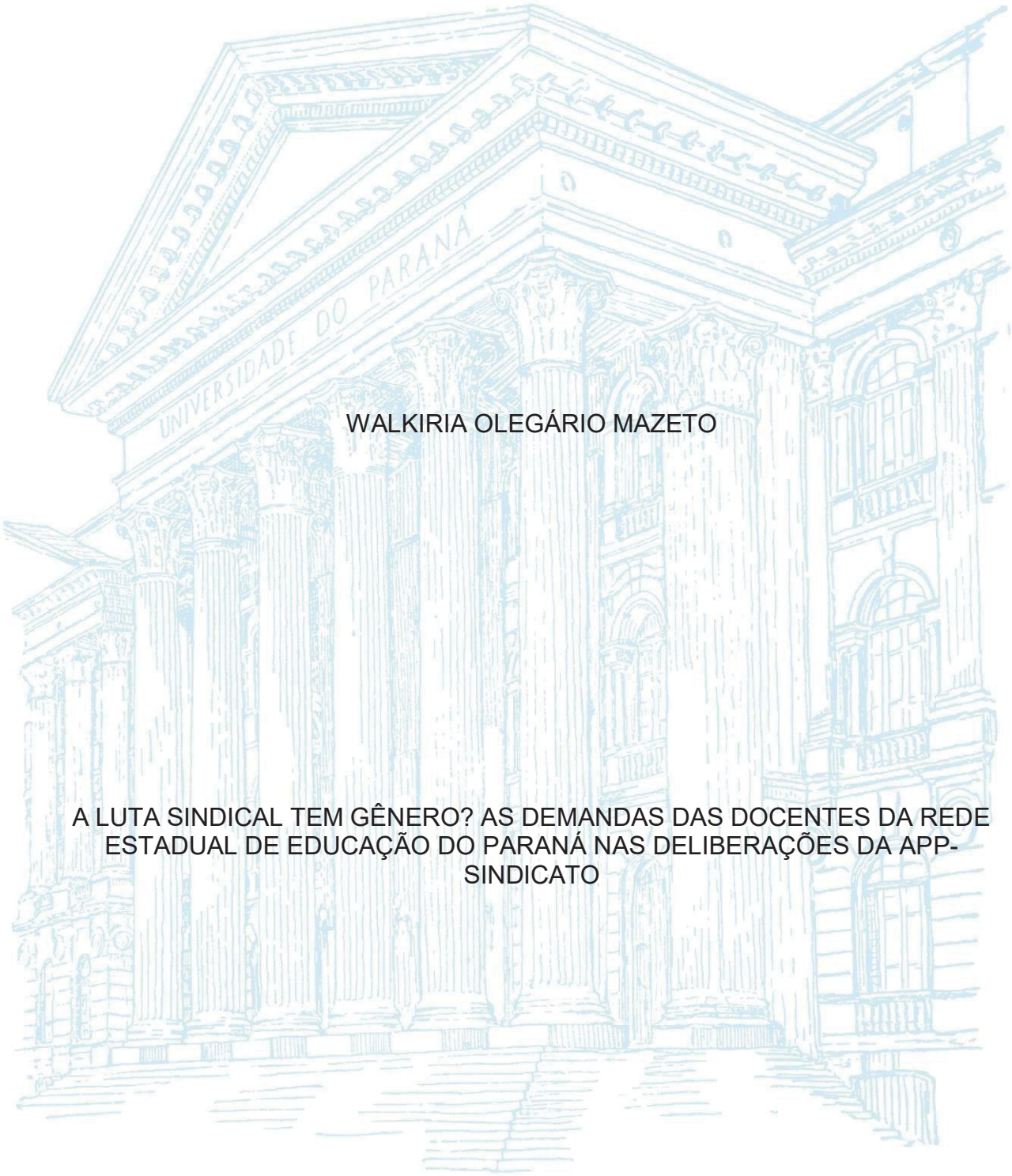
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ



WALKIRIA OLEGÁRIO MAZETO

A LUTA SINDICAL TEM GÊNERO? AS DEMANDAS DAS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ NAS DELIBERAÇÕES DA APP-SINDICATO

CURITIBA
2021

WALKIRIA OLEGÁRIO MAZETO

A LUTA SINDICAL TEM GÊNERO? AS DEMANDAS DAS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ NAS DELIBERAÇÕES DA APP-SINDICATO

Dissertação, apresentada ao curso de Pós-Graduação em Políticas Educacionais, Setorde Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção dotítulo de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Andrea Barbosa Gouveia

CURITIBA
2021

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DO CAMPUS REBOUÇAS

Mazeto, Walkiria Olegário.
A luta sindical tem gênero? As demandas das docentes da Rede Estadual de Educação do Paraná nas deliberações da APP-Sindicato / Walkiria Olegário Mazeto – Curitiba, 2023.
1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação.
Orientadora: Profa. Dra. Andrea Barbosa Gouveia

1. Política pública. 2. Mulheres nas profissões. 3. Mulheres nos sindicatos. 4. Sindicalismo. 5. Trabalho docente. I. Gouveia, Andrea Barbosa. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

Bibliotecária: Tania de Barros Baggio CRB-9/760

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação EDUCAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **WALKIRIA OLEGÁRIO MAZETO** intitulada: **A LUTA SINDICAL TEM GÊNERO? AS DEMANDAS DAS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ NAS DELIBERAÇÕES DA APP-SINDICATO**, sob orientação da Profa. Dra. ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra 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, 21 de Dezembro de 2021.

Assinatura Eletrônica
05/01/2022 11:27:28.0
ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
29/12/2021 16:05:51.0
ALINE CHALUS VERNICK CARISSIMI
Avaliador Externo (FACULDADE DE TECNOLOGIA DE CURITIBA)

Assinatura Eletrônica
20/01/2022 11:31:32.0
MARCOS ALEXANDRE DOS SANTOS FERRAZ
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
23/12/2021 09:41:29.0
MARCIA ONDINA VIEIRA FERREIRA
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS)

Assinatura Eletrônica
27/12/2021 09:25:21.0
MARCUS QUINTANILHA DA SILVA
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

A todos e todas que fazem da educação pública uma ferramenta de emancipação e de mudança no mundo. Que contribuíram na minha formação e possibilitaram que eu chegasse até aqui.

A todas as mulheres que com suas crenças, experiências, afetos fazem de mim a mulher em construção que sou.

AGRADECIMENTOS

Cursar e concluir este mestrado só foi possível graças a contribuição e ajuda direta e indireta de muitas pessoas. Ele é um sonho coletivo concretizado, assim, agradecer a todos e todas que fizeram essa trajetória comigo não será possível. Portanto, meu primeiro agradecimento vai para todos e todas que sonharam este sonho junto e agora podem vê-lo concretizar. Mas, cabe aqui destacar algumas pessoas que foram essenciais para tornar possível a realização deste mestrado.

Agradeço aos professores e professoras da Universidade Federal do Paraná, em especial aos(as) que compuseram a banca de seleção por permitir, com um olhar cuidadoso, avaliar e possibilitar meu ingresso no Programa. Nossosonho de sociedade inclui uma universidade pública com vagas para todos e todas aqueles e aquelas que desejam estudar, pesquisar e dar vazão as suas inquietações.

À minha orientadora, Andrea Barbosa Gouveia, minha eterna gratidão. Com muita paciência e sabedoria me conduziu durante esses meses pelo caminho da pesquisa. Já a tinha em grande estima pela luta que constantementetravamos por uma educação pública de qualidade, esse período intenso e novovivido, só acresceu minha admiração e apreço.

Aos(as) professores(as) que aceitaram participar da banca de qualificação e defesa:

À professora Marcia Ondina Ferreira, grande pesquisadora na área do gênero que com grande generosidade aceitou o convite para avaliar e contribuir nesta pesquisa. Suas pesquisas permitiram que eu pudesse compreender melhor os desafios que ainda se apresentam para as mulheres, em especial, asprofessoras, para que tenhamos o reconhecimento de nosso trabalho e avalorização que tanto nos é merecida.

À professora Aline Carissimi, amiga pessoal, companheira de luta, pessoa que tem minha admiração por sua garra e disposição em trabalhar em várias redes e atuar brilhantemente na pesquisa. Suas pesquisas foram fundamentais para que eu pudesse desenvolver este trabalho e suas contribuições foram de grande valia para aprimorar a pesquisa realizada.

Ao professor Marcos Alexandre Ferraz (o Minero), amigo e pesquisador experiente da pauta sindical, que me desafiou a mudar os rumos da minha pesquisa e olhar o espaço sindical por dentro, ter o meu cotidiano sindical explorado e estudado.

Muito obrigada pelo desafio.

A todos(as) professores(as) da Linha de Políticas Educacionais, cada um(a) a seu modo e com suas pesquisas possibilitaram um grande aprendizadoe deixaram um legado que, com toda certeza, será utilizado na construção da escola pública e da luta sindical.

A minha turma de mestrado. A pandemia roubou de nós um ano de convivência, mesmo assim, entre os encontros presenciais e os online, nos conhecemos, aprendemos coletivamente e descobrimos as muitas formas comouma política pública pode ser vista e pensada. Obrigada por tudo meninos e meninas.

Às(aos) companheiras(os) de direção da APP-Sindicato, que me incentivaram a participar da seleção, seguraram as pontas quando precisei me ausentar das atividades para dar conta de estudar, que cuidaram do meu filho, que proporcionaram as condições necessárias para que pudesse cursar essa etapa tão importante da minha vida. Muito obrigada.

