de que a mulher pode se igualar socialmente aos homens sem desafiar e modificar a base cultural da opressão de grupo" (HOOKS, 2019, p. 51). Citando Saffioti (1967), hooks (2019, p. 51) reforça que "o feminismo burguês foi sempre 'no fundo e inconscientemente um feminismo de classe dominante'". A fala de Enzo, entretanto, distanciando-se da visão genérica limitada a invocar a igualdade, aponta para a transição para uma sociedade "onde o gênero não faça diferença nas relações sociais no sentido de causar desigualdade". Neste aspecto, alinha-se com as perspectivas compartilhadas por algumas diretoras no sentido de que o feminismo é a luta pela emancipação das mulheres, pela eliminação das desigualdades e em busca de uma sociedade sem opressão. hooks (2019, p. 59) ressalta a importância da concentração do movimento feminista na transformação social e define o feminismo como "a luta para acabar com a opressão sexista", o que deve levar em conta todos os sistemas de dominação e a necessidade de estratégias para a sua destruição. O feminismo é um movimento, portanto, que desafia as estruturas não apenas da opressão de gênero, mas também de classe e raça, bem como as estruturas filosóficas e culturais.

Além dos esforços para formular uma definição do feminismo, como nas falas que foram reproduzidas acima, alguns interlocutores teceram, ainda, algumas críticas ao movimento. O diretor Fernando, embora tenha ressaltado entender os motivos, "porque é o movimento onde elas têm a voz, é a única chance de elas terem o protagonismo", afirmou considerar o movimento feminista "pouco inclusivo". Por fim, pontuou: "Eu acho que isso vai mudar, mas, hoje, eu acho que essa agressividade às vezes que tem que ter, que elas têm, eu acho que é até compreensível pela opressão que é muito forte contra elas. Só que às vezes elas têm que entender que existem aliados do outro lado". No mesmo sentido, Pietro considerava que "tem alguns recortes do feminismo que repelem a aproximação". Além disso, afirmou que, como todas as minorias, as mulheres deveriam "aprender a comer pelas beiradas", pois o modo como "a coisa é tocada por alguns grupos faz com que esse processo seja mais lento". Alfredo, por sua vez, afirmou que

Por conta de um discurso contra o patriarcado, contra o machismo, a mulher, a mulher não, as lideranças tentam colocar os homens na mesma página, como se todos fossem assim. (...) Eu não concordo com alguns exageros que eu vejo no movimento feminista. Então, para mim, quando o movimento feminista procura respeitar os homens com as suas especificidades e natureza, que é diferente da mulher, mas que, independente disso, ela procura galgar o seu espaço, ter as mesmas oportunidades do homem, não está nada errado. Agora os exageros, transformar os homens em adversários ou até inimigos, é que não dá para concordar com alguns movimentos quando vão nessa linha aí.

Todos/as os/as interlocutores/as, durante as entrevistas, manifestaram se considerar aliados da luta das mulheres ou feministas. Nino e Alfredo ressaltaram que poderiam ser mais. Fernando, também destacando ter ainda bastante para melhorar, mencionou as intervenções de sua esposa, na forma que segue: "Ela até enche o saco porque às vezes a gente tem uma discussão sobre isso, 'mas, [nome de sua esposa], eu faço isso e aquilo' e ela fala 'não se compare com os seus pares, que são os piores exemplos possíveis' (risos)". Antônio, de maneira similar, também abordou interações com a sua companheira sobre o assunto e relatou: "com frequência, a minha companheira me chama a atenção em várias coisas que eu replico, muitas coisas eu ainda questiono o que é aquilo, se é ou não é [machismo]". Além disso, o interlocutor, classificando-se como "uma pessoa que está em formação e desconstrução", entendia que, politicamente apoiava e defendia sim a luta, mas, numa perspectiva pessoal, ainda replicava "muita coisa incoerente" com o que defendia "lá fora", em reprodução das suas palavras. Marcello, em comentário sobre o seu posicionamento, relatou o seguinte: "O machismo, aquela coisa opressora, é muito presente, então eu sempre atuei de forma a valorizar e tentar construir

o máximo possível da participação das mulheres no movimento". O diretor relatou, ainda, ter pautado "o assunto das mulheres" desde que ingressou na gestão do sindicato. Fernando e Pietro creditaram, ainda, a sua aliança com o movimento de mulheres ao fato de terem, desde muito jovens, atuado junto ao movimento estudantil.

Alfredo que, como já mencionado, acreditava poder fazer mais na luta pelos direitos das mulheres, esmiuçou seu ponto de visto da forma abaixo transcrita:

Eu poderia ser mais. Estou sendo bem sincero. Mas é como eu disse: quem sente a dor é que geme. Como eu disse, eu acho que a iniciativa tem que ser das mulheres. *Eu sou muito sincero em dizer que eu não tenho essa preocupação na minha cabeça. Não tenho isso presente na minha cabeça.* Mas, quando a mulher se organiza e cobra e apresenta isso, *eu aceito a reivindicação*, até porque, se você não concordar, você tem que ter uma lógica para não concordar, não pode ser uma questão autoritária, certo? Até porque eu não sou autoritário com meus filhos, nunca fui autoritário com minha mulher, não sou autoritário com meus pais, não sou autoritário com ninguém. Então, se a mulher traz uma reivindicação que eu acho que é correta, eu serei aliado sim. Agora, sou bem sincero, não sou aquele cara que carrega bandeiras. Certo? Agora, não sou aquele cara que vai ser empecilho ou adversário das reivindicações delas. Serei aliado desde que a lógica seja justa, desde que a reivindicação seja justa (grifos nossos).

De acordo com hooks (2019, p. 117-118), “como as mulheres, os homens foram educados para aceitar passivamente a ideologia sexista. E se eles não precisam culpar a si mesmos por aceitarem o sexismo, precisam, por outro lado, aceitar que são responsáveis pela sua eliminação”. A inércia serve, portanto, à manutenção das estruturas machistas, de modo que não é admissível, de um aliado, a mera validação do movimento realizado pelas mulheres. O homem que se omite serve à manutenção da opressão e não pode, por este motivo, ser considerado um aliado.

Ainda neste tópico, os/as interlocutores/as foram convidados a refletir sobre o modo como o feminismo contribuía para a sua atuação no movimento sindical – considerando, a propósito, que todos/as se consideravam aliados à luta ou feministas. Nino afirmou que o contato com as mulheres feministas do movimento sindical petroleiro havia sido fundamental para que ele se tornasse um aliado, bem como para que pudesse "enxergar coisas que não conseguia enxergar" e "desenvolver outras habilidades não somente relacionadas a esse tema, mas atentar à necessidade de estudar mais, atentar à necessidade de perceber alguns detalhes que não percebia dentro do próprio movimento sindical". Enzo considerava que "as mulheres, por terem um estilo de vida diferente, baseado na opressão, têm um olhar diferente para as coisas também" e complementou na forma a seguir transcrita:

Vamos pensar nas demais classes identitárias que tem, os negros, LGBT e tal, eu penso que as mulheres são as mais organizadas e, nesse sentido, a gente tem muito o que aprender com a organização também, isso para dentro do movimento sindical. Fora, né, cara, que, tipo, pô, se pegar as nossas relações mais básicas, nossas estruturas sociais mais antigas, vai ter mulher no meio. Família, por exemplo. Então é possível questionar essa sociedade, a gente quer uma sociedade nova, sem passar pelo papel que a mulher vai ter? É impossível, não tem como, porque é muito enraizado, nas principais estruturas que dizem respeito à nossa história. É isso.

Além disso, Enzo pontuou, em relação à sua filha, que

Se a gente acredita que a educação na infância, na primeira infância, é tão importante porque forma as pessoas, então eu estou numa fase muito importante de formar uma mulher. Necessariamente alguma coisa eu preciso saber. Entendendo que existe injustiça, existe um problema, como é que a gente vai corrigir? Então, nesse sentido, é uma grande aliada a luta das mulheres.

Fernando também se voltou às influências do movimento na criação dos/as seus/suas filhos/as. Relatou, então, que, junto de sua esposa, faz o esforço de não diferenciar "coisa de menino, coisa de menina". No âmbito sindical, o interlocutor afirmou que o movimento feminista lhe oferecia instrumentos para propor "que outras pessoas repensem a posição delas", como ele, reconhecendo todos os seus privilégios, buscava fazer. Antônio, por sua vez, afirmou que aprendia sobre o feminismo especialmente no espaço político que ocupava no seu Estado e em casa, com a sua companheira. O diretor acreditava que este contato com o movimento feminista "fora do meio sindical", apesar de ainda ser "muito incipiente", teria sido fundamental para lhe munir de "tato para ter cuidado em algumas situações no sindical". Antônio considerava que, sem a formação feminista, a direção "naturalmente não ia implicar com o machismo da base", considerando que a categoria é majoritariamente masculina.

Maria manifestou acreditar que o feminismo era mesmo fundamental para a sua atuação sindical. Segundo ela, se não se considerasse uma mulher feminista, muito provavelmente sequer estaria naquele espaço, mas "estaria em casa cuidando de marido e de filho". Assim como Maria, Adele, Rosa e Elena afirmaram se considerar feministas antes mesmo de se tornarem sindicalistas. Para Adele, o feminismo era importante para que ela não se sentisse intimidada mesmo em um ambiente majoritariamente masculino. A interlocutora relatou sua experiência da seguinte forma:

No momento em que eu busco ocupar os espaços, trabalhar na Petrobras, na operação, fazer o próprio curso técnico de eletrônica que eu fiz, Engenharia Mecânica, toda vez que a gente vai ocupar um espaço que é majoritariamente preenchido por homens, que a gente não se sente menosprezada ou incapaz de fazê-lo, eu acho que isso é um pouco como o próprio feminismo contribui para a gente poder enfrentar.

Elena, que ingressara no movimento sindical em 1988, ressaltou a dificuldade ainda maior para a participação das mulheres naquele momento. Para ela, a maior presença de mulheres na política, contribuiu para uma maior participação também nos sindicatos, apesar de, infelizmente, esse efeito ter se manifestado “no movimento sindical petroleiro há menos de 10 anos”. Rosa, por sua vez, afirmou que o feminismo lhe fornecia instrumentos para “fazer falas com o conhecimento teórico necessário sobre as desigualdades e as questões de gênero”, o que valorizava as suas falas, que nunca assumiam uma forma vaga. Além disso, a interlocutora acreditava que o movimento feminista, “estar entre mulheres”, era o que lhe fortalecia e possibilitava “estar junto desse universo extremamente masculinizado que é tanto a fábrica quanto o movimento sindical”. Segundo Rosa, “Dentro do feminismo, um dos debates principais é a mulher no espaço de poder e aí, quando você tem uma oportunidade de estar num espaço de poder, você tem que atuar naquilo, você se sente impulsionada a ocupar aquele espaço”.

Por outro lado, Rafaella não se considerava feminista quando ingressou no movimento sindical – “nem sabia o que era feminismo”, como afirmou”. O seu relato detalha o caminho traçado entre esse momento inicial e a importância que conferia ao feminismo no momento da entrevista. Vejamos:

Eu era contra cota, eu não entendia por que tinha que ter curso de formação para mulher, eu não entendia nada dessas coisas aí não. (...) Porque a gente não sabe, a gente também naturaliza essas coisas. E daí, para você, ué, é daquele jeito. Esse negócio da mulher ser interrompida é uma coisa que se você não parar pra perceber às vezes passa batido. Só que, depois que você começa a perceber essas coisas, daí você vai olhando e, nossa, gente, é demais, não é pouco, é muito. E daí você começa a abrir o olho, fala “pô, isso aí é verdade, né”, ah, aquilo ali também e aquilo ali também”. Nossa, cara, daí, quando você vai treinando o seu olhar pra isso, você vai percebendo o quanto de coisa que era naturalizada e não deveria ser. E que também é um processo pra gente, porque quando você se coloca com um papel, de que a mulher teria um papel... De que o homem é detentor do poder na sociedade em relação à gente, é difícil esse *processo de ser vítima sem vitimização*, digamos assim. Então pra gente mesmo, pô, imagina só, eu me considero uma mulher atuante, forte e tudo, *você se reconhecer como vítima é difícil. Então é um processo que é feito através do feminismo mesmo. É um despertar, digamos assim. E daí você pode perceber que acontece com você também independente do que você faça. Você pode ser o melhor do que você for, mas é diferente com você porque você é mulher e nós vivemos numa sociedade machista. Então depois que você passa de uma certa fase, que no começo é uma negação, daí você “ah não, mas acontece com as outras, mas não acontece comigo”, daí você começa a perceber que acontece com você também, só que daí também traz o conforto de não estar sozinha. É o que eu estava falando. Eu estou há bastante tempo no movimento, eu ia a muita, muita, muita, muita reunião que era só eu mulher. Muita, muita mesmo. E era muito ruim. Era muito ruim. Só que eu não percebia o quão ruim aquilo era. Agora que tem mais mulher junto, nossa, eu estou no céu. Por isso que às vezes elas falam “ah, mas pelo menos agora a gente está aqui, conversa uma com a outra e tal, se ajuda, por mais que às vezes tenha as disputas*

nossas internas, o que é normal, mas a gente tem uma solidariedade nessa questão". (...) Mas eu acho que a gente se ajuda muito sim e o feminismo está aí e a gente tem avançado muito, inclusive na disputa de consciência e mentes. Eu acho que foi mudando muito o comportamental.

