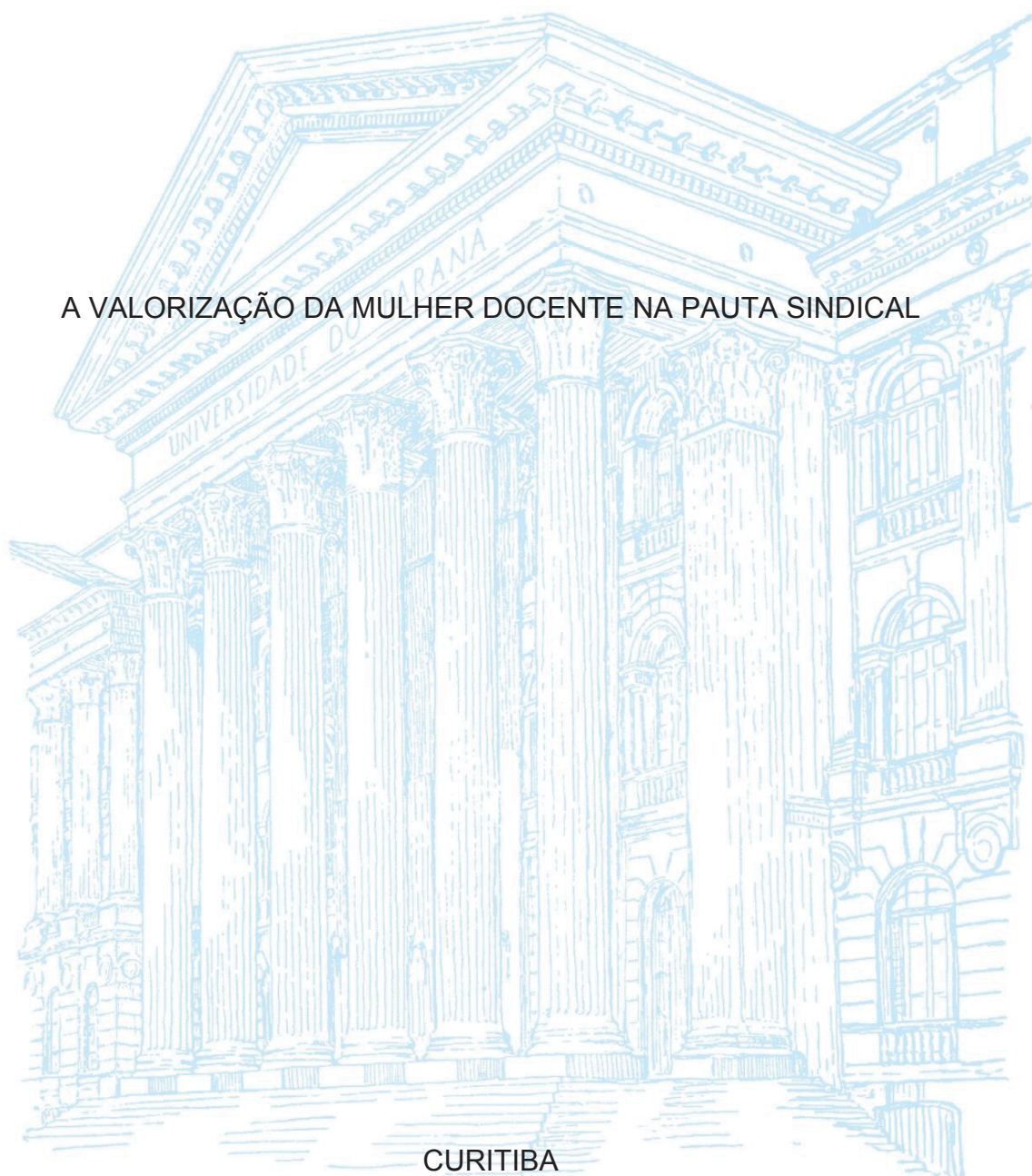


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KAROLINY MENDES

A VALORIZAÇÃO DA MULHER DOCENTE NA PAUTA SINDICAL



CURITIBA

2019

KAROLINY MENDES

A VALORIZAÇÃO DA MULHER DOCENTE NA PAUTA SINDICAL

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Alexandre Ferraz

CURITIBA

2019

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de
Bibliotecas/UFPR-Biblioteca do Campus Rebouças
Maria Teresa Alves Gonzati, CRB 9/1584
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Mendes, Karoliny.
A valorização da mulher docente na pauta sindical / Karoliny Mendes,
2019.
80 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná. Setor de
Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação.
Orientador: Prof. Dr. Marcos Alexandre Ferraz

1. Professoras. 2. Sindicatos – Professores. 3. Mulheres na educação.
4. Educação e Estado – Paraná. 5. Feminismo. 6. APP - Sindicato. I.
Título. II. Universidade Federal do Paraná.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO -
40001016001P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **KAROLINY MENDES**, intitulada: **A VALORIZAÇÃO DA MULHER DOCENTE NA PAUTA SINDICAL**, sob orientação do Prof. Dr. MARCOS ALEXANDRE DOS SANTOS FERRAZ, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 30 de Setembro de 2019.

MARCOS ALEXANDRE DOS SANTOS FERRAZ
Presidente da Banca Examinadora

ALINE CHALUS VERNICK CARISSIMI
Avaliador Externo (FACULDADE DE TECNOLOGIA DE
CURITIBA)

ELISANGELA ALVES DA SILVA SCAFF
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ)

*“Seja qual for a liberdade pela qual lutamos,
a liberdade deve ser baseada na igualdade.”*

Judith Butler.

RESUMO

A docência é uma profissão constituída, segundo teorias da divisão sexual do trabalho, como um trabalho a ser desempenhado por mulheres, pois, conforme pensamentos essencialistas, a mulher tem pré requisitos biológicos que lhe dão aptidão a trabalhos que precisem de cuidados e afetividade, características maternais. No Brasil e em praticamente todo Ocidente, a docência é uma profissão feminilizada e feminizada. O sindicato é um aparato ao trabalhador que possui características burocrático e classista, tendo como finalidade mediar a relação do trabalhador, que como indivíduo único não possui os meios para o enfrentamento ao padrão: o detentor nos meios de produção. A presente pesquisa tem a pretensão de entender como a APP- Sindicato, sindicato que representa os docentes do estado do Paraná, incorpora a feminilização da profissão docente como elemento de análise. Foram realizadas análises documentais em resoluções congressuais dos anos de 2007, 2012 e 2017.

Palavras-chave: Valorização Docente. Feminização. Feminilização. Sindicato. APP-Sindicato. Políticas Educacionais

ABSTRACT

Teaching is a qualified profession, according to theories of the division of sex work, as work done by women, because, according to essentialist thinking, the woman has biological prerequisites that deal better with activities that need treatment and affection, attributes considered maternal in nature. In Brazil and practically every West, is a feminized the profession. The union is a device that has characteristics bureaucratic and is the institution that mediates relationship in between the working class and the boss. This research aims to understand how the APP- Sindicato, which represents the elementary school teaches and the high school of the state of Paraná, incorporates the feminization of the profession as an element of analysis. Documentary analysis was performed in congressional resolutions from 2007, 2012, 2017.

Keywords: Teacher Appreciation. Feminization. Union of teachers. APP- Sindicato. Educational policies.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 TRABALHO DOCENTE – FEMINISMO	14
1.1 FEMINIZAÇÃO E FEMINILIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO BRASILEIRO	14
1.2 EDUCAÇÃO NO BRASIL	17
1.3 DO IDEAL DE PROFISSIONALIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO	18
2 SINDICALISMO, AÇÃO COLETIVA E A SINDICATO DOCENTE	26
2.1 O SINDICATO ENQUANTO FENÔMENO SOCIOLÓGICO.....	26
2.2 O SINDICATO COMO REPRESENTANTE OFICIAL DOS TRABALHADORES FRENTE AO PATRÃO	28
2.3 FORMAS DE ORGANIZAÇÕES SINDICAIS	29
2.4 PARA ENTENDER O SINDICALISMO DE PROFESSORES NO BRASIL	31
2.5 APP – Sindicato como entidade de luta	36
2.6 APP – Sindicato na luta pelos servidores da educação do Paraná.....	38
3 A PAUTA DE GÊNERO DENTRO DAS RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS X, XI E XII DA APP – SINDICATO	41
3.1 ANÁLISE DA PAUTA DE DIVERSIDADE E GÊNERO	44
3.2 “X CONGRESSO ESTADUAL APP-SINDICATO” (2007)	45
3.2.1 Para o enfrentamento à opressão e exploração que as mulheres sofrem	49
3.3 “RESOLUÇÕES DO XI CONGRESSO ESTADUAL DA APP-SINDICATO: O PENSAMENTO CRÍTICO AO CAPITALISMO NA GARANTIA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO A LUTA PELA CONSTRUÇÃO DO SOCIALISMO” (2011).....	54
3.3.1 Para o enfrentamento à opressão e a exploração que as mulheres sofrem (2012)	56
3.4 “XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO: ESCOLA TERRITÓRIO DE LUTA E RESISTÊNCIA” (2017).....	60
3.4.1 Políticas Permanentes.....	64
3.4.2 Respeito pela diversidade na Educação	64
3.4.3 Por uma escola sem machismo	65
3.4.4 Plano de Lutas	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

No Brasil, as docentes são majoritariamente mulheres: números apresentam um perfil de 76% de profissionais mulheres e 24% de profissionais do sexo masculino. Portanto, é “impossível estudar a docência desvinculada das relações de gênero” (FERREIRA, 2004, p. 392). A presente pesquisa busca entender como a feminização da profissão docente tem sido incorporada, como elemento de análise, pelos sindicatos docentes.

O tema foi pensado após uma reflexão sobre dados estatísticos divulgados pelo Laboratório de Dados da Educação/UFPR¹, que trazem números atuais sobre quem são os profissionais que compõem o professorado brasileiro. Segundo os dados do Laboratório de dados Educacionais, que têm como fonte o Censo Escolar/ INEP no ano de 2018, pode-se concluir que a docência permanece composta majoritariamente por mulheres, sendo 76% (base da APP) de profissionais mulheres em contraste com 24% do sexo masculino. Ressalva-se, contudo, que “o perfil predominantemente feminino dos profissionais vai se modificando à medida que se caminha da educação infantil para o ensino médio e para a educação profissional” (MEC/ INEP, 2009, p. 21). Portanto, observa-se que quanto menor a faixa etária dos alunos, nas etapas iniciais da educação, maior é o percentual de profissionais do sexo feminino. Na tabela abaixo pode-se verificar os dados da porcentagem de professores dividido por gênero e modalidade de educação.

QUADRO 1 – Relação de professores por modalidade de ensino

Modalidade	Mulheres em %	Homens em %
Educação Infantil	98%	2%
Ensino Fundamental	89%	11%
Ensino Fundamental II	68%	31%
Ensino Médio	59%	41%

Fonte: Portal do MEC – Estudos exploratórios sobre o professor brasileiro – com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007

Podemos verificar que na Educação Infantil 98% dos professores são

¹ Dados disponíveis em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/indicadores/docentes>. Acesso em: 20/07/2019.

mulheres, com apenas 2% de homens. No Ensino Fundamental anos iniciais, por sua vez, são apresentados números de 89% de mulheres e 11% de homens. Em seguida, há os números do Ensino Fundamental anos finais, os quais revelam que 68 % dos profissionais são mulheres contra 31% de homens. No ensino médio pode-se notar que a diferença entre profissionais homens ou mulheres cai drasticamente, chegando a 59 % de mulheres docentes e 41% homens. Percebe-se, assim, que atualmente, no Brasil, o magistério continua sendo uma profissão de natureza feminina.

Vieira (2017) diz que a feminilização da profissão é uma situação que ainda persiste na educação básica pública. Sendo assim, conclui-se que estudar a profissão docente e a mulher docente é de suma importância, pois é “impossível estudar a docência desvinculada das relações de gênero” (FERREIRA, 2004, p. 392). Além disso, pensar nas pautas e políticas de valorização com a perspectiva de profissão feminina é de suma importância para a qualidade de vida das professoras, pois as políticas de valorização estão situadas em um ambiente de disputa, não neutro, e a participação das mulheres neste ambiente se mostra importante. Contudo, o que acontece na prática é um sindicato de base de mais de 80% feminina com participação nos cargos de diretoria constituídos por maioria de homens.

Como objeto de pesquisa, serão analisados documentos oficiais do sindicato que representam a categoria docente do estado do Paraná (a APP-Sindicato em resoluções congressuais dos últimos três congressos realizados pela APP-Sindicato): Congresso X (2007), Congresso XI (2012) e Congresso XII (2017). Os documentos dizem respeito aos últimos três congressos realizados pela entidade sindical e foram publicados a cada cinco anos, após os congressos realizados nos anos respectivamente anteriores às publicações. O corte temporal foi feito tendo em consideração o período de consolidação de um leque de políticas de valorização docente como, por exemplo: FUNDEB (2006), PSPN (2008) e PNE (2014). O recorte poderia tomar como ponto de partida a Constituição de 1988, a LDB (1996) ou a FUNDEF (1996), contudo, dado o caráter seletivo da valorização, principalmente no contexto do FUNDEF, com o foco no ensino fundamental, optou-se pelo corte FUNDEB, o qual estende o debate para toda a educação básica sem distinções de etapas ou modalidades de ensino, valorizando o trabalho docente em si sem diferenciações internas. A expectativa foi que este recorte para uma política de valorização ampla tenderia a esconder ainda mais qualquer componente de gênero na formulação das políticas, podendo vir, assim, a deixar mais significativo qualquer dado empírico que viesse a sugerir o contrário e explicitando qualquer corte de gênero

nas políticas, por menor que fosse. Sendo assim, os três Congressos analisados (2007, 2012, 2017) são aqueles que vêm imediatamente após o início e o término do ciclo destas políticas de valorização.

Para Callard (2014), o documento escrito é uma fonte preciosa para a pesquisa das ciências sociais e é uma fonte primária de dados que além de representar quase a totalidade dos vestígios da atividade humana, também “permanece como o único testemunho de atividades particulares ocorridas num passado recente” (CELLARD, 2014, p. 295). A análise documental é vista como uma modalidade de pesquisa onde são analisados documentos classificados, por exemplo, como: documentos públicos arquivados, documentos governamentais, documentos públicos não arquivados (jornais e documentos privados) e documentos sindicais. Callard (2014) diz que para uma análise documental adequada o pesquisador deve considerar alguns requisitos como: pensar em uma análise preliminar (que consiste em pensar nos documentos a serem coletados com criticidade e verificar a credibilidade do documento); averiguar o contexto global que o documento representa (conhecendo a conjuntura política, econômica social e cultural da época de constituição do documento); ter olhar refinado do contexto social para não correr o risco de realizar uma análise pobre; verificar os autores do documento em questão (conhecer a identidade do autor que escreveu o documento ajuda a avaliar a credibilidade do autor); verificar a autenticidade do texto (verificando a procedência do material) e analisar a natureza do texto (esse ponto é de substancial importância para as conclusões que serão retiradas do texto pesquisado). Deve-se, portanto, verificar se o documento a ser analisado é de i) natureza formal, crítica ou informativa; ii) o linguajar utilizado no documento: palavras e conceitos chaves e iii) analisar a lógica interna do local de elaboração do documento. Após reunir os documentos pertinentes, o pesquisador estuda os documentos para a construção do seu projeto de pesquisa.

Lima (2016) acrescenta que para estudar política é necessário compreender o Estado. Levar, desse modo, em consideração os diferentes atores envolvidos e compreender a dinâmica imposta nos aparatos do próprio Estado.

Conclui-se que a análise documental deve ser realizada em um processo de repetida leitura, para que, segundo Callard (2014), o pesquisador enfim tome consciência das similitudes, relações e diferenças capazes de levar a uma reconstrução admissível e confiável. Assim, a qualidade e validade da pesquisa resulta das preocupações de ordem críticas tomadas pelo pesquisador para a realização de uma pesquisa que parte de uma análise interpretativa coerente e ganhe

dimensões enriquecidas de questionamentos por meio das surpresas encontradas na análise preliminar, desconstruindo e reconstruindo os dados.

A escolha pela APP-Sindicato foi pautada por sua extensa história de luta pela classe trabalhadora: uma instituição que se consolidou há mais de 70 anos e se identifica como um âmbito que, além de cumprir uma agenda corporativa, tem uma identidade de luta pela democracia e contra toda forma de discriminação.

Conforme o estatuto da entidade, atualizado em 2017, o Art 5º inciso VI visa “incorporar a luta contra qualquer tipo de violência e discriminação étnico-racial, de orientação sexual, de gênero, política, religiosa e cultural” (APP-SIDICATO, 2017, P. 11). Dessa forma, o estudo de gênero, pelo menos em termos formais, é uma preocupação que o sindicato incorpora na sua pauta. Outra condição que determinou a escolha pela APP – Sindicato é o fato de ela contar com uma secretaria especializada nas pautas de gênero.

Desta forma, pretende-se analisar i) como o sindicato docente, APP-Sindicato, se enxerga nas pautas feministas e em quais medidas essas características de feminização estão vinculadas às atividades do sindicato; ii) como o sindicato se comporta junto a sua base e perante a demanda por políticas de valorização, tensionando objetivos que contemplem as necessidades das professoras (que formam a maioria da categoria) e, por último, iii) será observando se a pauta de gênero aparece de forma explícita, ou seja, como uma preocupação real de uma categoria que se vê em sua essência feminina ou se trabalha em um discurso que tem como princípio a luta das mulheres, sem incorporar a consciência de identidade coletiva feminina, não problematizando a categoria de professoras em seu discurso corporativo classista.

Faz-se necessária também a reflexão acerca das políticas de valorização da profissão pelo sindicato: se ela é pautada apenas como classista ou se a luta tem um olhar sensível à profissão feminina. Do ponto de vista empírico, trata-se de verificar se é possível vislumbrar políticas de valorização da mulher docente, e não apenas políticas de valorização docente sem a necessidade de flexionar o gênero. Em termos de uma pergunta para a agenda da disputa política, poderíamos dizer: uma política de valorização docente é suficiente para promover a valorização da mulher docente? Mas há, também, uma questão teórica subjacente: uma teoria de classe é suficiente para promover a igualdade de gênero, ou para a construção de melhores parâmetros de igualdade precisamos de teoria de classe, mas também de teorias de reconhecimento? (BUTLER, 2003).

Diante do exposto, os dois primeiros capítulos desta pesquisa são formados por revisão bibliográfica e construção do enfoque teórico do problema de pesquisa.

O primeiro capítulo constrói um olhar a partir de teorias feministas. O texto apresenta duas denominações para distinção entre binários (homem e mulher). A primeira distinção, “sexo”, foi necessária para entender como aconteceu a divisão do trabalho entre os sexos, fato que legitimou o preconceito entre homens e mulheres por características biológicas. A segunda denominação, “gênero”, é um conceito que não distingue sexo natural, mas é culturalmente construído, “nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino” (BUTLER, 2003, p. 26).

O conceito de gênero como culturalmente construído, distinto do de sexo, como naturalmente adquirido, formaram o par sobre o qual as teorias feministas inicialmente se basearam para defender perspectivas “desnaturalizadoras” sob as quais se dava, no senso comum, a associação do feminino com fragilidade ou submissão, e que até hoje servem para justificar preconceitos (BUTLER, 2003, p. 179).

Atualmente, o conceito de gênero é utilizado por grande parte dos pesquisadores da área, pois ele se estende ao ser a “essência do sujeito” (BLUTLER, 2003, p. 180), ou seja, o conceito gênero não é definido pelo sexo biológico, mas pelos aspectos sociais atribuídos ao sexo. O capítulo segue conversando com autores como Yannoulas (2011), que discute o processo de feminização da categoria docente e feminização da docência diferenciando-os com características quantitativas e qualitativas e Gindin (2011), que entende que o papel socialmente subordinado da mulher, e suas associações maternas ao espaço doméstico e à educação dos filhos influenciaram na feminização da docência.

Posteriormente, há a discussão da inserção da mulher da classe média e alta na vida pública social (fora do ambiente doméstico), com restrições de uma educação que, conforme Vicentini e Lugli (2009), a qualificasse a ser uma futura esposa e que não interferisse no seu papel central de mãe e de boa esposa.

Vicentini e Lugli (2009) analisam que no final de século XIX, com a expansão do ensino, houve o aumento da demanda por professores. Assim, houve a abertura de cursos técnicos e licenciaturas para as camadas populares. Contudo, com uma categoria em maior volume e as insatisfações com a profissão devido ao salário a às condições precárias de trabalho, a categoria começou a se organizar para reivindicar políticas de valorização da carreira do magistério, que se consolidaram a partir da Constituição Federal de 1988.

Butler (2003) ressalta que o feminismo tem uma identidade definida e

compreendida por uma categoria de mulheres que desencadeia objetivos feministas no interior de seu discurso e almeja uma representação política na busca por visibilidade e legitimidade como sujeitos políticos. Diante do exposto, considera-se que o cenário profissional é mais um dos campos de tensão entre gêneros que deve ser explorado a fim de se alcançar, por exemplo, a equiparação salarial entre homens e mulheres.