A APP-Sindicato, por fazer parte da minha vida, me possibilitar aprender, sonhar, me desafiar e crescer. Aos(às) funcionários(as), assessorias e dirigentesque prontamente disponibilizaram os materiais de pesquisa. Que contribuíram com as informações que necessitei para que essa pesquisa pudesse ser realizada.

Ao grupo de mulheres que me acompanham desde sempre, que a cada encontro anual as energias são renovadas, as amizades fortalecidas, os laços reforçados. Obrigada por acionarem a rede quando mais precisei, no momento que achei que não ia dar conta, uma de vocês estava lá, me acolhendo, dando o colo que espanta o medo e traz de volta a coragem para continuar.

Ao Antônio Frutuoso (Tonho), a quem não será possível dedicar um capítulo, como pediu, mas vou deixar aqui registrada a minha eterna gratidão. Pelo apoio de sempre, pelo socorro a qualquer hora, pela ajuda, pelo companheirismo, por não medir esforços para que eu pudesse concluir esse mestrado. Você é o melhor presente que a APP me trouxe, te amo, obrigada portudo.

Aos(as) meus(minhas) companheiros de vida e de luta Marlei, Luiz Fernando, Seni, Hermes, Janeslei, Vilma Terezinha, Nádia, Taís e tantos outrose outras que não darei conta de listar aqui, obrigada por fazerem parte desta conquista.

Ao meu filho amado, João Pedro, que pacientemente acolheu os dias de chegada tarde em casa, de ficar em silêncio, quando a pandemia da COVID-19 nos obrigou a nos recolhermos em casa e fazer as aulas na formaremota. Suportou ficar

só, durante as minhas reclusões nos momentos de escrita. O carinho em fazer o chá de camomila quando percebia que a canseiraera grande e o humor já não era dos melhores. Obrigada por você existir na minha vida. Espero que compreenda que toda a minha vida está posta para quevocê também tenha a possibilidade de ir mais longe e alcançar os sonhos, que também são meus.

E como não poderia deixar de ser, meu agradecimento à minha família.A minha mãe, D. Izabel, que com fé e disciplina, toda madrugada se põe de joelhos a pedir a proteção divina sobre as nossas vidas. Que nas horas intermináveis na máquina de costura ou nas partidas a madrugada para o trabalho na roça, garantiu que eu pudesse estudar e ter destino diferente do que ela teve. Pelo apoio incondicional, pelo amor sem limite, obrigada, mãe. Ao meupai, Sergio, que fez da estrada seu chão de fábrica, privando-se do convívio diário familiar para garantir nosso sustento. Estudou até a “quarta série”, mas não lhe falta sabedoria para enfrentar a vida de frente. Por último e não menos importante, ao meu irmão Wadilson, minha cunhada Geovana e minha sobrinha Isadora, por todo apoio, por todo amor e paciência, obrigada. Amo vocês, assimcomo amo Antonella, que logo chegará, para ser uma mulher tão forte, como todas somos.

RESUMO

Busca-se analisar a ação da APP-Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná, uma entidade majoritariamente composta por mulheres, na disputa das políticas públicas e a relação destas disputas e políticas para as pautas feministas sindicais entre os anos de 2012 a 2020. A pesquisa tomou como fonte empírica os documentos das campanhas salariais e os produzidos em congressos e conferências educacionais que aconteceram nesse período. Utilizaram-se os estudos de Kingdon (Modelo de Múltiplos Fluxos) e Baumgartner e Jones (Modelo do Equilíbrio Pontuado) a partir das pesquisas deCapella (2006, 2012, 2015, 2018 para proposição de uma metodologia para discussão da disputa pela pauta interna no sindicato considerado como uma disputa intracampo (BOURDIEU, 2007). A docência é um dos espaços profissionais legitimados pela divisão sexual do trabalho como o local onde a atuação feminina é mais evidente. Na divisão sexual do trabalho, a vida públicae a atuação política foram designadas aos homens. Compreendendo os sindicatos nessa esfera pública, construiu-se um panorama histórico da presença feminina na representação sindical do magistério paranaense para contextualizar o debate sobre as disputas da pauta sindical. As mulheres, bem como as suas pautas, foram sendo invisibilizadas seja na esfera pública, de disputa no acesso das agendas políticas, seja no interior dos sindicatos. Entre os principais resultados constatou-se uma homogeneização da luta sindical, tanto na disputa com a política governamental como nas disputas que ocorrem nas entranhas do próprio sindicalismo e não reflete as especificidades de gênero,ao contrário, as oculta e as sobrepõem com uma agenda eminentemente classista.

Palavras chaves: Políticas Públicas, Gênero, Sindicalismo, Trabalho Docente

ABSTRACT

It seeks to analyze the action of the APP-Union of Public Education Workers of Paraná, an entity mostly made up of women, in the dispute over public policies and the relationship of these disputes and policies to union feminist agendas between the years 2012 to 2020. The research tried to verify the salary campaigns, congresses and conferences of the union that took place during thisperiod. The studies by KINGDON (Multi-Flow Model) and Baumgartner and Jones (Scored Equilibrium Model) were used based on research by Capella (2006, 2012, 2015, 2018) to investigate union access to public policy disputes. Itgoes on to verify and historicize the female presence in the union representationof Paraná's teaching staff. Teaching is one of the professional spaces legitimizedby the sexual division of work as the place where women work. In the sexual division of labor and public life, political action was assigned to men. Understanding unions in this public sphere. Women, as well as their agendas, were made invisible either in the public sphere, in disputes over access to politicalagendas or even within unions. This is an observation - and a result - that comesfrom the research when analyzing the documents of the period: there is a homogenization of the union struggle, both in the dispute with government policyand in the disputes that occur in the bowels of unionism itself and do not reflect gender specificities, on the contrary, hides them and superimposes them with aneminently classist agenda.

Keywords: Public policy, gender, trade unionism, teaching work

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: INTERSECCIONALIDADE EM TRÊS EIXOS: CLASSE, GÊNERO E RAÇA 49
Figura 2: FLUXO DO PROCESSO DE POLÍTICA PÚBLICA 52
Figura 3: NÍVEIS DE AGENDA 55
Figura 4: MODELO DE MÚLTIPLOS FLUXOS OU DE KINGDON 59
Figura 5: PAUTA DAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO DE 2012 A 2020 87
Figura 6: FOTO CAPA DO JORNAL 30 DE AGOSTO: programa ESCOLA SEM PARTIDO 101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: PESSOAS ASSOCIADAS AOS SINDICATOS (EM %).....38
Tabela 2: TOTAL DE PROFESSORES(AS), PROFESSORES(AS) ESPECIALISTAS DO ESTADO POR PESSOA/VÍNCULO E POR NÚCLEOS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO EM NOVEMBRO DE 2020.....76
Tabela 3: TOTAL DE FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA DO ESTADO POR PESSOAS/VÍNCULO E POR NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO EM NOVEMBRO DE 2020 77
Tabela 4: SINDICALIZADOS(AS) POR NÚCLEO SINDICAL DA APP-SINDICATO EM FEVEREIRO DE 2021.....78

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE AGENDA.....56
Quadro 2: DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE AGENDA SINDICAL 58
Quadro 3: RELAÇÃO DOS MUNICÍPIOS E NÚMERO DE ESCOLAS PERTENCENTES A CADA NÚCLEO SINDICAL DA APP-SINDICATO.....69
Quadro 4: FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES DAS DIREÇÕES DA APP-SINDICATO.....72
Quadro 5: BLOCOS DE ORGANIZAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DAS DIREÇÕES ...74
Quadro 6: DISTRIBUIÇÃO DE SINDICALIZADOS(AS) POR SEXO.....79
Quadro 7: DISTRIBUIÇÃO PROFESSORES(AS) POR SEXO E REGIÃO GEOGRÁFICA EM 2017 79
Quadro 8: ACOMPANHAMENTO DAS PAUTAS DAS CAMPANHAS SALARIAIS EM CADA ANO.....87
Quadro 9: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA CARREIRA NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO 89
Quadro 10: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA POLÍTICA EDUCACIONAL NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP- SINDICATO 97
Quadro 11: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA SAÚDE NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO 105
Quadro 12: PROPOSTA DE UM NOVO SISTEMA DE SAÚDE DEFENDIDA PELO FES 106
Quadro 13: TESES APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO.....110
Quadro 14: BLOCOS E OS TEMAS CORRESPONDENTES AO XI E XII CONGRESSOS.....111
Quadro 15: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS POLÍTICAS ESCOLARES E EDUCACIONAIS APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO.....115
Quadro 16: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS POLÍTICAS PÚBLICAS APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO.....117
Quadro 17: DEFESAS QUE ENVOLVEM VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO.....119
Quadro 18: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS QUESTÕES INTERNAS DA APP APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO.....121

Quadro 19: RELAÇÃO DOS EIXOS, TEMAS E SUBITENS PARA O DEBATE NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP-SINDICATO 125
Quadro 20: PROPOSTAS QUE ENVOLVEM AS QUESTÕES ESCOLARES E EDUCACIONAIS APRESENTADAS NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP-SINDICATO 131
Quadro 21: PROPOSTAS QUE ENVOVEM AS POLÍTICAS PÚBLICAS APRESENTADAS NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP-SINDICATO 133
Quadro 22: NOMES DA SECRETARIA DA MULHER QUE APARECEM NOS ESTATUTOS DE 2008, 2012 e 2016 141