Lorde (2019, p. 137) afirma que "sem comunidade não há libertação". A experiência de Rafaella, que ingressou no movimento sindical sem sequer saber o que o feminismo era e terminou por valorizar o movimento feminista como área de primeira importância em sua militância política, demonstra aspectos fundamentais acerca do poder de transformação do pensamento e das práticas feministas. A interlocutora chamou a atenção, primeiramente, ao fato de o feminismo ter lhe possibilitado "fazer um olhar" capaz de perceber as inúmeras opressões sofridas pelas mulheres, inclusive ela mesma. Além disso, relatou que apenas por meio do movimento foi capaz de livrar-se do peso da vitimização quando se reconhecia como vítima de discriminação de gênero – Gago (2020, p. 23) fala das mulheres militantes como "sujeitos políticos frente à tentativa sistemática de reduzir nossas dores à posição de vítima a ser reparada", invocando, assim, uma retirada do "estado de luto" das mulheres. O feminismo, então, foi primordial para que Rafaella pudesse perceber as estruturas que se sobrepõem a qualquer mérito pessoal que ela poderia desenvolver. Como ela mesma disse, não importa o que ela individualmente fizesse, a opressão a atingiria. O movimento feminista foi, ainda, o que lhe permitiu superar a solidão nos espaços dominados pelos homens. A diretora comparou o período inicial, durante o qual ela era a única mulher presente na maioria dos espaços sindicais que frequentava, com o momento da entrevista, quando mais mulheres participavam também da militância sindical. Não estar sozinha, como ela afirmou, traz conforto e fortalece, "na disputa de consciência e mentes".

3.9 O Coletivo de Mulheres da FUP pelo olhar da direção

À época de realização das entrevistas, o Coletivo de Mulheres da FUP completava cerca de oito anos desde a sua criação. Quando questionados/as sobre as suas opiniões sobre o Coletivo, os/as interlocutores foram unânimes em reconhecer a sua importância para a entidade, embora alguns/mas mais energicamente do que outros/as, como poderemos ver em detalhes neste tópico. Entretanto, antes de pormenorizar as impressões positivas compartilhadas pelos/as diretores, ressalto, inicialmente, que, entre os sete interlocutores da pesquisa, cinco fizeram ressalvas ao modo de funcionamento e organização do Coletivo. Suas falas, mesmo quando iniciadas com um destaque sobre os méritos do coletivo, logo se voltaram a um "mas", que

acabou por pautar grande parte do que compartilharam. Para Alfredo, não existiam questões específicas de gênero impedindo as mulheres de participar na federação, mas a sua vontade política de assumir os espaços. Vejamos:

O que eu acho que é o problema é as mulheres se atirarem mesmo, porque aí o que vale, na minha opinião, é a questão da política, ou seja, aquela velha máxima, “não existe espaço vazio na política; se você não buscar ocupar, outro vai lá e vai ocupar”. Então os homens nunca vão se preocupar com o espaço das mulheres se elas não se organizarem e cobrarem. E aí, como eu disse, no caso da FUP, no caso da CUT, o que eu vejo, e até no meu sindicato, é que *não há essa questão do machismo*. A gente tem a disputa política, homem com homem, mulher com homem, mas quando as mulheres se organizaram esse espaço não foi negado. Então o que faltava era uma iniciativa delas. Pode ser que eu esteja puxando a brasa para a sardinha dos homens, mas eu acho que pesa mais nessa questão, lógico, nos espaços democráticos, tem que estar claro isso, nos espaços democráticos, se a mulher não se organizar em ocupar esses espaços, ela não vai ter esses espaços, como também um homem individualmente que não buscar esse espaço não vai conseguir (grifos nossos).

A fala do diretor sinalizou, portanto, que o machismo não era uma questão que impedisse ou dificultasse a participação das mulheres no movimento sindical petroleiro. Para tanto, traçou temerária divisão entre disputa machista e disputa política, como se o machismo estivesse fora da seara política. Ademais, deixou de considerar o que significava o fato de que, diferente dos homens, às mulheres não bastava a organização de classe – nos sindicatos – para garantir suas oportunidades de atuação. A discriminação é, portanto, evidente, mesmo sob a ótica do interlocutor, quando a participação das mulheres demanda uma organização extra, em coletivo próprio, a fim de organizar e formular pleitos específicos de gênero. Marcello compartilhou uma impressão parecida com a de Alfredo, no seguinte sentido:

Agora está tendo até uma pequena mudança, com algumas mulheres que estão tomando a frente na discussão do coletivo, mas eu sempre via uma discussão sempre reclamando de não ter o espaço, mas não brigar pelo espaço, ficar reclamando, mas não, vamos dizer assim, entrar para a discussão. É aquele negócio: se eu não tenho uma vaga de diretor, eu vou procurar participar de uma forma que, no momento seguinte, eu conquiste a vaga. Então eu sempre vi muito pouco empenho da maioria das mulheres que tinham uma grande crítica à falta de espaço dentro da FUP, dentro do movimento sindical, muito mais da reclamação do que propriamente da atuação. (...) Então o que eu vejo do perfil das mulheres é que ele vinha engatinhando nesse processo muito mais na reclamação do que propriamente “vamos mostrar trabalho para a gente ocupar efetivamente os espaços”.

Fernando, por sua vez, acreditava que o Coletivo estava “muito insípido” e afirmou que “ele pode avançar mais, acho que ele pode avançar mais, acho que ele tem discussões, mas eu acho que ele acaba vindo às vezes apenas nos temas quando vai tratar sobre mulheres. Ele poderia estar mais inserido lá no dia a dia”. Antônio declarou crer que faltava ainda “alguma

organização" para certas pautas, pelo Coletivo. Pietro, por fim, via como negativo o fato de que todos os temas relativos às mulheres passassem pelo Coletivo. O diretor compartilhou suas impressões na forma a seguir transcrita:

Eu acho que os homens poderiam estar discutindo junto. Só que tem outro ponto, tem um monte de coisas do coletivo das mulheres que, se fosse para discutir no outro coletivo, talvez não seria tudo isso. Então eu acho que não encontramos o modelo ideal ainda, tinha que avançar nesse processo aí. (...) Eu acho que é isso. A gente tentar avançar para uma construção mais em conjunto. Eu acho que avançar para a igualdade é a gente trabalhar mais junto. Eu acho que a gente teria mais condições de fazer isso.

Embora na fala acima o diretor tenha expressado dúvida acerca da melhor forma para tratar as questões negativas que pontuava, na sequência, assumiu uma postura mais propositiva, mencionando mudanças específicas que julgava pertinentes para melhorar a atuação do Coletivo. Vejamos:

Eu acho que é isso. A gente tentar avançar para uma construção mais em conjunto. Eu acho que avançar para a igualdade é a gente trabalhar mais junto. Eu acho que a gente teria mais condições de fazer isso. Exemplo, como eu disse, é um exemplo porque todo ano tem e é um evento importante, mas eu acho que o Coletivo, o Coletivo não, o encontro de mulheres, apesar da clareza de que o protagonismo tem que ser das mulheres, mas eu acho que a participação dos homens é essencial, inclusive nesse espaço com as outras gerações aí, eu gostaria de ver lá o pessoal das antigas participar de um encontro desse e sair homens melhores, homens mais conscientes do seu papel, do que podem fazer e não fazer, do que não participar e acaba que vão morrer pensando no que pensavam trinta anos atrás. E acho que outra coisa que me inquieta também, é um pouco disso que eu estava falando dessa discussão com algumas diretoras da FUP, é... Eu acho que é uma linha muito tênue, isso é complicado, entre essa questão de o gênero em algum momento ser usada pro... Eu não sei se a palavra correta é vitimismo, mas assim... É... Mas uma discussão mais acirrada, que eu acho que teria um conflito, tem conflito o tempo todo nas direções sindicais, e ser usado o argumento do machismo. É tênue isso, é difícil às vezes até de identificar, mas eu vejo que o argumento do machismo quando é muito usado ele acaba... Você perde a força. *Teria que ser assim, na hora em que você aponta o dedo e fala "olha, isso aí é machismo", teria que ser um negócio que, meu deus, né, que absurdo, para tudo, vamos começar de novo.* Quando isso começa a ser muito repetido, cortou minha fala, foi machismo, não sei o quê foi machismo, quando isso é muito usado, esse argumento, eu percebo outras pessoas já olharem e "ah, para ela tudo é machismo". Então eu acho que esse cuidado com... É sutil isso, eu acho que você entendeu a ideia. Essa ideia de a gente ter uma clareza, algo mais concreto para você dizer o que é, senão serve para tudo, né. (...) E eu vejo que essa questão de a afirmação das mulheres às vezes ser meio que, para algumas mulheres, alguns homens se sentem à vontade de serem machistas ainda perto de algumas mulheres. Eu acho que essa questão da afirmação poderia ser um grande diferencial (grifos nossos).

A fala do diretor parece conferir às mulheres problemática responsabilidade pelo machismo perpetrado pelos diretores, seja pela ausência dos homens no encontro anual do Coletivo de Mulheres, seja pelo fato de as diretoras pontuarem os episódios de discriminação – a frequência com que isso ocorre não deveria ser uma questão cobrada de quem aponta a

ocorrência do machismo, mas de quem o reproduz e promove. Lorde (2019, p. 139) vê com preocupação o fato de que “as mulheres de hoje ainda estão sendo convocadas para se desdobrarem sobre o abismo da ignorância masculina e educarem os homens a respeito da nossa existência e das nossas necessidades”. Segundo a autora, “essa é uma das mais antigas e primárias ferramentas usadas pelos opressores para manter o oprimido ocupado com as responsabilidades do senhor”.

Por outro lado, Enzo e Nino teceram comentários sobre o Coletivo apenas reforçando a sua importância para o movimento sindical petroleiro. Segundo Enzo,

Não tem como a gente, enquanto uma instituição que se propõe ser uma instituição de esquerda, vamos entender esquerda como alguém que quer universalizar direitos, lutar para que nós, todos os seres humanos tenham uma condição digna de vida, não tem como sem passar os nossos problemas a limpo, passar um dos maiores problemas que a gente tem na luta, que é o machismo, a gente precisa de um, precisar não, mas ajuda muito ter um coletivo de mulheres organizadas.

O diretor estabelece, portanto, uma ligação direta entre as necessidades da luta em defesa da categoria e as necessidades da luta pelos direitos das mulheres. Nino destacou, ainda, o fato de o Coletivo ter organizado, de maneira inédita, as mulheres petroleiras, o que acabou por levar “mais mulheres petroleiras para o movimento sindical e, por tabela, para a própria federação”. Segundo o interlocutor, “se não fosse o Coletivo, não tinha essa cota de dezessete por cento”. Na sua opinião, portanto, o Coletivo contribui para a superação das dificuldades quantitativas que as mulheres enfrentam no sindicalismo petroleiro, fato abordado na maioria das entrevistas.