As questões de gênero são bases de pesquisas para entender como a sociedade distingue e discrimina os indivíduos por conta do gênero. O preconceito profissional é um dos temas relevantes devido à diferenciação salarial entre gênero e profissões desvalorizadas por serem consideradas femininas. Portanto, faz-se necessário problematizar o tema tanto em pesquisas acadêmicas como pela sociedade.

O segundo capítulo, por sua vez, recupera um debate sobre o sindicalismo: sua origem corporativa e classista e a distância inicial do debate de gênero. O texto aborda, ainda, o sindicato enquanto fenômeno sociológico, pois, o sindicato, segundo as teorias de Marx, se mostrou como uma forma de organização da classe trabalhadora necessária para representar a minoria frente ao capitalismo. Outrossim, Offe e Wiesenhal (1984) afirmam que o trabalhador tem como única opção de voz a ação coletiva: a associação. Enquanto o capital (detentor do trabalho morto), por sua vez, possui três: a própria empresa, a cooperação entre empresas ou a associação entre empresa. Desta forma, torna-se imprescindível ao trabalhador, que como indivíduo frente ao poder do capitalista, ampliar sua voz através de uma associação coletiva proletária. O capítulo também traz os estudos de Costa (2011) para referir-se às classificações das funções sindicais que transcendem o papel corporativista frente às instituições capitalistas do mercado. À vista disso, o Sindicato exerce o papel de movimento social na luta pelas políticas sociais como, por exemplo, endossando o empoderamento das minorias que ficam a margem da sociedade, a qual no conceito de Butler (2003), é heteronormativa.

O terceiro capítulo reserva-se à pesquisa e aos desdobramentos da mesma nos documentos analisados, os quais são compostos de resoluções congressuais. Inicialmente, foi realizada uma varredura no documento com o objetivo de abordar os tópicos gerais que compunham a pauta do congresso. Após esta etapa, houve um aprofundamento em partes que se relacionavam ao tema da pesquisa: temas de diversidade e, mais precisamente, políticas permanentes do sindicato na pauta da mulher. O terceiro ponto verificado refere-se às políticas profissionais pensadas dentro

da profissão. Tais políticas têm o objetivo fortalecer o empoderamento e a valorização profissional, pensando na profissão docente como uma profissão composta em sua maioria por mulheres. Esse capítulo é construído através da tabulação das políticas que são defendidas pelo sindicato, e se endossa com a discussão de alguns pontos que foram considerados importantes para a luta da mulher docente.

A última parte do trabalho destina-se às considerações finais: parte que interliga todos os capítulos do texto com um debate de conclusões que foram possibilitadas a partir desta pesquisa.

1 TRABALHO DOCENTE – FEMINISMO

Ainda que quase 80% do corpo docente do Brasil seja composto por mulheres, a tradição dos estudos sobre políticas de valorização do trabalho docente nem sempre considera tal especificidade. Sejam estudos sobre profissionalismo e/ou proletarização (FERREIRA JR.; BITTAR, 2006), sobre carreira (ABREU, 2015), sobre valorização (GROCHOSKA, 2015, RAFANHIM, 2012) ou mesmo formação (GATTI, 2012), a questão de gênero é tratada de forma marginal ou simplesmente ignorada. Sempre pode haver exceções (FERREIRA, 2017, GINDIN, 2010, YANNOULAS, 2011; VICENTINI; LUGLI, 2009), mas estes estudos transitam mais no campo das políticas de valorização. Assim, temas como a feminização ou feminilização do trabalho docente – relativamente comum nos estudos feministas – nem sempre subsidiam, com dados, a reflexão sobre as políticas de valorização. É com este diagnóstico que gostaríamos de iniciar recuperando o debate sobre feminilização do magistério.

1.1 FEMINIZAÇÃO E FEMINILIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO BRASILEIRO

A partir de trabalhos de autoras como Ferreira (2017) e Yannoulas (2011), entende-se por feminização o ato de atribuir a algo características femininas como sinônimo de determinada atividade. A feminilização profissional docente é entendida pelas autoras com referências quantitativas, pois ocorre devido ao aumento expressivo de indivíduos do sexo feminino na profissão.

Para entender o processo de feminização do magistério brasileiro faz-se necessário compreender o conceito de “divisão sexual do trabalho”. A divisão sexual do trabalho foi desenvolvida na conjuntura da revolução do capital, tendo como princípio a igualdade entre gêneros². Contudo, o conceito se constrói de forma conflitante com a ideia de identidades antagônicas entre o feminino e o masculino, baseado nas suas distinções biológicas (YANNOULAS, 1992). Trata-se de uma argumentação essencialista que consiste em rotular o indivíduo conforme características atribuídas a ele biologicamente, como, por exemplo: a força física, a racionalidade, a personalidade (agressiva ou dócil) e papéis diferentes na sociedade.

² Na sua utilização mais recente, o termo “gênero” parece ter feito sua aparição inicial entre as feministas americanas, que queriam enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. A palavra indicava uma rejeição do determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual”. O termo “gênero” enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade (SCOTT, 1990, p. 72).

Ao homem, por ser considerado mais forte e resistente (biologicamente), cabia o trabalho público (fora do ambiente privado do lar). Eram-lhes atribuídas atividades braçais e, além disso, o homem também era o provedor do sustento familiar. A mulher, por ser considerada um indivíduo dócil, frágil e, principalmente, progenitora da família tradicional (família nuclear) tinha a função social em esfera privada, ou seja, dentro do ambiente familiar (no lar). A ela cabia realizar as tarefas domésticas, cuidar do marido, preparar-se para gerar e posteriormente cuidar e educar os filhos.

Nota-se que, embora o discurso denomina-se “igualdade entre sexos”, esse processo se construiu de forma conflitante com normas de conduta e espaço específico para cada gênero sexual.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho originário das relações sociais estabelecidas entre os sexos envolve histórica e socialmente um dispositivo de resistência nessas relações. Para Yannolas (2011), “são relações sociais hierárquicas entre homens e mulheres, uma relação de poder, de dominação, não neutra ou complementar, mas, sim, contraditória” (YANNOLAS, 2011, p. 275).

A construção da ideia de identidades diferenciadas entre gêneros binários em conjunto com o contexto formal criado, que discursava sobre a igualdade de gênero, permitiu a discriminação entre seres humanos em razão do sexo. Para Louro (1998), “a distinção biológica, ou melhor, a distinção sexual, serve para compreender —e *justificar* —a desigualdade social” (LOURO, 1998, n.p).

Do ponto de vista das teorias e movimentos feministas³ da época (década de 1960), houve a aceitação da ideia de “igualdade de direitos”. Conforme Ferreira (2017), foi apenas na década de 1980 que o feminismo caminhou para a ideia do feminismo da diferença, ou seja, não voltada apenas à igualdade de direitos e à liberdade individual, mas às diferenças das mulheres entre mulheres.

Ainda em Ferreira (2017), observa-se que

a preocupação central caminha em direção a um maior grau de desigualdade e opressão das mulheres pelos homens, para finalmente chegar à crítica a outros tipos de desigualdade, como as advindas das diferenças étnicas, territoriais e de orientação sexual das pessoas (FERREIRA, 2017, p. 229).

A “feminização” de uma profissão se dá quando um determinado tipo de ofício é ressignificado e passa por transformações culturais com características que estão

³ Ferreira (2017) distingue o movimento feminista como sendo voltados a ações que visem a melhoria dos direitos e das condições de vida das mulheres. Além disso, as teorias feministas têm por propósito elaborar explicações coerentes sobre a posição social da mulher.

vinculadas à imagem simbólica do feminino. No Brasil, a profissão docente tem relação com a divisão sexual do trabalho, com destaque para a educação das primeiras letras (ou atualmente a educação básica), a qual foi considerada uma profissão melhor exercida por mulheres, uma profissão feminina.

Segundo Yannoulas (2011), na América Latina o magistério de ensino das primeiras letras foi considerado uma atividade a ser desenvolvida por pessoas sem diferenciação de sexo. Porém, alguns naturalistas argumentavam que a profissão poderia ser melhor desempenhada por mulheres, pois estas eram mais dóceis e tinham um dom natural de cuidadora justamente pelo papel desempenhado por elas na sociedade da época. O processo de feminização está intimamente relacionado às teorias pedagógicas que questionavam a utilização dos castigos físicos como técnicas de ensino-aprendizagem no espaço escolar.

Segundo as autoras Vicentini e Lugli (2009),

o magistério primário era considerado uma profissão condizente com as características tidas como femininas, além de que a Escola Normal era considerada como uma preparação adequada para o futuro casamento, sendo que, muitas alunas nem chegavam a exercer a docência (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 161).

Para Gindin (2011), trata-se de um trabalho de natureza ambígua, socialmente subordinado, secundário ao trabalho privado, com recompensas simbólicas e realizado por mulheres por vocações maternais.

A própria escolarização de nível médio da mulher se deu pela expansão dos cursos de formação para o magistério, permeados pela representação do ofício docente como prorrogação das atividades maternas e pela naturalização da escolha feminina pela educação. Forte determinante da entrada da mulher no mercado de trabalho, a carreira do magistério expandiu-se por meio de um padrão altamente segmentado do ponto de vista do gênero (GATTI, 2009, p. 162).

Inicialmente, tanto a feminização quanto a feminilização da profissão docente se deram por mulheres de camadas médias da sociedade. Porém, a partir da década de 1960 e, principalmente, ao longo dos anos de 1970, houve a expansão rápida da necessidade de mão de obra na educação, logo os cursos normais, direcionados às mulheres da família tradicional, passariam por transformações. Para entender tais transformações deve-se, primeiramente, entender o processo de desenvolvimento da educação brasileira.

Mesmo sendo um trabalho feminizado, as mulheres realizavam apenas as

atividades educacionais em sala de aula, cabendo ao homem as funções de mando nos sistemas educativos (direção e supervisão). Contudo, por mais que se tratasse de um trabalho subordinado que tinha a finalidade de transmissão dos saberes e não a produção deles, o professorado foi socialmente aceito para a mulher e, desse modo, a docência figura a inserção da mulher no espaço público. Ademais, as autoras Vicentini e Lugli (2009) explicam que “até a década de 1960, o curso normal era a única opção de continuidade dos estudos para as moças das camadas médias” (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 161). Esses argumentos justificam a baixa remuneração, pois o trabalho exercido por mulheres tratava-se de um complemento na renda familiar, no qual o marido era o provedor principal.

Aos homens, o magistério se mostrava cada vez menos atrativo, visto que haviam outras profissões com mais prestígio e melhores remuneradas. Sobre esse viés, Yannoulas (2011) disserta que

as mulheres não precisaram batalhar ou esperar a saída dos homens do magistério, elas foram chamadas a participar ativamente dos processos de construção das bases dos sistemas educacionais, para repassar valores cívicos em um contexto de recursos escassos (YANNOULAS, 2011, p. 282-283).

É nesse cenário que se concretiza a feminização da profissão docente, uma vez que nele ocorreu a vinculação de um ofício a uma identidade feminina.

1.2 EDUCAÇÃO NO BRASIL

Segundo Chamon (2006), o Ato Adicional à Constituição do Império de 1834 orientou a descentralização do sistema de instrução pública, retirando a responsabilidade da educação do governo central e delegando às províncias a responsabilidade de regulamentar e promover a educação pública primária e secundária. Ainda, conforme Gindin (2011), com o “fim do império, a Constituição Republicana de 1891 decretou que o ensino seria laico e deixou a questão da gratuidade para que os próprios estados legislassem” (GINDIN, 2011, p. 36). Foi apenas na primeira metade do XX que o Estado se propôs a intervir sistematicamente na educação. Essa preocupação não foi espontânea e ocorreu com a necessidade de uma melhor preparação dos indivíduos devido a expansão industrial, a qual exigia melhor preparação da mão de obra. No Brasil, tal necessidade surgiu apenas em meados da década de 1960, pois o processo de crescimento urbano e industrial

ocorreu tardiamente se comparado com países da Europa.

Chamon (2006) diz que houve uma reformulação na hierarquia das profissões e foi agregado valor àquelas mais condizentes com as novas exigências do mundo industrializado. Além disso, para a consolidação do Estado Moderno fazia-se necessário a construção de uma consciência patriótica a fim de agregar uma sensação de pertencimento a essa nova sociedade. É nesse contexto que a educação se transformou e passou a desempenhar a função de moralizar costumes no sentido da ação de educar os indivíduos a conviver e zelar em uma sociedade conforme as regras estipuladas em tal ambiente e, ainda, no sentido da função social do trabalho, que tem como característica a profissionalização das atividades laborais.

Se mostrava clara a necessidade de uma educação em massa, então, o Estado passou a investir numa educação gratuita. Para Gindin (2011), instruir o povo era um pensamento moderno e positivista, assim, pedagogia moderna era a via científica de educar o cidadão e possibilitar o progresso, promovendo, desse modo, a sensação de igualdade de oportunidade. É através desse contexto que o sistema de ensino começa a se definir como meio de intervenção estatal. Tal fenômeno significa a expansão sistemática das redes de ensino administrada diretamente pelo Estado. É interessante destacar que junto a modernização da sociedade houve uma movimentação no modelo familiar, onde antes sobressaia-se a família tradicional, agora abriu-se uma gama de modelos familiares e houve a redefinição do papel da mulher na sociedade, assunto que dará composição ao próximo tópico deste capítulo.

1.3 DO IDEAL DE PROFSSIONALIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Quando a educação no Brasil teve início com os jesuítas, as aulas régias aconteciam em sacristias, prédios públicos ou na casa dos mestres. Segundo Monlevade (2017), quem ministrava as aulas eram clérigos, comerciantes e agricultores que podiam usufruir da docência como “atividade supletiva”, pois a duração das aulas dependia do tempo que sobrava do trabalho principal. Até este momento, não podemos chamar o ato de ensinar, de fato, como profissão.

Como já dito anteriormente, na primeira Constituição da República a educação passou a ser de responsabilidade do Estado, o qual delegava a responsabilidade às províncias que, por sua vez, com o crescimento populacional, passaram a cobrar tributos próprios para seu desenvolvimento. Aumentou, ainda, o número de pessoas e, à vista disso, houve a expansão das escolas primárias e

secundárias, aumentando também a demanda por professores. Teve início neste período as primeiras políticas, ainda que parciais, de profissionalização da docência com a implementação dos cursos Normais para aperfeiçoamento. Foi neste período também que iniciou a feminização e a feminilização da profissão. Houve a inserção das mulheres de classe média no magistério e acentuaram-se as características do cuidar.

Com a chegada do Estado capitalista e a expansão industrial, ainda que tímida na década de 1930 e 1940, houve a necessidade de mão de obra qualificada e de uma política da consolidação do Estado Novo, a qual ocorreu, em certa medida, por meio da educação patriótica e cultural. Em consequência, houve a necessidade urgente de ampliar a escolarização primária da população (a expansão escolar), ocorrendo, assim, um primeiro ciclo de crescimento do número de vagas para a docência na educação básica da época.

Mas é ao longo dos anos de 1960 e, principalmente, na década de 1970, que a expansão vai se acelerar com a lei 5692/1971, que institui o ensino fundamental de 8 anos obrigatório. O Brasil era regido pela ditadura, época que teve ideologia difundida, por meio da educação, para um governo em regime militar. Segundo Ferreira e Bittar (2006), numa sociedade que se modernizava sob via autoritária, há dois fatores determinantes que interligados determinara uma transformação radical, tornando o magistério a maior categoria profissional do Brasil. A primeira diz respeito ao aumento numérico da oferta de vagas e a segunda ao arrocho salarial que a categoria foi submetida durante toda vigência da ditadura.

Estes fatos foram determinantes para a transformação que ocorreu com o pessoal de magistério a partir daquele momento. Onde antes o acesso era limitado a mulheres das camadas médias da sociedade, agora passa a ser uma profissão que insere indivíduos da classe baixa, que buscam a ascensão social.

Segundo Nascimento⁴ (1996 apud Vicentini; Lugli, 2009), a modificação passou de uma imagem feminina, de vestido azul e branco (arquétipo da mulher treinada para ser, no futuro, boa esposa e mãe, dócil e meiga) ao jeans desbotado.

O “azul-marinho da saia impecavelmente pregueada”, que simbolizava as qualidades ideais da mulher até então (limpeza, ordem, elegância etc.), foi substituído pelo “jeans desbotado, marca registrada da liberdade reivindicada pelos jovens” no movimento estudantil que ganhou destaque em 1968. Nesse

⁴ NASCIMENTO, L.C. Sindicalismo e Educação: um estudo do debate educacional no Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco. 1996. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Pernambuco. Recife.

período, o Instituto de Educação passou a receber alunas originárias dos setores mais baixos das camadas médias (VINCENTINI; LUGLI, 2009, P. 161).

Com um crescimento expressivo do número de vagas para a docência devido à grande demanda por professores, consolidou-se a oferta de cursos técnicos e escolas profissionalizantes, as quais passaram a serem ofertadas em grande escala e para qualquer pessoa. Com significativas transformações, onde antes trabalhavam apenas mulheres de classe média alta e que se inseriram na profissão como forma de dar continuidade ao seu currículo escolar através das escolas normais, agora nascera uma profissão ainda menos valorizada sob organização do poder público e, conseqüentemente, uma profissão cada vez menos atrativa para homens por sua baixa remuneração. É desta forma que a história da profissão docente desenrola no Brasil, e onde existia uma profissão regida por clérigos passou a ser “uma atividade claramente feminina, tornando-se uma profissão feminizada e feminilizada” (LOURO, 2004, pl 451).

Este movimento, nas palavras de Ferreira e Bittar (2006), também significou a passagem para a proletarização da atividade do magistério antes mesmo de se ter atingido o ideal de profissionalização. Essa proletarização rápida, para alguns autores (FERREIRA JR; BITTAR, 2006; FERRAZ, 2012), aproximou as atividades associativas e organizativas dos docentes das atividades sindicais com um conteúdo corporativo e classista. De nossa parte, podemos formular a hipótese de que esse caráter corporativo e classista – que passa a moldar os conflitos ao redor da valorização da atividade de professores e professoras – pode ter relegado a um segundo plano as características definidas pelos aspectos feminizados e feminilizados do magistério, moldando políticas de valorização que ainda têm o seu padrão nas reivindicações do gênero masculino.

1.4 POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE EM ÂMBITO NACIONAL

Na profissionalização, ou ainda pode-se dizer na massificação da docência, já houve algumas reivindicações por melhores condições de trabalho e salário. De certa maneira, a questão salarial, seja no contexto de arrocho dos anos de 1970 (FERREIRA JR; BITTAR, 2006), seja no contexto inflacionário dos anos de 1980 (GEROLOMO, 2009), tornou-se o motor de todas as atividades grevistas dos anos finais da Ditadura e dos primeiros anos democráticos. Porém, as políticas mais

efetivas para valorização docente tornaram-se objetos mais contundentes de disputa na pós Constituição de 1988. A Constituição Federal impulsionou este debate, seja pelos marcos constitucionais da valorização, em especial o inciso V do artigo 206 ou seja pelo seu artigo 37 (incisos VI e VII) onde consolida-se a organização sindical no Brasil, estabelecendo a garantia ao direito à organização sindical e de greve para os servidores públicos (BRASIL, 1988).

Nos anos de 1930 em decorrência da política trabalhista de Getúlio Vargas, começaram a aparecer os sindicatos representativos dos professores secundários atuantes na iniciativa particular... Algumas dessas entidades passaram a representar, também, os professores primários, mas sempre na iniciativa particular, uma vez que no Brasil a sindicalização dos funcionários públicos foi permitida após a promulgação da Constituição de 1988 (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 98-99).

É importante lembrar que os sindicatos docentes são desdobramentos de organizações que já existiam antes da legitimação de sindicatos na Constituição de 1988. Segundo Vicentini e Lugli (2009), as primeiras associações docentes no Brasil foram propostas por professores primários, sendo que algumas destas tiveram ligações diretas com a Igreja Católica, com a Liga do Professorado Católico de São Paulo (criada em 1919) e com a Associação do Professorado Católico do Distrito Federal (criado em 1928). Em 1933, estas entidades se unificaram fundando a Confederação Católica Brasileira de Educação. Estas associações precedentes eram inicialmente construídas pela insatisfação da classe acerca das condições de trabalho, e influenciavam o desenvolvimento do ensino público. Elas se designavam como beneficentes, de auxílio mútuo, corporativista e de cunho científico. Tinham como característica um tempo de vida breve e limitado, ou seja, muitas eram reconstruídas com outro nome e outras especificidades.

Em 1996 foi construída a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB). Um primeiro aspecto importante compreende que o processo educacional vai além da transmissão do conhecimento no espaço escolar, atuando de uma forma abrangente pensando no processo para a formação do indivíduo. Neste sentido, a LDB estabelece parâmetros tanto para o processo educativo na perspectiva de discentes que possuem o direito à educação, como pensa nas condições do docente para imprimir qualidade a esse direito que não se reduz ao simples acesso. Assim, a lei dispõe no artigo 67 que os “sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”. (BRASIL, 1996) Assegurando:

I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III – piso salarial profissional;
IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
VI – condições adequadas de trabalho.
§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino (BRASIL, 1996).

Cabe aos entes federados, que ofertam o ensino básico no Brasil, realizar a manutenção e valorização do seu quadro de profissionais da educação.