LISTA DE MAPAS

Mapa 1: DIVISÃO DOS NÚCLEOS SINDICAIS DA APP-SINDICATO NO ANO DE 1981 68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: VARIAÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS SINDICALIZADAS NO BRASIL NO PERÍODO DE 2012 A 2019 37

LISTA DE SIGLAS

ANDES - Associação Nacional de Docentes do Ensino Superior

ANPED - Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Educação)APLP - Associação dos Professores Licenciados do Magistério do Paraná APMP - Associação do Pessoal do Magistério do Paraná

ASEEP - Associação dos Servidores(as) das Escolas do ParanáBDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações BNCC - Base Nacional Comum Curricular

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de PessoalCCSV - Cargo em Comissão sem Vínculo

CEB - Censo da Educação Básica

CGT - Comando Geral dos TrabalhadoresCLAD - Funcionários(as) CLT

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas),

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação CONCLAT - Congresso da Classe Trabalhadora

CONCUT - Congresso da CUT

CPB - Confederação dos Professores do Brasil

CPPB - Confederação dos Professores Primários do BrasilCUT - Central Única dos Trabalhadores

FES - Fórum das Entidades Sindicais - Paraná

FNDEP - Fórum Nacional em Defesa da Escola PúblicaFNDEP - Fórum Nacional em Defesa da Escola PúblicaIBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB - Lei de Diretrizes de Base da Educação

LGBTI+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexuais eoutros grupos e variações de sexualidade e gênero.

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil OEST - Funcionários de outros EstadosOORG - Funcionários de Outros ÓrgãosPEAD - Funcionários ParanaEducação PEE - Plano

Estadual de Educação

PEPR - Professores Contratados(as) pelo ParanaEducacão PNAD - Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar

PNE - Plano Nacional de EducaçãoPPP - Projeto Político Pedagógico

PSPN - Piso Salarial Profissional NacionalPSS - Processo Seletivo Simplificado

PT - Partido dos Trabalhadores

QFEB - Quadro Funcional Educação BásicaQPM - Quadro Próprio dos Magistério

QPM-E - Especialistas do Quadro Próprio Magistério - Pedagogos(as) QPM-P - Professores do Quadro Próprio Magistério

QPPE - Funcionários Efetivos do Quadro Geral QUP - Professores do Quadro Único de Pessoal READ - Regime Especial Administrativo (PSS) REPR - Regime Especial – Professor(a) (PSS) SAEB - Sistema de Avaliação da Educação Básica

SAS - Sistema de Assistência à Saúde do Servidor Público SBPC - Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 16
2. A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO E NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL 28
2.1. A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MUNDO DO TRABALHO 28
2.2. A FEMINIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO 32
2.3. A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS SINDICATOS 36
2.4. AS QUESTÕES DE GÊNERO NO INTERIOR DO DEBATE E DA AÇÃO SINDICAL 44
3. O SINDICATO DOCENTE COMO ATOR NA DISPUTA DA AGENDA DAS POLITICAS EDUCACIONAIS 52
3.1. A PRODUÇÃO DA AGENDA POLÍTICA E DA AGENDA SINDICAL 54
3.2. SINDICATO DOCENTE COMO ATOR DA DISPUTA DA AGENDA DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS 60
3.3. APP-SINDICATO – REPRESENTAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA EDUCAÇÃO NO ESTADO DO PARANÁ 65
3.3.1. Caracterização dos(as) sindicalizados(as) da APP-Sindicato 75
4. ANALISE DA PAUTA DA APP-SINDICATO ENTRE OS ANOS DE 2012 E 2020 81
4.1. A APP-SINDICATO E OS ESPAÇOS DE PRODUÇÃO DAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO 81
4.2. ANÁLISE DA PAUTA DA APP-SINDICATO – ELEMENTOS E TRAJETÓRIAS 85
4.2.1.Campanhas salariais 86
A) Carreira 89
B) Política educacional 97
C) Saúde e previdência 105
4.2.2.Os congressos da APP-Sindicato: 109
4.2.3. As conferências da APP-Sindicato 124
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 135
REFERÊNCIAS 144

1. INTRODUÇÃO

Na divisão sexual do trabalho, a vida pública, historicamente, a atuação política tem sido designada aos homens. Compreendendo os sindicatos nessa esfera pública, as mulheres também estavam excluídas de participação. As demandas econômicas produzidas pela Revolução Industrial (séc. XIX) proporcionaram transformações nos papéis sociais desempenhados pelas mulheres fazendo com que saíssem da esfera doméstica e privada e ganhassem as ruas, adentrando a esfera pública.

O aumento do número de mulheres no mundo do trabalho, assim comoo avanço dos estudos feministas e de gênero, operou mudanças não só para a organização social e econômica, como também na organização sindical. Hirata e Kergoat (1994) e Castro (1995) analisam que o universo sindical, com seu discurso unificador e de pertencimento de classe, durante muito tempo acabou ignorando outros elementos que poderiam ser levados em consideração para a construção de pautas de reivindicação no âmbito das lutas sindicais, entre eles o gênero. É importante destacar que o discurso unificador e de pertencimento de classe é estruturante da organização sindical e tem relação direta com as defesas dos direitos trabalhistas, como salário e jornada, por exemplo. De formaalguma desconsideramos essa importância, no entanto é necessário, à luz dos estudos já realizados sobre as questões de gênero no interior do movimento sindical, tencionar pelo debate, uma vez, também, que de maneira geral, os sindicatos que a priori deveriam ser ambientes de contestação, naturalizaram asrelações hegemônicas de poder presentes na divisão sexual do trabalho. Até mesmo sindicatos docentes mantém, em parte, o mesmo padrão encontrado nasdemais entidades sindicais, mesmo tendo em suas bases, maioria de trabalhadoras mulheres.

A divisão sexual do trabalho, realizada com base no sexo, tem, segundoHirata e Kergoat (2007), dois princípios organizadores: o da separação e o da hierarquização dos trabalhos. No primeiro, haveria trabalho de homens e trabalho de mulheres. No segundo, há uma atribuição valorativa maior aotrabalho atribuído aos homens.

Bruschini (2007) ao analisar os dados das PNADs[1] de 1976 a 2007

[1] Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios – PNAD –, do Instituto Brasileiro de Geografiae Estatística – IBGE

organizados no banco de dados da Fundação Carlos Chagas, constata um padrão na ocupação feminina no mercado de trabalho onde a principal ocupação das mulheres está no setor de serviços. Identifica, também, os chamados “guetos” femininos onde a média percentual de mulheres que desempenham essas atividades ultrapassa os 90%, entre eles está o magistério.

Sendo assim, a docência é um dos espaços profissionais legitimados pela divisão sexual do trabalho como o local onde a atuação feminina seria adequada. Chamon (1996) destaca que o magistério ao ser uma das únicas opções, durante o século XIX, de acesso das mulheres à vida pública não só ampliou significativamente a quantidade de mulheres atuando na atividade como também atribuiu a estas características femininas, feminizando-a.

Nas décadas de 1960 e 1970, as feministas passaram a organizar as lutas por igualdade de direitos. Contestavam o uso das diferenças biológicas como justificativas para as desigualdades e discriminações vivenciadas pelas mulheres. Passaram a defender que essas diferenças eram construções sociais e culturais e a utilizar o termo gênero para caracterizar as relações construídas na diferenciação entre homens e mulheres.

> A palavra indicava uma rejeição do determinismo biológico implícito nouso de termos como "sexo" ou "diferença sexual". O termo "gênero" enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade. (SCOTT, 1995, p. 72)

Scott (1995) define gênero em duas perspectivas, como um elemento constitutivo de relações sociais com base na diferenciação sexual e biológica e como uma forma primeira de significar as relações de poder. Para a autora, como categoria, gênero deve ser usado para análises sobre o mercado de trabalho, a educação e o sistema político, pois sua construção perpassa as diversas esferas da vida social, política e econômica.

Segundo Ferreira (2018) “os estudos sobre gênero e diversidade sexual em organizações sindicais do campo educacional ainda são incipientes” (FERREIRA, 2018, p. 404), atribui isso, em parte, aos princípios naturalizados pelas práticas sindicais.

Esta pesquisa situa-se no campo de estudos de políticas educacionais com foco no debate sobre as disputas no âmbito das práticas sindicais. Nos propomos

analisar como as disputas internas pela construção da agenda política da APP-Sindicato expressam o debate sobre gênero e fazem parte da pauta dos(as) docentes da rede estadual litigiada com o governo, buscando identificar os elementos e trajetórias desta disputa, considerando a composição da categoria em maioria de mulheres e a pauta sindical como uma das entradas para a disputa da política pública.

A definição da agenda política é considerada por diversos autores (Muller e Surel, 2002; Kingdon, 1995; Capella, 2004) como a primeira etapa da formulação de políticas públicas. Para Kingdon (2007) a formulação das políticas públicas é constituída de diversas etapas não lineares que podem ser agrupadas em: estabelecimento da agenda, as possíveis alternativas, a escolha das alternativas – a decisão – e a implementação da decisão. Segundo o autor, ter sucesso em uma dessas etapas não implica em ter sucesso em todas, ou não há garantia de que o tema levado à agenda política chegue a se transformar em política pública. Cada processo é marcado por escolhas que estão sob ação de diversos atores e interesses. O único consenso é que nenhum problema ou tema chegará a se tornar política pública se não tiver ingresso na agenda política.