Quanto às opiniões compartilhadas pelas interlocutoras, darei destaque, em sua literalidade, às seguintes:

O Coletivo, enquanto um movimento, enquanto um agrupamento, para formar lideranças de mulheres sindicalistas, eu acho fantástico. A gente discute formação, a gente consegue identificar possíveis lideranças, a gente consegue ajudar na formação, na ocupação de espaço, dentro dos sindicatos e dentro das federações e é importante a gente estar ocupando espaço para poder levar a pauta. Quem vai levar a pauta das mulheres senão elas próprias? Eu acredito que a participação das mulheres nos sindicatos é benéfica para todo mundo, não só para o movimento sindical, pra categoria que se sente mais contemplada com a participação dentro da direção sindical, mais gente vai estar contemplada, apesar de eu não falar assim de política identitária, eu acredito que é importante as pessoas olharem a direção e se identificarem e saber que podem contar com as pessoas que estão lá, para levar as demandas. (Maria)

O Coletivo foi uma grande conquista de nós trabalhadoras militantes no movimento sindical petroleiro. (...) A construção do Coletivo em 2013 permitiu participar dos congressos, das plenárias da FUP, com uma pauta própria, com demandas articuladas, discutidas, pensadas, e isso se refletiu exatamente em conseguir incorporar, na pauta geral, essa pauta feminina. É a partir do Coletivo também que nós conseguimos aprovar, no congresso anterior ao congresso de 2017, a discussão da cota de mulheres nos fóruns da FUP e na direção da FUP. Em 2014, nós tivemos toda a participação das mulheres e, quando foi apresentada a chapa para dirigir a FUP, não tinha nenhuma mulher. E foi ali que a gente entendeu que o Coletivo precisava, vamos dizer assim, avançar na sua organização para que a gente pudesse, nos próximos fóruns, ter a incorporação das mulheres, não apenas nas plenárias, mas nos espaços de direção e deliberação. Então o Coletivo foi determinante. Foi determinante para que hoje a gente tenha uma cota de mulheres na direção da FUP, isso é uma conquista do Coletivo, e ele foi determinante também para que, a partir dos encontros nacionais convocados pelo Coletivo, a gente tivesse nos congressos estaduais o debate que só acontecia nos foros nacionais. Então o Coletivo de mulheres petroleiras é um marco e a principal conquista dele é a incorporação da pauta do movimento de mulheres petroleiras na pauta geral, que se refletiu em cláusulas efetivas do acordo coletivo, e a decisão de ter uma cota de mulheres na direção da FUP. (Elena)

Olha, o Coletivo foi uma construção muito importante para a gente começar inclusive se obrigar a fazer um olhar. Porque, por exemplo, eu lembro a primeira vez que a gente foi discutir uma pauta de um acordo coletivo (...), a gente pensou em tanta coisa que a gente nunca tinha pensado. (...) E também foi fortalecendo muito a integração entre nós mulheres nacionalmente, porque nos sindicatos nós somos muito poucas, tem sindicato que nem tem mulher na direção, só que a gente, como a gente se organizou nacionalmente, tem uma força política, então o coletivo fortalece cada mulher no seu sindicato, mesmo sendo que isso no começo faz eles atacarem mais, porque sabem que a mulher vai chegar, vai pro coletivo, vai ter uma visibilidade e uma interação nacional e às vezes a aceleração dessa mulher vai ser mais rápida porque ela vai ter essa visibilidade agora... Por que isso acontece? Porque somos poucas. Se fosse um monte de mulher, não acontecia. Mas então o coletivo ele tem, ele faz muito esse papel. (Rafaella)

Além do fortalecimento dos pleitos pelas cotas e o aumento efetivo da presença de mulheres no movimento sindical petroleiro, podemos observar que a criação do Coletivo promoveu uma integração nacional que fortaleceu todas as dirigentes também ao nível local, dentro de seus próprios sindicatos, bem como lhes possibilitou a construção de um olhar detido e coletivo – o que levou à identificação de inúmeras pautas que, antes, sequer haviam considerado. Gago (2020, p. 187), em análise sobre as assembleias feministas, fala sobre os espaços de debate e deliberação como “dispositivos situados de inteligência coletiva”, “espaços de enraizamento e projeção onde se experimenta a potência de pensar juntas”, no seio dos quais as mulheres são capazes de desenvolver “uma pragmática” própria. Aqui, retomando a questão sobre vitimização abordada no tópico anterior para incorporá-la à discussão sobre o Coletivo, cito novamente Gago (2020, p. 194), que afirma que

Estar reunidas em assembleia, como um modo laborioso de estar umas com as outras, nos retira de uma relação passiva ou cínica com a crueldade reiterada pelas violências machistas a ponto de se tornarem paisagem cotidiana; e nos desloca do modo vitimista de sofrer os ajustes que precarizam as existências, que as querem tornar austeras e miseráveis e encerrá-las no gueto de gênero que codifica os padecimentos e as reparações. (...) precisamos sair da vitimização e do estado de luto permanente ao qual querem nos submeter.

Os fóruns do Coletivo se apresentam às diretoras, portanto, como instância na qual elas vivem de maneira mais intensa a experiência de estarem juntas e tiram disto as formulações que sustentarão a sua pauta nos debates gerais da federação.

3.9.1 A mesa de mulheres na negociação do Acordo Coletivo de Trabalho

Importante questão detalhada por Elena, e citada por diversos/as outros/as interlocutores/as, foi a pauta das mulheres na campanha da negociação coletiva de 2017, quinto ano de existência do Coletivo de Mulheres e primeiro ano de implementação das cotas na direção. O Acordo Coletivo de Trabalho vigente entre 2017 e 2019 teve, em sua negociação com a Petrobras, uma mesa para discussão específica da pauta feminina. Sobre o assunto, Adele exemplificou uma série de reivindicações levadas à empresa:

O que era a pauta das mulheres? A pauta das mulheres discutiu uma coisa que não tinha, que era a questão do fardamento adequado às mulheres, ter o corte feminino no fardamento, porque até então existia só um tipo de fardamento e de bota, que nem sempre se adaptava à estatura feminina. Uma outra questão que nós discutimos na pauta foi a criação da sala de amamentação próxima ao lugar de trabalho. Até então não existia nas refinarias a sala de amamentação e tem sido uma briga a implantação. Cláusulas como o direito ao acompanhante do filho, a gente também ampliou essa cláusula; a licença adoção, que só era para as mulheres, nós conseguimos que ela fosse para todo tipo de família, essa licença deixou de ser uma exclusividade. (...) Essa é uma pauta que beneficia os trabalhadores homens, mas foi reivindicada por mulheres, que foi a ampliação da licença paternidade, que muitas vezes os homens não queriam discutir. Nós conseguimos incorporar. (...) Outro exemplo, a licença maternidade só se iniciar após, no caso do parto prematuro, ela só se iniciar depois da liberação do bebê dos cuidados que eram exigidos no hospital. Então questões como essas foram novidades no nosso acordo, bem como uma comissão que discutia a diversidade diretamente com a Petrobras. Isso não chegou a ir para o acordo, mas foi feito para as negociações do acordo e essa comissão se tornou, durante um tempo, depois aí com as modificações da Petrobras, essa comissão deixou de funcionar, até porque a Petrobras também abandonou o programa de equidade de gênero. São temas como esse que nós conseguimos incorporar no processo de negociação que até então não existiam, pelo menos do ponto de vista da Petrobras reconhecer no nosso acordo.

Rafaella, comentando a mesa em que foram debatidas as pautas do Coletivo de Mulheres, ressaltou a importância do olhar detido e coletivo, até então inédito, nas negociações coletivas da FUP. Segundo a diretora, aquela foi uma oportunidade de pensar em "tanta coisa

que nunca tinha pensado", apesar de estar, já naquela época, há alguns anos no movimento sindical. Ela deu mais detalhes:

Antes do coletivo, a gente mesmo, nós mulheres, nunca tinha parado pra pensar “olha, mas não tá chegando uniforme feminino, não tá chegando sapato feminino, não tem sala de aleitamento, não tem não sei que lá, ah, vamos aumentar a licença maternidade, vamos aumentar”, foi tanta coisa que a gente pensou, as mesmas mulheres que sentavam junto com os homens para discutir pauta de acordo coletivo, quando separou, só com mulher, e fez este olhar, a gente pensou em muita coisa que a gente não se voltava praquilo antes de ter o coletivo, entendeu? Então é um momento que você se dedica pra fazer aquele trabalho daquele olhar um pouco mais... E daí sistematizar.

Elena ressaltou, ainda, que, diferente de 2017, quando houve um espaço para debate específico sobre a pauta de reivindicações construída pelo Coletivo na negociação do acordo coletivo com a Petrobras, nas campanhas seguintes, já não houve mais brecha para esta interlocução. Segundo a diretora, as mudanças no governo federal e na presidência e gestão da empresa significaram um processo de "retirada de direitos", de modo que toda a agenda da federação se voltou à mera "manutenção do acordo". Adele, quanto a isso, afirmou: "por isso que eu digo que perdeu um pouco a evidência; não porque a gente tenha deixado de lado, mas é que a conjuntura nos impôs uma dinâmica que impediu dar seguimento à reivindicação da pauta das mulheres". Fundamental, neste ponto, notar o modo como a nova conformação das pautas da entidade deixa evidente o fato de que a pauta mínima não garante a pauta das mulheres.

Fernando, diferente das demais diretoras aqui citadas, teve a impressão de que a pauta construída pelo Coletivo não foi bem recebida, por não ter havido "muita discussão bem clara sobre isso". O interlocutor acreditava que teria faltado engajamento, pelos motivos que expôs conforme abaixo transcrevo:

Não teve engajamento porque acabou ficando o Coletivo só pondo isso aí e não envolveu a FUP como um todo, então ficou tipo segmentado demais. Eu penso que tinha que envolver todo mundo, porque é algo que envolve todo mundo. Claro, afeta elas, mas tinha que envolver os outros, os diretores homens, para eles também fazerem essa disputa.

Federici (2021, p. 24) afirma que

Em nome da “luta de classes” e do “interesse de classe unificado”, a esquerda elegeu alguns setores da classe trabalhadora como agentes revolucionários e condenou outros a um papel meramente secundário na luta travada por aqueles setores eleitos. *Dessa forma, a esquerda reproduziu, em seus objetivos organizacionais e estratégicos, a mesma desunião da classe trabalhadora que caracteriza a divisão capitalista do*

trabalho. Quanto a isso, apesar da variedade de posições táticas, a esquerda é uma unidade. Quando se trata de escolher os sujeitos revolucionários, stalinistas, trotskistas, libertários, a antiga e a nova esquerda dão as mãos com as mesmas concepções de uma causa em comum (grifos nossos).

Em texto sobre o feminismo e o sindicalismo na Itália na década de 1970, Beccalli (1986) narra a experiência de mobilização das mulheres que configurou um caso excepcional de penetração do feminismo no contexto operário. Este movimento foi forjado como uma iniciativa de contestação no seio do próprio movimento sindical e, de 1975 a 1978, apoiados pela esquerda sindical, os grupos feministas se fortaleceram e sua aceitação dentro dos sindicatos tornou-se fato consumado. A partir disto, foram criadas, na organização dos sindicatos, novas estruturas femininas, porém em separado.

Ocorre que, apesar da inserção das mulheres no movimento, no fim dos anos 70, a influência feminina na política sindical não aumentou absolutamente. Constatou-se, então, que as mulheres ganharam um lugar no sindicato, mas ali elas se confinaram, de modo que a falência de sua representatividade foi inevitável. Em 1980, o movimento já estava fragmentado e em nítido declínio.

Apesar de ter sido breve e não ter tido um desfecho bem-sucedido, a experiência italiana de integração entre os movimentos feminista e sindical é até hoje reconhecida como singular e traz luz para uma problemática ainda recorrente. A necessidade de articular as lutas contra a discriminação de gênero e contra a dominação de classes segue sendo um imperativo a nortear a atuação sindical. Esta articulação é um desafio em aberto para a maioria das entidades, que, de maneira similar à descrita pela autora, relegam a representatividade feminina a setores isolados, sem comunicação efetiva com a ação sindical geral. Sobre as urgentes mudanças neste sentido, Souza-Lobo (1991b, p. 71) adverte que

Isso significa não apenas mudanças das formas de organização, mas também dos temas das reivindicações, de tal modo que as questões referentes às discriminações de gênero não sejam mais consideradas perversões marginais, e sim elementos fundamentais que também estão na base da dominação da classe operária.

Mudada a conjuntura nacional, o sindicato, apesar dos fortes golpes sofridos, não pôs de lado o imperativo da disputa de classe, que o norteia enquanto entidade. A pauta das mulheres, entretanto foi rapidamente relegada a uma posição de menor importância. Na fala de Fernando, fica evidente que não houve atuação de toda a diretoria sobre o tema, mesmo na negociação de 2017, quando houve abertura para tanto com a Petrobras. A falta de engajamento geral cria, portanto, a fragilidade das reivindicações, que não conseguem se sustentar com o

apoio restrito do Coletivo em momentos de maior instabilidade democrática e institucional, como os experimentados pela FUP até a atualidade.

3.10 “Como assim não tem mulher de destaque na FUP? Olha só para elas!”