A LDB, por sua vez, além de definir as diretrizes para educação, impôs aos entes públicos o desenvolvimento de política de valorização do magistério, inclusive, com a criação de planos de cargos, carreiras e vencimentos, formação permanente e continuada, sendo importante marco para uma nova concepção de educação (RAFANHIM, 2012, p. 31).

No mesmo ano foi aprovada a Emenda Constitucional nº 14, regulamentada pela Lei nº 9.424/1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), o qual definia valores mínimos para a valorização dos profissionais do magistério. A lei da legitimidade para efetividade do fundo instituído pelo FUNDEF, que partiu da vinculação constitucional dos 25% das receitas dos estados e municípios, estabelecia uma subvinculação de 60% destes recursos para o Ensino Fundamental, ou seja, 15% das receitas dos estados e municípios destinavam-se ao Fundo, cuja partilha se dava conforme o número de alunos atendidos em cada rede de ensino. E na perspectiva de valorização docente, 60% dos recursos angariados pelo FUNDEF eram destinados à remuneração e capacitação dos professores. Porém, houve distorções, pois os municípios mantiveram a remuneração baixa e no final do ano faziam o rateio como uma sobra de verbas da educação. Em 2006, o FUNDEF foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), promulgada a Emenda Constitucional nº 53. O FUNDEB ampliou o alcance para a educação básica não limitando ao ensino fundamental, incluindo, também, a educação infantil e, ao contrário do FUNDEF, todos trabalhadores do âmbito educacional, incluindo funcionários de escolas.

Nota-se que a Emenda Constitucional 53 de 16 de dezembro de 2006

conversa com os artigos citados reafirmando que a educação não é apenas uma garantia como, também, deve ser gratuita. Ainda, a Emenda Constitucional n. 59 de 11 de novembro de 2009 estabelece em seu “Art. 208. I – Educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria” (BRASIL, 2009).

Em 2008 foi sancionada pela União a lei N° 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica, para uma jornada de 40 horas semanais e 33% de hora atividade. Ela foi pensada no intuito de uma política de valorização dos profissionais do magistério público, e desde sua sanção é cercada de muita discussão e dificuldade na efetivação por parte dos municípios no cumprimento da lei.

A lei reforça exigências ascendentes como as já citadas anteriormente e garante aos profissionais da educação de todos os municípios brasileiros um padrão mínimo de direitos no exercício da mesma profissão. Tal parâmetro faz-se necessário, pois, conforme Oliveira,

os profissionais da educação básica no Brasil são contratados e remunerados pelos estados e municípios, o que resulta em grande desigualdade salarial e de condições de trabalho entre professores das diferentes regiões do país, pois, além de variar com a capacidade de financiamento de cada ente, cada um tem liberdade para criar e definir suas próprias carreiras e planos salariais, a despeito da legislação federal definir diretrizes de carreira docente em nível nacional (OLIVEIRA, 2016, p. 122-123).

Inicialmente, o PSPN regulamentou o piso mínimo para o profissional de magistério de nível médio no montante de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, com a prerrogativa de que em nenhuma circunstância esse valor será inferior, nos termos do inciso 1° do artigo 2° da Lei.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (BRASIL, 2008).

Em 2014 foi realizada a Conferência Nacional de Educação (CONAE). A conferência foi composta pelo poder público articulado com a sociedade brasileira e tinha como objetivo auxiliar na construção e deliberação de propostas que seriam incorporadas ao Plano Nacional de Educação (PNE), que posteriormente foi sancionado através da Lei nº 13.005 e em consonância com o artigo 214 da Constituição Federal (Brasil, 1988). O plano é composto de 20 metas que envolvem

educação básica e a educação superior em suas etapas e modalidades, bem como questões atinentes à base nacional comum, à qualidade, à avaliação, à gestão, ao financiamento educacional e à valorização dos profissionais da educação (DOURADO, 2016, p. 43).

A meta 17 se aplica à valorização do magistério das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente até o final do sexto ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014). Para Dourado:

Esta meta, embora restrita ao segmento docente, é de grande impacto e constitui-se em reivindicação histórica do campo, apresentando estratégias importantes na consecução de uma efetiva política de valorização do profissional do magistério ao articular salário, carreira e condições de trabalho (DOURADO, 2016, p. 44).

A meta 18 assegura, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreiras para os profissionais da educação, tomando como referência o piso salarial nacional profissional da educação pública definido no art. 206 da CF (BRASIL, p. 82, 2014).

Após a aprovação do PNE e em sintonia com este plano, foram aprovados e homologados o Parecer CNE/CP nº 2, de 2015 que resultou na Resolução CNE/CP nº 2, de 2015, do Conselho Nacional de Educação, que estabeleceu as Diretrizes Nacionais para a Formação Inicial e Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica; o Parecer CNE/CES nº 264, de 2016 que resultou na Resolução CNE/CES nº 2, de 2016, do Conselho Nacional de Educação que estabeleceu as Diretrizes Nacionais para a Formação Inicial e Continuada dos Funcionários da Educação Básica. Mais recentemente, para atender a meta 15 do PNE, foi instituída a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica, por meio do Decreto nº 8.752, de 9 de maio de 2016 (DOURADO, 2016, p. 44).

Dourado (2014) ainda afirma que estas são metas importantes, mas que não garantem sua materialidade, pois o processo só será efetivado por meio de ações políticas a serem consumadas pelos profissionais da educação e seus representantes. O impeachment da presidenta Dilma em 2016, sem a caracterização de crime de responsabilidade e o que ele significa em termos de desrespeito às normas democráticas, ampliou a dificuldade de materialização das metas do PNE.

Grochoska (2015) entende a valorização docente como sendo construída sob um tripé que tem como princípio dois objetivos: a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador. Para chegar aos objetivos ela afirma ser necessária a construção de uma carreira, a qual deve contemplar três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração. Portanto, a qualidade profissional da carreira docente está intimamente ligada ao seu bem-estar e à qualidade de vida. Se olharmos

em retrospectiva a trajetória das sucessivas legislações brasileiras: a qual vai da Constituição de 1988 até o PNE 2014, passando por LDB, FUNDEF, FUNDEB e Lei do PSPN, podemos vislumbrar um esforço social e político pela valorização⁵ docente na perspectiva conceitual de Grochoska (2015).

Contudo, toda esta construção, independentemente de sua importância, toma a atividade docente como despida de especificidades de gênero. Em outras palavras, a feminização e a feminilização da profissão não são consideradas como aspectos a serem pontuados para a formulação da política. A marca corporativa e classista se sobrepõe ao feminino na profissão. Resta saber se estas características corporativa e classista são suficientes para a formulação de uma política de valorização de uma atividade laboral fortemente feminizada e feminilizada.

⁵ Não está em análise o que ocorre após 2016. Em um contexto de desrespeito a institucionalidade democrática torna-se mais difícil vislumbrar a sequência dos compromissos sociais constituídos pela construção do consenso na esfera política.

2 SINDICALISMO, AÇÃO COLETIVA E A SINDICATO DOCENTE

2.1 O SINDICATO ENQUANTO FENÔMENO SOCIOLÓGICO

Com a autonomização do mercado capitalista, de acordo com Polanyi (2000), foram desconstruídas as identidades comunitárias e, na luta pela defesa frente a pobreza gerada pelo trabalho na forma de pura mercadoria, foram constituídas identidades de classes. Tais identidades eram marcadas por indivíduos particulares que possuíam interesses individuais, mas que se juntavam por reconhecerem certos interesses compartilhados em fase de uma classe antagônica presente no mercado, assim as classes não precisam da tutela do governo, sobrevivendo da lógica do mercado.

Para Offe e Wiesenhal, apesar da equação liberal ter sido institucionalizada, garantindo acesso livre e igual ao mercado, e mesmo livre e igual acesso ao processo político, a institucionalização da liberdade e da igualdade não conduziram, de fato, a nada que se aproximasse de uma igualdade real. Pelo contrário, produziu e continuamente reproduz a desigualdade factual na mais ampla escala (OFFE; WIESENTHAL, 1984, p. 57-58).

Segundo as teorias de Marx (1998), pioneiro na ideia das teorias de classe, com a consolidação do Estado Moderno houve um movimento no modo em que se configura a sociedade. Para Marx (1998), a sociedade se dividiu em dois grupos antagônicos: a classe dominante: a que domina os meios de produção, ou seja, refere-se ao indivíduo detentor dos meios de produção capitalista e a classe dominada: a que, por não possuir poder econômico, vende sua força de trabalho para o da classe dominante. As classes se qualificam pela ideologia de classe e com um conjunto de traços culturais caracterizam-se pela ideia de doutrina, crença, entre outros. Segundo Thompson (1987), a posição de classe tem uma origem material, ou seja, um lugar no processo produtivo, mas a identidade política se forma no interior de experiências culturais e políticas. Para Poggi (1981),

uma classe não pode prescindir inteiramente de um governo: ela necessita de alguns órgãos que exerça autoridade, para salvaguardar o funcionamento autônomo (e seu rateio para controle privado por vários indivíduos) contra qualquer ataque da classe antagônica (POGGI, 1981, p. 90).

Sendo assim, com a nova configuração econômica e, subsequentemente, o processo de industrialização estabelecido no Estado moderno a partir do século XIX,

houve a necessidade de se estabelecer um grupo burocrático⁶ para defender os interesses da classe dominada: a dos trabalhadores.

Foi com a finalidade expressa de trazer para a arena política interesses em contraste e não facilmente “equilibrados” com os da classe capitalista que eles lutaram pela concessão do sufrágio universal, acabaram por conquistá-lo e usá-lo (com sucesso variável) para levar o papel do estado a influenciar na condição deles ou melhorar a inferioridade econômica da classe (POGGI, 1981, p. 131).

A problematização que Marx discorre sobre suas teorias de classe trabalha com a ideia de que o processo produtivo aliena o trabalhador, o qual tem como função social apenas vender sua força de trabalho. E a forma de romper ou minimizar esse processo de alienação configura-se em trazer uma consciência aos trabalhadores para que se juntem em busca de um único objetivo: a mobilização coletiva a fim do embate com o patrão, tudo isso com o objetivo de melhorar sua situação dentro do ambiente de trabalho e de adquirir direitos fundamentais ao trabalhador.

A ideia de organização em um único coletivo faz-se necessária, pois embora o trabalhador seja um indivíduo com características distintas dentro de uma organização profissional o seu individualismo se torna fraco frente ao patrão, o qual possui o poder econômico e os meios de produção. A força de trabalho do trabalhador pode ser substituída, sendo o trabalhador o elo mais fraco desta relação entre os dois. Para Offe e Wiesenhal (1984), essa fragilidade social do trabalhador individualizado o impele, enquanto classe, da busca da organização de uma ação coletiva.

Offe e Wiesenhal (1984) desenvolveram a ideia de que o trabalhador não consegue se fundir, tendo como única opção uma forma de ação coletiva: a associação. Enquanto isso, o capital (detentor do trabalho morto) possui três opções: i) a própria empresa; ii) a cooperação entre empresas e ou a iii) associação entre empresa. Desta forma, torna-se imprescindível que o trabalhador, como indivíduo frente ao poder do capitalista, amplie sua voz através de uma associação coletiva proletária.

A forma de uma organização coletiva deu início junto ao sindicato dos trabalhadores, pois este tem como maior função proteger e lutar por direitos trabalhistas como, por exemplo: uma jornada de trabalho justa, melhores remunerações e melhor qualidade de vida dos seus representados dentro do ambiente

⁶ Burocracia segundo Max Weber. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. 3º edição, Brasília, 1994.

profissional.

Ainda em sintonia com os dois autores alemães Offe e Wiesenthal (1984), o sindicato, enquanto organização institucional resultante da organização coletiva de trabalhadores, possui um duplo processo de legitimação. Sob uma perspectiva classista, sua legitimidade deriva da própria capacidade de organizar a ação coletiva de um conjunto mais ou menos amplo de trabalhadores e trabalhadoras. Contudo, a ação coletiva em si não garante sucesso na conquista dos interesses dos trabalhadores. Essa conquista passa também pelo reconhecimento de outros agentes sociais, tanto sobre a legitimidade da representação que o sindicato faz quanto sobre o próprio conteúdo da reivindicação. Em outras palavras, a força política de uma entidade sindical deriva tanto de um fenômeno endógeno (sua capacidade de mobilizar os trabalhadores) quanto de um fenômeno exógeno (seu reconhecimento político por outras instituições e agentes sociais), ou seja, a capacidade de falar em nome do coletivo e a capacidade de ser ouvido pelos demais coletivos sociais.

2.2 O SINDICATO COMO REPRESENTANTE OFICIAL DOS TRABALHADORES FRENTE AO PATRÃO

Para existir igualdade na relação patrão/empregado frente as dificuldades e interesses individuais que compõe essa relação, os trabalhadores reúnem-se de forma coletiva a fim de representar os interesses dos mesmos. Historicamente, o método que o trabalhador encontrou em se reunir foi através das associações sindicais. Ferraz (2012) traz como definição geral que "a atuação sindical desempenha o papel de melhorar a vida no trabalho, que possui características de conflito estrutural entre capital e trabalho" (FERRAZ; 2012, p.9).

É importante analisar que o sindicato se mostrou necessário apenas após a constituição do estado moderno, e apesar de ter autonomia de funcionamento em questões de luta trabalhista ele sofre influência direta do aparato estatal, pois é regulamentado pelo Estado. Boito Jr. (1991) descreve o sindicato como um ramo subalterno ao Estado, porém não subordinado ao mesmo, ou seja, o sindicato está inserido na estrutura burocrática do Estado e é regularizado por meio de leis, mas possui autonomia de representação, tendo direito livre de manifestação.

Para o autor, o sindicato tem de desempenhar dois requisitos importantes, os quais consistem em: ter "um mínimo e representatividade junto a um determinado segmento de trabalhadores; e o poder de constranger o capitalista, ou seus

representantes, a negociar a taxa e as condições de exploração do trabalho assalariado” (BOITO JR; 1991, p. 26). Portanto, o sindicato legitima-se tanto na ação coletiva como através do seu reconhecimento pelo estado.

Conforme a ideia de classe das teorias de origem marxistas (OFFE & WIESENTHAL, 1984; THOMPSON, 1987), mesmo em suas diferentes perspectivas, constrói-se o pensamento sobre os sindicatos como sendo uma instituição que organiza o proletariado, detentor da mão de obra viva, ou ainda, trabalho vivo. Quanto ao capital, detentor dos meios de produção, sua função social envolve unidades de trabalho morto sob um comando unificado contando com três formas de ação coletiva: a própria empresa, a cooperação entre empresas e a associação entre empresa. Por outro lado, o trabalho vivo individualizado não conseguiu se fundir, tendo como opção apenas a ação coletiva de associação. Contudo, o importante a se registrar é que a organização sindical emerge de um contexto de resistência material, portanto, com forte característica classista, mas também corporativa.

Desse modo, em um processo já estabelecido de sistema capitalista as organizações sindicais se enquadram em organização que tem como objetivo inicial a resistência corporativista,

consolidando-se como um padrão de luta no interior de uma sociedade dada, que a despeito dos esforços dos trabalhadores, ainda não foi historicamente possível de superar tornando-se parte integrante do processo civilizatório do ocidente (CARISSIMI; FERRAZ, 2017, p. 127).

2.3 FORMAS DE ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

Conforme já relatado, o sindicato consiste historicamente em uma forma de associação do proletariado para, em conjunto, reivindicar melhores condições de trabalho perante o detentor dos meios de produção: o empresário ou o capital. Porém, é necessário voltar a Marx para entender que o sindicato surge da ideia da consciência de classe, ou seja, para além do simples corporativismo institucionalizado, pois o sindicato tem funções ideológicas e, em alguns casos, ele caminha também como movimento social e, ainda, como veremos adiante, ele traz características das profissões liberais e intelectuais, como é o caso do sindicalismo docente público, que de forma direta é um dos produtores de pesquisa que tem como objetivo aprimorar seu conhecimento no próprio contexto político em que os profissionais da educação estão inseridos com o objetivo de ratificar a luta por valorização do professor e direito

à educação, por exemplo.

Segundo Palamidesse (2010) “os primeiros arranjos sindicais surgiram na Europa e nos Estados Unidos, devido ao crescente avanço do trabalho industrial” (PALAMIDESSE, 2010, p. 1). Na América Latina, as primeiras formações sindicais surgiram no século XIX em forma de cooperativas representando artesãos e trabalhadores de sucintas atividades industriais. No Brasil, especificamente, o sindicalismo começou a ganhar visibilidade na década de 1930. Em 1931, foi criado o decreto 19.770 (Brasil, 1931), o qual regulariza a sindicalização das classes patronais e operárias, esta lei precede o sindicalismo do Brasil.

No Brasil, existe um sistema sindical com unicidade, ou seja, cada categoria trabalhadora pode ser representada apenas por um único sindicato em cada região do Brasil. Para Boito Jr. (1991) a unicidade sindical “é um sindicato único, estabelecido por lei” (BOITO JR., 1991, p. 26). Quem delibera o sindicato oficial de cada categoria é o estado brasileiro através de lei. Até a última reforma trabalhista, o imposto sindical garantia arrecadação ao Sindicato independentemente de sua filiação. Isso levou a um conjunto de muitos pequenos sindicatos especializados em arrecadar o imposto, sem, necessariamente, organizar os trabalhadores. Esta realidade do imposto sindical, contudo, nunca foi a realidade da maioria dos sindicatos de servidores públicos, os quais dependiam diretamente da contribuição do associado trabalhador. Tal contribuição, geralmente, pode ocorrer mensalmente com uma taxa determinada, sendo assim, os sindicatos dependem, para seu funcionamento, das contribuições pagas por seus associados.

Segundo Costa (2011), o sindicato corporativista toma forma construindo um sistema de representação de interesses organizado pela sociedade civil. Essa característica sindical consiste em buscar alcançar melhores condições de trabalho e está interessada na qualidade de vida do trabalhador representado por ela. Trata-se de “uma associação permanente de assalariados que procura conservar melhores condições de trabalho” (SIDNEY; WEBB apud COSTA, 2011, p. 14).

Carissimi, Ferraz (2017), mencionam que o sindicalismo corporativista trabalha sob uma pauta que consiste em incorporar na luta dos trabalhadores reivindicações de melhores condições imediatas de reprodução do trabalho. Atuando, especialmente, nas negociações por melhores salários para a categoria que este representa.

Como segunda característica, Costa (2011) descreve que o sindicato consiste em uma instituição do mercado de trabalho das economias capitalistas e tem o papel

de representar os trabalhadores de uma sociedade, pois este é caracterizado como Estado Constitucional, democrático e capitalista onde o trabalho é realizado a troca de salário e os trabalhadores dispõem da livre associação. Com uma voz que transcende o trabalhador individual, que não possui força para defrontar o capitalista, o Sindicato concentra sua força no coletivo, articulando suas ações de manifestações coletivas e grevistas.

Costa (2011) afirma que o trabalho sindical transcende o movimento corporativista e se coloca na sociedade como um movimento social no qual a classe trabalhadora é inserida no universo capitalista a fim de promover uma democracia, criar a emancipação do trabalhador e a valorização do seu estatuto. O trabalho sindical luta, desse modo, pela democracia política das classes menos favorecidas. Entender que a luta de classes se funde com a existência do trabalho assalariado é necessário para entender a necessidade da associação do trabalhador através de uma instituição sindical. Sendo assim, o aparato sindical se torna uma organização de classe e de consciência de classe, que para Marx é uma constituição para entender a efetivação da luta de classe através do proletário.

É esta característica marcadamente de classe que inspirará autoras como Ferreira (2015) a compreender o sindicalismo como um espaço marcadamente masculino. Os conflitos interclasses se sobrepõem aos conflitos intraclasses, deixando em segundo plano temas como gênero, raça e etnia.

2.4 PARA ENTENDER O SINDICALISMO DE PROFESSORES NO BRASIL

Antes de falar sobre o sindicalismo docente brasileiro, faz-se pertinente caracterizar o sindicalismo de professores. Para isto, recorreremos a Robert (2013), pesquisador que classifica o sindicalismo de professores como uma entidade que assume o modelo sindical tradicional marxista, o qual traz a ideia do sindicato de organização operária, mas, que também, tem características das profissões liberais e intelectuais.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o sindicato dos professores, além de corporativista, está inserido no mundo das produções científicas. Ele pode ser inserido nesse âmbito na forma de objeto de pesquisa estudado por um terceiro, ou seja, paralelo ao sindicato como é o caso da presente pesquisa, que, para Robert (2013), se denomina como “pesquisa sobre educação”. O autor ainda traz outra classificação: “pesquisa para educação”, a qual aborda a ideia de que

a vontade de produzir conhecimentos novos acompanhada da vontade de influenciar a própria existência, de transformá-la, de melhorá-la em relação aos indicativos da ciência, é o que inscreve a pesquisa quase diretamente ao plano de ação (ROBERT, 2013, p. 17).