Para Kingdon, a agenda política ou governamental é “uma lista de temas que são alvo de atenção por parte das autoridades em um dado momento.” (KINGDON, 2007, p. 225) e em muitas situações foram tensionados por agentes externos como os movimentos sociais e sindicais para que pudessem ter entrada nesse rol de temas e recebam atenção por parte do poder público. Muitos problemas podem compor a agenda, mas nem todos serão alvo da atenção governamental e dos esforços para solucioná-los. Por isso, a importância de disputar a entrega na agenda pública.

A pauta sindical é um dos instrumentos utilizados pelos trabalhadores e trabalhadoras para atuar na disputa da agenda política. Observar a composiçãoda pauta aprovada por uma entidade sindical num determinado período possibilita identificar quais atores e atrizes e quais pressupostos interferiram emsua definição. Muller e Surel (2002) destacam que a entrada de uma pauta na agenda política “leva os atores a identificar e/ou a definir e/ou a construir o problema a tratar” (MULLER e SUREL, 2002, p.25).

A definição das reivindicações que vão compor a pauta sindical usada na negociação com governos, toma, guardada as devidas proporções, a mesma relevância da entrada de um problema na agenda política. Esta definição é marcada por disputas e tensões. A constituição da pauta nas instâncias de uma entidade

sindical passa pela consideração das reivindicações apresentadas pelo conjunto da categoria representada e pela disputa de que elementos serão contemplados e pautarão a agenda pública e quais, naquele momento, estarão de fora. Sobre esse processo, Carissimi (2016, p.35) destaca que,

> A ação sindical se produz na construção das reivindicações da categoria e nas disputas travadas em torno delas demarcando mecanismos de pressão e luta, a fim de determinar uma agenda política, que se materializa a partir de negociações com o governo. (CARISSIMI, 2016, p.35).

O sindicato docente está entre os atores que disputam a agenda das políticas públicas. Se levarmos em conta as políticas educacionais, o sindicato docente cumpre este papel. Gouveia e Ferraz (2013) vão considerar que são várias as “entradas” para a disputa da agenda pública e que se considerarmos a ação política dos sindicatos, estes aparecem como “uma alternativa interessante” (GOUVEIA e FERRAZ, 2013, p.125). Partindo desse pressuposto, nesta pesquisa nos propomos a analisar o tema da presença da perspectiva de gênero no âmbito da disputa pela agenda de luta sindical que produzem as reivindicações sindicais entre os anos de 2012 e 2020 elegendo como instrumentos: as pautas de reivindicações da APP-Sindicato e as Resoluções de Congressos e Conferências.

A APP-Sindicato é a entidade sindical que representa os(as) trabalhadores(as) da educação básica da rede estadual e redes municipais no Estado do Paraná. Abarca em sua base de representação professores(as), professores(as) pedagogos(as), funcionários(as) da educação, ativos(as) e aposentados(as), estatutários(as) ou contratos temporários, de toda a rede estadual e das redes municipais que não possuem sindicato da educação organizado.

A entidade tem em sua base de representação, perto de 90 mil trabalhadores(as) da educação (SEED 2021a e 2021b) atuando nas 2.132 escolas estaduais distribuídas nos 399 municípios do Paraná. Além desses(as), representa os(as) professores(as) e funcionários(as) de 200 redes municipais. A diversidade de reivindicações apresentadas por cada segmento que compõe os(as) trabalhadores(as) da educação, representa uma dificuldade em fazer um estudo que se debruce sobre todas elas.

É necessário registrar que optamos em analisar apenas os(as)docentes. Por uma escolha metodológica, não investigaremos os(as) trabalhadores(as) não

docentes (funcionários(as) de escola) que atuam nas escolas, dada a natureza, diversidade e especificidades que envolvem este grupo de trabalhadores(as).

Exemplificando a opção que fizemos: em novembro de 2020, somente a rede estadual do Paraná somava 26.304 funcionários(as) de escola (SEED, 2001b). Na rede estadual do Paraná, esses trabalhadores(as) são designados(as) como Agentes Educacionais, divididos(as) em dois cargos: Agente Educacional I e Agente Educacional II. No cargo de Agente Educacional I estão agrupadas as funções de: Manutenção de Infra-estrutura Escolar e Preservação do Meio Ambiente; Alimentação Escolar; Apoio à Administração Escolar; Apoio Operacional e Interação com o Educando. No cargo de Agente Educacional II estão agrupadas as funções de: Administração Escolar e Operação de Multimeios Escolares (PARANÁ, 2008).

Os funcionários e funcionárias que atuam nas escolas foram reconhecidos(as) como profissionais da educação a partir da Emenda Constitucional nº 53/2006 (BRASIL, 2006) e da Lei nº 12.014/2009 (BRASIL, 2009). Essas legislações promoveram o reconhecimento profissional e a garantia de uma política de formação específica, avanços importantes para a profissionalização dos(as) funcionários e funcionárias de escola, mas que ainda estão longe de romper com a invisibilidade e superar as discriminações e dificuldades vivenciadas por esses trabalhadores e trabalhadoras. Alves, et all, 2019) destacou duas entre as muitas evidências que comprovam a invisibilidade e o tratamento diferenciado dispendido a esses profissionais quando comparadoao dado aos professores e professoras: a exclusão desses profissionais no estabelecimento do Piso Salarial Profissional Nacional e a ausência de coleta dedados sobre as características dos funcionários e funcionárias das escolas no Censo da Educação Básica (CEB).

Um outro segmento representado pela APP-Sindicato que não analisaremos nesta pesquisa, são os(as) docentes e funcionários(as) das redes municipais. As reivindicações especificas desses trabalhadores(as) não serão investigadas diante da especificidade que cada rede apresenta. Reivindicações municipais se encontram com a da rede estadual quando são relativas ao cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional, valorização de carreira, reposição de data base, entre outros, mas abre uma diversidade de temas específicos como ajustes de tabela salarial, mudança de nomenclatura na carreira, entre outras, o que dificultaria as classificações que precisarão ser construídas para este estudo. Manteremos o recorte da pauta de reivindicação geral da entidade sindical, que poderá eventualmente conter itens para

estes trabalhadores e trabalhadoras.

Nossa opção recai sobre os(as) professores(as) da rede pública estadual do Paraná. Para atuação na rede estadual como professores(as) são ofertados dois cargos públicos: o(a) professor(a) regente e o de professor(a) pedagogo(a). Para o cargo de professor(a) regente é exigido formação em Licenciatura na área pretendida e para exercer o cargo de professor(a) pedagogo(a), formação em Pedagogia. O(a) professor(a) concursado para professor(a) pedagogo(a) pode atuar como regente nos cursos de Formação Docente e outros cursos e disciplinas previstas anualmente na Resolução de Distribuição de Aulas. Professor(a), professor(a) pedagogo(a) e funcionário(a) de escola que tenham formação em Licenciatura podem concorrer à função de direção de escola. As reivindicações dos(as) professores(as) que atuam como regentes de sala, como pedagogos(as) ou como diretores(as) de escola serão consideradas nesta pesquisa.

Na esteira da apresentação das dificuldades na busca dos dados sobre os(as) trabalhadores(as) da educação, nos deparamos com as informações coletadas no Censo Escolar que considera como docentes apenas os regentes de sala, agrupando os(as) demais, no caso do Paraná, pedagogos(as) e direções de escola em trabalhadores(as) não docentes. Assim, nessa pesquisa recorremos a dados do Censo Escolar e em momentos de caracterização da rede estadual do Paraná a informações publicadas no Portal da Secretaria de Estado da Educação do Paraná.

Segundo dados no INEP (2019)[2] no Estado do Paraná, considerando todas as dependências administrativas e níveis de atuação, atuavam nas escolas 146.418 docentes. Destes, 123. 469 eram mulheres e 22.949 homens. Atuando na rede estadual haviam 45.730 docentes, sendo 33.151 mulheres e

12.579 homens. Somando as 399 redes municipais haviam 64.894 docentes, sendo 61.992 mulheres e 2.902 homens.

Se juntarmos aos docentes da rede estadual informados pelo INEP, os(as) professores(as) pedagogos(as) e os(as) que exercem função de direção de escola, chegaremos a um total de 66.415 professores(as) atuando na rede estadual de ensino (SEED, 2021b).

Para a composição do quadro docente, consideraremos os dados do INEP. O censo indica que o perfil docente é composto por maioria de mulheres. Se considerarmos os(as) docentes que atuam em todas as dependências administrativas,

[2] Trabalharemos com dados considerando o Censo Escolar 2019, já que, por conta da pandemia, os dados referentes a 2020 podem ter problemas

84% dos(as) docentes são mulheres. Na rede estadual de ensino esse percentual cai para 73% de professoras.

Esse número expressivo de mulheres atuando na educação deve-se as definições socialmente construídas sobre o “masculino” e o “feminino” usadas para justificar ou naturalizar a divisão social do trabalho, do poder e de outras relações sociais que foram pautadas por um longo período no “determinismo biológico” que é definido pelo sexo.