Souza-Lobo (1991b, p. 262) explica as assimetrias da sociedade brasileira a partir do que chama de um “grande inventário de imagens contraditórias”, que

(...) vão desde uma ministra inteligente “apesar de ser mulher” à operária montadora cujo trabalho “qualquer um pode fazer”, ou as mulheres inteligentes que por isso mesmo não precisam ser feministas – provavelmente porque estas sim são iguais e não estão na periferia da cidadania, zona sombria onde igualdade e diferença são vagas referências ainda fora do lugar.

A citação é importante para a análise de um fato que saltou aos olhos durante a realização das entrevistas. Duas diretoras, ambas também interlocutoras desta pesquisa, foram citadas de maneira recorrente nas respostas formuladas pela direção às perguntas por mim lançadas. Uma delas teve o nome mencionado por oito dos/as doze interlocutores/as, dez vezes ao todo. Já a outra foi citada vinte e uma vezes, por dez interlocutores/as – isto é, além da própria diretora, apenas um/a outro/a diretor/a não recorreu a ela como um exemplo em suas falas. É evidente, assim, a importância que as suas figuras assumiram para a condução, pela direção, de uma conversa acerca da participação das mulheres na federação.

As diretoras aqui em pauta são as duas interlocutoras com maior tempo de atuação no movimento sindical, e contavam onze e trinta e dois anos à época das entrevistas – as demais entrevistadas computavam entre seis e nove anos de militância. A questão temporal foi, assim, algo relevante nas reflexões dos/as interlocutores/as, mas não o fator determinante na diferenciação traçada entre estas diretoras e as demais presentes na FUP. A maioria das vezes em que ambas as diretoras foram mencionadas foi em contexto que buscava distanciá-las dos sintomas de opressão e desigualdade, em um esforço de demonstrar que a sua competência destacada não encontrava óbices na discriminação de gênero. Interlocutores afirmaram que o espaço que elas tinham na FUP não tinha sido aberto, mas “arrancado, tomado” por elas. No mesmo sentido, afirmaram que, por terem mais tempo no movimento sindical, as diretoras teriam um “perfil diferente”, de modo que se impunham e desafiavam mais – então haveria “um respeito (...), um receio maior de fazer o que fazem com as outras”, como afirmou Nino. Marcello acreditava que ambas as diretoras estariam “à frente do debate”, em comparação com as demais, “ocupando os espaços e brigando para ocupar os espaços”.

As diferenças não foram apontadas apenas pelos interlocutores. Rosa e Maria também observavam certas nuances da atuação destas diretoras que contrastavam com a das demais. Entretanto, afirmaram acreditar que, apesar do espaço aparentemente consolidado que as diretoras tinham na federação, ainda havia sim uma dificuldade de gênero, mesmo para elas. Sobre o assunto, ao longo de sua própria entrevista, uma das diretoras ora pautadas abordou o modo supostamente diferenciado do tratamento que receberia dos diretores. A interlocutora relatou: “Tem muito homem que fala ‘ah, não, com você a gente consegue falar, mas com as outras não consegue’. Só que eu sei que mesmo comigo tem coisa que não fala não”. Aprofundando o assunto, a diretora explicou os motivos pelos quais acreditava que havia essa diferença na mentalidade dos homens em relação a ela. Vejamos:

Eu acho que eu tenho um jeito mais masculinizado, digamos assim, que faz eles se sentirem mais à vontade. Eu bebo com eles, eu falo besteira com eles, enfim, então isso vai criando uma relação. Eu acho que é isso, querendo ou não também sou, já estou há bastante tempo no movimento. (...) Eu sou uma boa oradora, eu falo bem, eu já vim inclusive mais formada para o movimento, digamos assim. Você pega por exemplo, tem mulheres que vieram mais cruas, daí rola uma impaciência muito grande. Só que tem homens que também vacilam. E daí sobre a mulher a cobrança é outra. Mas, mesmo comigo, é o que eu estou falando, mesmo comigo, que eles se sentem mais à vontade, eles não falam não.

Assim, apesar de se tratar de algo frequentemente acionado pelos homens que integram a federação, no sentido de diferenciar estas diretoras das demais, a partir de atributos delas mesmas – tais como experiência, perfil mais engajado e impositivo, etc. –, pela fala da própria diretora, fica evidente que se trata de um recurso que serve ao autoconvencimento dos dirigentes de que há plena inserção das mulheres na federação, muito mais do que de uma efetiva igualdade de condições entre os homens e as duas diretoras citadas. A presença das diretoras parece blindar a federação das críticas pela fragilidade na inclusão das mulheres. Em geral, o que se busca ao mencioná-las em destaque é a afirmação: não falta mulher, falta mulher de tal gabarito – o qual elas teriam atingido e, por isso, desfrutariam da igualdade de condições para atuação.

3.11 A greve de fevereiro de 2020 e a ocupação do EDISE

Em fevereiro de 2020, a categoria petroleira deflagrou movimento grevista e uma das estratégias de luta foi a ocupação do edifício sede da Petrobras, na cidade do Rio de Janeiro, por cinco diretores sindicais. A greve durou vinte dias e, entre a/os ocupante/s, havia apenas

uma mulher, diretora da Federação Única dos Petroleiros, que foi interlocutora na presente pesquisa. Foram entrevistados, ainda, outros dois ocupantes da sala. A ela e eles, além do roteiro básico, foram feitas perguntas acerca da experiência durante a greve. Conforme afirmamos em trabalho que comunicou os resultados parciais da presente pesquisa (VELLOSO; SILVA, 2020), ao qual recorrerei na construção da parte inicial deste tópico, a partir do que foi compartilhado pelos/a interlocutores/a, observei que, apesar de relatos dos momentos prévios à ocupação indicarem a diretora como referência no que diz respeito às iniciativas ligadas à reprodução, o período da ocupação não denotou a sua opressão em relação à divisão do trabalho. A isto, a propósito, atribuo, como possível fator determinante, a existência de uma rede externa que coletivizou o trabalho de cuidado direcionado à/aos ocupante/s.

No primeiro momento da interlocução, busquei compreender como se deu a preparação para a atividade. Verifiquei, então, que a expectativa da direção era que ocupação durasse, no máximo, cerca de sete dias – e não vinte, como de fato ocorreu. Nestes momentos de preparo prévio, a figura da diretora despontou como forte articuladora e organizadora. Os relatos deram conta de que ela fez contato com cada um dos demais futuros ocupantes para lembrá-los de levar alimentação e os artigos necessários para o pernoite na sala. A diretora narrou, inclusive, as perguntas que enviou aos seus companheiros quanto a estes cuidados, vejamos: "Você já pegou uma mantinha? Já pegou um travesseiro? Já pegou as coisinhas de que você gosta?". A diretora foi, neste sentido, efetivamente a pessoa responsável por garantir, por meio de mensagens de texto ou ligações, que os demais diretores lembrassem dos cuidados que deveriam tomar no preparo de sua bagagem. Antes de sua provocação, um dos diretores, por exemplo, afirmou que sequer havia se dado conta de que era importante providenciar cobertores para uso noturno. Quanto a isto, as ponderações da própria diretora, abaixo transcritas:

Esse olhar do preparo, desse cuidado, e daí você vê que isso é um perfil mais feminino, né, nas divisões de trabalho nossa, quem cuida dessa parte sempre, porque é o equivalente ao cuidado do lar, fazer a cama, a comida, então não é à toa que fui eu que mais me preocupei com isso.

O que parecia se configurar como um período de forte sobrecarga para a diretora, entretanto, ao longo da ocupação assumiu diferentes contornos, de acordo com o que foi informado pela direção interlocutora. Tanto o relato da diretora quanto os dos demais ocupantes da sala deram conta de que a ocupação transcorreu de maneira que a divisão de tarefas na sala ocupada se deu de maneira orgânica e equilibrada – a cada um, basicamente, cumpria cuidar de seus pertences de uso pessoal e do espaço onde os deixava. Não se vislumbrou, desta forma,

uma divisão do trabalho que colocasse a diretora em prejuízo em relação aos demais diretores, como os preparos iniciais inspiraram prever.

Durante o período da ocupação, embora o confinamento se limitasse a uma única sala de reunião, havia outros dois ambientes de uso rotineiro: um vestiário, utilizado para a higiene pessoal, e uma sala para refeições. A alimentação, por sua vez, considerando a impossibilidade de preparo de comida por parte da/os ocupante/s, foi promovida pelos movimentos sociais e funcionários/as da Federação Única dos Petroleiros que prestaram apoio à greve. O grupo da direção que ocupava a sala, portanto, recebia as refeições já prontas, fornecidas pelos coletivos que externamente as preparavam. O vestiário e a sala de refeições, por serem espaços da própria empresa, tinham sua limpeza e manutenção por ela promovidos, de modo que à/aos ocupante/s cumpria apenas o uso pontual.

Esta perspectiva ampliada permite enxergar o modo como a divisão do trabalho, essencialmente reprodutivo, para os cuidados e a subsistência da/os ocupante/s, foi compartilhada coletivamente, por mecanismos e pessoal externos à sala ocupada. Houve verdadeira rede de apoio que desempenhou grande parte do trabalho de reprodução e cuidados de que necessitavam a/os ocupante/s. A análise dos relatos acerca do momento pré-ocupação, durante o qual cada ocupante deveria providenciar os seus próprios preparativos, contrasta com o que ocorreu durante o período da ocupação, em que as necessidades de subsistência extrapolaram a preocupação e responsabilidade individuais e foram admitidas por iniciativas coletivas externa à sala onde estavam os diretores. Se, no primeiro momento, a diretora figurou como a pessoa que alertava e aconselhava sobre os cuidados necessários aos demais ocupantes, no segundo momento, essa centralidade da sua figura foi mitigada. É possível vislumbrar, neste ponto, a mudança da carga de trabalho, inclusive mental, da diretora a partir da coletivização do trabalho reprodutivo.

Já na perspectiva interna da sala, a diretora ocupante compartilhou algumas impressões sobre os motivos pelos quais acreditava que a convivência tenha sido tão satisfatória, inclusive a partir de uma comparação com o momento de isolamento social exigido pela pandemia, na forma do trecho abaixo reproduzido:

(...) entre nós cinco, que estávamos lá dentro, *a relação foi muito boa, eu acho que foi incrivelmente surpreendente.* (...) Imagina, por exemplo, o Brasil agora está em quarentena, só que você está isolado na sua casa, você consegue sair da sua sala, ir pra cozinha, pro seu quarto. A gente ficou vinte e um dias numa sala, com cinco vigilantes na porta, pra gente ir no banheiro, o segurança seguia a gente, então, assim, foi uma situação muito mais confinamento do que essa que a gente está passando agora, e numa tensão de greve. É que agora a tensão que está no ar é essa da gente não saber em que nível que vai chegar a pandemia, mas o espaço físico, o confinamento

em si, lá na sala foi uma coisa muito mais agressiva. Ainda mais porque você está no território do outro, dormindo no chão, num tapete sujo, porque eles não limpavam a sala, enfim... E, aí, eu acho que isso fez a cabeça de nós cinco pensar assim: *olha, se a gente começar a ter treta entre nós isso aqui fica insuportável*. Porque não é fácil no movimento sindical você estar num comando, porque a gente acabou virando um comando, porque a gente não pensava em ser um comando, não tinha caído a ficha que é isso que ia virar, isso virou, aconteceu, não era uma coisa que foi planejada que fosse desse jeito, e daí eu acho que isso ajudou, né, e eu acho que os outros que estavam lá, [nomes dos demais ocupantes da sala], são *homens que já têm essa preocupação* (grifos nossos).

A diretora compartilhou, então, acreditar que existiu um fator emocional determinante para que a integração entre o grupo fluísse de maneira pacífica e harmônica, pois todos teriam sido capazes de identificar que, caso criassem muita resistência e atrito, poderiam acabar por tornar a situação “insuportável”, como pontuado por ela. Além disso, ressaltou uma característica dos homens que estiveram na sala com ela, tendo classificado a todos como homens preocupados com as questões de gênero. A diretora, quanto ao assunto, citou o caso do ocupante mais velho, “mais durão”, que, na ocupação, seria aquele com menor arcabouço crítico quanto às opressões de gênero. Mesmo ele, contudo, teve postura atenta e cuidadosa. Segundo a diretora, “ele em alguns momentos ia percebendo ‘poxa, agora eu fiz isso, né?’, então foi interessante”.