Desse modo, pode-se afirmar que o sindicalismo docente está inserido justamente na classificação de Robert (2013) denominada de “pesquisa sobre educação”, pois trata-se de uma associação de uma classe operária que estuda o fenômeno da sua profissão. Porém, não é estudada apenas a profissão em si, mas toda a peculiaridade da profissão docente por consequência do seu ambiente de trabalho no qual o profissional da educação é responsável na diligência de uma educação de qualidade. Deste modo, o interesse da pesquisa visa “assegurar a visibilidade adquirida pela pesquisa em ciências humanas e a necessidade de passar pela fonte do conhecimento como contribuição fundamental para a tomada de decisões na sociedade cognitiva contemporânea” (ROBERT, 2013, p. 18).

A formação sindical docente no Brasil teve início na segunda metade do século XIX. Segundo Vicentini e Lugli (2009), as primeiras associações docentes no Brasil foram propostas por professores primários, geralmente ligadas à Igreja Católica. Estas associações precedentes eram inicialmente construídas pela insatisfação da classe acerca das condições de trabalho e influenciavam o desenvolvimento do ensino público. Elas se designavam como beneficentes, de auxílio mútuo, corporativista e de cunho científico. Tinham como característica um tempo de vida breve e limitado, ou seja, muitas eram reconstruídas com outro nome e outras especificidades.

Conforme Gindin (2011), tratava-se de práticas sindicais desenvolvidas por setores minoritários, pela elite do corpo de professores, em geral, muito próxima do aparelho estatal. A primeira ruptura se desenrola devido ao contexto político que dá fim às oligarquias construídas nas últimas décadas do século XIX. No Brasil, acontece na década de 1930, no governo de Getúlio Vargas.

Nos anos de 1930 em decorrência da política trabalhista de Getúlio Vargas, começaram a aparecer os sindicatos representativos dos professores secundários atuantes na iniciativa particular... Algumas dessas entidades passaram a representar, também, os professores primários, mas sempre na iniciativa particular, uma vez que no Brasil a sindicalização dos funcionários públicos foi permitida após a promulgação da Constituição de 1988 (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 98-99).

Donato (2012) afirma que com a sanção da legislação trabalhista em 1943 as associações sindicais ficam sujeitas ao Ministério Público. No período supracitado

houve a proibição da sindicalização de funcionários públicos, exercendo este direito apenas os trabalhadores que se encontravam no sistema de regime das Leis Trabalhistas (CLT).

Após estes grupos associativos, foram criadas organizações de cunho nacional. Na década de 1960 surgiu a “Confederação dos Professores Primários do Brasil” (CPPB), antecessora da “Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação” (CNTE) (VICENTINI; LUGLI, 2009). Porém, mesmo após a constituição da CNTE as organizações regionais em redes públicas e privadas seguem tendo força legal e política, pois as regras do sindicalismo brasileiro preveem que a representação sindical se faça no nível territorial municipal. E estas perduram até os dias atuais.

Após o golpe de 1964, que ocasionou um governo totalitarista, pautado pela repressão, o Estado editou políticas e práticas que coibiram as entidades associativas sindicais de se desmobilizar.

Entre os vários aspectos que marcaram a educação brasileira sobre a categoria dos professores há dois aspectos que, interligados, determinam uma transformação radical na sua trajetória e composição: o seu crescimento numérico da categoria; o arrocho salarial a que foi submetida durante toda a vigência da ditadura. Numa sociedade que se modernizava pela via autoritária, esses dois fatores, conjugados entre si, atuaram no sentido de torná-la a maior categoria profissional do país e de conferir-lhe uma identidade de oposição ao próprio regime (FERREIRA; BRITTAR, 2006, p. 1161.)

Após o período do governo militar foi instaurado o processo de redemocratização do país, o que levou à construção de uma nova constituição federal, onde constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos livre manifestação de pensamento e os direitos fundamentais do homem, entre eles o direito do trabalhador do setor público a sindicalizar-se.

A Constituição Federativa do Brasil de 1988, artigo 37 incisos VI e VII, consolida a organização sindical no Brasil estabelecendo a garantia ao direito à organização sindical e de greve para os servidores públicos (BRASIL, 1988). Marco importante para o desenrolar da forma que o sindicato vem operando em relação à luta pelos direitos trabalhistas, trazendo resultados e benefícios.

Mas o que se define como organização sindical docente? Quem faz parte desta categoria e qual é a sua luta na atualidade? E, ainda, qual é a importância e a influência que esta organização apresenta na luta por direitos?

Para responder às questões, é interessante considerar novamente o conceito

de associação sindical: “a organização dos trabalhadores em associações e sindicatos tem como objetivo a união dos trabalhadores a fim de defender os direitos trabalhistas, bem como lutar por melhores condições de trabalho e salários” (FERNANDES; RODRIQUEZ, 2010, p. 90).

Portanto, pode-se considerar que o sindicato é uma instituição corporativista de trabalhadores que se associam com o objetivo de reivindicar melhores condições de trabalho e melhores salários para a classe representada.

Chiroque (2010) define que o modo de se organizar como sindicato para os trabalhadores docentes abrange diferentes agrupamentos para uma mesma classe, como por exemplo: os que exercem cargos na educação infantil, primária, secundária, superior não universitária e/ou superior universitária.

Ressalta-se que a maior parte dos docentes em atuação no estado brasileiro trabalham na educação pública, pois, segundo dados do INEP (2019), no Brasil o estado é responsável por quase 80% da educação básica, portanto, as reivindicações por melhores condições de trabalho do professorado no Brasil não são apenas pautas de contrato de trabalho, mas são lutas por leis que contemplem a valorização docente, pois trata-se de uma condição defendida por estudiosos em educação para que se tenha uma educação pública de qualidade.

Portanto, Chiroque (2010) apresenta o papel do sindicato relacionando-o com:

1. condições de trabalho: políticas de contrato e/ou nomeação; defesa de estabilidade laboral; salários e poder aquisitivo; relações laborais; estatuto docente. Ultimamente se inclui o tema da avaliação docente; 2. condições de ensino: qualidade educativa; condições de educabilidade; 3. políticas educativas: gratuidade da educação; privatização do ensino; orçamento educativo e gestão educativa (CHIROQUE, 2010, p.1).

A aproximação da mulher com o sindicato se tornou presente nas décadas de 1970 e 1980 a partir da luta militante feminista e das sindicalistas que se tornaram sensíveis à luta feminina. No âmbito do debate do sindicato docente, mesmo tendo uma base feminizada e feminilizada, observa-se uma representação masculinizada com pouca visibilidade da discussão de gênero nas pautas corporativistas (FERREIRA *et al.*, sem ano, p. 2).

A ausência — presença — discreta das mulheres nos sindicatos é reflexo de uma construção política na qual o homem exercia as atividades que envolviam a espera pública social, sendo assim, o sindicato, sendo uma organização que desempenha funções na realização da política, era um ambiente masculino, fato que

conduz ao pensamento de que o masculino seja tomado como o neutro universal (HUMPHREY, 1983). O fato de o sindicato ser a priori uma organização de viés classista, o que move as principais pautas são as reivindicações por melhores condições de trabalho como o salário, por exemplo. O debate sobre gênero se torna ausente em boa parte do tempo, contudo, “não obstante, essas concepções vêm sendo questionadas cada vez mais, seja no âmbito acadêmico, seja na atuação política em diferentes âmbitos” (FERREIRA *et al.*, sem ano, p. 3). Deste modo, os estudos sobre gênero e o empoderamento da mulher nos espaços de tensão, que realizam os debates e políticas que regem a sociedade, são uma realidade atual e se fortalecem devido ao destaque que a temática passou a ter com assuntos que dão conta do universo do trabalho feminino.

Para Vianna (2012), foi apenas nos últimos anos da década de 1990 que o tema gênero teve maior expressão nas atividades acadêmicas de pesquisa (e ainda hoje são em números tímidos), enquanto a organização das trabalhadoras com pautas femininas teve início na virada das décadas 1970 e 1980 com encontros organizados pelo movimento autônomo das mulheres. O primeiro congresso da Mulher Paulista, em 1979, contou com a participação das operárias, onde a reivindicação por creche foi a pauta principal com a preocupação da dupla jornada de trabalho da mulher, se endossou, à vista disso, a crítica dela ser a responsável pelos cuidados dos filhos e pelas atividades domésticas (DELGADO, 1996).

A partir da iniciação do debate crítico da pauta da mulher, houve abertura para uma nova compreensão sobre dominação de gênero por parte do homem. Houve a introdução, dentro da Central Única dos Trabalhadores, da problematização do discurso da unidade de classe, pois o discurso classista tende a ocultar a heterogeneidade da classe trabalhadora (DELGADO, 1998).

Do ponto de vista do sindicalismo docente, a situação da marginalização da participação da mulher na composição sindical é muito parecida com a do sindicato da forma geral ou da CUT. Em uma categoria que compõe sua base feminilizada, composta na grande maioria, 80%, de mulheres “parece não chamar atenção a distribuição diferencial de poder entre sexos dentro da categoria, pois grande parte das direções sindicais são compostas, em sua maioria, por indivíduos masculinos (FERREIRA *et al.*, sem ano, p. 4).

Pretende-se mostrar através da revisão bibliográfica que são diversas as dificuldades encontradas por mulheres tanto por causa da desvalorização dos trabalhos feminizados e feminilizados, quanto pela participação em instituições

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

Considerando o que disse Delgado (1998), esta pesquisa quer entender como são produzidas as relações de gênero dentro do sindicato docente dos professores estaduais do Paraná (APP-Sindicato), um ambiente constituído para pleitear as questões de classe. Objetiva-se, ainda, estudar se a feminização e feminilização do professorado tem sido incorporada, como elemento de análise, pelos sindicatos docentes. Optou-se por esta entidade, pois trata-se de uma instituição que tem uma base majoritariamente feminina e é representante de uma classe de uma profissão feminilizada e feminizada. Para a realização da presente pesquisa, serão analisados documentos elaborados pelo sindicato, nos congressos X, XI, e XII, os quais foram realizados a cada 3 anos conforme a própria APP- Sindicato.

2.5 APP - SINDICATO COMO ENTIDADE DE LUTA

A APP-Sindicato é uma entidade de representação classista e corporativa que representa os trabalhadores da educação estadual no Paraná. Sua luta é conjunta a entidades que representam os trabalhadores da educação brasileira, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação – CNTE – e, também, a Central Única dos Trabalhadores, a qual representa as diversas categorias profissionais afiliadas.

Segundo Leão (2017),

desde 1947 a APP-Sindicato tem feito a defesa dos direitos dos (as) educadores (as) paranaenses e da própria educação. Surge com o propósito de organizar os (as) trabalhadores (as) diante dos desafios da pós Segunda Guerra Mundial (LEÃO, 2017, p. 7).

Leão (2017), atual presidente da APP – Sindicato, classificou a instituição como sendo uma entidade classista que descende de pais trabalhadores e tem sempre em pauta a luta pelos direitos do trabalhador e em defesa do Estado Democrático de Direito, sendo assim, o Sindicato é contra toda forma de opressão e discriminação como o machismo, o patriarcado, o racismo e a lgbtfobia. Portanto, uma

entidade de perspectiva libertadora.

Em sua trajetória histórica de mais de 70 anos, a APP-Sindicato construiu uma luta unificada em importantes marcos da sociedade brasileira. Segundo Tavares e Silveira (2017), a APP-Sindicato participou do movimento de resistência à ditadura militar e lutou pela redemocratização. O movimento de resistência é fundamental para a superação do regime militar, ademais, o processo de resistência e luta cria condições para a aprovação da Constituição Federal Brasileira de 1988.

A grande conquista em termos corporativistas com a aprovação da CF 1988 resulta na admissão dos servidores públicos através de pleito votados por deputados e senadores. A importância fundamental desta conquista é que através de uma entidade que representa uma classe de trabalhadores endossa-se a legitimidade das reivindicações por melhores condições de trabalho: em especial os sindicatos da educação, pois estes caracterizam-se como instrumento na defesa pelo direito à educação de qualidade e gratuita.

Atualmente, a APP-Sindicato participou da luta contra os retrocessos dos cortes orçamentários na educação e perda de direitos trabalhistas. Trata-se, especialmente, da reforma trabalhista, na qual o vice-presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros, Allan (2017), se mostrou contra, pois trata-se de reforma onde uma grande parcela da população não se aposentaria, além da extinção da aposentadoria especial para professores. Junto a essa medida impopular do governo, houve a organização dos estudantes secundaristas que ocuparam escolas de todo o país, oferecendo resistência a outra medida imposta pelo governo na época, que era a reforma do ensino médio, a qual foi realizada, votada e sancionada sem interação e debate com a população acadêmica.

Mesmo com grande resistência popular sob protestos das entidades de militância como, por exemplo, o Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), o movimento estudantil União Nacional dos Estudantes (UNE), entre outras entidades que são linha de frente a essa luta, além do movimento de ocupações realizadas pelo Brasil de estudantes secundaristas, a reforma trabalhista e a reforma do ensino médio passou pelo congresso e foi sancionada pelo então presidente Michel Temer.

É importante lembrar do contexto político deste período (2014 - 2019) para que o leitor entenda que o período é de grandes retrocessos e perdas sociais, mesmo com o forte movimento das entidades de militância se organizando contra tais medidas.

O período supracitado foi marcado com grandes protestos nacionais: o *Impeachment* da presidenta eleita Dilma Rousseff seguido de um movimento neoliberal que representa os grandes empresários no Brasil, o qual veio com medidas impopulares que visam retroceder no que diz respeito à política social, prejudicando, assim, os trabalhadores. As consequências disso são as perdas sucessivas para a população com medidas impopulares, como a lei orçamentária de cortes de gastos Emenda Constitucional 95/2016, que congela por 20 anos os gastos públicos.

A onda de medidas contra a população trabalhadora continua com o governo eleito de Jair Bolsonaro (2019), que se mostra um governo totalitarista, sem grandes ideias políticas e mais focado em perpetuar agressividade de seus eleitores com discursos racistas, homofóbicos que incitam o ódio. Inclusive, foi por estas ideias e a promessa de dar fim a corrupção que Jair Bolsonaro foi eleito. Porém, até o momento, com 6 meses de governo, não houve grandes mudança com relação ao combate à corrupção, e está para ser votada outra reforma impopular: a reforma da previdência.

Esta dissertação não pretende esgotar o debate sobre o significado deste período, mas o registra, pois, como aponta Callard (2014), a análise documental pressupõe localizar o documento no contexto histórico, assim como a origem da fala dos autores do mesmo.

2.6 APP - SINDICATO NA LUTA PELOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO DO PARANÁ

Quanto ao campo educacional Nacional, as conquistas foram diversas ao longo de anos de luta. Em 1996, foi aprovado o Plano de Diretrizes e Bases da Educação (LDB); em 2008, ocorreu a aprovação da Lei do Piso Salarial Nacional docente e em 2014 foi aprovado o Plano Nacional de Educação (PSPN).

A APP- Sindicato tem significativa participação, em 2010, 2014 e 2018, nas Conferências Nacionais de Educação (CONAE).

Em 2014, foi construída a Lei nº 13.005 em consonância com o artigo 214 da Constituição Federal (Brasil, 1988). Ela situa o plano como epicentro das políticas educacionais brasileiras. A lei supracitada é composta de 20 metas que envolvem a educação básica e a educação superior, em suas etapas e modalidades, bem como questões atinentes à base nacional comum, à qualidade, à avaliação, à gestão, ao financiamento educacional e à valorização dos profissionais da educação.

No plano local, as demandas por remuneração digna levaram a

sucessivas mobilizações até a construção de acordo de pagamento de piso de três salários-mínimos como forma de processo inflacionário. O ano de 1988 foi marcado por uma grande greve devido ao descumprimento desse acordo, conforme Vieira (2017).

A greve de 1988 foi marcada com uma forte repressão policial. Policiais militares avançaram com cavalos e cães, além de atirarem bombas de efeito moral contra uma multidão de docentes que protestavam por melhores salários e condições de trabalho na Praça Nossa Senhora de Salete, em Curitiba. O ano também foi marcado, segundo Vieira (2017), pelo início da luta por um Plano de Carreira. Com as resistências neoliberais da década de 1990, segundo site da APP- Sindicato, ideias acerca da perspectiva da valorização do professor, como, por exemplo, condições de trabalho, hora-atividade e reposição salarial foram desenroladas. Foi nessa década que o sindicato passou a consolidar como uma organização classista e cidadã.

Somente em 1993, com a eleição do Grupo OPA (Oposição dos Professores em Ação) - Em Defesa da Escola Pública, que congregava, em sua maioria, dirigentes que defendiam a filiação a Central Única dos Trabalhadores, que efetivamente inicia um amplo processo de transformação das pautas da entidade, com vistas a consolidar uma organização sindical classista, voltada para a construção da cidadania e a formação da categoria. Enfim um sindicato cidadão, que visasse contribuir efetivamente para a transformação da escola pública e da sociedade, além do atendimento das pautas específicas da categoria (SANTOS; JAROSKEVICZ, 2017, p. 210).

Segundo Ferraz e Carissimo (2017), de 2003 a 2015 houve grandes avanços na carreira docente: redução de alunos por turmas, hora-atividade, fim dos descontos relativos aos atestados médicos e direitos dos PSSs.

No que diz respeito à educação, Dragone e Tavares (2017) dizem que, para além das pautas trabalhista, a APP- Sindicato incorpora o compromisso de uma educação universal, gratuita e de qualidade. Com a ampliação do direito à educação, a entidade inseriu-se no debate na década de 1980 por meio da participação do Comitê em Defesa da Educação Pública, convertido posteriormente como Fórum Paranaense em Defesa da Escola Pública, Gratuita e Universal.

Desde então, a partir da década de 1990, devido a onda neoliberal que se estabeleceu nesse período, ocorreram várias participações da entidade a favor da educação pública e contra a privatização das escolas e a mercantilização da educação. E entrando no século XXI, conforme o site da APP-Sindicato, a luta contínua em defesa do acesso e qualidade da educação básica no Paraná.

Apresentado o objeto de pesquisa, o próximo capítulo apresentará os dados levantados nos documentos congressuais estudados.

3 A PAUTA DE GÊNERO DENTRO DAS RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS X, XI E XII DA APP – SINDICATO

As três resoluções congressuais analisadas são de três congressos consecutivos (2007, 2012 e 2017). Conforme site da APP-Sindicato, os congressos são realizados segundo artigo 30 do estatuto da própria instituição. Deverão, portanto, os interessados reunir-se sempre no ano subsequente à eleição da direção, que conforme artigo 46, ocorrerá no fim de um mandato de quatro anos (APP-Sindicato, 2017).

No primeiro momento, é realizada uma reunião a fim de “reunir as teses com as opiniões e orientações de cada Núcleo Sindical, região ou correntes políticas atuantes na defesa dos(as) trabalhadores(as)” (APP-Sindicato, 2016, sem página). Tais teses são deliberadas por um conselho de delegados, o qual é composto por um representante escolhido de cada núcleo sindical. Os delegados aprovam, rejeitam ou propõem alterações e/ou acréscimos na tese guia que é organizada pela direção estadual. Na segunda etapa, a tese guia ordenará os debates que demarcarão avaliações de conjuntura, demandas de lutas e demais decisões que guiarão as ações da entidade pelos anos seguintes.

Os três documentos possuem construções semelhantes e, provavelmente, é adotado um procedimento padrão para o desenvolvimento dos mesmos. Os cinco primeiros tópicos são organizados com o mesmo tema nas três resoluções. No quadro 2, observa-se que os cinco primeiros tópicos se organizam na seguinte forma: *Conjuntura Internacional; Conjuntura Nacional; Conjuntura Estadual e Conjuntura Educacional Nacional e Estadual*. Apenas o congresso XII possui um item a mais, o qual trata do *Balanço das Greves* realizadas nos anos anteriores ao documento.

Tais tópicos são realizados pelos diversos núcleos sindicais que formam a APP. Observa-se que antes de cada tópico discorre-se um texto sobre a conjuntura política de cada época, lembrando as ações sindicais e políticas públicas relacionadas à educação, todos em âmbito nacional e estadual.

QUADRO 2 – TÓPICOS DESENVOLVIDOS EM DOCUMENTOS CONGRESSUAIS APP- SINDICATO

Congresso X	Congresso XI	Congresso XII
Conjuntura Internacional	Conjuntura Internacional	Conjuntura Internacional
Conjuntura Nacional	Conjuntura Nacional	Conjuntura Nacional
Conjuntura Estadual	Conjuntura Estadual	Conjuntura Estadual
Conjuntura Educacional Nacional e Estadual	Conjuntura Educacional Nacional e Estadual	Conjuntura Educacional Nacional e Estadual
Balanço Político	Balanço Político da Direção Estadual	Balanço Político da Direção Estadual
X	X	Balanço das Greves
Planos de Lutas		

Fonte: Resoluções congressuais X, XI, XII, APP- Sindicato

A resolução X traz o tópico *Planos de Luta*, que não consta nos documentos posteriores. A resolução XII possui o tema *Balanço das Greves*, que não consta nos documentos anteriores.