O ano de 2012 foi tomado como ponto de partida da pesquisa devido a aprovação da cota de paridade de gênero no XI Congresso Estadual da entidade realizado em 2012. Todas as direções sindicais, regionais ou estadual, passaram obrigatoriamente a ter que contar com no mínimo 50% de mulheres e, no mínimo, 30% de homens (APP-Sindicato, 2012), assim como toda eleição para representação sindical.

A cota de paridade não foi a primeira cota instituída para representação de gênero na APP-Sindicato. Em 1995, o VI Congresso aprovou a cota de 30% de representação de gênero, podendo ser aplicada a homens ou a mulheres (APP-Sindicato, 1995).

Faz-se necessário, diante da aprovação das cotas, questionar se a ampliação da participação das mulheres na estrutura e espaços sindicais interfere diretamente na construção das pautas sindicais. Ou, se a ampliação da participação numérica das mulheres possibilita que elas ocupem cargos de maior poder na estrutura sindical. Nossa hipótese é que, mesmo diante do aumento do número de mulheres nos espaços sindicais da APP-Sindicato, as pautas de gênero continuam subsumidas e invisibilizadas em decorrência das disputas internas da agenda política mais geral e pelo discurso classista e homogeneizador. Um exemplo é que uma entidade com mais de 74 anos e majoritariamente feminina, teve apenas duas mulheres como dirigentes maiores do sindicato. Essas e outras inquietações instigaram a pesquisa, que é realizada por esta pesquisadora que é professora da rede estadual, participante da vida sindical desde de 1996 e dirigente sindical[3].

Na busca por pesquisas já realizadas que dialogam com esta investigação em curso, empreendemos uma revisão de bibliografia. Foram realizados levantamentos

[3] Durante a escrita final desta dissertação, concorri e fui eleita presidenta da APP-Sindicato nas eleições que ocorreram nos dias 30 de novembro, 01 e 02 de dezembro de 2021 para o quadriênio 2022 – 2025. Serei a terceira mulher a presidir a APP-Sindicato em mais de 74 anos.

nas plataformas da CAPES e da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

Objetivando localizar pesquisas já realizadas sobre a entidade sindical, usamos como primeiro descritor “APP-Sindicato”, sem delimitação temporal. Das pesquisas encontradas, foram selecionadas as que tiveram como objeto a atuação política da entidade. As que apenas citavam a entidade ou que tratavam a atuação da mesma, de forma periférica, não foram analisadas.

Dos trabalhos selecionados, três se dedicaram a estudar o programa de Formação Político Sindical desenvolvida pela entidade, Araújo (2013), Coelho (2015) e Fernandes (2016). Araújo (2013) e Fernandes (2016) analisaram os resultados do programa de formação na categoria e na formação de quadros dirigentes. Coelho (2015) dedicou-se a analisar a oferta do programa na regional de Francisco Beltrão. A organização e atuação política da APP-Sindicato foi pesquisado por Gonçalves (2007) e Carissimi (2016). O primeiro analisou o período compreendido entre 1989 a 2005, enquanto que a segunda pesquisadora analisou a atuação sindical no período de 2003 a 2015. Das pesquisas selecionadas foram realizadas as leituras dos resumos. A pesquisa de Carissimi (2016) demandou a leitura completa, por se aproximar com a pesquisa que pretendemos.

Carissimi (2016) em sua tese estuda a ação sindical realizada pela APP-Sindicato, e sua intervenção na agenda política do Estado do Paraná. Analisa as pautas de reivindicações da entidade e as negociações ocorridas entre essa e o governo estadual entre os anos de 2003 a 2015. O trabalho realizado pela pesquisadora nos ajuda a compreender como são construídas as pautas sindicais e como estas incidem na agenda de disputa das políticas públicas do estado, elementos que ajudarão a compreender as relações estabelecidas na estrutura sindical para a construção da pauta.

Uma nova busca foi realizada nos bancos de teses e dissertações com os descritores “sindicalismo, gênero e políticas públicas” o que obteve como resultado poucos trabalhos que tivessem relação com o objeto de pesquisa, o que nos levou a nova busca, variando os descritores. Utilizando “gênero AND sindicalismo” obtivemos o resultado de 10 (dez) trabalhos publicados: 8 (oito) dissertações e 2 (duas) teses. Com os descritores “sindicalismo AND políticas públicas” tivemos como resultado 53 (cinquenta e três) trabalhos, sendo 32 (trinta e uma) dissertações e 21 (vinte e uma) teses. Após realizada leitura flutuante dos trabalhos, selecionamos para leitura

completa Silva (2016), Silva (2017) e Mendes (2019).

Silva (2016) desenvolveu a pesquisa em área profissional distinta da examinada nesta pesquisa, mas apresenta o recorte de gênero na análise da estrutura sindical. A pesquisadora estudou como nos sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras rurais do polo de Petrolina (PE) e Juazeiro (BA) as mulheres, que atuam na produção de frutas, passaram a disputar as pautas sindicais.

Trouxe para o debate as condições de trabalho a que estavam submetidas explicitando que a condição de gênero precisa ser considerada na construção da agenda e na organização da estrutura sindical. A pesquisadora acompanhoutoda a cadeia produtiva da fruta “in natura” para exportação. Teve como foco asmulheres que atuam na produção das frutas, as que atuam de forma “fixa” e as que atuam como “temporárias”, e as mulheres de lideranças sindicais. Para o desenvolvimento da pesquisa foram realizadas pesquisas de campo nas unidades de produção agrícola e nos espaços da organização sindical (vistoria nas unidades de produção, reuniões da direção sindical, assembleias e outros). Foram realizadas entrevistas com os(as) trabalhadores(as) que atuam na produção agrícola e os(as) que atuam na estrutura sindical.

Para Silva (2016), a construção e desenvolvimento da agenda política dos sindicatos estudados tem sido pautada pelo “entendimento da classe trabalhadora fortemente vinculada à homogeneização.” (SILVA, 2016, p. 196) e as pautas apresentadas pelas mulheres são, via de regra, consideradas como “questões especificas”. Contudo, constata que a ampliação da participação das mulheres na atividade produtiva e nas atividades e estrutura sindical, temprovocado modificações na relação das negociações de trabalho e na construção das pautas, a exemplo da aprovação “da cláusula que estabelece punição ao agente em casos de assédio sexual às trabalhadoras rurais” (SILVA,2016, p.197)

Já a pesquisa realizada por Silva (2017) tem grande proximidade da pesquisa aqui pretendida. A pesquisadora se dedicou a compreender como o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais abordou a temática das mulheres nas propostas e ações apresentadas à categoria. Para isso, analisou as teses e resoluções dos Congressos do sindicato realizados entre 1991 e 2015 e realizou entrevistas com militantes sindicais. Constatou nas resoluções congressuais a evolução na elaboração e apresentação das pautas de gênero relacionando com os contextos históricos em que ocorreram. Traz a divisão sexual do trabalho como

elemento estruturante da formação da profissão docente e como dificultador da participação das mulheres no espaço sindical. Concluiu que as construções realizadas pela entidade sindical ao longo do tempo são de caráter reformista, que criaram algumas condições para a participação das mulheres no espaço sindical e incluíram pautas específicas nos debates daentidade, mas que essas medidas não apontaram para transformações estruturais da sociedade que pudessem alterar as relações construídas pela sociedade capitalista.

As resoluções congressuais de uma entidade sindical também foram objeto de análise de Mendes (2019). A pesquisadora investigou as resoluções dos congressos realizados pela APP-Sindicato entre os anos de 2007 a 2017 buscando compreender como a valorização da mulher docente apareceu nas pautas da entidade. Após analisar as resoluções congressuais, apresentou os avanços obtidos pelas mulheres considerando que estes ainda são “discretos” diante das necessidades apresentadas pelas docentes.

Os trabalhos analisados trouxeram elementos que ajudarão nacompreensão da construção da pauta sindical e a importância desta na disputa da agenda política. Por outro lado, explicitaram a necessidade de aprofundamento na avaliação da pauta sob o olhar das mulheres docentes, justificando a relevância do trabalho pretendido.

Com base no problema apresentado, o objetivo geral desta pesquisa consiste em **analisar as Resoluções dos Congressos e dasConferências de Educação da APP-Sindicato, bem como da pauta das Campanhas Salariais, no período compreendido entre 2012 a 2020 buscando compreender se o que se reivindica expressa o reconhecimentodas diferenças de gênero presentes na composição da categoria.**

Como objetivos específicos destacam-se:

- Caracterizar a APP-sindicato considerando sua trajetória histórica no contexto do sindicalismo docente brasileiro.
- Caracterizar os e as docentes da rede estadual do Paraná.
- Caracterizar os(as) sindicalizados e sindicalizadas da APP-Sindicato, demonstrando a composição por sexo, função, tipo de contrato e dependência administrativa.
- Analisar os documentos finais dos Congressos, Conferências Estaduale as pautas de negociação aprovadas no período de 2012 a 2020 e mapear as reivindicações relativas aos(as) docentes da rede estadual, identificando

se foram construídas a partir do reconhecimento das demandas das docentes da categoria.

A pesquisa terá caráter qualitativo e se utilizará da análise documental para atender os objetivos propostos. A análise documental, segundo Cellard (2014), torna-se uma “fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais” diante das limitações da memória humana.” (CELLARD, 2014,p. 295).