A diretora observou que “às vezes tinha um que tirava menos as sujeiras da sala” e, em contrapartida, ela mantinha esta como uma preocupação constante. Além disso, pontuou que havia uma preocupação para que todos participassem e aparecessem nas entrevistas, de modo que “tinha uma distribuição de espaço assim bem considerável e eles mesmos perceberam a visibilidade que o fato de eu ser a única mulher lá estava dando para a minha pessoa e isso não virou um problema”. Ponderou que acreditava que, fossem outros na ocupação, teriam ficado “enciumados”, mas isso não aconteceu entre o grupo. Concluiu afirmando: “Acho que foi bom, entre nós foi bom. Fora, eu acho que deve ter homem que pensou ‘precisa ficar sempre ressaltando que tem uma mulher lá? Por quê? Se não tivesse, então seria problema?’”.

Um dos interlocutores, sobre a questão da visibilidade conferida à diretora durante o movimento grevista, comentou:

Como eu te disse, apesar de não ter sido planejado ter aquela composição, ela acabou dando muito certo e, com relação à [nome da diretora], eu acho que foi mais acertado ainda porque a presença dela ali e várias *lives* nós fizemos juntos, inúmeras, interessante eram os comentários de várias mulheres que, por enxergarem ali uma mulher num espaço de liderança, se colocando, se posicionando, isso ajudava essas mulheres a se enxergarem, a verem que “*ó, é possível, tem uma companheira ali, liderando o movimento*”. A experiência foi sensacional, sem ter pensado nisso. *Era até pra ter pensado nisso, está aí um erro, mas, mesmo não pensando, acabou dando certo*. Depois da greve, a gente conversou bastante, eu me relaciono muito bem com

ela, e ela colocando que pra ela também foi fundamental aquilo ali, porque esse espaço eu, de experiências anteriores, eu acho que ele deve ser sempre compartilhado, *a liderança tem que ser compartilhada, nunca centralizadora*, eu apanho muito com isso, mas eu acho que isso é importante. E eu percebi isso, que vale muito a pena, porque *aprendi demais com ela ali naqueles vinte e um dias, muito, muito*, e sem dúvida alguma, já disse isso pra ela, reconheço que é uma pessoa que poderia estar em qualquer espaço hoje dentro do movimento sindical e não só observando o movimento sindical petroleiro, estou falando espaços de liderança, de comando mesmo. A experiência foi interessantíssima. Se você depois vir os comentários, eu lembro de alguns assim, porque *ela tinha alguns saques, né, alguns insights interessantes, que nenhum de nós tínhamos, por uma percepção diferente, por ter a percepção feminina*. Isso foi muito interessante, ver isso acontecer ali, enquanto você tá ali confinado, trancado e convivendo com as pessoas durante vinte e quatro horas durante vinte e um dias, pra mim foi muito interessante, chamou muito a atenção.

A presença da diretora na ocupação teve, portanto, repercussão tanto interna quanto externa notada e valorizada pelos/as demais integrantes da federação. Para pensar a atuação da diretora no contexto do movimento grevista é importante considerar o alerta de Gago (2020, p. 279), para quem “O movimento feminista atual se caracteriza pela conjunção de duas dinâmicas singulares: massividade e radicalidade”, que são conjugadas no bojo da uma construção que aproxima “lutas muito diferentes” e, assim, “inventa e cultiva um modo de transversalidade política”. A figura da diretora na comissão de negociação da federação durante emblemático movimento grevista desponta como forte conjugação entre as lutas de classe e de gênero. As reações à sua presença nas atividades digitais promovidas, como relatado pelo interlocutor na citação acima, atingiram não apenas aqueles/as que se preocupavam com os pleitos diretos da greve, mas também aqueles e especialmente aquelas que viam na diretora importante representação das urgências feministas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Abandonei muitos livros, alguns quando já estavam terminados. O motivo é sempre o mesmo: deixo de lado tudo o que, mesmo tendo belas páginas bem cuidadas, me parece carente de verdade.
(Elena Ferrante)

De qualquer modo, quando um tema é altamente controvertido – e assim é qualquer questão sobre sexo –, não se pode pretender dizer a verdade. Pode-se apenas mostrar como se chegou a qualquer opinião que de fato se tenha. Pode-se apenas dar à plateia a oportunidade de tirar suas próprias conclusões, enquanto observa as limitações, os preconceitos e as idiossincrasias do orador.
(Virginia Woolf)

Ferrante (2017, p. 371) afirma que “escrever – e não apenas ficção – é sempre uma apropriação indevida”. É assim que enxergo a tarefa de escrever este trabalho, especialmente porque o material que o forma são as experiências que os/as interlocutores/as a mim confiaram. Ultrapassado o rigor metodológico, com o qual mantive severo comprometimento, restam as subjetividades, a minha e a daqueles/as com quem construí as conversas que indicaram as conclusões que aqui ousou apontar – sem qualquer pretensão totalizante, é bem verdade, como melhor esmiucei no primeiro capítulo, ao rechaçar a neutralidade como um objetivo possível para a pesquisa.

Pesquisar gênero no sindicalismo brasileiro passa, inevitavelmente, por identificar as profundas desigualdades que marcam as experiências das mulheres. A análise das opressões não pode, entretanto, assumir uma centralidade tal que suprima a visibilidade das potências. As mulheres não estiveram na antessala da história esperando que os homens as convidassem para o salão principal. As petroleiras, no mesmo sentido, não aguardaram pacientemente a oportunidade de ingresso nos quadros da FUP, tampouco tiveram o seu acesso dado como uma concessão. Trata-se, verdadeiramente, de conquista de direitos por elas organizada e promovida.

A pesquisa demonstrou o modo como as cotas foram determinantes para a inclusão quantitativa das mulheres na Federação Única dos Petroleiros. A direção estudada registrou o maior número de mulheres da história da federação até então. Neste ponto, é importante notar

que, embora a maioria dos/as interlocutores/as fosse filiada ao Partido dos Trabalhadores, durante os governos petistas – quando poder-se-ia imaginar um ambiente mais propício às pautas feministas –, a presença de mulheres na federação sofreu baixa. Entre 2006 e 2017, período que compreendeu quatro mandatos e composições da diretoria da FUP, a entidade não teve sequer uma mulher na direção ou no conselho fiscal, com exceção de uma suplente de direção entre 2008 e 2011. Apenas a organização das mulheres em torno do Coletivo parece ter sido verdadeiramente eficaz para a promoção de sua maior representação na federação, o que culminou com as cotas, quando, enfim, foi assegurada uma presença mínima para as petroleiras. Esta hipótese se confirma, ainda, com a observação da composição da direção para o triênio subsequente, que conta com duas mulheres titulares da direção, quatro suplentes da direção e duas suplentes do conselho fiscal, também a partir da aplicação das cotas.

Outro importante resultado da pesquisa é o fato de que, no sindicalismo petroleiro, o casamento e relacionamentos amorosos formam as experiências da maioria dos diretores, enquanto, entre as diretoras, restringe-se à minoria. Além disso, as diretoras tendem a manter relacionamentos com parceiros que também são militantes políticos – o que não se replicou no relato de diretores. Quanto à parentalidade, também foi constatada diferença importante. Setenta por cento dos interlocutores tinham filhos/as, mas apenas quarenta por cento das diretoras eram mães. A agenda sindical exige viagens e tempo de dedicação que restringem a participação dos/as dirigentes na agenda doméstica de cuidado. A maioria dos/as diretores/as contratam empregada doméstica ou diarista. A maioria dos interlocutores, entretanto, diferente das diretoras, contava também o trabalho não remunerado de outras mulheres, em geral suas esposas ou, em um dos casos, sua mãe. Existe, desta forma, uma incompatibilidade entre as conformações que o casamento e a maternidade em geral assumem para as mulheres e a militância sindical exercida nos moldes relatados pela direção interlocutora.

A incompatibilidade, entretanto, vai além e se relaciona com o próprio corpo das mulheres – a apresentação física, a voz. A figura da mulher é um corpo de desvio no sindicalismo petroleiro. O gênero é clara marca das dificuldades e frustrações com as quais as diretoras têm de lidar em sua participação na FUP, o que, inclusive, foi reconhecido por diversos diretores. Quanto a isto, convém lembrar que nove dos/as doze interlocutores/as acreditavam que as mulheres tinham condições de atuação piores que a dos homens na direção da FUP.

A interlocução apontou, ainda, para o fato de que duas diretoras são referenciadas pela maioria dos/as diretores/as na discussão sobre a participação das mulheres na federação. Trata-se de diretoras com maior tempo de militância sindical, cujo espaço na federação parece já

consolidado – diferente das demais, em geral mais jovens e recém-chegadas à entidade. A presença destacada destas duas diretoras na FUP pareceu dar o tom a certas falas na tentativa de rechaçar a existência de discriminação de gênero na federação, como se as suas experiências pudessem representar a realidade de todas as mulheres da direção. Como afirmei em tópico dedicado exclusivamente a este assunto, parece que o que se busca ao invocá-las à discussão é a seguinte afirmação: não falta espaço para mulher na FUP; o que falta é mulher de tal gabarito – o qual elas teriam atingido e, por isso, desfrutariam da igualdade de condições para atuação.

As análises aqui realizadas sinalizam possibilidades de novas pesquisas com interesse voltado para o gênero no sindicalismo brasileiro. A fala de diversos/as interlocutores/as, a propósito, apontou para diferentes experiências por eles/as observadas em sindicatos de outras categorias, como a de professores/as, ou mesmo na CUT, central à qual a federação pesquisada é filiada. Novos campos de pesquisa e sujeitos interlocutores significam novos elementos que podem enriquecer a análise, a partir de outras categoriais fundamentais – tais como raça e classe –, e contribuir para a compreensão das desigualdades produzidas pelo gênero na militância sindical brasileira.

REFERÊNCIAS

- ACORDO Coletivo 2019-2020 Petrobrás. *NF*, nov. 2019. Disponível em: <https://sindicpetronf.org.br/acordo-coletivo-2019-2020-petrobras/>. Acesso em: 2 fev. 2021.
- ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*, vol. 1: fatos e mitos. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019a.
- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*, vol. 2: a experiência vivida. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019b.
- BECCALLI, Bianca. Feminismo e sindicalismo: o caso italiano durante a década de 70. In: KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée *et al.* *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BOURDIEU, Pierre. Compreender. In: BOURDIEU, Pierre (coord.). *A miséria do mundo*. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 693-732.
- BREVE histórico. *Central Única dos Trabalhadores*, 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 2 fev. 2021.
- BRUSCHINI, Cristina. Trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. *Estudos Feministas*, v. 2, n. 3, p. 17-31, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina. *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.
- BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 213-230.
- CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019b. p. 313-321.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento: contribuições do feminismo negro. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019a. p. 271-289.

- CASTRO, Mary Garcia. Mulheres sindicalizadas: classe, gênero, raça e geração na produção de novos sujeitos políticos, um estudo de caso. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 213-232.
- COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global*. São Paulo: nVersos, 2015.
- COSTA, Claudia de Lima. O tráfico do gênero. *Cadernos Pagu*, n. 11, p. 127-140, jan. 2013.
- CRONOLOGIA de lutas. *Centro de Documentação e Memória Sindical da CUT*, 2021. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/cronologia-das-lutas>. Acesso em: 2 fev. 2021.
- CURIEL, Ochy. Construindo metodologias feministas a partir do feminismo decolonial. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DAVIS, Angela. *A liberdade é uma luta constante*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- DAVIS, Angela. As mulheres negras na construção de uma nova utopia. *Portal Geledés*, jul. 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 30 jul. 2020.
- DIAS, Maria Odila Leite da Silva. Novas subjetividades na pesquisa histórica feminista: uma hermenêutica das diferenças. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 357-369.
- ESTATUTO da Central Única dos Trabalhadores - Aprovado no 13º CONCURTO (2019). *Central Única dos Trabalhadores*, 2021. Disponível em: <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/web-estatuto-da-central-unica-dos-trabalhores-2019-1.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2021.
- FARGANIS, Sondra. O feminismo e a reconstrução da ciência social. In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. *Gênero, corpo, conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 224-240.
- FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante, 2017.
- FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2019.
- FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo*. São Paulo: Boitempo, 2021.