Após discorrer sobre a conjuntura política, todos os documentos seguem padronizados com o tema Políticas Permanentes, seguido de subtópicos, conforme quadro 3. Estes dão voz às questões de interesse de todos os funcionários da educação que são representados pela APP-Sindicato. Tal atividade ocorre de forma fracionada: com um tópico para cada grupo da categoria e com a finalidade de atender a peculiaridade de cada um como, por exemplo, as políticas públicas que visam proteger trabalhadores aposentados e com deficiência. Os indivíduos que compõem os grupos supracitados são apresentados no congresso X como Aposentados e idosos e Trabalhadores em Educação com Deficiência; na resolução congressuais XI são apresentados como Trabalhadores em educação aposentados e Trabalhadores da Educação com deficiência e na resolução XII são categorizados como *Trabalhadores em Educação Aposentados* e *Trabalhadores com Deficiência*.

Outro subtópico recorrente nas três resoluções é o *Trabalho, Educação e Saúde*, que reivindica melhores condições de trabalho, carga horária e salários.

Há nas três resoluções um subtópico especial referente aos funcionários das escolas estaduais, para além dos docentes. As resoluções XI e XII trazem, ainda, um subtópico que explica quem são os profissionais da educação municipal.

As duas últimas resoluções (XI e XII) fazem o debate sobre os jovens trabalhadores em educação e seu lugar no sindicato com os temas *Juventude Sindical*

e a construção do socialismo (resolução XI) e *Juventude Trabalhadora da Educação* (resolução XII). Ademais, nos congressos XI e XII foram inclusas questões ligadas ao meio ambiente por meio dos subtópicos *APP-Sindicato e as Questões Ambientais* (resolução XI) e *Meio Ambiente e Educação* (resolução XII), os quais têm como objetivo conscientizar a classe trabalhadora a pensar nas lutas socioambientais contra a poluição industrial e do agronegócio.

No último congresso realizado em 2017 há um tema extra, denominado de, *Tecnologia da Educação*. Esse discorre sobre as inserções da internet e da TV Paulo Freire como instrumentos de educação digital.

Ainda no quadro 3, observa-se que a pauta pelo direito das minorias está sempre presente nos debates realizados nos congressos, com preocupações do debate contra o racismo, contra a diferenciação entre gênero e contra a homofobia. Tais temas estão intimamente relacionados à finalidade desta pesquisa e serão explorados adiante.

QUADRO 3 – Políticas Permanentes APP-Sindicato

Congresso X	Congresso XI	Congresso XII
Políticas Permanentes	Políticas Permanentes	Políticas Permanentes
Aposentados e Idosos	Trabalhadores em Educação Aposentados	Trabalhadores em Educação Aposentados
Trabalhadores em Educação com Deficiência	Trabalhadores da Educação com deficiência	Trabalhadores com Deficiência
Sou Funcionário de Escola: Eu também Educo!	Sou Funcionário: Eu Também Educo	Funcionários da Educação
Saúde dos Trabalhadores em Educação	Trabalho, Educação e Saúde	Saúde do Trabalhador da Educação
X	Trabalhadores em Educação Municipais	Trabalhadores da Educação Municipais
Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	X
Relações Étnico Raciais, Educação e Classe	Avançar na Educação das Relações Etnicorraciais e no Combate ao Racismo	X
X	Educação para Combater a Homofobia	X
X	X	Respeito pela Diversidade na Educação

X	Juventude Sindical e a construção do socialismo	Juventude Trabalhadora da Educação
X	APP-Sindicato e as Questões Ambientais	Meio Ambiente e Educação
X	X	Tecnologia da Educação

Fonte: Resoluções congressuais X, XI, XII, APP-Sindicato

Por fim, os documentos apresentam algumas pautas pontuais de cada congresso (quadro 4), como a resolução congressual X que alterou alguns artigos do estatuto em relação à eleição da composição da APP-Sindicato, moções realizadas durante o período do congresso XI nos anos de 2011 e 2012 e o tópico Plano de Lutas Gerais.

QUADRO 4 – Tópicos desenvolvidos em documentos congressuais APP-Sindicato

Congresso X	Congresso XI	Congresso XII
X Congresso Estadual da APP-Sindicato Propostas de alteração estatutária	X	X
X	Moções aprovadas no XI Congresso Estadual da APP-Sindicato	X
X	Plano de Lutas Gerais	Plano de Lutas Gerais

Fonte: Resoluções congressuais X, XI, XII, APP-Sindicato

3.1 ANÁLISE DA PAUTA DE DIVERSIDADE E GÊNERO

O quadro a seguir é um recorte do quadro 3, onde foram extraídos apenas os debates sobre a diversidade.

QUADRO 5 – DEBATE PELA DIVERSIDADE

Congresso X	Congresso XI	Congresso XII
Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	X
Relações Étnico Raciais, Educação e Classe	Avançar na Educação das Relações Etnicorraciais e no Combate ao Racismo	X
X	Educação para Combater a Homofobia	X

X	X	Respeito pela Diversidade na Educação
---	---	---------------------------------------

Fonte: Resoluções congressuais X, XI, XII, APP-Sindicato

Nota-se que nas duas primeiras resoluções congressuais os tópicos *Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe* eram debatidos em conjunto, e o debate étnico-racial era construído de forma separada. Na resolução XI há uma parte diferenciada para o debate sobre a homofobia.

Diferente das resoluções X e XI, na resolução XII há uma pauta unificada intitulada *Respeito pela Diversidade na Educação*. É significativo observar a unidade das pautas raça e gênero e a desvinculação da diversidade e da exploração de classe (pois nota-se que a palavra classe desapareceu). À vista disso, conclui-se que a instituição sindical se viu na obrigação de ir além das teorias classistas, incorporando ao discurso as teorias do reconhecimento individual de cada grupo que compõe a base. Cabe aqui levantar um significativo achado da pesquisa: estaríamos diante da substituição de uma pauta simplesmente corporativa por uma pauta de gênero? As teorias de reconhecimento (BUTLER, 2003) estão se sobrepondo as teorias de classe (MARX, 1998; THOMPSON, 1987).

3.2 “X CONGRESSO ESTADUAL APP- SINDICATO” (2007)

Na resolução congressual X, sob o título *Contra a opressão de Gênero e a Exploração de Classe*, há uma contextualização da situação da mulher no Brasil.

As mulheres do Brasil são as principais vítimas da pobreza, salário-mínimo de fome; da ausência de políticas públicas, tais como saúde, educação e moradia. Constituem a maioria dos/as desempregados/as; ocupam o mercado de trabalho em maior número nas últimas décadas, empurradas principalmente pelo desemprego dos companheiros e filhos, como mão de obra mais barata, mais facilmente adaptável a flexibilização sem a garantia de direitos essenciais, tais como creche, auxílio-maternidade etc. Geralmente, encontra-se em profissões “guetizadas”, discriminadas salarialmente e desvalorizadas socialmente, como o serviço doméstico, a educação, a saúde, etc (APP-SINDICATO, 2007, p. 54).

A APP-Sindicato se preocupa em realizar a conscientização dos trabalhadores em relação ao sistema capitalista e tem como princípio a luta pela superação do capitalismo. Portanto, o documento da resolução X traz o debate de gênero ligado às questões de classe.

As mulheres devem lutar não apenas contra a opressão patriarcal

reivindicando igualdade entre os sexos, combatendo o sexismo, exigindo espaço social e político. Mas fundamentalmente combatendo o capitalismo que sobrevive e reproduz a fome e a pobreza de mais da metade da população mundial, reproduz a opressão, o racismo, o machismo, a homo e lesbofobia, a xenofobia e tantas outras formas de intolerância, no intuito de dividir para reinar (APP- SINDICATO, 2007, p.55).

O documento continua relatando a situação de trabalho das mulheres negras que é ainda mais precarizada se comparada à situação de trabalho de mulheres brancas, pois “ao fazer um corte étnico veremos que as mulheres negras são a parcela mais discriminada da população brasileira, estando nos setores mais precarizados, com os piores salários e ganhando a metade do que ganha uma mulher branca” (APP-SINDICATO, 2007, p. 55).

O documento informa, com base nos dados do IBGE (sem referenciar), que a educação básica é exercida principalmente por mulheres, sendo elas mais de 90% em contraste com a educação superior que apresenta apenas 40,8% de professoras. Ainda, outros dados da Organização de Cooperação para o Desenvolvimento – OCDE/03 e pesquisas realizadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) comprovam que a educação é uma profissão que tem proeminência de profissionais mulheres, conforme também constatado por esta pesquisa no quadro 1 (na introdução deste trabalho) e no capítulo 1.

O documento continua com dados⁷ referentes à remuneração docente do estado do Paraná. Segundo o texto, os docentes têm salários 56,94% menores quando comparado a outros cargos dos setores públicos que exigem o mesmo nível de formação. “Com base nisso a APP-Sindicato lançou o dia Internacional da Mulher – 08 de março de 2006 – a Campanha pela Equiparação Salarial” (APP-SINDICATO, 2007, p. 54).

No ano de realização do X congresso, em 2007, já estava vigente o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná (2004) que, entre outras coisas, provocou mudanças benéficas na carreira com relação ao vencimento. Para Grochoska (2015), valorização docente é a construção da carreira que tem como base dois objetivos: a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador. Para chegar aos objetivos, a autora afirma ser necessária uma carreira alicerçada em três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração. Portanto, a aprovação de um Plano de Carreira Profissional é uma conquista

⁷ A informação apresentada no documento não possui fonte.

extremamente importante para qualquer categoria, em especial na carreira pública, pois traz legitimidade na luta por melhores condições de trabalho e pela valorização da categoria. No caso do profissional docente, a Constituição Federal de 1988 afirma que “a valorização dos profissionais da educação, como princípio para organização da educação brasileira” (BRASIL, 1988). Diante do exposto, a valorização docente não traz apenas benefício ao professor, mas também à educação pública.

Para entender por que após 3 anos de plano consolidado as mudanças salariais ainda não se equiparam a outros funcionários com mesmo nível de formação há diversas problematizações a serem levadas em conta. Uma questão diz respeito ao número de profissionais que a educação demanda em comparação a um profissional que trabalha na área da justiça, por exemplo. O estado gasta muito mais para manter uma categoria de 64971 docentes (segundo dados da Secretaria da Educação do Paraná, 2019) do que 906 juízes (segundo dados do Tribunal de Justiça do Paraná, 2019). Sendo assim, pagar melhores salários a juízes é mais cabível à máquina pública, pensando na Lei de responsabilidade fiscal do órgão competente.

Ainda, para explicar a desvalorização do docente da educação básica leva-se em conta a história da profissão docente, pois, conforme Vicentini e Lugli (2009), até 1960 o magistério primário era uma opção de profissão condizente com características femininas. Para moças que se preparavam para o casamento, a escola normal tratava-se de uma preparação adequada. Sendo assim, Gindin (2011) nos mostra que a origem social dos professores não se iniciou buscando os setores mais pobres da população, pois a pequena renda serviria como um complemento para cobrir despesas da esposa de um profissional bem remunerado; um lugar de militância política cívica ou social; um emprego em tempo parcial para um estudante ou, ainda, uma carreira atraente para as filhas de professoras. A docência era vista, também, como um espaço de afirmação feminina no mundo assalariado.

A profissão docente, inicialmente, foi uma atividade que tinha como objetivo complementar a renda de uma família cujo provedor principal seria o homem, pensando em características de uma família tradicional nuclear. As autoras Vicentini e Lugli (2009) confirmam a ideia dizendo que houve uma desvalorização da profissão, pois ela passou a ser tratada como um complemento de renda das famílias. Com o passar do tempo, houve significativas mudanças na profissão, conforme Louro (2004), com a ampliação da escolarização primária da população devido ao processo industrial que aconteceu no Brasil na década de 1960. Houve a democratização do ensino necessitando da construção de novos prédios escolares, de novas

metodologias e da ampliação do quadro docente, fatos que possibilitaram “ o ingresso de setores médios em contextos econômicos adversos, ou de setores subalternos em contextos de ascensão social” (GINDIN, 2011, p. 16). Por consequência desse fenômeno, o magistério passa por significativas mudanças: deixa de ser uma profissão de prestígio e se transforma em uma profissão menos valorizada, exercida pelas pessoas das classes mais baixas.

As autoras Gatti e Barreto (2009) comprovam com dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) que 92, 8% dos docentes exercem a função de professor como sendo trabalho principal e apenas 7,2% como trabalho secundário.

Essas grandezas corroboram a centralidade do trabalho docente na vida desses indivíduos, que a exercem, na sua grande maioria, como trabalho principal, quer dizer, como a profissão escolhida para se inserirem no mercado de trabalho. Para essa maioria, a docência não é entendida, portanto, como um trabalho complementar, para ser exercido junto com outra ocupação profissional, “um bico” ou uma atividade que permita aumentar os rendimentos familiares (GATTI; BARRETO, 2009, p. 21)

Mesmo sendo a docência a fonte de renda principal do profissional que a exerce, há reflexos culturais negativos até hoje no viés de que ela é uma profissão de complemento de renda. À vista disso, alguns centros de educação superior utilizam-se desse estigma para realizar suas propagandas para vender cursos de pedagogia com *slogan* do tipo “torne-se um professor e aumente sua renda”⁸.

Seja por ser um cargo público que demanda muitos profissionais, seja por ser uma profissão desvalorizada historicamente, a remuneração docente é uma luta constante no quadro da APP- Sindicato. Nesse sentido, a constituição de um Plano de Carreira serve de base para a luta dos docentes pela valorização de seu trabalho.

Após este debate sobre remuneração, que foi necessário como base para analisar a resolução XII, segue-se com a constituição do documento X.

A resolução X apresenta um sucinto que conclui que, assim como todas as profissões, a docência também enfrenta problemas postos para toda classe trabalhadora como, por exemplo, a falta de creche e a violência no ambiente de trabalho: o assédio moral e sexual.

O documento segue realizando uma abordagem social feminista, onde relata informações sobre a violência contra a mulher pelo indivíduo do sexo masculino. Os

⁸ Fonte: <http://www.intervalolegal.com.br/2017/08/20/health-star-ratings-kellogg-reveals-the-cereal/>

dados apresentados no texto apontam que 50% a 70%⁹ de casos de violência contra a mulher partem dos companheiros, maridos dessas mulheres. Portanto, é importante dizer que no período de 2006, um ano antes da elaboração da resolução X, foi aprovada a Lei Maria da Penha: “é uma conquista do movimento e uma resposta para a situação de violência, reconhecendo que é importante ter políticas específicas que façam realmente o seu em enfrentamento” (APP-SINDICATO, 2007, p. 55).

Outra política pública que o documento traz, com dados do Ministério da Saúde, é a questão do aborto. O aborto é um grave problema de saúde pública, no qual, segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS)¹⁰, 31% dos casos de gravidez no Brasil terminam em aborto, ou seja, ocorrem, aproximadamente, 1 milhão de abortos inseguros por ano, fato que revela que o aborto faz parte da realidade brasileira mesmo a atitude configurando crime e sendo condenada pela religião. Contudo, tal realidade aproxima-se mais de mulheres pobres, negras e jovens, pois estas, por questões econômicas, muitas vezes optam pela realização do aborto por meios clandestinos, o que os torna inseguros e letais.

O movimento de mulheres luta para que o aborto deixe de ser crime e possa ser feito nos hospitais públicos, com toda segurança e respeito o que todas e todos possam ter acesso aos meios de evitar a gravidez, com orientação sexual na escola: meninos desde cedo devem aprender que evitar gravidez é também responsabilidade dos homens e que os /as adolescentes aprendam a viver sua sexualidade sem imposições, com prazer e responsabilidade (APP-SINDICATO, 2007, p. 56).

A resolução X mostra que, em questões profissionais, a mulher segue sendo prejudicada, exercendo profissões de menor prestígio social e menos remuneradas. Além disso, a resolução também aborda postos da militância feminista (como a violência contra a mulher e a questão do aborto). Sendo assim, segundo a resolução X, são essas questões que movem a APP-Sindicato a se organizar na luta pela igualdade de gênero. Para isso, há uma secretaria especial que se preocupa com questões específicas de gênero e classe, “a APP-Sindicato organiza o Coletivo Estadual de Gênero e Classe, que se justifica pelas questões de preconceito e pela desvalorização profissional existente em uma categoria composta majoritariamente (mais de 80%) por mulheres” (APP-SINDICATO, 2007, p. 56).

⁹ Segundo a resolução X os dados obtidos foram retirados da pesquisa da Fundação Perseu Abramo. “As mulheres Brasileiras nos Espaços Públicos e Privado/2001).

¹⁰ Não há reverência de ano e de qual documento as informações foram retiradas.

3.2.1 Para o enfrentamento à opressão e exploração que as mulheres sofrem

Após a contextualização da luta feminista, o documento elabora uma proposta para o enfrentamento à opressão e exploração que as mulheres sofrem. Nos quadros abaixo (6, 7 e 8) foram elaboradas propostas que se dividem nos tópicos de luta: propostas para questões educacionais nas escolas; políticas públicas que visam o debate e a luta pela desigualdade de gênero e questões profissionais sobre a pauta sindical a favor da mulher docente

QUADRO 6 - PROPOSTAS PARA QUESTÕES EDUCACIONAIS NAS ESCOLAS

Propostas Educacionais	Potencializar a escola como espaço de transformação
	Que o Projeto Político Pedagógico tenha como pressuposto a ruptura com padrões conservadores por meio de palestras, debates e materiais didáticos
	Material didático que deem visibilidade a luta histórica das mulheres pela igualdade de gênero, e a necessidade do respeito e o reconhecimento do seu valor na sociedade
	Trabalhar nas escolas temas relacionados à saúde, direitos reprodutivos, autonomia das mulheres sobre o corpo, mercantilização do corpo das mulheres, sexualidade, violência e discrimina
	Criar mecanismos de divisão do trabalho que visem não reafirmar a ideia de que trabalhos de limpeza e cuidados com os alunos sejam tarefas exclusivas de mulheres
	Denunciar a discriminação e a segregação que ocorrem nas escolas da separação de turmas por sexo, alunos indisciplinados, repetentes.
	Lutar para que o 21 de junho - Dia internacional da Educação Inclusiva e Não-Sexista, entre no calendário escolar, fazendo uma reflexão com toda a comunidade através de debates, leitura de textos, proposição de atividades pedagógicas, filmes, etc.
	Proposta pedagógica que contemple a educação inclusiva e não- sexista em todas as escolas do Estado.

Fonte: X Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2007, p. 57 a 59

No quadro 6 percebe-se um engajamento em tornar as questões de gênero parte do projeto pedagógico das escolas, incorporando no material didático a história da luta feminista e trabalhando temas que dizem respeito à sexualidade, aos direitos

reprodutivos e a uma educação não sexista e inclusiva. Essa luta é importante e deve acontecer tanto no interior da profissão quanto no espaço escolar. Programar e produzir material que tenha relação com a luta feminista empodera as mulheres estudantes, professoras e funcionárias das escolas.

O quadro 7 faz uma abordagem das propostas sobre as políticas públicas que o sindicato pretende se envolver.

QUADRO 7 - POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM O DEBATE E A LUTA PELA DESIGUALDADE DE GÊNERO.

Políticas Públicas Feministas	Protagonizar a luta pelo enfrentamento à violência sexista; divulgado a Lei nº 11340 – Lei Maria da Penha – que coíbe a violência doméstica e familiar contra mulheres
	Lutar pela aprovação da aposentadoria das donas de casa e inserir-se na defesa dos direitos das trabalhadoras domésticas
	Realizar atividades junto ao movimento feminista e de mulheres, assegurando os direitos sexuais e reprodutivos e a autonomia das mulheres quanto ao seu corpo, com respeito às suas diversidades e especificidades.
	Participar da campanha pela revisão da legislação punitiva do aborto e pela garantia de assistência às mulheres que necessitam interromper a gravidez, como parte das ações do SUS.
	Realizar o combate a homofobia e lesbofobia

Fonte: X Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2007, p. 57 a 59.

No quadro 8, que diz respeito às questões profissionais, há propostas que visam garantir um programa de formação continuada com estudos sobre feminismo, além da proposta da elaboração de uma lei de punição ao assédio moral no sistema da administração pública.

QUADRO 8 - Questões profissionais sobre a pauta sindical a favor da mulher docente

Questões Profissionais	Produzir formação continuada sobre a natureza do trabalho que são socialmente aceitos como femininos como a responsabilização da mulher sobre os afazeres domésticos, luta pela cidadania inserção na semana pedagógicas discussões de gênero na educação
---------------------------	---

	Aprovar lei que pune administrativamente a prática do assédio moral no âmbito da administração pública, sabendo-se que tais práticas vitimizam principalmente as mulheres
	Continuar efetuando publicações - Jornais "30 de Agosto" especiais, cadernos com subsídios para trabalhar o Dia 8 de março e outras datas importantes
	Promover juntamente com as instituições de ensino superior cursos de extensão sobre gênero e feminismo para as/os trabalhadoras/es em educação, que possibilitem o aprofundamento do estudo acerca da opressão, da exploração, proporcionando ações necessárias para a mudança da cultura que inferioriza as mulheres. Buscando fundamentação teórica com base em artigos, livros e reportagens.
	Consolidar o Coletivo Estadual de Gênero e Classe, para construir um movimento feminista de trabalhadoras, participando de movimentos sociais do Coletivo de Mulheres da classe trabalhadora (CUT) e da Marcha Mundial das Mulheres

Fonte: X Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2007, p. 57 a 59.