Tomaremos como base as reivindicações contidas nos Documentos Finais do Congresso da Entidade, da Conferência de Educação e das Pautas Salariais da entidade nos anos de 2012 a 2020. Importante destacar que outros documentos produzidos pela entidade sindical expressam as reivindicações dos(as) trabalhadores(as) da educação das redes estadual e municipais do Paraná. Do Caderno de Teses proposto para o debate no XII Congresso Estadual da entidade realizado em janeiro de 2016 consta um documento intitulado “PAUTA DE REIVINDICAÇÕES” (APP-Sindicato, 2016) composto de 50 itens de reivindicação da categoria, organizados por temas.

A entidade ainda conta com instâncias de debates e deliberações que podem expressar, em seus documentos, itens considerados como pautas. Por isso, se faz importante destacar que o documento objeto de análise nesta pesquisa será a pauta expressa nas Campanhas Salariais oficializadas junto ao governo do Estado (no capítulo 4 abordaremos a organização e funcionamento das instâncias sindicais aqui citadas) e as Resoluções Congressuais dos anos de 2012 e 2016 e das Conferencias de Educação da entidade sindical nos anosde 2014 e 2017.

Para a construção do perfil dos(as) docentes que atuam na educação pública na rede estadual do Paraná serão utilizados relatórios da Secretaria de Estado da Educação e do Censo Escolar.

Para uma melhor organização deste trabalho, dividiremos a dissertaçãoem 5 capítulos. Além deste que é introdutório e um último que será conclusivo, teremos ainda mais 3 capítulos.

No segundo – e próximo capítulo, apresentaremos o contexto histórico em que se deram as construções sociais e culturais que resultaram na divisão sexual do trabalho e a determinação dos papéis femininos que incidiram na definição das áreas de atuação das mulheres na sociedade. As mudanças sociais, culturais e econômicas que levaram as mulheres à vida pública e a construção da profissão docente como uma atividade “adequada” às mulheres. As lutas e as resistências

construídas ao longo do tempo pelas mulheres para aconquista das condições de atuação na vida profissional, política e social.

O terceiro capítulo será dedicado a compreender o debate interno que ocorre para a disputa na entrada da agenda política e localizar o sindicato docente com um dos atores dessa disputa, principalmente da agenda das políticas educacionais. Um breve resgate histórico da atuação da APP-Sindicatoserá feito buscando demonstrar sua intervenção na disputa da agenda das políticas educacionais no Estado do Paraná. Neste mesmo capítulo, também serão apresentadas a caracterização da APP-Sindicato e dos professores e professoras filiados e filiadas a ela.

No quarto capítulo realizaremos as análises dos documentos entre os anos de 2012 a 2020. Antes, porém, apresentaremos a organização e funcionamento das instâncias de deliberação da APP-Sindicato, entendimento necessário à compreensão dos caminhos sindicais percorridos até que se tenhaa formulação final da pauta de reivindicação. Finalmente apresenta-se as considerações finais.

2. A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO E NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

2.1. A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MUNDO DO TRABALHO

O debate sobre a participação das mulheres no mundo do trabalho é amplo e exige considerar um conjunto de aspectos quando se trata do mercadode trabalho privado ou do setor público, assim como das diferentes carreiras e ocupações. Segundo Bruschini (2007) “a estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro apresenta tendências recorrentes que pouco tem se alteradonos últimos 30 anos” (BRUSCHINI, 2007, p. 564). Ao analisar os dados das PNADs[4] de 1976 a 2007 organizados no banco de dados da Fundação Carlos Chagas, a autora constata um padrão na ocupação feminina no mercado de trabalho onde a principal ocupação das mulheres está no setor de serviços. Entreas ocupações destacam-se setores como de costureiras na indústria de confecção, nos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação e nos “guetos” femininos onde a média percentual de mulheres que desempenham essas atividades ultrapassam os 90% como, a enfermagem, a nutrição, aassistência social, a psicologia, o magistério, as secretárias, as auxiliares de contabilidade e as caixas.

A autora ainda destaca que, com as mudanças adotadas pelo IBGE a partir do Censo de 2000 na classificação das atividades econômicas foi possívelperceber melhor a distribuição das mulheres ocupadas[5] no setor de serviço. Em2005, a maior parte das mulheres estava neste setor e destas quase 40% concentravam-se em três subsetores: “educação, saúde e serviços sociais”, “serviços domésticos” e “outros serviços coletivos, pessoais e sociais” (BRUSCHINI, 2007, p. 566), sendo o trabalho doméstico ainda a área com maiornúmero de mulheres ocupadas.

A concentração das mulheres nas áreas ligadas ao cuidado ou em atividades análogas ao trabalho doméstico se repete em todo o mundo. O padrãoencontrado nas pesquisas no Brasil, com pequenas oscilações são encontradosem outros países.

---

[4] Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios – PNAD –, do Instituto Brasileiro de Geografiae Estatística – IBGE

[5] Segundo classificação do IBGE, que realiza o Censo Demográfico, as Pesquisas Domiciliares Anuais e outras pesquisas oficiais, a População Economicamente Ativa inclui os ocupados e osdesocupados. Os ocupados são aqueles que estão empregados, no setor formal ou no informal, enquanto os desocupados são aqueles à procura de emprego na ocasião da pesquisa.

Scott (1991) afirma que em diferentes épocas e contextos e de diferentes formas, o sexo foi levado em consideração para definir “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. Kergoat (1989) considera a divisão sexual dotrabalho como parte integrante da divisão social do trabalho e estruturante de outras formas da divisão social. A atribuição do trabalho produtivo e assalariadoaos homens e do trabalho reprodutivo e não remunerado às mulheres, em muitassociedades, é algo dado como “natural”. Essa construção remonta ao período em que para a maioria das mulheres estavam destinados os trabalhos domésticos e os da esfera privada e aos homens à vida pública.

Por décadas a mulher esteve quase que exclusivamente desempenhando as atividades privadas. As mudanças nessa forma de organização estão ligadas a reorganização das atividades econômicas. Um dosmarcos na mudança do arranjo produtivo com consequências para as convenções sociais e culturais foi a Revolução Industrial.

As demandas econômicas produzidas pela Revolução Industrial (séc. XIX) proporcionaram transformações nos papéis sociais desempenhados pelas mulheres fazendo com que essas saíssem da esfera doméstica e privada e ganhassem as ruas, adentrando a esfera pública. A necessidade por assalariados e assalariadas era grande. Os mercados precisavam cada vez mais de produtos manufaturados. Os centros urbanos cresciam rapidamente. Antigos artesãos e agricultores eram desalojados do campo e ocupavam as cidades e suas periferias e constituíam-se na classe dos operários. Nesse cenário de surgimento das primeiras indústrias, o trabalho das mulheres foi fundamental. O setor têxtil e de confecção foram as principais ocupações industriais destinadas às mulheres. As experiências trazidas por elas das oficinas, da indústria doméstica e do artesanato urbano contribuíam na produção industrial. Eley (2005) destaca que na Grã-Bretanha, Alemanha, França e Itália no início do séc. XX, cerca de um terço da classe trabalhadora era formada por mulheres.

> As rápidas mudanças construíram um novo padrão de comportamento e, neste caso, a luta feminina por diversos direitos teve um significadomarcante. O seu papel na sociedade da virada do século XIX para o XX esteve marcado pela difícil combinação da mudança com a permanência de velhos e tradicionais valores, que as consideravam secundária em relação aos homens. A mudança mais significativa do período corresponde ao fato de que, nas cidades, ao menos nas maispopulosas, a mulher começa a ganhar a rua, a ocupar seu tempo nãomais exclusivamente no restrito espaço do lar (JESUS e ALMEIDA, 2016, p. 11)

A entrada no mercado de trabalho não se deu da mesma forma para todas as mulheres. As primeiras a ocuparem os espaços fabris e comerciais foram as mulheres solteiras. Os estudos de Saffioti (2013) e Hobsbawn (2008) fazem esta constatação. As convenções sociais da época impunham às mulheres casadas o cuidado doméstico e da prole. Esse quadro só foi alterado substancialmente no período das guerras (I e II Guerras Mundiais) em que a mãode obra masculina escasseou-se e a pauperização social elevou-se.

Nesse período, segundo Hobsbawn (2008) ocorre

> uma grande mudança que afetou a classe operária, e também amaioria de outros setores das sociedades desenvolvidas, foi o papel impressionantemente maior nela desempenhado pelas mulheres; e sobretudo — fenômeno novo e revolucionário — as mulheres casadas. A mudança foi de fato sensacional. Em 1940, as mulheres casadas que viviam com os maridos e trabalhavam por salário somavam menos de14% do total da população feminina dos EUA. Em 1980, eram mais dametade: a porcentagem quase duplicou entre 1950 e 1970. (HOBSBAWM, 2008, p. 304)

No período após IIª Guerra Mundial assistiu-se uma revolução nos costumes, cuja presença feminista foi primordial na readequação dos papéis sociais. Descreve-se esse fenômeno com base na ocupação das mulheres nas fileiras de trabalho nas indústrias, redutos quase exclusivos dos homens, na ascensão das mulheres no ensino superior, na revolução cultural e dos costumesocorrida no interior das famílias e no aumento da consciência feminista, responsável pelos movimentos feministas e do próprio feminismo que ocorreriamlogo após, na década de 1960 (Hobsbawn, 2008).