- FERRANTE, Elena. *Frantumaglia: os caminhos de uma escritora*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2020.
- GAGO, Verónica. *A potência feminista, ou o desejo de transformar tudo*. São Paulo: Elefante, 2020.
- GONZALEZ, Lélia. *Primavera para as rosas negras*. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018.
- GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.
- HARAWAY, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. *Cadernos Pagu*, n. 22, p. 201-246, 2004.
- HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 95-118.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo soc.*, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- HISTÓRIA. *Federação Única dos Petroleiros*, 2021. Disponível em: <https://fup.org.br/a-federacao/historia>. Acesso em: 6 fev. 2021.
- hooks, bell. *Teoria feminista: da margem ao centro*. São Paulo: Perspectiva, 2019.
- JAGGAR, Alison M. Amor e conhecimento: a emoção na epistemologia feminista. In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. *Gênero, corpo, conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 157-185.
- KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.
- LORDE, Audre. *Irmã outsider*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.
- LUGONES, María. Rumo a um feminismo decolonial. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 357-377.
- LUGONES, María. Colonialidade e gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: perspectivas decoloniais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.
- MACHADO, Bárbara Araújo. *Articulando utopias: algumas possibilidades do encontro entre feminismo negro e o marxismo da reprodução social*. *Lutas Sociais*, v. 22, n. 40, p. 23-35, dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/46647>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. *Cuidados no Brasil: conquistas, legislação e políticas públicas*. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. *Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MERUANE, Lina. *Contra os filhos: uma diatribe*. São Paulo: Todavia, 2018.

MICHELAT, Guy. *Sobre a utilização da entrevista não diretiva em sociologia*. Crítica metodológica, investigação social e enquete operária. São Paulo: Polis, 1982. p. 191-212.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 1994.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. Marxismo e feminismo: afinidades e diferenças. *Crítica Marxista*, v. 1, n. 11, p. 89-97, 2000.

NARAYAN, Uma. O projeto da epistemologia feminista: perspectivas de uma feminista não ocidental. In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. *Gênero, corpo, conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 276-290.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 259-263.

NOGUEIRA, Oracy. A entrevista. In: NOGUEIRA, Oracy. *Pesquisa social: introdução às suas técnicas*. São Paulo: Editora Nacional, 1975. p. 111-119.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Visualizing the Body: Western Theories and African Subjects. In: COETZEE, Peter H.; ROUX, Abraham P. J. (eds). *The African Philosophy Reader*. New York: Routledge, 2002. p. 391-415. Disponível em: https://filosofia-africana.weebly.com/uploads/1/3/2/1/13213792/oy%C3%A8r%C3%B3nk%E1%BA%B9%C%81_oy%C4%9Bw%C3%B9m%C3%AD_-_visualizando_o_corpo.pdf. Acesso em: 29 mar. 2021.

PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. p. 167-184.

PERROT, Michelle. *Mulheres públicas*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

PISCITELLI, Adriana. Re-Criando a (categoria) mulher? In: ALGRANTI, Leila Mezan. (org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Campinas: IFCH/UNICAMP, 2002. p. 7-42. Disponível em: <https://www.culturaegenero.com.br/download/praticafeminina.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2020.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 371-387.

ROMÃO, Frederico Lisboa. *A greve do fim do mundo: petroleiros 1995: a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil*. 2006. 504 f. Tese (Doutorado em Filosofia e Ciências Humanas) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/279882>. Acesso em: 8 fev. 2021.

RUBIN, Gayle. *O tráfico de mulheres: notas sobre a “economia política” do sexo*. Recife: SOS Corpo, 1993.

SAFFIOTI, Heleieth. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth. Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 139-161.

SANTANA, A. C. F. *A Central Única dos Trabalhadores - CUT e a luta pela democracia: elementos de uma trajetória*. 1999. 181 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/281662>. Acesso em: 3 fev. 2021.

SARDENBERG, Cecilia M. B. Da crítica feminista à ciência a uma ciência feminista? Labrys. *Estudos Feministas*, v. 11, p. 1-35, 2007. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/6875>. Acesso em: 5 jan. 2021.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 49-80.

SEGATO, Rita. *La guerra contra las mujeres*. 2. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018.

SILVA, M.; ABREU, C. “Tudo muda mas nada muda”: o diferencial feminino e a divisão sexual do trabalho. *Caderno Espaço Feminino*, v. 29, n. 1, p. 294-309, 2016.

SINDICATOS filiados. *Federação Única dos Petroleiros*, 2021. Disponível em: <https://fup.org.br/a-federacao/sindicatos-filiados>. Acesso em: 8 fev. 2021.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo (org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo, Atlas, 2012. p. 103-116.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1991b.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *O trabalho como linguagem: o gênero no trabalho*. BIB, Rio de Janeiro, n. 31, p. 7-16, 1º semestre de 1991a.

TRAJETÓRIA. *Petrobras*, 2021. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/trajetoria/>. Acesso em: 8 fev. 2021.

VELLOSO, Mariana Marujo; SILVA, Marinete dos Santos. A condição da mulher em confinamento: contribuições a partir da ocupação do Edifício Sede da Petrobras durante a greve dos petroleiros. *In: CONINTER*, 9., 2020, Campos dos Goytacazes. *Anais [...]* Campos dos Goytacazes (RJ) UENF, 2020. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/coninter2020/298641-A-CONDICAO-DA-MULHER-EM-CONFINAMENTO--CONTRIBUICOES-A-PARTIR-DA-OCUPACAO-DO-EDIFICIO-SEDE-DA-PETROBRAS-DURANTE-A->. Acesso em: 11 abr. 2021.

WITTIG, Monique. *As guerrilheiras*. São Paulo: Ubu Editora, 2019.

WOOLF, Virginia. *Um teto todo seu*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019

WOOLF, Virginia. *Profissões para mulheres e outros artigos feministas*. Porto Alegre: L&PM, 2020.

ANEXO 1 – ESTATUTO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS - FUP

ESTATUTO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS – FUP

Versão atualizada no IV CONFUP – Agosto de 2008

CAPÍTULO I - Da Federação e Seus Fins

Artigo 1º - A Federação Única dos Petroleiros - FUP, associação criada em 29/06/1993, constitui-se em pessoa jurídica de direito privado, com natureza e fins não lucrativos e duração indeterminada.

Artigo 2º - A FUP tem sua sede jurídica na cidade do Rio de Janeiro/RJ, na Avenida Rio Branco, 133, 21º andar, Centro, e sua jurisdição nos estados e cidades nos quais existem ou venham a existir bases territoriais dos sindicatos filiados.

Artigo 3º - A FUP é o órgão representativo dos sindicatos dos trabalhadores nos ramos mineral, químico e de energia, nas atividades relacionadas à produção, refino, distribuição e comercialização dos setores petroquímico, de petróleo, gás, xisto e biocombustíveis, a ela filiados. A FUP se apresenta em evolução da organização nacional da categoria profissional, sucedendo às seguintes entidades:

- I – Comando Nacional dos Petroleiros;
- II - Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros;
- III – Federação Única Cutista - Petroleiros;
- IV - MDSP – Movimento de Defesa do Sistema Petrobrás;
- V – Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE.

Parágrafo Primeiro - Às entidades acima arroladas a FUP sucede nas relações obrigacionais, legais ou convencionais, incorporando patrimônio, representação associativa e sindical, e responsabilidades.

Parágrafo Segundo - Consideram-se membros fundadores da FUP as entidades participantes de seu Congresso de Fundação, Plenário Estatuinte, ou ainda as já filiadas à antiga FENAPE.

Parágrafo Terceiro - Consideram-se entidades filiadas à FUP, além das já abrangidas pelo Parágrafo anterior, as que assim deliberarem em assembleias especificamente convocadas para tal fim, após amplo processo de discussão na respectiva base sindical.

Artigo 4º - A FUP desde sua fundação, sob o nome de Federação Única Cutista - Petroleiros, decidiu pela filiação à CUT - Central Única dos Trabalhadores, sendo que em 27/07/1993 foi admitida como entidade filiada a esta central, fazendo parte da estrutura vertical, estando ligada à Confederação Nacional dos Ramo Químico (CNQ).

Artigo 5º - A FUP é uma entidade democrática, sem caráter religioso, nem político partidário e independente em relação ao Estado e aos patrões, sem discriminação de etnia, credo, gênero e sexualidade, que tem por finalidade a defesa dos interesses dos trabalhadores.

Artigo 6º - FUP tem como objetivos precípuos:

- I. Lutar pela construção de uma sociedade sem explorados nem exploradores, onde o ser humano se realize plenamente, sem opressão e sem o papel opressor do Estado Burocrático;
- II. Lutar contra as formas de opressão e exploração existentes e prestar irrestrita solidariedade aos trabalhadores (ativos, aposentados, demitidos, pensionistas, afastados, etc) do mundo inteiro;
- III. Lutar Contra os planos dos organismos do capitalismo imperialista (FMI, BIRD, BANCO MUNDIAL e outros), que visam destruir as economias dos demais países do globo;
- IV. Lutar em Defesa das Empresas Estatais e contra a política de privatizações, envidando esforços no sentido de democratizar os meios de produção na perspectiva do controle dos trabalhadores;
- V. Defender a Soberania Nacional e o Monopólio Estatal do Petróleo.

Artigo 7º - A FUP tem como objetivos específicos:

- I. Expressar as reivindicações e lutas dos trabalhadores através de suas entidades representativas, do ponto de vista econômico, social, cultural e político;
- II. Fortalecer os sindicatos filiados e as oposições reconhecidas, organizadas e acompanhadas nas bases dos sindicatos não filiados;”
- III. Buscar a integração com Entidades estaduais, nacionais e internacionais que lutem por princípios que expressem a defesa dos interesses dos trabalhadores;

- IV. Celebrar e zelar pelo cumprimento de acordos, convenções coletivas e contratos coletivos de trabalho assegurando direitos à categoria;
- V. Estimular a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- VI. Discutir, incentivar e fomentar nas entidades filiadas o debate, intensificando a integração com outros setores da sociedade, inclusive as instituições de controle social. Propor políticas públicas que usem garantir a auto-sustentação da biodiversidade e os recursos naturais integrando o ser humano à natureza, buscando a cidadania plena.
- VII. Considerado o ordenamento jurídico vigente, e em especial a Constituição da República e a Lei da Ação Civil Pública, é objetivo da FUP buscar o resgate da memória e a defesa do patrimônio artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, cultural, social e material dos trabalhadores, assim como a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, e à livre concorrência.

Parágrafo Único - Para cumprir o disposto neste artigo a FUP poderá criar e manter setores especializados, notadamente os de imprensa e comunicação, formação sindical, segurança, saúde e meio ambiente, jurídico e econômico.

CAPÍTULO II - DOS DIREITOS E DEVERES DOS FILIADOS

Artigo 8º - Observadas as disposições estatutárias e regulamentares da FUP são direitos dos sócios dos sindicatos filiados.

- I. Concorrer a qualquer cargo eletivo da FUP;
- II. Participar de todas as atividades da FUP;
- III. Apresentar a Diretoria, à Plenária Nacional e/ou ao Congresso Nacional, propostas, sugestões ou representações de qualquer natureza, que demandem providências daqueles órgãos deliberativos;
- IV. Recorrer das decisões da Diretoria à Plenária Nacional, da Plenária Nacional ao Congresso Nacional imediatamente subsequente a estas decisões.

Artigo 9º - São direitos dos sindicatos filiados:

- a) Na forma das hipóteses previstas nos Capítulos IV e V, enviar delegados para representá-los nas instâncias deliberativas da FUP;
- b) Solicitar o apoio da FUP em suas respectivas gestões;

- c) Participar das coordenações promovidas pela Federação visando o encaminhamento dos problemas de interesse da categoria;
- d) Representar a Federação, por designação da Diretoria da FUP;
- e) Participar das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;
- f) Representar, por escrito, a Diretoria da FUP, contra qualquer atividade que repute lesiva aos seus direitos ou contrária ao presente estatuto ou aos interesses sociais;
- g) Recorrer das penalidades que lhe sejam impostas.

Artigo 10 - São deveres dos Sindicatos filiados:

- a) Ter como objetivo permanente aumentar sua representatividade em relação aos trabalhadores que congregam, buscando aumentar o número de sindicalizados e a participação dos mesmos nos seus trabalhos e a democratização de atividades e decisões;
- b) Participar dos Congressos Nacionais e das Plenárias Nacionais;
- c) Contribuir para o orçamento da FUP, pagando pontualmente as mensalidades no valor de 5% da arrecadação total do sindicato, através de desconto automático junto as empresas e contribuições excepcionais aprovadas pela Federação em seus fóruns específicos. Entende-se como arrecadação total do sindicato as mensalidades instituídas pelo seu estatuto e as taxas e contribuições instituídas em plenárias ou congressos nacionais da categoria;
- d) Manter a FUP informada das atividades locais, visando incentivar a troca de experiência entre os sindicatos filiados;
- e) Discutir junto à Diretoria, quanto ao encaminhamento de questões que transcendam o âmbito de sua base territorial, visando a coerência da ação conjunta entre os sindicatos;
- f) Pautar sua atuação de acordo com as disposições do presente estatuto, regimento interno, normas e demais regulamentos da Federação, bem como as disposições da Diretoria, das Plenárias Nacionais e dos Congressos Nacionais;
- g) Desempenhar funções ou participar das coordenações para os quais forem eleitos de forma compatível com as responsabilidades e deveres implícitos desde que os tenham previamente aceito;
- h) Obter prévio consentimento formal, da Diretoria da Federação para se pronunciar em nome da FUP;
- i) Zelar pelo conceito da Federação e pela sua atuação em favor dos interesses do conjunto da categoria, propagando o espírito cooperativo.