Nota-se que as questões profissionais sobre a mulher docente são tímidas, não há um olhar direcionado diretamente à categoria docente como uma profissão feminizada. No documento, há uma consciência de que a mulher trabalhadora (não necessariamente a mulher docente) sofre discriminação por gênero com menores salários, por exemplo. Existem, também, pautas que se preocupam com a violência contra a mulher e com os direitos reprodutivos. Ao mesmo tempo em que há o debate feminista, não existe o debate de profissão feminizada, pois embora haja um debate sobre a não equidade profissional entre homens e mulheres, não há propostas que alcancem a profissão docente como sendo predominantemente de mulheres. Portanto, as propostas estudadas sobre as questões profissionais não incluem um pensamento que beneficie as mulheres docentes acerca da perceptiva da valorização da profissão.

Através das sínteses sobre o tema *Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe*, realizadas nos quadros acima, percebe-se que há um engajamento, no que diz respeito à educação escolar, ao realizar ações que discutam as relações de gênero na sociedade brasileira com o objetivo de transformar a superar a cultura do machismo. O primeiro item do quadro 6 mostra que o sindicato vê a escola como um espaço de potencializar as transformações. Por esse motivo, apresenta durante toda a proposta de educação de gênero na escola a necessidade da discussão desse tema em documentos oficiais como, por exemplo, o Projeto Político

Pedagógico, trazendo, assim, propostas pedagógicas ligadas à discussão de uma educação inclusiva e não sexista e materiais didáticos que apresentam a história da mulher na sociedade, dando visibilidade ao debate pela igualdade de gênero.

O processo de ensino é de suma importância na construção cultural da sociedade. Tardif e Lessard (2014) afirmam que o ambiente escolar representa esferas fundamentais das ações das sociedades modernas, definindo que a criança escolarizada é a raiz do homem moderno atual.

Portanto, a escola desempenha funções educativas no que se refere desenvolver na criança a capacidade de conviver e zelar em uma sociedade conforme suas regras estipuladas em tal ambiente. Nesse sentido, um processo de superação do machismo e o fim do tratamento diferenciado entre mulheres e homens deve iniciar na escola.

A proposta na luta de classe, abordada no quadro 7, para a superação da desigualdade entre gêneros visa promover ações que conscientizem a classe docente a participar e conhecer a luta feminista por meio de parceria com universidades e coletivos militantes feministas. Não há nas propostas um debate que contemple a valorização da profissão docente como uma profissão feminina, embora esse debate esteja inserido na apresentação de tópico, houve apenas uma discussão na relação entre as baixas remunerações dos profissionais da educação básica e a feminilização da mesma.

Por não haver menção de valorização por gênero nas propostas especiais ao tema gênero e classe, recorre-se ao tópico *Planos de Lutas* para verificar o que se diz a respeito da igualdade de gênero. Foram encontrados quatro pontos considerados relevantes para apresentar no quadro 9.

QUADRO 9 – Planos de Lutas

Lutar contra toda forma de violência, opressão, exploração e discriminação de gênero, étnicos- raciais, orientação sexual, geração ou deficiência.
Eliminação de toda discriminação de emprego e ocupação.
Igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres.
Igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Fonte: X Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2007, p. 46 e 47

Nota-se que a pauta de gênero compõe a pasta do sindicato na luta pela

eliminação de discriminação de emprego e pela igualdade de oportunidades e remuneração entre mulheres e homens. Não há no plano de lutas, contudo, uma pauta desenvolvida especificamente para a valorização da carreira com políticas que tratem a peculiaridade de ser mulher trabalhadora.

Quanto ao engajamento militante da pauta feminista, a APP-Sindicato propõe a participação da categoria, conforme mostra o quadro 9, com preocupações como leis que assistam as mulheres contra a violência e o aborto seguro em parcerias com coletivos e movimentos feministas.

O movimento sobre gênero na resolução X diz respeito em consolidar o tema nas pautas dos congressos por meio da introdução ao debate do tema nos espaços sindicais, porém sem grande expressividade na luta pela valorização da classe como feminina.

3.3 “RESOLUÇÕES DO XI CONGRESSO ESTADUAL DA APP-SINDICATO: O PENSAMENTO CRÍTICO AO CAPITALISMO NA GARANTIA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO A LUTA PELA CONSTRUÇÃO DO SOCIALISMO” (2011)

A resolução do congresso sindical XI inicia nos mesmos moldes da resolução X. Há uma contextualização da situação que a mulher brasileira enfrenta na sociedade.

As mulheres do Brasil ainda são as principais vítimas da pobreza, do salário precário e da insuficiência de políticas públicas, tais como: saúde, educação e habitação. Elas contribuem economicamente com o país, são 52,4% no mercado de trabalho, contudo, é o segmento da classe trabalhadora mais explorado e oprimido pelo capitalismo; representam a maioria da população em situação de pobreza; constituem a maioria da população desempregada (APP-Sindicato, 2012, sem página).

O documento continua realizando uma análise referente à situação da mulher no mercado de trabalho: esta ocupa os setores profissionais mais precários como, por exemplo, o trabalho informal terceirizado sem carteira assinada e com exaustivas jornadas de trabalho empurradas pelo desemprego dos filhos e marido. As mulheres são mais facilmente adaptáveis à flexibilização do trabalho sem a garantia de direitos e em profissões desvalorizadas socialmente como, por exemplo, o serviço doméstico, a educação e a saúde.

Posteriormente, a resolução traz dados do *Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada* (IPEA), *Banco Interamericano de Desenvolvimento* (BID), *Organização de Cooperação para o Desenvolvimento* (OCDE) e *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (PNAD/2006), os quais comprovam que a mulher ganha salários de até 30% menos em relação aos homens e, ainda, que mulheres negras e indígenas recebem os menores salários da América Latina, onde 92% das mulheres com trabalho remunerado realizam afazeres domésticos com uma média de 25 horas semanais.

Ademais, a revista *Retratos da Escola*, feita pela CNTE, mostrou que 83,1% da força de trabalho em educação é constituída por mulheres. Os motivos são o baixo prestígio da profissão e o arrocho salarial.

No Paraná, os profissionais da educação ganham 25,97% a menos se comparado a outras funções públicas com a mesma exigência de formação. É interessante notar que em comparação a 2007 essa porcentagem diminuiu. A resolução X mostrou que a diferença entre salários de servidores em comparação a de outros profissionais da docência estadual era de 56,4%. Se comparado ao ano de elaboração do documento XI, houve uma diminuição de quase 50% na diferença de salários.

Porém, seria prematuro dizer que esse aumento tem relação direta com a luta de equiparação salarial por gênero. Embora haja campanhas programadas para acontecer todo dia 8 de março por equiparação salarial, trata-se de uma luta pontual que se mostra frágil para atribuir a ela esse feito. Essa conquista pode ser atribuída a aprovação de um Plano de Carreira de 2004, que segundo o documento XII, tópico *Balanço Político da Direção Estadual*, “consolida uma conquista arduamente perseguida pela direção da APP- Sindicato. Além dos diversos ganhos materiais e estruturais consolida também a identidade dos trabalhadores em educação” (APP-Sindicato, 2011, sem página).

Entre várias conquistas no Plano, as que interessam para discutir o aumento da remuneração durante os anos entre os congressos X e XI são:

QUADRO 10 – DAS CONQUISTAS NO PLANO DE CARREIRA

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">A. Reposição salarial;B. Auxílio-transporte independente da forma de contrato ou nível salarial;C. Equiparação do valor das aulas extraordinárias às aulas padrão; |
|--|

- D. Adicional de 5% ano para as professoras após 25 anos de trabalho, que com tempo exclusivo na rede estadual ainda não completaram idade para se aposentar;
- E. Incorporação de gratificações de diretor/a e diretor/a auxiliar, ensino especial e as aulas extraordinárias na aposentadoria;
- F. Incorporação do adicional de período noturno na aposentadoria;

Fonte: X Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2011, sem página

Conclui-se que a pauta classista de remuneração independe da pauta gênero, pois o movimento de luta para a aprovação de um novo documento de Plano de Carreira dos professores se mostra mais forte e importante para esta conquista.

O próximo tema abordado no documento diz respeito ao trabalho doméstico. O objetivo é corroborar com o Projeto de Lei nº 81/11, de autoria da senadora Gleisi Hoffmann (PT/PR), que tem como proposta a aposentadoria das donas de casa.

Há uma apresentação sobre desigualdades sociais entre etnias, sendo a mulher negra a mais prejudicada com as piores remunerações se comparado com toda a população de homens, mulheres brancas e homens negros, pois estas caracterizam a população com a maior taxa de desemprego.

Outra discussão recorrente nos três congressos diz respeito à violência doméstica que atinge todas as classes de mulheres, “sendo necessários políticos públicas acessíveis que englobam diferentes modalidades pelas quais ela se expressa” (APP- Sindicato, 2011, sem página).

Em seguida, há uma discussão sobre a falta de autonomia das mulheres sob o próprio corpo, fato que reafirma o posicionamento acerca a favor dos direitos individuais da mulher: “o aborto é uma questão de foro íntimo e individual. As mulheres devem ter garantido a sua capacidade moral e soberana de tomarem decisões sobre suas próprias vidas” (APP-SINDICATO, 2012, sem página).

Por último (antes das propostas), a resolução XI realiza um debate sobre a participação do sindicato em movimentos feministas.

Para o enfrentamento ao preconceito e às discriminações, a APP-Sindicato organiza o Coletivo Estadual Feminista, com o objetivo de promover a formação, o debate, o enfrentamento às questões polêmicas e o estímulo à produção e difusão de conhecimentos sobre gênero, orientação sexual para os/as trabalhadores e trabalhadoras em educação do Estado (APP-SINDICATO, 2011, sem página).

Trata-se de uma discussão importante, que não tinha relevância até então, que revela que o sindicato está trilhando um caminho que busca pensar nas mulheres professoras e na importância delas nos espaços de disputa.

Após estas discussões, a resolução apresenta propostas que orientam o sindicato na pauta da desigualdade de gênero. Analisaremos as propostas a seguir.

3.3.1 Para o enfrentamento à opressão e a exploração que as mulheres sofrem (2012)

As propostas que se referem à educação são bastantes semelhantes nas resoluções X e XI. Observando o quadro 11, percebe-se que as primeiras sete propostas se repetem em ideia e texto. A diferença é que no documento XI (quadro 11) acrescentam-se duas propostas: a primeira fala sobre a promoção de debates e oficinas dentro da escola a fim de refletir sobre a violência sexista orientando-se por meio da Lei Maria da Penha e a segunda, por sua vez, diz respeito a promoção de debates sobre a prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, com o objetivo de consolidar a cultura da prevenção.

QUADRO 11 – Propostas para questões educacionais nas escolas

Propostas Educativas	Potencializar a escola como espaço de transformação
	Que o Projeto Político Pedagógico tenha como pressuposto a ruptura com padrões conservadores por meio de palestras, debates e materiais didáticos
	Material didático que deem visibilidade a luta histórica das mulheres pela igualdade de gênero, e a necessidade do respeito e o reconhecimento do seu valor na sociedade
	Trabalhar nas escolas temas relacionados à saúde, direitos reprodutivos, autonomia das mulheres sobre o corpo, mercantilização do corpo das mulheres, sexualidade, violência e discriminação
	Criar mecanismos de divisão do trabalho que visem não reafirmar a ideia de que trabalhos de limpeza e cuidados com os alunos sejam tarefas exclusivas de mulheres
	Denunciar a discriminação e a segregação que ocorrem nas escolas da separação de turmas por sexo, alunos indisciplinados, repetentes.
	Lutar para que o 21 de junho - Dia internacional da Educação Inclusiva e Não-Sexista, entre no calendário escolar, fazendo uma reflexão com toda a comunidade através de debates, leitura de textos, proposição de atividades pedagógicas, filmes, etc.
	Proposta pedagógica produzida em uma comissão composta pela APP- Sindicato que contemple a educação inclusiva e não- sexista em todas as escolas do Estado.

	Publicar a Lei nº 11340 - Lei Maria da Penha - com reflexões sobre a violência sexista e proposta de oficina que organize este debate nas escolas.
	Promover o debate sobre as DSTs e o HIV/AIDS com os/as trabalhadores/as da educação, em conjunto com a CNTE, a partir do Projeto Saúde e Prevenção nas Escolas SEP, com o objetivo de consolidar uma cultura de prevenção.

Fonte: XI Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2012, sem página.

A busca pela educação sem preconceito e discriminação de qualquer forma continua dando rumo aos debates, e aprimorou-se com a busca da conscientização de prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, respaldando-se e legitimando-se com a Lei Maria da Penha. A escola é um campo de educação de transformação social e serve de instrumento para uma sociedade mais equânime.

Nas propostas apresentadas que envolvem a classe docente, observa-se que os primeiros tópicos são bastantes semelhantes à resolução congressual X. Foram acrescentadas o dia de março no calendário da App-Sindicato como um dia de mobilização, visto que a categoria é composta por quase 80% de professoras. Outra proposta adicionada foi a de integrar a formação em gênero nos cursos de formação político-sindical educacional realizadas pelo sindicato. E a proposta de destaque é a de garantir nas atividades sindicais (congressos, eleições, seminários conferências e nas direções dos núcleos sindicais) a cota de no mínimo 50% de mulheres nas composições dos mesmos.

O 8 de março ainda aparece como extensão do debate feminista externo à categoria ou entidade sindical, mas a mudança do conteúdo da formação sindical e da cota de 50% começa a enfrentar o problema da insuficiência do debate de classe para superar todo o conjunto de desigualdades. Em outras palavras, admite que a opressão pode ocorrer intraclasse e não apenas interclasse.

O quadro 12 descreve o engajamento que o sindicato tem com as políticas feministas que envolvem a sociedade. Ele aborda, também, alguns projetos para a consolidação da militância feminista dentro desse âmbito como, por exemplo, a divulgação da Lei Maria da Penha, a aprovação do projeto que assegura as donas de casa, a aposentadoria e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres.

QUADRO 12 – Políticas Públicas que visam o debate e a luta pela desigualdade de gênero.

Políticas Públicas Feministas	Consolidar o Coletivo Estadual Feminista, bem como a criação de Coletivos Regionais nos Núcleos Sindicais, garantindo as condições necessárias para tal, inclusive com recursos financeiros para realizar encontros periódicos e ações que levem à construção do movimento feminista no Estado orientado para as lutas das
-------------------------------------	--

	mulheres da classe trabalhadora, participando da Confederação dos Movimentos Sociais(CMS), do Coletivo de Mulheres Trabalhadoras da CUT, da Marcha Mundial das Mulheres e do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher.
	Protagonizar a luta pelo enfrentamento à violência sexista, divulgando a Lei nº, 11.330 Lei Maria da Penha que coíbe o violência doméstica e familiar contra as mulheres, em todas as escolas, lutando pela sua plena efetivação, integrando e auxiliando na construção de Redes de Atenção às Mulheres em Situação de Violência, assumindo o luta por políticas públicas como casas abrigo e centros de referência.
	Lutar pela aprovação do Projeto de Lei Nº 81/11, de autoria da senadora Gleisi Hoffmann (PT/PR) que assegura a aposentadoria das donas de casa.
	Propor e participar de atividades, junto com o movimento feminista e de mulheres, no sentido de assegurar os direitos sexuais e reprodutivos e a autonomia das mulheres quanto ao seu corpo, respeito às suas diversidades e especificidades

Fonte: XI Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2012, sem página

QUADRO 13 – QUESTÕES PROFISSIONAIS SOBRE A PAUTA SINDICAL A FAVOR DA MULHER DOCENTE

Propostas para Questões Profissionais	Lutar para que o Estado garanta um programa de formação continuada realizada pela SEED, estudos sobre a natureza do trabalho contemplando os seguintes temas:
	<p>a) a dupla e tripla jornada de trabalho como uma experiência vivida por professoras, funcionárias e alunas que não é contemplada nos livros didáticos.</p> <p>b) a sobrecarga advinda da responsabilização das mulheres pelo trabalho de reprodução (parir, alimentar, vestir e cuidar de crianças e idosos) bem como manter a casa;</p> <p>c) o significado histórico dos dados estatísticos que revelam que um terço dos lares brasileiros são chefiados por mulheres;</p> <p>d) a luta das mulheres pela cidadania e a sua participação ativa na História;</p> <p>e) inserir no calendário da semana pedagógica o tema Gênero e Educação;</p> <p>f) realizar seminários, grupos de estudos, encontros e fóruns que contemplem a discussão de Gênero e Educação.</p>
	Garantir nas atividades sindicais (congressos, eleições, seminários, conferências e nas direções dos núcleos sindicais) a cota de no mínimo 50% para as mulheres.
	Continuar a promoção de cursos de Formação sobre gênero e diversidade sexual, em conjunto com IES públicas e organizações feministas, que possibilitem o aprofundamento do estudo acerca da opressão, da exploração, proporcionando ações necessárias para a mudança da cultura que inferioriza as mulheres e a comunidade LGBT.

	proporcionar espaços para a interação das trabalhadoras em educação com a Marcha Mundial das Mulheres para a troca de experiências e socialização dos estudos bem como participar de suas atividades, reforçando o movimento feminista nacional e internacional
	Lutar para que o dia "8 de março – Dia Mundial das Mulheres" entre no calendário oficial de mobilização da APP-Sindicato, pois a nossa categoria é composta por mais de 80% mulheres, e, assim todos os núcleos sindicais podem participar.
	Que as temáticas de gênero e cidadania LGBT integrem os cursos de Formação Político sindical educacional realizados pela APP- Sindicato.
	Continuar o programa de Formação em Gênero, Etnia e Diversidade Sexual, em conjunto com as IES públicas, com turma estadual e turmas organizadas nos Núcleos Sindicais da APP-Sindicato.

Fonte: XI Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2012, sem página

No quadro 13, o segundo item (Garantir nas atividades sindicais em congressos, eleições, seminários, conferências e nas direções dos núcleos sindicais a cota de no mínimo 50% para as mulheres) é uma questão relevante para considerar. Segundo o Estatuto da APP- Sindicato do ano de 2017, Artigo 44 inciso III, “obrigatoriamente será garantida cota mínima de 50% de mulheres na composição da direção, preservando cota mínima de 30% de homens nas chapas apresentadas” (APP- Sindicato, 2017).

Mesmo que a APP- Sindicato seja composta por, em média, 65% de mulheres, houve a necessidade de elaborar uma regra para maior participação delas nos eventos sindicais e em cargos de direção. Pode-se realizar algumas reflexões e questionamentos acerca desta proposta, como, por exemplo: quais são os motivos que contribuem para uma profissão feminizada e feminilizada ter poucas mulheres como frente de luta e como representante da categoria? A falta de representatividade por mulheres influencia na ausência de políticas de valorização voltadas para as necessidades femininas?

Para além destas reflexões, houve um ponto importante deste registro documental – e achado empírico – o reconhecimento interno da classe, de que existem desigualdades entre os gêneros que só podem ser enfrentados fazendo uso de políticas que não estão ancoradas exclusivamente no binômio da opressão capital/trabalho. Há uma desigualdade – diminuta presença da mulher nos espaços de poder, inclusive no poder sindical – que precisa ser enfrentada com políticas

inspiradas em outra matriz de leitura da realidade. Neste caso específico, a matriz apresentada é da teoria do reconhecimento (BUTLER, 2003) e das políticas de cotas.

3.4 “XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO: ESCOLA TERRITÓRIO DE LUTA E RESISTÊNCIA” (2017)

No congresso XII foi tomada uma decisão de extrema importância para que o debate de gênero ganhe força e maior legitimidade: “em uma decisão histórica foi aprovada a criação da Secretaria da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBT e da Secretaria de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial” (APP-SINDICATO, 2017, p. 3).

Essa conquista é de grande importância para a luta feminista dentro do sindicato. A secretaria da Mulher Trabalhadora e dos Direitos LGBT trabalha especialmente na busca por, conforme o artigo 67 inciso II do estatuto da APP, sistematizar e divulgar os trabalhos realizados pela categoria que visem à igualdade de gênero e os direitos LGBT.

Houve uma evolução significativa da pauta da mulher de 2007 a 2017. Na resolução congressual X a pauta feminista é menos voltada para a mulher docente, com características de uma luta feminista militante que deseja superar o patriarcado do capitalismo e que luta pela igualdade de gênero pensando na mulher. A resolução congressual XI possui características semelhantes ao documento X, mas define uma conquista importante quando se reserva às mulheres a participação de no mínimo 50% dos cargos de direção do sindicato. Os 50% são importantes, pois endossa a ideia de empoderamento feminino, ocupando os espaços políticos onde a construção dos interesses profissionais acontece. Uma mulher ocupar esse espaço significa que ela está representando o interesse na categoria e pode pensar melhor nas necessidades das professoras, haja vista que se trata de uma categoria feminizada.