A abertura do mundo do trabalho às mulheres ainda era em condições diferenciadas as dos homens, principalmente no que diz respeito a salários e cargos ocupados. Para além do setor têxtil, as atividades desenvolvidas estavam, em sua maioria, associadas às atividades do setor de serviços como telefonistas, secretárias ou mesmo no comércio, como atendentes. Determinadas profissões eram consideradas “mais adequadas” às mulheres doque aos homens, além do que, pela estrutura social patriarcal, as mulheres eramtidas como mais dóceis e menos hábeis a trabalhos mais complexos e, portanto,recebiam menor salário quando comparado aos homens.

Segundo Scott (1991), economistas políticos do século XIX como AdamSmith e Jean-Baptiste Say, desenvolveram e divulgaram teorias que legitimavam essas ideias. Para estes, o salário do homem deveria ser suficiente para sua subsistência e

de sua família sendo os rendimentos que a esposa pudesse ter destinados apenas ao seu próprio sustento. Jean-Baptiste Say, foi além, afirmando que os salários de todas as mulheres deveriam estar abaixo do nívelde sobrevivência, pois todas contavam com o apoio familiar na garantia de sua manutenção. Scott (1991) destaca que as mulheres que tinham seu salário comoúnico sustento encontravam dificuldades para sobrevivência.

Hirata e Kergoat (2007), afirmam que na divisão sexual do trabalho há dois princípios organizadores. O primeiro é o princípio da separação, onde haveriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. O segundo é o princípiohierárquico, onde se atribui valor maior ao trabalho do homem. Esses princípiosse entrelaçam quando observado que mesmo desempenhando os mesmos trabalhos, é comum que as mulheres recebam menor remuneração. Indo na mesma linha está Kergoat (1998) que afirma que o "valor" diferencia trabalho feminino de trabalho masculino, "valendo" mais a produção do que a reprodução,e a produção masculina mais que a feminina.

A existência de um modo de vida especificamente feminino, assim comoum modo de vida masculino, passa a ser questionada pelas mulheres e a publicação do livro "O Segundo Sexo" de Simone de Beauvoir (1970), em 1949, foi uma das expressões públicas desse debate. No livro, a filósofa francesa tratoude desconstruir os mitos que levavam à opressão das mulheres na sociedade capitalista pós-revolução industrial negando a existência de modos específicos de vida para homens e mulheres. Desconstruiu, também, a ideia de umanatureza feminina dócil e frágil, que não passaria de uma invenção dos homenspara manter as mulheres em estado de subjugação. No início do Volume II de sua obra, está sua frase mais famosa: "ninguém nasce mulher: torna-se mulher"(BEAUVOIR, 1970b, p. 9). Com essa frase a autora traz ao debate que os papéissociais atribuídos às mulheres são construções sociais e não resultado de destinos biológicos.

As definições socialmente construídas sobre o "masculino" e o "feminino" usadas para justificar ou naturalizar a divisão social do trabalho, do poder e de outras relações sociais estavam pautadas num "determinismo biológico" definidopelo sexo. As feministas que a partir das décadas de 1960 e 1970 passaram a organizar as lutas por igualdade de direitos cunham o termo gênero paracaracterizar as relações a que estavam submetidas as construções sociais baseadas nas diferenças entre homens e mulheres na busca de superar o reducionismo implícito na diferença sexual como um determinismo biológico.

> A palavra indicava uma rejeição do determinismo biológico implícito nouso de termos como "sexo" ou "diferença sexual". O termo "gênero" enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade. (SCOTT, 1995, p. 72)

Scott (1995) define gênero em duas perspectivas, como um elemento constitutivo de relações sociais com base na diferenciação sexual e biológica e como uma forma primeira de significar as relações de poder. Para a autora, comocategoria, gênero deve ser usado para análises sobre o mercado de trabalho, aeducação e o sistema político, pois sua construção perpassa as diversas esferas da vida social, política e econômica.

A definição dos papéis sociais a serem cumpridos, os locais a serem ocupados, a representação cultural da mulher na organização social tem como elemento estruturante o gênero, entendido como forma de significar as relações.O gênero também possui dimensões econômicas e políticas, sendo elemento estruturante da economia política. A divisão entre trabalho “produtivo”remunerado e trabalho “reprodutivo” não remunerado entre homens e mulheresforam construções culturais e econômicas e, mesmo a entrada da mulher no mercado “produtivo” imposto pela reorganização produtiva capitalista impôs a ocupar os cargos de menores remunerações e prestígio, criando profissões “mais adequadas”, ressignificando o papel do cuidado advindo da vida privada. É o que ocorreu com a trajetória do magistério no Brasil.

2.2. A FEMINIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

No Brasil, segundo INEP (2019), 79% dos docentes são mulheres. No Estado do Paraná esse percentual aumenta para 85% quando observado o conjunto dos e das docentes, incluindo todas as dependências administrativas eníveis de atuação. Na rede estadual, responsável pela oferta das séries finais doEnsino Fundamental e o Ensino Médio, a média das professoras é de 73%; já asredes municipais, responsáveis pelo atendimento de Creches, da Educação Infantil e séries iniciais Ensino Fundamental as mulheres são mais de 95% do professorado. Esses números confirmam o que apresentamos no início deste capítulo de que o magistério é uma das profissões que ao longo do tempo foi seconstituindo como umas das profissões

femininas.

A docência está entre os espaços profissionais legitimados pela divisão sexual do trabalho como o local onde a atuação feminina seria adequada. Chamon (1996) destaca que o magistério ao ser uma das únicas opções, durante o século XIX, de acesso das mulheres à vida pública não só amplia significativamente a quantidade de mulheres atuando na atividade como também atribui a esta característica feminina, feminizando-a. Yannoulas (1994) distingue a atribuição de características culturalmente consideradas femininas ao magistério (feminização) da quantidade de mulheres na atividade, (feminilização).

> O segundo significado [feminilização] inclui e expande o primeiro significado, sendo ambos diferentes, porém, complementares. O segundo significado alude a uma compreensão mais ampla e sofisticada dos processos de incorporação de mulheres em uma determinada profissão ou ocupação, porque além de descrever a entrada delas no campo profissional ou ocupacional, tenta explicar as razões que permitiram essa entrada (Yannoulas, 2011, p. 283)

A feminização e feminilização foram elementos estruturantes na construção da profissão docente. Podemos dizer que esses elementos definiram a composição da categoria por gênero, contribuíram na construção da cultura escolar, da organização pedagógica e na organização sindical entre outras características que marcam a docência nos dias atuais.

A história da educação nos permite compreender a história da profissionalização docente. A medida em que a sociedade brasileira se urbanizada e industrializava aumentava a demanda pela escola o que exigia a profissionalização do magistério. Não é demais lembrar que o magistério sempre se constituiu em um trabalho majoritariamente ocupado pelas mulheres. As famílias preparavam suas filhas para a docência, inicialmente através dos cursos de normalistas, criados ainda no período regencial, até a instituição dos cursos de pedagogia nos anos de 1930. Na formação para o magistério as escolas foram ocupadas pelas meninas e jovens da classe média abastada (Ferreira Jr e Bittar, 2006).

Com a profissionalização, as famílias além de preparar suas filhas para a docência, atividade permitida às mulheres, possibilitavam que se conciliasse as atividades da vida pública e da vida privada. Essa relação entre o magistério, vida privada e pública foi estudada por Yannoulas (2011) a partir do conceito de espaço social de Arendt (2007).

> Nesse contexto, os estudos normalistas e o exercício do magistério pelas mulheres se configuram como uma grande exceção na AméricaLatina: não apenas foi tolerado, mas promovido pelas autoridades públicas. Para compreender a exceção realizada com relação aomagistério, podemos apelar ao conceito de espaço social, conforme definição de Arendt. O espaço público entre os gregos era o espaço doplural e heterogêneo por excelência, o único igual era o direito à palavra e à ação dos cidadãos. (...)O espaço privado era o espaço dasmulheres e dos escravos, o reino da necessidade. A *esfera social*, que para Arendt não é privada nem pública, constitui fenômeno relativamente recente (...) O social seria a forma de coletividade humana na qual as pessoas perdem seu poder de aparecer, de falar eagir, em uma confusão anônima, onde já não existe o público e o privado (a sociedade de massas seria seu ápice). No social tudo é exibido, porém ninguém aparece. Tudo é dito, porém ninguém fala. A aparição do social significou, para Arendt, a perda da pluralidade pública e da desigualdade privada, estabelecendo-se a lei da igualdade entendida como homogeneização. A esfera do social se constitui comoespaço de mediação e normatização, entre o público e o privado (YANNOULAS, 2011, p 277 e 278)

Desta forma, as profissionais do magistério localizavam-se no espaço social, e não falavam por si mesmas, assim como não produziam conhecimentoe perdiam sua individualidade uma vez que estendiam “as tarefas do cuidado privado para uma esfera que não é pública no sentido original grego, porém social” (YANNOULAS, 2011, p 278). Essa característica se deve a consolidaçãode um modelo de família nuclear tendo o homem como chefe da família e responsável por prover as necessidades materiais da casa e as mulheresresponsável pelos cuidados domésticos.