Artigo 11 - São excluídas automaticamente:

- a) As entidades filiadas que solicitem por escrito a sua exclusão por decisão de sua Assembléia de base, convocada especificamente para este fim;
- b) As entidades filiadas que atrasarem 03 (três) meses o envio de sua contribuição financeira estabelecida neste estatuto sem motivo justificado;
- c) As entidades filiadas que cancelarem o desconto automático dos 5%.

Parágrafo Único - A reintegração das entidades excluídas como filiadas deverá acontecer depois de revertidos os itens a, b e c.

CAPÍTULO III - DA ESTRUTURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

Artigo 12 - São instâncias da FUP: a) Congresso Nacional; b) Plenária Nacional; c) Conselho Deliberativo; d) Diretoria; e) Conselho Fiscal.

CAPÍTULO IV - DO CONGRESSO NACIONAL

Artigo 13 - O Congresso Nacional é o órgão soberano da categoria, com poderes para deliberar sobre assuntos constitutivos e decidir sobre todos os demais atos da Federação em última instância.

Parágrafo Único – Qualquer alteração do Estatuto, só poderá acontecer em Congresso Nacional, cujas emendas (inclusão, substituição, exclusão) terão que ter a aceitação de 2/3 dos delegados presentes no momento da votação.

Artigo 14 – O Congresso Nacional é formado por todos os sindicatos filiados e oposições sindicais reconhecidas pela FUP e, é realizado ordinariamente a cada 3 (três) anos, ou extraordinariamente a qualquer tempo.”

Parágrafo 1º - Os sindicatos filiados, e as oposições reconhecidas, participam do Congresso através de delegações de associados, representativos da categoria, sendo o número de delegados por sindicato definido segundo a seguinte tabela:

Nº de sindicalizados Delegados a serem eleitos

1 a 1000:	12 delegados
1001 a 2000:	16 delegados
Acima de 2000:	16 + Mais 1 a cada 360 sindicalizados.

Parágrafo 2º - Só serão homologados os delegados das assembleias ou congressos que obtiverem um quorum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito. Quando eleitos em congressos estaduais ou regionais será considerado para efeito de quorum o número de presentes nos fóruns de base que elegeram delegados aos referidos congressos.

Parágrafo 3º - Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembleia ou o congresso regional/estadual poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no parágrafo terceiro, ou seja, 1 (hum) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

Parágrafo 4º - As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios do estatuto da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado à FUP e, desde que previamente reconhecidas e acompanhadas pela diretoria da FUP, observado o conceito de categoria a que se refere o Artigo 3º do presente Estatuto.

Parágrafo 5º - Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

Parágrafo 6º - Os membros da Diretoria da FUP serão delegados natos ao Congresso Nacional.

Parágrafo 7º - O Congresso Nacional só se instalará quando nele estiverem representados pelo menos 50% + 1 (cinquenta por cento mais hum) dos delegados inscritos.

Parágrafo 8º - Para participar dos Congressos Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembleia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

Artigo 15 - O Congresso Nacional será realizado mediante divulgação prévia de pelo menos 4 (quatro) meses com data estabelecida pela Diretoria.

Parágrafo Único - O prazo de divulgação prévia do Congresso Nacional Extraordinário será de no mínimo 1 (hum) mês.

CAPÍTULO V - DA PLENÁRIA NACIONAL E DO CONSELHO DELIBERATIVO

Artigo 16 - A Plenária Nacional é um órgão intermediário entre o Congresso e o Conselho Deliberativo, devendo ser convocada ordinariamente uma vez a cada ano, à exceção dos anos de Congresso Nacional da FUP, e tem como atribuições básicas:

- I. Deliberar sobre quaisquer matérias que por determinação do Congresso lhe forem atribuídas;
- II. Implementar as deliberações do Congresso;
- III. Regulamentar, quando necessário, as deliberações do Congresso;
- IV. Discutir e aprovar encaminhamentos para as Campanhas Salariais da categoria, no que diz respeito a táticas de lutas e demais assuntos pertinentes.

Parágrafo Único - A Plenária Nacional poderá ser convocada extraordinariamente pela Direção Executiva da FUP ou por 1/3 dos sindicatos filiados desde que tenham deliberado em Assembléias.

Artigo 17 – Os sindicatos filiados, e as oposições reconhecidas, participam da Plenária através de delegações de associados, representativos da categoria, sendo o número de delegados por sindicato definido segundo a seguinte tabela:

Nº de sindicalizados Delegados a serem eleitos

1 a 1000:	6 delegados
1001 a 2000:	8 delegados
Acima de 2000:	8 + Mais 1 a cada 720 sindicalizados.

Parágrafo 1º - Todos os delegados efetivos e suplentes deverão ser eleitos por chapa em assembléia, respeitando o princípio da proporcionalidade, para composição da delegação do sindicato.

Parágrafo 2º - Só serão homologados os delegados das assembléias que obtiverem um quorum mínimo igual a 5 (cinco) vezes o número de delegados a que a entidade tem direito.

Parágrafo 3º - Na hipótese de não ser obtido o quorum acima, a assembleia poderá eleger delegados proporcionalmente aos trabalhadores presentes, respeitando o número estabelecido no parágrafo terceiro, ou seja, 1 (hum) delegado para cada 5 (cinco) trabalhadores presentes, este mesmo critério servirá para as oposições sindicais.

Parágrafo 4º - As oposições sindicais serão credenciadas segundo os critérios do estatuto da CUT, ou seja, apenas onde o sindicato não for filiado à FUP e, desde que previamente reconhecidas e acompanhadas pela diretoria da FUP, observado o conceito de categoria a que se refere o Artigo 3º do presente Estatuto.

Parágrafo 5º - Os delegados efetivos, em caso de sua ausência, só poderão ser substituídos por suplentes da respectiva chapa em que se elegeram.

Parágrafo 6º - Para participar das Plenárias Nacionais como delegado, é obrigatória a apresentação da convocatória, ata e lista de presença da assembleia, devendo constar na ata o nome dos delegados eleitos e respectivos suplentes, discriminando as chapas concorrentes.

Parágrafo 7º - Os membros da Diretoria da FUP serão delegados natos à Plenária Nacional.

Artigo 18 - O Conselho Deliberativo será formado pelos integrantes da Diretoria, e ainda por um representante indicado por cada sindicato filiado.

Parágrafo único – O Conselho Deliberativo é o órgão de formulação das políticas a serem implementadas cotidianamente pela Diretoria, a partir das diretrizes elaboradas pelo Congresso e pela Plenária da FUP, e se reunirá ordinariamente com periodicidade semestral, ou extraordinariamente conforme convocação realizada pela Diretoria.

CAPÍTULO VI - DA DIRETORIA E DE SEUS SUPLENTE

Artigo 19 - A Direção Executiva da FUP será exercida por um colegiado, composto de 15 (quinze) membros titulares. A estes corresponderá igual número de diretores suplentes, os quais atuarão na medida e eventualidade dos impedimentos e/ou afastamentos dos titulares.

Parágrafo Único: A Direção se reunirá ordinariamente a cada 3 (três) meses, ou extraordinariamente quando devidamente convocada.

Artigo 20 - À Diretoria compete:

- a) Administrar a Federação e seu patrimônio social;
- b) Garantir os direitos dos sindicatos filiados;
- c) Organizar o quadro de pessoal, distribuindo as respectivas atribuições;
- d) Representar a Federação no estabelecimento de negociações coletivas, bem como junto às autoridades administrativas e judiciárias, entidades sindicais e órgãos públicos e privados;
- e) Viabilizar as determinações do Congresso e Plenária Nacionais, e do Conselho Deliberativo;
- f) Elaborar, apresentar e submeter ao Conselho Fiscal o balanço financeiro do exercício anterior;
- g) Submeter à Plenária Nacional a previsão orçamentária do exercício seguinte;
- h) Apresentar aos sindicatos filiados até 30 dias antes do Congresso, ou da Plenária Nacional, conforme o caso, o balanço financeiro e o relatório de atividade no período anterior e o plano de trabalho para o exercício seguinte;
- i) Convocar o Congresso e Plenária Nacionais e o Conselho Deliberativo;

Artigo 21 - A Direção Executiva da FUP será composta das seguintes secretarias:

- a) Secretaria de Coordenação Geral - um membro;
- b) Secretaria de Administração e Finanças – dois membros;
- c) Secretaria de Imprensa e Comunicação - dois membros;
- d) Secretaria de Política Sindical e Formação - dois membros;
- e) Secretaria de Seguridade, Aposentados e Políticas Sociais - um membro;
- f) Secretaria de Saúde, Segurança, Tecnologia e Meio Ambiente – dois membros;
- g) Secretaria de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Terceirizados- dois membros;
- h) Secretaria de Relações Internacionais e do Setor Privado – dois membros.

Parágrafo Único – A Secretaria de Seguridade, Aposentados e Políticas Sociais terá, obrigatoriamente, entre seus membros, 01(um) petroleiro aposentado.

Artigo 22 - Ao Secretário de Coordenação Geral compete:

- I. Coordenar as atividades gerais da FUP e acompanhar as atividades de cada setor de trabalho;
- II. Representar a FUP perante a atividades administrativas e judiciárias, podendo delegar poderes;

III. Assinar atas e Orçamento anual e todos os papéis que dependem de sua assinatura, bem como rubricar os livros da secretaria e da administração;

VI. Elaborar atas e relatórios das reuniões da Secretaria Executiva.

Artigo 23 - Aos Secretários de Administração e Finanças compete:

I. Assinar os cheques e efetuar pagamentos e recebimentos autorizados;

II. Dirigir os trabalhos da tesouraria;

III. Elaborar e apresentar ao Conselho Fiscal os balancetes mensais e propor o balanço anual;

IV. Supervisionar a arrecadação das contribuições dos sindicatos filiados;

V. Cobrar os débitos dos sindicatos filiados;

VI. Fazer gestões junto à tesouraria da CUT nacional e da CNQ;

VII. Implementar medidas que visem a melhoria da situação financeira da FUP.

VIII. Administrar o patrimônio imobiliário;

IX. Supervisionar a administração do pessoal;

X. Supervisionar o almoxarifado e a emissão de correspondência;

Artigo 24 - Ao Secretário de Imprensa e Comunicação compete:

I. Coordenar a promoção e circulação de órgãos de divulgação da FUP;

II. Supervisionar o encaminhamento, junto a órgãos de divulgação externos de material de informação e promoção, das atividades da FUP e dos sindicatos filiados;

III. Coordenar a malha de informações da Federação, incluindo a utilização de um banco de dados, envolvendo a mesma e todos os sindicatos filiados;

IV. Recolher e divulgar as informações entre sindicatos, categoria e o conjunto da sociedade;

V. Desenvolver campanhas publicitárias definidas pela Diretoria, Plenárias ou Congressos Nacionais;

VI. Compor o conselho editorial dos veículos de comunicação da FUP, juntamente com a assessoria especializada.

Artigo 25 - Aos Secretários de Política Sindical e Formação compete:

I. Organizar e promover junto aos sindicatos filiados a realização de Encontros, Seminários, para debates e aprofundamentos das discussões de problemas de interesse da categoria, bem como de Formação Sindical;

II. Aprofundar o relacionamento da categoria com o movimento sindical e popular buscando

uma efetiva unidade que garanta o interesse político e econômico da categoria;

III. Formular políticas de acompanhamento das entidades filiadas e oposições reconhecidas;

IV. Formular políticas que visem a obtenção de práticas unitárias dos sindicatos filiados em relação aos diversos problemas da categoria.