E o resultado desse empoderamento do espaço sindical é sentido no congresso XII. Certamente, após as mulheres ocuparem com maior expressividade o sindicato, os debates feministas se endossaram e a consciência de uma profissão feminizada tomou corpo com a conclusão de que havia necessidade de existir, dentro do sindicato, uma secretaria dedicada aos interesses da mulher trabalhadora. Sendo assim, entre o primeiro documento analisado até o mais recente, houve a evolução da pauta da mulher: fato que nos leva à conclusão de que a mulher tem ocupado os espaços da APP e está construindo a pauta de reivindicação. Essa ocupação não é

neutra e representa um grande avanço no trabalho baseando-se na “teoria do reconhecimento”, pois, como já citado em capítulos anteriores, o sindicato (de forma genérica) é o espaço de luta pela valorização da carreira do profissional representado por ele. No caso de um sindicato de educação pública, há dois pontos que tornam ainda mais importante a presença da representação feminina nesse espaço.

O primeiro ponto diz respeito à educação, pois, por se tratar de um sindicato da educação pública, o Sindicato possui, entre outros, o objetivo, conforme Chiroque (2010), de melhorar as condições de ensino. Sendo assim, qualquer sindicato que represente os profissionais da educação pública não faz política apenas na representação da sua classe, mas tem como compromisso lutar por políticas educacionais que vão além dos interesses do trabalhador.

A APP-Sindicato tem essa consciência, pois realiza ações e influência diretamente na educação pública de estado do Paraná. Em muitos momentos decisivos que dizem respeito à educação, ela esteve na linha de frente ajudando e procurando a melhor forma de se manifestar em defesa da educação, como, por exemplo, no mais recente caso: a reforma do ensino médio. Nas resoluções pudemos ver isso por meio do debate sobre o preconceito de gênero e sobre a luta pela mulher dentro da escola, com a elaboração e material didático sobre o tema e, ainda, na intenção de incluir o tema no projeto político pedagógico das escolas (quadros 6, 11 e 15). Para que essas ações políticas ganhem legitimidade e de fato se concretizem, elas precisam ser incorporadas em documentos oficiais como, por exemplo, as diretrizes nacionais da educação. Portanto, pode-se dizer que quando as mulheres ocupam o sindicato elas conquistam o poder de ajudar a construir pautas menos machistas e que defendam a igualdade de oportunidades.

O segundo ponto é de interesse classista. Por se tratar de um trabalho no âmbito público com leis próprias, não regido pelas leis trabalhistas (CLT), todo tipo de progressão de carreira e valorização da profissão não são apenas um acordo entre patrão e empregado, mas consiste em construir uma lei. Raffanhim (2012) diz que “os estatutários estão vinculados ao princípio constitucional da legalidade, portanto, ampliação e (ou) modificação de direitos dependem de lei” (RAFFANHIM, 2012, p. 29). O magistério do Paraná é regido por estatuto próprio: Lei N° 6687/2004, que rege o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná. Sendo assim, a relação com o gestor público passa pela entidade sindical, a qual promove todo o debate das necessidades da categoria.

Os decretos e leis legitimam a luta do servidor público, pois através deles a

categoria se apoia para a construção da pauta de interesses da mesma. E é por esse motivo também que a mulher professora deve ocupar os espaços sindicais e participar da disputa política pela valorização da mulher professora.

Seguindo adiante, a resolução XII, no tópico *Conjuntura Internacional*, propõe um diálogo acerca dos temas diversidade e direitos LGBTTT e igualdade de gênero. Em relação ao direito por igualdade da mulher, a resolução diz:

Segundo estudos da OMS, em todo o mundo entre 100 e 140 milhões de mulheres jovens e adultas sofreram mutilações genitais, e cerca de 70 milhões de meninas se casaram antes dos 18 anos, frequentemente contra a sua vontade, enquanto 7% das mulheres correm risco de ser vítimas de estupro ao longo da vida. Segundo a OIT a violência continua sendo uma forte ameaça contra a dignidade das mulheres e o acesso ao trabalho digno. Cerca de 35% das mulheres no mundo foram vítimas de violência física ou sexual, o que afeta a participação dessa população no trabalho. A disparidade salarial também persiste para as mulheres com ou sem filhos. Em geral, elas ganham, em média, 77% da renda salarial dos homens (APP-SINDICATO, 2017, p. 8).

O debate sobre a igualdade de gênero ganhou visibilidade mundial nos últimos anos. Embora se trate de um debate nada novo, ele é atual e se endossou no Brasil e em países do ocidente nos últimos anos com feministas importantes que se engajam ou engajaram na luta feminista incomodando alguns atores sociais que, vez por outra, de forma covarde, as calam. Um exemplo de tal fato é o caso de Marielle Franco, mulher, negra, lésbica, socióloga e política brasileira que teve sua vida interrompida brutalmente por pessoas covardes e, infelizmente, até o momento anônimos. *Quem mandou matar Marielle*. Mulheres como ela lideraram uma militância feminista tornando-a um espaço mais inclusivo que representa não apenas mulheres brancas e Cis, mas que busca o empoderamento de todas. A importância que o tema ganhou dentro do debate sindical pode ter relação com essa recente luta feminista.

O tópico *Políticas Permanentes* (recordando que é dentro desse tópico que encontramos o plano de lutas de todas as categorias representadas pelo sindicato, incluindo a pauta de gênero) ganhou uma introdução antes de começar o debate do plano de lutas. Dentro desta introdução a APP-Sindicato unifica a luta de classe com a luta pela igualdade de direitos dizendo que:

Cada vez fica mais evidente que, não há como ter um entendimento da estrutura de desigualdade social na realidade brasileira sem uma boa análise do quadro das desigualdades étnico-raciais, de gênero, LGBT ainda gritantes na realidade brasileira. Do mesmo modo, seria um erro desconsiderar estes dados concretos de desigualdades na luta pela superação do quadro de desigualdade de classe. Assim, é preciso que a APP-Sindicato intensifique

ainda mais o debate sobre estas desigualdades na perspectiva da construção de novas relações sociais em nosso país, que se pautem pela justiça, solidariedade, igualdade e pelo enfrentamento ao preconceito (APP-SINDICATO, 2017, p. 32).

O documento continua o mencionando que:

Nossa luta deve ser pela implementação e execução de projetos que contribuam para a ampliação e efetivação dos direitos humanos e o fortalecimento da cidadania especialmente pela implementação de políticas públicas de Gênero, Raça e Etnia de combate ao preconceito e a lgbtfobia e que promovam a igualdade social. O papel de nosso sindicato é fundamental na conscientização e luta pela defesa dos direitos do Movimento de mulheres, negros (as) e LGBT, para fazer valer seus direitos, excluindo toda e qualquer forma de preconceito contra estes grupos, que na história de nosso país, vêm sendo tradicionalmente excluídos (APP-SINDICATO, 2017, p. 32).

E conclui citando que “incorporar estas temáticas no cotidiano escolar e, consolidá-los como uma das estratégias de ação sindical, é importante para garantir uma sociedade pautada pelo direito à cidadania, a solidariedade, justiça e igualdade” (APP-SINDICATO, 2017, p. 32 e 33). A educação é uma ferramenta eficiente para a conscientização do estudante, para que se tornem cidadãos livres de preconceito, que tenham empatia pelo próximo e responsabilidade social.

3.4.1 Políticas Permanentes

Para explicar como foi organizado o Plano de Luta no que diz respeito à igualdade e ao respeito à diversidade cabe um quadro, pois na resolução XII há um tópico principal que se intitula *Respeito pela diversidade na Educação*, seguido dos seguintes subtópicos: *Por uma escola sem racismo*, *Por uma escola sem homofobia* e *Por uma escola sem machismo*, conforme mostra o quadro 14.

QUADRO 14 – Políticas Permanentes na luta pela igualdade de direitos

Respeito pela diversidade na Educação:	Por uma escola sem racismo
	Por uma escola sem homofobia
	Por uma escola sem machismo

Fonte: XII Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2017

Dentre os temas apresentados no tópico *Respeito pela diversidade na Educação* será explorado o tema *Por uma escola sem machismo*, que contempla o

foco desta pesquisa. Antes disso, segue uma introdução do tópico principal.

3.4.2 Respeito pela diversidade na Educação

O documento começa realizando uma definição sobre o que é educação, dizendo que desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) a educação ganhou destaque e “foi consagrada com o dever de educar os povos com dignidade e respeito, independente de gênero, identidade de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual e classe social” (APP-SINDICATO, 2017, p. 48).

Em seguida, a resolução traz dados do balanço dos atendimentos realizados, no ano de 2014, pela Central de Atendimento à Mulher, no telefone — Ligue 180 — da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), que relata 52.957 denúncias de violência contra a mulher, sendo na maioria delas 51,68% de violência física. Através destes dados a APP- Sindicato se sente responsável pelo enfrentamento direto ao machismo, ao racismo, à homofobia, à transfobia e ao patriarcado que são tão presentes na nossa sociedade e que acabam impondo a desigualdade entre pessoas conforme gênero, etnia, etc.

A resolução segue com uma definição de como a educação deve ser pensada, fazendo um paralelo entre a estrutura da sociedade e a superação dos preconceitos.

O compromisso com uma educação emancipadora deve colocar para nós, educadoras e educadores, a tarefa de enfrentar as diversas formas de opressão que existem e estruturam a sociedade capitalista no tempo presente. A opressão sobre as mulheres (cis ou trans), negras e negros e LGBTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) é estrutural na sociedade em que vivemos e o capitalismo se apropria dessa condição para super explorar os setores que já são mais vulneráveis socialmente. Basta observar a desigualdade de salários que ainda persiste entre homens e mulheres, quando comparados nos mesmos postos de emprego, uma mulher branca chega a receber em torno de 30% a menos que um homem branco e se considerarmos a intersecção gênero e raça, as mulheres negras recebem até 50% a menos que um homem branco (APP-SINDICATO, 2017, p. 49).

O documento segue com questões sobre homofobia e preconceito étnico-racial. A introdução se assemelha aos elaborados nas resoluções anteriores, apresentando dados sobre violência contra a mulher. Porém, trata-se de uma elaboração mais sucinta, fazendo um apanhado geral de todos os subtópicos dentro do tópico principal *Respeito pela Diversidade na Educação*.

A seguir está a análise do subtópico *Por uma escola sem machismo*, onde é organizado o plano de lutas a respeito desse tema.

3.4.3 Por uma escola sem machismo

O subtópico começa com uma explicação sobre o Coletivo Feminista da APP-Sindicato dizendo que o coletivo é organizado desde os anos 1990 e tem como pauta principais debates que contemplem uma ideia de construção de uma sociedade em que sejamos capazes de superar o machismo.

Este coletivo vem construindo, cotidianamente, a luta pelo fim das desigualdades de gênero e pela garantia de direitos às mulheres, tendo como ferramentas principais a Educação e a Formação. O enfrentamento ao machismo está no programa de formação, com os educadores e educadoras de todo o Estado; está nas ações no dia a dia da escola e nos lugares onde atuam e na comunidade de uma forma geral. Despontam ações como a organização de Coletivos de Meninas Estudantes para o debate e formação permanente, em que seja possível identificar a violência sofrida pelas mulheres, e quais os mecanismos e redes de proteção (APP- SINDICATO, 2017, p. 59).

E finalizando a respeito do coletivo feminista, a resolução traz o objetivo de sempre enriquecer o conhecimento e interpretação da Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006, e outras forma jurídicas de proteção às mulheres, bem como a boa utilização da educação a partir do conhecimento da história com a perspectiva da necessidade da construção da igualdade de gênero, do respeito e do combate à violência sexista. Assim, faz-se necessário debater o direito ao corpo e autonomia das mulheres, que perpassa pelos temas de sexualidade e saúde da mulher (APP-SINDICATO, 2017, p. 59).

3.4.4 Plano de Lutas

Para a organização dos Planos de Luta serão elaborados quadros, conforme realizado nos outros documentos. O quadro 15 traz o plano de luta que diz respeito à educação emancipadora, visando acabar com a desigualdade e preconceito de gênero por meio de uma educação emancipadora.

QUADRO 15 – PROPOSTAS PARA QUESTÕES EDUCACIONAIS NAS ESCOLAS

Propostas Educacionais	Potencializar a escola como espaço de transformação, rompendo com a lógica da reprodução capitalista e patriarcal e dos valores por ela impostos e reproduzidos.
	Lutar para que o Projeto Político-pedagógico tenha como pressuposto a ruptura com padrões conservadores, machistas, misóginos, sexistas, racistas, heteronormativos e elitistas. Que seja contra o patriarcado, o racismo, a homofobia e o capitalismo, explicitando o que será feito na escola para dar conta destas separações: no regimento da escola, na organização do trabalho pedagógico, na

gestão da escola, na organização do espaço escolar e na construção curricular.
Dar visibilidade às lutas das mulheres na história, por meio de materiais específicos sobre suas lutas, o combate à pobreza, às injustiças sociais e pela participação política nos espaços de poder, das representações de gênero e de suas lutas específicas, no passado e no presente, dando especial ênfase à divulgação das lutas das mulheres latino-americanas.
Lutar pela garantia de que temas relacionados à saúde, aos direitos reprodutivos, à autonomia das mulheres sobre seus corpos, à mercantilização do corpo das mulheres, gravidez precoce, à sexualidade, à violência e toda discriminação sejam trabalhados na escola, procurando refletir e propor formas de resistência e superação.
Denunciar a discriminação e a segregação que pode ocorrer nas escolas, quando da separação de turmas por sexo, por alunos(as) “indisciplinados(as)”, repetentes ou por condições de aprendizado, das filas de meninos e de meninas etc.
Lutar incorporação, nas atividades pedagógicas, das ações propostas pelo Plano Nacional de Enfrentamento da Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e, do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.
Intensificar a produção de materiais que resgatem as experiências positivas com a temática étnico-racial realizadas pelos educadores e educadoras
Criar campanhas publicitárias de combate ao racismo, machismo e a homofobia nas práticas cotidianas escolares.
Fiscalizar a escolha dos livros didáticos e paradidáticos para que não reproduzam uma única visão cultural, mas que trabalhem a questão do pluriculturalismo, evidenciando de fato a participação de cada uma das etnias na formação econômica e social do Paraná e do Brasil, para que a linguagem não seja discriminatória em relação ao gênero, identidade de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, diversidade religiosa e classe social.
Exigir que os Projetos Políticos Pedagógicos das escolas estabeleçam mecanismos para a implementação da Lei 10639/03 e da lei 11645/08 que tratam “Cultura Afro brasileira e História da África” nos currículos escolares e que torna obrigatório o ensino da temática indígena, respectivamente.
Defender o acesso à educação dentro das comunidades quilombolas e indígenas, para que não percam a sua origem, assegurando o conhecimento de sua história e a formação de sua identidade.
Fazer o combate ao preconceito e discriminação de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais lutando pela inclusão dessa temática no currículo, baseado no Plano Nacional de Políticas Públicas para a cidadania LGBT e no Programa Brasil sem Homofobia, visto que a identidade sexual é convenção social e cultural.
Mobilizar-se para que o Estado inclua nos levantamentos de dados e censos escolares, informações sobre evasão escolar causada por homofobia, racismo, sexismo e outras formas de discriminação individual e social.
Promover o reconhecimento da diversidade de gênero, identidade de gênero e orientação sexual no cotidiano escolar.

Fonte: XII Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2017, p. 59 a 63

As propostas das questões educacionais da resolução congressual XII ficaram mais extensas do que as dos congressos X e XI. A pauta que diz respeito ao feminismo na educação é exatamente igual nos três documentos, o que difere o quadro 15 dos quadros 6 e 11 é que no congresso XII as pautas racial e LGBT são elaboradas em um único tópico. Por este motivo o quadro 15 ficou mais extenso do que os quadros 6 e 11.

QUADRO 16 – POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM O DEBATE E A LUTA PELA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Políticas Públicas Feministas	Atuar junto à CUT-PR e os sindicatos, no Combate à Discriminação Racial.
	Lutar pela lei que criminalize a homofobia.
	Incentivar a participação dos Núcleos Sindicais da APP-Sindicato nos Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher para a promoção de políticas públicas que combatam a discriminação e a violência sexista, que promovam o exercício do protagonismo e da cidadania das mulheres, em conjunto com o Conselho Estadual dos Direitos da Mulher.
	Integrar e apoiar a Marcha Mundial das Mulheres/PR, em suas ações que ampliam as lutas históricas das mulheres contra a opressão e a exploração do patriarcado e do capitalismo, através de estreitas relações com o Coletivo Estadual Feminista da APP-Sindicato.
	Lutar pela ampliação das verbas relacionadas a luta pela não violência à mulher, visando chegar a no mínimo 1% do PIB, nesse sentido fazer a luta pelo aumento de delegacias da mulher e casas de abrigo.

Fonte: XII Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2017, p. 59 a 63

Como nos outros anos houve incentivo a participação do sindicato na Marcha das Mulheres a fim de endossar a luta contra o patriarcado e a discriminação sexista, além da preocupação constante, que se repete em todos os congressos, de combater a violência contra a mulher, há uma proposta na resolução congressual XII de aumentar as verbas destinadas ao combate a violência contra a mulher, contemplando 1% do PIB do Brasil.

O quadro 17 traz as questões da pauta sindical feminista que contemplam a mulher professora.

QUADRO 17 – QUESTÕES PROFISSIONAIS SOBRE A PAUTA SINDICAL A FAVOR DA MULHER DOCENTE

Questões Profissionais	Lutar pela aprovação de lei que puna a prática do assédio moral e sexual no âmbito da administração pública, sabendo-se que tais práticas vitimam principalmente as mulheres.
	Garantir a participação das mães trabalhadoras em educação, em congressos, seminários e cursos organizados pela SEED, com a oferta de creches no local do evento para filhos e filhas com até 10 anos
	Promover o debate sobre as DSTs e o HIV/ AIDS com os(as) trabalhadores(as) da educação, em conjunto com a CNTE, a partir do Projeto Educação Para Todos (EPT) e AIDS, com o objetivo de consolidar a educação livre de preconceitos e discriminação, que priorize a saúde e a prevenção.
	Fortalecer a Rede de Mulheres Negras, mantendo a participação efetiva da APP-Sindicato e seus núcleos sindicais.
	Lutar pela inclusão dos estudos de gênero, orientação sexual e étnico raciais nos currículos das licenciaturas e pela formação continuada sobre a temática para os professores, equipe diretiva e pedagógica bem como os funcionários da escola. Defender irrestritamente a aplicabilidade da Lei 11.340/06 - Lei Maria da Penha como

	instrumento vital para a contenção da violência contra as mulheres e a impunidade.
	Ampliar a discussão com os(as) professores(as) indígenas com o objetivo de constituir coletivo dos professores indígenas na APP-Sindicato.
	Realizar encontro de professores(as) indígenas e não-indígenas em conjunto com as organizações ARPINSUL (Articulação dos Povos Indígenas do Sul do Brasil) e GGY (Comissão de Terras Guarani). Com objetivo de: 1. aproximar as lutas dos educadores(as) do estado do Paraná à questão indígena. 2. caminhar para a construção de um coletivo estadual de educadores da educação escolar indígena; 3. ampliar a discussão da lei 11645/2008 e assim dar visibilidade da luta dos povos indígenas no currículo escolar.

Fonte: XII Congresso Estadual da APP-Sindicato – 2017, p. 59 a 63

Quanto às questões profissionais, conforme quadro 17, há um grande diferencial nesta resolução em comparação as outras duas que foram analisadas. Como já dito, o congresso X tem propostas para a luta feminista, mas ela está distante da profissão docente e se estende ao feminismo em geral. Já na resolução congressual XI, houve uma mudança que se mostrou importante para o decorrer dos próximos anos.

A preocupação de inserir cota de 50% de participação das mulheres docentes nas atividades desenvolvidas no ambiente sindical se mostrou efetiva para as próximas pautas femininas. Mas qual o motivo da necessidade de cotas para as mulheres participarem das ações sindicais, visto que elas são a grande maioria da categoria de base do sindicato? Primeiro, é importante dizer que mesmo antes da resolução por cotas de participação da mulher o público feminino não era completamente ausente na representação sindical. As participavam em números menos expressivos que os homens, provavelmente eram as mulheres que não tiveram filho, não se casaram e não tinham a terceira jornada de trabalho que a mulher provedora do seu lar possui.

Os 50% foi um passo importante, pois demonstra a preocupação, anteriormente não vista, da necessidade de empoderar a mulher para que ocupe a esfera sindical. Porém, para ir além da cota em si, é necessário pensar no porquê a mulher não estava ocupando, ou ocupava pouco, o lugar de luta de uma categoria feminizada.

Algumas pautas são levadas em consideração já no congresso X, quando pensa-se na mulher trabalhadora: mulher que possui uma terceira jornada de trabalho (cuidado com a casa e os filhos). Porém, qualquer ideia defendida pensando na mulher, como, por exemplo a creche, estava ligada a todas as mulheres brasileiras, não entrando na peculiaridade da trabalhadora professora. Já no congresso XII houve

a manifestação da ideia de uma criação de creche para as mães professoras a fim de que estas pudessem ocupar seu lugar “em congressos, seminários e cursos organizados pela Secretaria da Educação (SEED) com a oferta de creches no local do evento para filhos e filhas com até 10 anos” (A--- SINDICATO, 2017, p. 59). Portanto, se pensarmos que as reuniões sindicais acontecem, muitas vezes, fora do expediente de trabalho e no horário da “terceira jornada” da mulher, faz-se totalmente pertinente e necessário pensar em creches para que as professoras participem ativamente dos eventos profissionais da APP.