V. Implementar uma política de OLT (Organização por Local de Trabalho), em conjunto com os sindicatos filiados.

VI. Promover intercâmbio de informações e integração com outras entidades sindicais e populares.

VII. Implementar uma política de Formação para a Federação, em discussão com os sindicatos filiados.

VIII. Celebrar convênios sobre Formação Sindical com entidades e institutos afins.

Artigo 26 - Aos Secretários de Seguridade, Aposentados e Políticas Sociais compete:

I. Formular políticas de acompanhamento e incentivo ao funcionamento dos departamentos de aposentados dos sindicatos filiados;

II. Acompanhar e formular políticas para a Federação e sindicatos filiados no tocante à área de Seguridade Social, incluindo além da Previdência Social a PETROS;

III. Recolher e divulgar assuntos de natureza cultural, estimulando, através dos sindicatos filiados, as atividades culturais da categoria, tendo em vistas o valor da liberdade de expressão como instrumento da herança de uma sociedade pluralista, sem preconceitos;

IV. Organizar e firmar convênios culturais e sociais;

V. Formular políticas e discussão para com os sindicatos filiados no tocante à área dos problemas sociais: discriminação das minorias, opressão aos povos e nacionalidades, discriminação racial, e outras formas de opressão;

VI. Implementar junto aos sindicatos filiados uma política sobre a questão da mulher petroleira;

Artigo 27 - Aos Secretários de Saúde, Segurança, Tecnologia e Meio Ambiente compete:

I. Formular políticas globais e específicas para o setor e encaminhar junto aos sindicatos filiados orientações para atuação nas CIPAS e comissões de Segurança e Saúde;

II. Desenvolver atividades visando acompanhar as políticas governamentais e das empresas, com o objetivo de elaborar uma proposta alternativa de Política de Segurança e Saúde para a categoria;

III. Desenvolver e participar das atividades inter-sindicais no campo de segurança e saúde do trabalhador;

IV. Promover Seminários, cursos e palestras com os sindicatos filiados, a fim de implementar as deliberações dos fóruns da categoria sobre o tema.

Artigo 28 - Aos Secretários de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Terceirizados compete:

I. Coordenar a formulação de políticas de defesa do sistema PETROBRÁS, incluindo política para as subsidiárias e empresas que foram privatizadas;

II. Representar a Federação junto a atividades parlamentares e outros fóruns no tocante à defesa do sistema PETROBRÁS;

III. Acompanhar a evolução das políticas governamentais para área de terceirização, programas de qualidade e das políticas para o setor, propondo programas de Gestão e Controle Social nas empresas públicas e estatais;

IV. Atuar junto aos movimentos de defesa das estatais ou em defesa do Sistema Petrobrás existentes em cada um dos estados, visando um intercâmbio de informações e experiências;

V. Supervisionar e acompanhar as ações de defesa de interesses coletivos da categoria, através da delegação expressa dos sindicatos filiados;

VI. Acompanhar a elaboração de leis e formação da jurisprudência de interesse da categoria.

VII. Centralizar o andamento dos trabalhos junto a Câmara dos Deputados, Senado Federal, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, objetivando subsidiar aos sindicatos filiados com projetos de interesses da categoria, para as quais se façam necessárias intervenções organizadas por trabalhadores, buscando sua aprovação ou rejeição, conforme o caso;

VIII. Coordenar o acompanhamento e a atuação em Brasília utilizando a infra-estrutura para informar sindicatos dos andamentos dos processos junto aos tribunais superiores;

IX. Unificar os trabalhos das assessorias jurídicas, promovendo encontro de assessores e secretários dos sindicatos filiados e da Federação.

X – Organizar e manter o cadastro nacional de empresas prestadoras de serviços de pessoal na indústria do petróleo;

XI – Implementar as políticas salariais, reivindicatórias, de condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados;

XII – Estabelecer processo negocial visando à pactuação de Acordos Coletivos de Trabalho dos trabalhadores terceirizados, orientando as reivindicações no sentido da igualdade de

direitos entre os empregados destas e os das empresas de petróleo contratantes;

Artigo 29 - Aos Secretários de Relações Internacionais e do Setor Privado compete:

I- representar a FUP nas atividades e fóruns internacionais;

II - garantir a execução da política internacional da FUP, assegurando que suas relações com o movimento sindical internacional sejam regidas pelos princípios deste Estatuto e pelas definições das instâncias deliberativas da FUP;

III - contribuir nas definições de políticas internacionais da FUP, CNQ e CUT;

IV - estabelecer e coordenar o desenvolvimento das relações com todas as entidades sindicais e organizações congêneres, em âmbito mundial, como interlocutores da Federação;

V - acompanhar o desenvolvimento de relações sindicais entre as Confederações e Federações Nacionais da CUT com entidades congêneres e do mesmo ramo de atividade econômica de outros países;

VI - coordenar e/ou acompanhar o conjunto de ações comuns de solidariedade e intercâmbio com os trabalhadores do setor petróleo de outros países;

VII - garantir a troca de informações e divulgação dos fatos relativos à condição e à luta dos trabalhadores entre movimento sindical internacional e brasileiro, reciprocamente;

VIII - organizar e/ou acompanhar os convênios estabelecidos entre as instâncias da CUT e da FUP e as centrais sindicais e instituições de outros países.

IX - organizar, coordenar e encaminhar as ações políticas junto aos trabalhadores e empresas privadas do setor petróleo;

X - organizar e coordenar as campanhas reivindicatórias dos trabalhadores das empresas privadas do setor petróleo nacionalmente, junto aos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VII - DO CONSELHO FISCAL

Artigo 30 - A FUP Terá um Conselho Fiscal composto de 3 (três) titulares e respectivos suplentes, eleitos em Congresso, com eleição separada da Secretária Executiva colegiada e com mandato de 3 (três) anos, obedecendo os mesmos critérios e procedimentos da eleição da Diretoria da FUP, e com ela coincidindo no tempo.

Artigo 31 - Ao Conselho Fiscal compete:

I. Dar parecer sobre a previsão orçamentária, balanços, balancetes e retificações ou

suplementação de orçamento;

II. Examinar as contas e escrituração contábil da FUP;

III. Propor medidas que visem à melhoria da situação financeira da FUP.

Artigo 32 - O Conselho Fiscal se reunirá uma vez a cada semestre, e extraordinariamente quando necessário.

Parágrafo Único - As deliberações das reuniões do Conselho Fiscal serão adotadas por maioria simples de voto, exigindo-se a presença da maioria absoluta dos membros efetivos.

CAPÍTULO VIII - DO PROCESSO ELEITORAL DA DIRETORIA

Artigo 33 –A eleição da Diretoria dar-se-á em Congresso, por votação, a cada 3 (três) anos, obedecendo-se à proporcionalidade entre as chapas concorrentes que obtiverem ao menos 10% dos votos.”

Parágrafo Único - Estarão aptos para compor as chapas concorrentes às eleições da Diretoria da FUP apenas os delegados presentes no Congresso Nacional.

Artigo 34 - A distribuição dos cargos da Diretoria se fará entre as chapas da seguinte maneira:

- 1) Divide-se o número total de votos obtidos por cada chapa por 1, por 2, e assim sucessivamente, até atingir o número de membros que ela conquistou na proporcionalidade;
- 2) O quociente (resultado) de cada cálculo indica a pontuação de cada membro eleito;
- 3) A escolha de cada cargo será feita pela chapa que indicou o membro eleito, de acordo com a pontuação recebida, obedecendo-se a ordem dos nomes quando da inscrição das chapas;
- 4) Em caso de empate, indica primeiro a chapa que obteve o maior número de votos no conjunto da votação.

CAPÍTULO IX - DA PERDA DO MANDATO

Artigo 35 - Os membros da Diretoria e do Conselho Fiscal perderão seus mandatos nos seguintes casos:

- I. Malversação ou dilapidação do patrimônio social;

- II. Violação deste estatuto;
- III. Abandono do cargo, considerando ausência em 3 reuniões consecutivas ou não, sem justificativa.
- IV. Por negligencia na administração da secretaria, que foi designado, sendo Necessário a avaliação em Congresso Nacional.

Parágrafo Único - A perda do mandato será declarada pela Diretoria, confirmada por Plenária Nacional e efetivada em Congresso Nacional, sendo necessário 2/3 dos votos, em cada instância.

Artigo 36 - No caso de renúncia ou pedido de afastamento de qualquer membro da Diretoria ou do Conselho Fiscal a mesma deverá ser encaminhada por escrito a Diretoria ou ao Conselho Fiscal .

CAPÍTULO X - DA COMISSÃO DE ÉTICA

Artigo 37 - Será constituída para averiguar os casos da perda de mandato ou qualquer caso que atinja valores morais e éticos uma Comissão de Ética formada por pessoas notórias e idôneas, em comum acordo com a composição política do Congresso Nacional; devendo a mesma ser convocada pela Diretoria, pela Plenária Nacional ou pelo Congresso Nacional.

Artigo 38 - A Comissão de Ética apresentará parecer à Diretoria da FUP, à Plenária Nacional e Congresso Nacional, afim de que estes fóruns apreciem o mesmo. Enquanto isso, o referido parecer não poderá ser divulgado.

CAPÍTULO XI - DO PATRIMÔNIO DA FEDERAÇÃO

Artigo 39 - Constituem patrimônio da FUP as contribuições estabelecidas em seus fóruns específicos, doações e legados, aluguéis de imóveis e juros de títulos e depósitos e outras rendas.

Parágrafo Único - Não constituirá patrimônio da FUP as contribuições compulsórias, tais

como o Imposto Sindical ou Contribuição Sindical.

Artigo 40 - A alienação dos títulos de renda e imóveis dependerá de autorização da Plenária, especialmente convocada para este fim.

Artigo 41 - No caso dissolução da FUP, o que só acontecerá por deliberação expressa do Congresso Nacional da categoria, convocado especialmente para este fim, com presença mínima de 3/4 (três quartos) dos delegados, o seu patrimônio será incorporado às instituições congêneres.

Parágrafo Único - A distribuição dos bens patrimoniais e recursos financeiros será feita pelo mesmo Congresso que autorizar a dissolução.

CAPÍTULO XII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 42 - A incorporação do patrimônio e a sucessão nas responsabilidades, do Instituto Nacional de Formação Sindical dos Trabalhadores Petroleiros, e da Federação Nacional dos Petroleiros - FENAPE se dará imediatamente após a aprovação deste Estatuto.

Artigo 42 - Os sócios não respondem direta ou subsidiariamente pelas obrigações sociais.

ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO E ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS

Questionário

- 1) Nome
- 2) Sindicato
- 3) Data de nascimento
- 4) Cor
- 5) Orientação sexual
- 6) Religião
- 7) Formação profissional
- 8) Formação profissional dos pais
- 9) Estado civil
- 10) Tem filhos?
 - 10.1) Se sim, quantos? De que idade? Eles moram com você?
- 11) Tem empregada doméstica?
- 12) É filiado/a a algum partido?
 - 12.1) Se sim, qual?
- 13) Há quanto tempo milita no movimento sindical?
- 14) Há quanto tempo é diretor/a da FUP?
- 15) Tem liberação sindical?

Roteiro para entrevista

- 1) Quem mora com você?
 - 1.1) Quem cuida das tarefas domésticas na sua casa? Tem empregada doméstica?
- 2) Você ocupa qual departamento na FUP?
- 3) A FUP tem uma agenda cheia. Como você se organiza para dar conta? Quais são as maiores dificuldades?

4) Como você enxerga a sua participação na FUP? Você está satisfeita(o) com a sua participação na direção da FUP?

5) Você ocupa todos os espaços que gostaria de ocupar na FUP?

5.1) Em caso negativo, quais são os motivos pelos quais você não ocupa?

5.1.1) Há algo na conduta de pessoas da direção que serve como obstáculo à sua atuação? O quê?

5.1.2) Há algo na sua rotina pessoal e familiar que dificulta a sua participação? O quê?

6) Você acredita que os homens e as mulheres da direção têm as mesmas condições de atuação dentro da federação?

6.1) Em caso negativo, quais são as diferenças que você enxerga?

7) Você acredita que a FUP se destaca na inclusão das mulheres no movimento sindical? Por quê?

8) Você acredita que a FUP promove formação e debates que contribuem para a promoção dos direitos e da luta das mulheres?

8.1) Em caso positivo, nessas ocasiões, como você enxerga a participação das mulheres na organização dos eventos e nas discussões promovidas?

9) Você acredita que toda a diretoria está atenta às desigualdades de gênero e busca minimizá-las em situações como reuniões e congressos da FUP?

10) Você já se sentiu discriminada/o na sua atuação na FUP? Como/quando?

11) Você se considera feminista / um aliado à luta das mulheres?

11.1) Você acredita que o feminismo contribui para a sua atuação no movimento sindical? Se sim, de que forma?

12) Qual é a sua opinião sobre o coletivo de mulheres da FUP?

13) O que você entende por feminismo?

14) Apenas para os ocupantes da sala do EDISE) Como foi a experiência na ocupação?