Como já dito no capítulo 1, a divisão sexual do trabalho foi aceita no início do Estado liberal, ou seja, as tarefas sociais foram divididas conforme o gênero: mulheres como cuidadoras e homens com provedores. Portanto, às mulheres cabiam as responsabilidades domésticas e a educação dos filhos. Conforme o capitalismo se expandiu, a função privada da mulher se transformou e abriu ao sexo feminino oportunidades de trabalho remunerado em esfera pública. Diante do exposto, a mulher passou a ter salário, fato que representa uma conquista importante para a emancipação da mulher, pois em um mundo capitalista ter dinheiro emancipa a mulher de ser submissa ao homem, e dá a ela o controle da sua vida. Simultaneamente, houve a transformação da família tradicional nuclear. Ela não desapareceu, mas outras formas de família foram se constituindo, como, por exemplo, mães que criam seus filhos sem a ajuda do progenitor.

A emancipação econômica da mulher não a emancipou de ser a cuidadora do lar, só lhe coube mais uma responsabilidade: a de provedora da família. Assim, por motivos diversos (ora por seus maridos estarem desempregados ora pela ausência da figura paterna com pais que não se responsabilizam pelo filho), a mulher se tornou, em alguns casos, a única responsável por uma família toda. Este é o preço a se pagar para não ter de se sujeitar a costumes machistas que seus ex-companheiros insistem em manter como regra. Seja qual for o motivo, as mulheres brasileiras são em grande parte da população as únicas provedoras do sustento de sua família. A negligência paterna pode ser entendida porque houve a transformação social do papel da mulher na sociedade, porém não houve a mesma transformação para o homem. O homem continuou apenas sendo responsável com o trabalho público (fora do ambiente familiar) e, assim, muitos pensam que não tem obrigação de “criar” o filho, delegado a responsabilidade a mãe.

A intenção deste debate refere-se a um questionamento já apontado anteriormente: como a mulher docente participa da vida profissional fora do ambiente

de trabalho (sala de aula) se ela possui a responsabilidade do trabalho doméstico?

O item 2 do quadro 17 aponta uma política que garanta a participação das mães trabalhadoras em congressos e eventos organizados pela SEED com a oferta de creche. Este ponto é extremamente relevante para essa discussão. Porque agora, de fato, se percebe uma proposta sindical focada na mulher profissional da educação. Após estudar as três resoluções, este é o primeiro apontamento que está efetivamente ligado a mulher docente como mãe e profissional, pelo menos. Todas as outras ideias de feminismo, sejam elas contra o sexismo ou equiparação salarial, não pensavam na valorização da mulher docente como profissional com gênero feminino, conforme as pesquisas apontadas por este trabalho.

Ocorreu uma transformação no discurso: o que antes era apenas militante feminista, agora endossa-se com o debate de um sindicato que se vê como profissão de trabalhadoras, onde a questão de gênero é incorporada ao discurso classista.

A creche vai permitir que a docente participe das atividades em espaços onde antes os homens predominavam. Essa é uma política importante que empodera a professora e que busca a conscientização do sindicato pela valorização da sua categoria, construindo uma consciência da sua feminização e das necessidades das mulheres que são representadas por ele.

Voltando à resolução XI, na questão dos 50% (Garantir nas atividades sindicais congressos, eleições, seminários, conferências e nas direções dos núcleos sindicais a cota de no mínimo 50% para as mulheres), pode-se entender que ela está intimamente ligada às propostas tanto da secretaria da mulher como da ideia de uma creche para que as mulheres ocupem os espaços fora do ambiente de trabalho. Assim, entende-se o quão importante é o empoderamento da mulher em espaços públicos que desenvolvem as políticas seja ela para uma categoria profissional, dentro do seu sindicato, seja ela na política de Estado. No caso dos 50% destinados a representação de um sindicato que tem como base uma categoria quase toda composta por mulheres, a representação feminina dentro do sindicato trouxe o debate da profissional mulher para as pautas e trouxe resultados, ainda que modestos, significativos. Mas, principalmente, trouxe a mulher para pensar em políticas de valorização docente para as docentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o estudo realizado nesta pesquisa, observou-se que a docência passou por um processo de feminização em transversalidade com o princípio capitalista. Através de uma ideia que se dizia a favor da igualdade (mas que privilegiava os homens brancos), houve a divisão sexual do trabalho, onde profissões eram impostas conforme as características biológicas do homem e da mulher, sendo assim, a docência (principalmente das primeiras letras) foi entendida como um trabalho que tinha perfil feminino, pois as mulheres era mais sensíveis, mais pacientes e, biologicamente, mais capazes de cuidar de uma criança por obter o dom natural da maternidade. Tais pontos supracitados já configuram motivos suficientes para enxergar a docência como uma profissão marginalizada, visto que a sociedade capitalista se construiu como uma cultura patriarcal e que, portanto, diferencia as pessoas por gênero e, assim, inferioriza a mulher. Porém, o estudo comprova que este não é o único motivo para uma inferiorização da docência (que até hoje é vista como sendo uma profissão sem prestígio e pouco valorizada no sentido de remuneração). Seguindo a linha da sociedade capitalista patriarcal para entender a docência, estudos mostraram que as Escolas Normais, de formação para a docência, também preparavam a mulher para ser uma boa esposa e que, ainda, para exercer a profissão era necessário que a mulher obtivesse a autorização do seu tutor (pai ou marido), mas que preferencialmente trabalhasse somente até se casar para que depois do matrimônio pudesse cuidar da casa. Nos casos em que a mulher continuava a exercer a profissão (com a autorização do marido), ela trabalhava meio período do dia para poder se dedicar ao núcleo familiar, nesse contexto, onde o homem era o provedor da família, a mulher que trabalhava tinha sua renda como um complemento da renda familiar, um salário simbólico para comprar “suas coisas”.

Infelizmente, mesmo após um processo que expandiu o número de vagas para professores e se tornou a renda principal dos modelos atuais de família, incluindo agora não apenas as mulheres da classe média alta, mas acendendo as classes baixas para o trabalho docente por conta da obrigatoriedade do ensino de 8 anos (lei 5692/1971), a docência continua sendo uma profissão feminilizada e acumula como característica de profissão estatutária – sendo uma das maiores em número de profissionais – vinculada aos princípios da legalidade. Conforme Raffanhim (2012), o professorado continua a ter reflexos de profissão desvalorizada, com salários e condições de trabalhos marginais. Portanto, a luta por melhores condições

trabalhistas pelo seu representante sindical é cotidiana.

Com os estudos realizados na presente pesquisa quanto à instituição sindical, a qual tem a função organizar e representar o proletariado, entendeu-se que o modelo de sindicato de Marx, ainda que necessário e eficiente nos moldes capitalista, não dá conta mais das necessidades de todos os trabalhadores como indivíduos distintos e diferentes entre si e entre grupos diversificados como: negros, mulheres e grupos LGBTI. Após esta reflexão e pensando na construção do primeiro capítulo desta pesquisa, que demonstrou a constituição da categoria de professores como sendo feminizada e feminilizada, entende-se que atualmente não é possível exercer uma atividade social política de representação dentro de um sindicalismo tendo um pensamento fundamentalmente masculinizado e um olhar engessado para o corporativismo, pois dentro de um grupo de trabalhadores há diversidade de pessoas e grupos que compõe a base das profissões. No caso do da APP- Sindicato, que representa trabalhadoras professoras, a visão ampla pela diversidade é extremamente relevante.

Ao analisar as três resoluções congressuais da APP- Sindicato, buscou-se metodologicamente a possível evolução do debate social político de representação e valorização pensando na feminilização docente.

Comprovou-se que, ainda que tímida, a pauta *diversidade* está evoluindo e ganhando densidade. Para alguns militantes sindicais que viram a pasta do feminismo ser construída dentro do sindicato, pode-se ter um olhar mais otimista perante o tema. Mas, em uma visão distanciada de pesquisadora, pensando na construção e evolução da profissão docente, concluiu-se que os avanços, ainda que presentes, têm grande campo de crescimento e empoderamento feminino com a presença engajada das trabalhadoras professoras, as quais encontram-se em constante luta pela legitimidade delas nos espaços onde a política é feita, neste caso, a política de uma profissão estatutária.

As duas primeiras resoluções congressuais analisadas têm como característica entender a pauta gênero e classe como única e indissociável, com o objetivo de trazer a pauta feminista para o interior do sindicato. Já na terceira resolução congressual, a pauta aparece separada da de classe com o tópico *Respeito a Diversidade e Educação* e constrói um debate de empoderamento da mulher no interior do sindicato, incorporando na pauta aspectos feministas na sua reivindicação corporativa. Para melhor desenhar esta ideia construída convém inserir o quadro 5 que ajudou na construção desta ideia.

QUADRO 5 – DEBATE PELA DIVERSIDADE

Congresso X	Congresso XI	Congresso XII
Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	Contra a Opressão de Gênero e a Exploração de Classe	X
X	X	Respeito pela Diversidade na Educação

Fonte: Resoluções congressuais X, XI, XII, APP-Sindicato

No ano de 2007 (na resolução X), as políticas permanentes do sindicato eram fortemente classistas, ligando as questões de discriminação contra a mulher exclusivamente à luta pela superação do capitalismo, ou seja, fazendo o enfrentamento ao capital numa luta de classe e subentendendo que todos os outros temas seriam superados junto com a superação de classe. Existia uma intenção pelo endossamento na luta feminista contra a violência doméstica, a favor do direito ao corpo e pensando na mulher trabalhadora de forma geral. Contudo, dentro do documento X não se percebe um olhar que se entende, ou ainda, que se preocupa e tem a intenção de se enxergar como uma categoria feminina e que, portanto, deve levar em conta essa característica nas suas pautas e valorização.

No congresso de 2012 (resolução XI) percebe-se que, ainda que pequena, há uma iniciação a intenção de pensar em inserir a mulher na prática sindical por meio de uma discussão de política de cotas, reservando às mulheres 50% de participação em todas as instâncias do sindicato para garantir a transversalidade de gênero em todas as políticas desse campo. É relevante entender que as políticas de cotas foram introduzidas com a lei N. 9.504/1997, a qual determinou a cota mínima de 30% e a máxima de 70% para qualquer um dos sexos (no caso das eleições para Câmara dos Deputados, Assembleias Legislativas Estaduais e Câmara Distrital), embora o artigo 80 das disposições transitórias tenha definido, para as eleições de 1998, cota mínima de 25% e máxima de 75% (BRASIL, 1997).

Houve nos últimos anos, como alternativa de ampliação da participação da mulher na política, a política de cotas de representação de gênero em cargos eletivos de diversos tipos. Essa prática é orientação da CUT (ao menos 30% para um dos sexos) e foi adotada, em 2017, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) (FERREIRA *et al.*, sem ano).

O avanço mais expressivo se constitui no ano de 2017 quando foi realizado o último congresso pela APP- Sindicato. Neste período, a APP- Sindicato demonstrou

que o Sindicato passou a se preocupar com questões específicas da professora docente, como, por exemplo, a questão das creches. Tal feito tem o objetivo de permitir que as professoras participem das formações em congressos, seminários e cursos organizados pela SEED.

Outro importante avanço que ocorreu no congresso de 2017 diz respeito à construção de uma secretaria especializada na mulher docente trabalhadora denominada *Secretaria da mulher trabalhadora e dos direitos LGBT*, onde se oficializou a política de cotas para a participação efetiva da mulher no seu novo estatuto, debate iniciado e defendido no documento do congresso XI, de 2012.

Portanto, entende-se que o sindicato se depara com uma dualidade no seu princípio original, pois no interior de um movimento sindical que é fundamentalmente um movimento de representação classista, a própria teoria classista se vê na obrigatoriedade de incorporar elementos da teoria do reconhecimento, pois, no decorrer dos anos, foi construído um diagnóstico interno ao sindicato, o qual afirmou que a opressão não é só de classe, mas também de gênero, etnia, etc. A pesquisa enxergou tanto a evolução empírica na pauta sindical da APP-Sindicato, como os desafios teóricos para compreender o sindicalismo dos professores.

Democratizar e pluralizar a pauta gênero é de suma importância para transformar uma cultura social que discrimina pessoas por sexo. A pesquisa nessa área pode contribuir para a eliminação de discriminações baseadas em dicotomias estereotipadas e hierarquizantes. Reconhece-se por pesquisadores do sindicato que as produções acadêmicas em torno da discussão de gênero têm muito espaço para se expandir. Acreditamos que essa produção possa ser relevante para esta discussão, e que mais pesquisadores se interessem em estudar a valorização profissional docente menos genérica, menos classista e mais feminista.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, N. A. Declatra. *In*: KUNZLE, M. R. C.; FERRAZ, M. **70 Anos de Luta e Resistência em Defesa da Educação Pública**. Bauru: Praxis, 2017.
- ALMEIDA, J. S. **Mulheres e educação: a paixão pelo possível**. São Paulo: Unesp, 1998.
- APP-SINDICATO. **Estatuto da APP-Sindicato**. Curitiba: APP-Sindicato, 2017. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/estatuto-da-app/>. Acesso em: 29 maio 2019.
- APP-SINDICATO. **X Congresso Estadual da APP-Sindicato**. Cadernos e Teses. Curitiba: APP-Sindicato, 2007.
- APP-SINDICATO. **XI Congresso Estadual da APP-Sindicato**. O pensamento crítico ao capitalismo na garantia do estado democrático de direito a luta pela construção do socialismo! Curitiba: APP-Sindicato, 2012.
- APP-SINDICATO. **XII Congresso da APP-Sindicato**. Escola: territórios de resistência e luta. Curitiba: APP-Sindicato, 2017.
- APP-SINDICATO. **Congresso Estadual 2017**. Curitiba: APP-Sindicato, 2017. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/app-sindicato-realiza-segunda-etapa-do-xii-congresso-estadual-em-praia-de-leste/>. Acesso em: 28 ago. 2019.
- BRASIL. **Censo Escolar da Educação Básico**. Brasília: MEC, 2019. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2018/notas_estatisticas_censo_escolar_2018.pdf. Acesso em: 04 jun. 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo n. 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.
- BRASIL. **Estudos exploratórios sobre o professor brasileiro - com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007**. Brasília: MEC, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/plano-nacional-de-formacao-de-professores/censo-do-professor>. Acesso em: 27 maio 2019.
- BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece as normas para as eleições. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 25 set. 2019.
- BUTLER, J. Butler e a desconstrução de Gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. p. 179-183, jan./abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a12v13n1.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.
- BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2003.

CARISSIMI, A. C. V.; FERRAZ, M. Dimensões da ação Sindical – Análise descritiva das ações da APP-Sindicato. *In*: KUNZLE, M. R. C.; FERRAZ, M. **70 Anos de Luta e Resistência em Defesa da Educação Pública**. Bauru: Praxis, 2017.

CELLARD, A. A análise documental. *In*: CELLARD, A. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 295-316.

CHAMON, M. Trajetória de feminilização do magistério e a (con)formação das identidades profissionais. *In*: SEMINÁRIO DA REDESTRADO, 6., 2006, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: UERJ, 2006. p. 1-16.

CHIROQUE, S. Sindicato docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

DELGADO, M. B. **A organização das mulheres na central única dos trabalhadores a comissão nacional sobre a mulher trabalhadora**. 1996. 171 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/20244/2/Maria%20Berenice%20Godinho%20Delgado.pdf>. Acesso em: 19 set. 2019.

DELGADO, M. B. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. *In*: BORBA, A.; FARIA, N.; GODINHO, T. (org.). **Mulher e política; gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.

DONATO, D. Sindicalismo Docente na Cidade de Curitiba. *In*: FERRAZ, M.; GOUVEIA, A. B. (org.). **Educação e Conflito: luta sindical docente e novos desafios**. Curitiba: Appris, 2009.

DOURADO, L. F. Valorização dos profissionais da educação Desafios para garantir conquistas da democracia. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 37-56, jan./jun. 2016.

FERNANDES, M. D. E.; RODRIGUEZ, M. V. O processo de elaboração da Lei N. 11.738/2008 (Lei do piso salarial profissional nacional para carreira e remuneração docente: trajetória, disputas e tensões. **Revista HISTEDBR**, Campinas, n. 41, p. 88-101, mar. 2011.

FERRAZ, M. Sindicalismo Docente no Brasil: elementos para uma análise. *In*: FERRAZ, M.; GOUVEIA, A. B. (org.). **Educação e Conflito: luta sindical docente e novos desafios**. Curitiba: Appris, 2012.

FERREIRA, J. R. A.; BITTAR, M. A Ditadura Militar e a Proletarização dos professores. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 27, n. 97, p. 1159-1179, set./dez. 2006. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 04 jun. 2019.

FERREIRA, M. O. V. Mulheres e homens em sindicato docente: um estudo de caso. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 122, p. 391-410, maio/ago. 2004.

FERREIRA, M. O. V. Sindicalismo docente, feminismo e relações de gênero. *In*: KUNZLE, M. R. C.; FERRAZ, M. **70 Anos de Luta e Resistência em Defesa da Educação Pública**. Bauru: Praxis, 2017.

FERREIRA, M. O. V. Sindicalismo docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FERREIRA, M. O.; ORSATO, A.; CORONEL, M. C. V.; SANTOS, L. P. As Secretarias de Gênero e Diversidade Sexual em sindicatos filiados à CNTE no Brasil. *In*: SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA RED ESTRADO, 11., 2016, Ciudad de México. **Anais [...]**. Ciudad de México: Red ESTRADO, 2016. p. 1-19. Disponível em: http://redeestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo8/293.pdf. Acesso em: 25 set. 2019.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. **Professor, no Brasil: impasses e desafios**. Brasília: Unesco, 2009.

GEROLOMO, A. C. **Trabalho do Ensino e APEOESP: uma relação de conflito (1978-1989)**. São Paulo: Annablume, 2009.

GINDIN, J. J. **Por nós mesmos: as práticas sindicais dos professores públicos na Argentina, no Brasil e no México**. 2011. 300 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

GOMES, N. L. Diversidade e Currículo. *In*: BRASIL. **Indagações sobre currículo: diversidade e currículo**. Brasília: Ministério da Educação/Secretaria de Educação Básica, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Ensfund/indag4.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2019.

GROCHOSKA, M. A. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR**. 2015. 271 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

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

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2013.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2014.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2015.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2016.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2017.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2018.

JORNAL 30 DE AGOSTO. Edição especial. Curitiba, mar. 2019.

LIMA, I. G. Caminhos teórico-metodológicos para pesquisas sobre Estado e educação: a política pública como “janela” e o uso de entrevista realista como procedimento metodológico. **Jornal de Políticas Educacionais**, Curitiba, v. 10, n. 20, p. 83-93, jul./dez. 2016.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

LOURO, G. L. Mulheres na sala de aula. *In:* DEL PRIORE, M. (org.). **História das mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2004. p. 443-481.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política.** v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

OFFE, C.; WIESENTHAL, R. Duas lógicas de ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional. *In:* OFFE, C. **Problemas estruturais do Estado capitalista.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OLIVEIRA, D. A. Os trabalhadores docentes e a construção política da profissão docente no Brasil. *In:* **Educar em Revista**, Curitiba, n. spe., p. 17-35, 2010.

PALAMIDESSI, M. Sindicatos na América Latina. *In:* OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente.** Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

PARANÁ. **Dados sobre número de Juizes atuantes no Paraná.** Curitiba: Tribunal de Justiça do Paraná, 2019. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/magistrados>. Acesso em: 20 ago. 2019.

PARANÁ. **Dados sobre número de professores na rede estadual do Paraná, ano de 2019.** Curitiba: Secretaria da Educação, 2019. Disponível em: <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/>. Acesso em: 20 ago. 2019.

POLANYI, K. **A Grande Transformação.** Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RAFANHIM, L. **Decisões judiciais e valorização dos profissionais do magistério de Curitiba.** 2012. 192 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 27 ago. 2019.

SILVEIRA, A. D.; TAVARES, T. M. Democratização do direito à educação no Paraná e as reivindicações da APP- Sindicato. *In:* KUNZLE, M. R. C.; FERRAZ, M. **70 Anos de Luta e Resistência em Defesa da Educação Pública.** Bauru: Praxis, 2017.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa: vol. I, a árvore da liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VICENTINI, P. P.; LUGLI, R. **História da profissão docente no Brasil**. São Paulo: Cortês, 2009.

VIEIRA, D. J. APP-Sindicato - Uma voz em defesa da educação. *In*: KUNZLE, M. R. C.; FERRAZ, M. **70 Anos de Luta e Resistência em Defesa da Educação Pública**. Bauru: Praxis, 2017.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. *In*: SILVA, T. T. **Identidade e Diferença**. A perspectiva dos Estudos Culturais. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

YANNOULAS, S. C. Educar: ¿una profesión de mujeres? La Feminización del Normalismo y la Docencia en Brasil y Argentina (1870-1930). **R. bras. Est. pedag.**, Brasília, v. 74, n. 178, p. 713-738, set./dez. 1993.

YANNOULAS, S. C. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011.

YANNOULAS, S. C. Iguais, mas não idênticos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 7-16, jan./jun. 1994.

YANNOULAS, S. C. Mulheres e Ciência. **Série Anis 47**, Brasília, p. 1-10, mar. 2007.