As mudanças sociais, econômicas e políticas ocorridas nas décadas de1930 e 1940 vão provocar alterações significativas na educação. A expansão industrial exigiu uma mão de obra qualificada que não se encontrava numa sociedade eminentemente rural. A reorganização econômica e a consolidação da política do Estado Novo impuseram a ampliação e reorganização da oferta daescolarização. A ampliação da escola primária e secundária e a obrigatoriedadeda escolarização de 8 anos exige agora aprimoramento da formação dos e das docentes. A demanda por professores e professoras era grande abrindo espaçopara o ingresso de pessoas de outras camadas sociais. Mas, como afirma Gindin(2011) a classe baixa não foi o reduto de recrutamento de professoras. A exigência de escolaridade para o exercício da profissão impunha um recorte social que, ainda que precisassem de muitos, as classes menos favorecidas nãoconseguiam acessar os postos de trabalho na docência. Diante de uma população com elevado número de analfabetos(as), de uma educação voltada às elites e de uma forte presença da igreja na organização das escolas, em 1932é publicado o Manifesto da Educação, documento que congregava a defesa de uma

escola pública, laica e gratuita para todos e todas.

Mesmo com as contradições próprias de todo período histórico, o Brasilviveu, até início da década de 1960, a expansão da educação num contexto de grandes mudanças culturais e econômicas com a ampliação das universidades,o surgimento dos primeiros cursos de pedagogia, a educação básica sendo possibilitada para as camadas populares menos favorecidas e o esforço de escolarização do grande contingente de adultos analfabetos.

A composição do magistério era marcada por maioria de mulheres, comoé até hoje. A expansão industrial possibilitava aos homens outras oportunidadesde trabalho, e os baixos salários pagos na docência contribuía para que essa não fosse uma escolha atrativa.

Em meados dos anos de 1960 ocorre o golpe. O novo regime instaladoaltera a oferta educacional no país proposta a partir das reformas de base pelogoverno João Goulart em 1964, que dentre outras medidas previa ademocratização da educação como condição básica para a continuidade dodesenvolvimento econômico e o próprio funcionamento do regime democrático.A chegada dos militares ao poder levou a mudanças na organização da escola no Brasil com a organização da escola em ensino de 1º e 2º graus e aextensão da obrigatoriedade, o que levou igualmente a mudanças na exigênciade formação para atuar nos 1º e 2º graus, representando um avanço naprofissionalização dos professores e professoras. Tal cenário pode ter contribuído para a ampliação do número de mulheres nas faculdades e universidades, mesmo que essas ainda se concentrassem nas licenciaturas.

Ferreira Jr. e Bittar (2006) ao caracterizar a mudança no perfil do(a) docente neste período destaca,

> "(...) o professorado já não portava o perfil do passado, numericamenteinferior e com origem nas camadas médias urbanas e nas próprias elites. Agora, em decorrência das mudanças estruturais do país e dasreformas educacionais citadas, ele passava a ser uma categoria muitopouco assemelhada à anterior e submetida a condições de vida e de trabalho bastante diversas. (…) Os professores formados nos cursos de licenciaturas curtas das faculdades privadas noturnas substituíram a pequena elite intelectualizada das poucas escolas públicas antes existentes." (FERREIRA JR. e BITTAR, 2006, pp. 1165,1166)

Se até o final da década 1960 e início da década de 1970 a educação era feita para a elite e pela elite, o desenrolar da década 1970 vai expandir o acesso à escola a estudantes e docentes oriundos de outras classes sociais. Para Ferreira Jr e Bittar

(2006), o ingresso na docência neste período representou movimentos de mobilidade social diferenciados para a nova categoria que se constituía. Para os professores e professoras que pertenciam à elite e tiveram suas condições financeiras e sociais atingidas em decorrência das mudanças econômicas do período, o ingresso no magistério representou um processo de mobilidade social descendente. Para professores e professoras oriundos das classes médias baixas o ingresso no magistério representou uma mobilidade social ascendente.

> Poder-se-ia pensar que a presença da primeira vertente na composição social dos professores ainda pudesse ser suficiente para manter a profissão no rol dos ofícios liberais. Todavia, esse amálgamasocial – os de cima (franjas burguesas e extratos das classes médias altas), de um lado, e os de baixo (camadas pauperizadas das classes médias e setores do operariado urbano), do outro – não impediu que se instaurasse um processo perverso e contínuo de proletarização da categoria profissional dos professores públicos estaduais de 1º e 2º graus (...) (FERREIRA JR e BITTAR, 2006, p.1168)

As décadas que se seguiram com fim do regime militar, a democratização do país, a promulgação da Constituição de 1988, a nova Lei deDiretrizes e Bases da Educação de 1996 e outras legislações regulamentadorasda educação, alteraram os rumos da educação brasileira ampliando acesso, alterando exigências da formação para ingresso na carreira docente, mas não foram suficientes para a alterar a base cultural construída nas décadas anteriores.

2.3. A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS SINDICATOS

Historicamente, os sindicatos, espaços públicos de atuação política, se constituíram como redutos masculinos. Um espaço pensado pelos homens e para os homens criou barreiras e dificuldades para a participação das mulherese a visibilidade de suas reivindicações. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e consequente ocupação nos espaços sindicais deu-seno pós-guerra. As reflexões instauradas pelo movimento feminista e o avanço das teorias de gênero foram fatores determinantes para este aumento daparticipação.

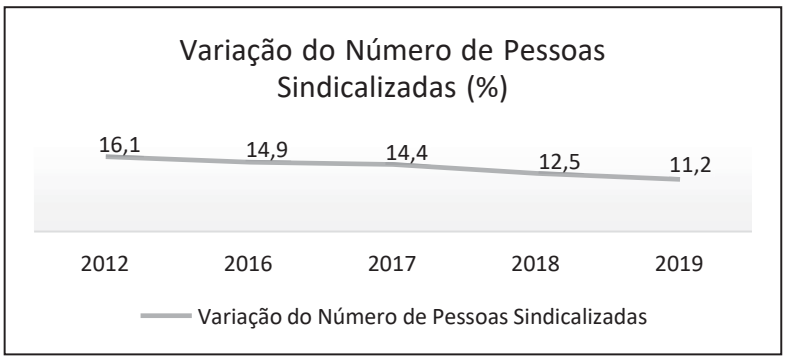
Em 2018 (IBGE 2019) a população economicamente ativa superior a 14anos no Brasil era de 92,3 milhões. Apesar das mulheres serem maioria em idade economicamente ativa, 52,4%, elas ocupavam 43,7% das vagas deemprego, contra 56,3% dos homens.

Essa diferença vem caindo ao longo dos anos, aumentando discretamente a participação feminina no mercado de trabalho brasileira. Uma das explicações para esse número de mulheres no mercado de trabalho está nofato de que as mulheres são as responsáveis com o cuidado da casa, da famíliae dos filhos(as). As mulheres dedicam 21,4 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto entre os homens essa carga horária é de 11 horas (IBGE,2021). Outro número que dá dimensão dessa desigualdade está no fato de quea ocupação de mulheres com filhos(as) no mercado trabalho é de 54,6%enquanto as que não têm filhos(as) a sua participação é de 67,2% (IBGE, 2021).

No campo sindical, em 2019, com uma população ativa acima de 14 anos de 94,6 milhões, o número de sindicalizados(as) representava 11,2%. Umtotal de 10,5 milhões de pessoas sindicalizadas. Os setores de serviços e públicosão os que mais apresentam sindicalizados(as) (IBGE,2020).

Observa-se pelos dados disponibilizados pelo IBGE que há um movimento de dessindicalização. No ano de 2012 tínhamos 16,1% de sindicalizados(as) em um universo de 89,7 milhões de pessoas economicamenteativas com idade superior a 14 anos. No ano de 2016 era de 14,4% num contingente de mais 91 milhões de trabalhadores e trabalhadoras. Quedas acentuadas são percebidas a partir do 2017 em que se operam a reforma trabalhista e sindical do governo Temer. O gráfico que segue, nos ajuda a perceber esse fenômeno que impactou diretamente na organização dos sindicatos.

GRÁFICO 1: VARIAÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS SINDICALIZADAS NO BRASIL NO PERÍODO DE 2012 A 2019



Fonte: IBGE, 2020

Quando feito o recorte por gênero, verificamos que os homens possuemuma taxa de sindicalização levemente superior à das mulheres. No entanto, apesar das

mulheres apresentarem percentuais de participação no mercado de trabalho muito inferiores à dos homens, sua participação no movimento sindical é muito próxima da participação masculina, o que demonstra que há um maior interesse das mulheres pelas questões sindicais, o que, como vimos, não se reflete na taxa de ocupação das direções sindicais.

TABELA 1: PESSOAS ASSOCIADAS AOS SINDICATOS (EM %)

	2017	**2018**	**2019**
Brasil	14,4	12,5	11,2
Homens	14,7	12,6	11,4
Mulheres	14,0	12,3	11,2

Fonte: IBGE, 2020

Apesar de percentuais de participação muito próximos, a luta das mulheres no interior dos sindicatos é ainda de muita resistência. No mundo do trabalho, em geral, as mulheres, que além de vivenciarem as péssimas condições a que toda a classe trabalhadora está submetida, estão expostas às discriminações de gênero, com salários diferenciados e segregação ocupacional. A luta das mulheres passa, então, por dois movimentos, o primeiro na busca de melhores condições no trabalho e, o segundo, na conquista de maior participação e representação sindical.

A luta social que se viu no Brasil no final da década de 1970 e início de 1980 foi um mosaico de experiências que demandaram pautas por democracia e restabelecimento de direitos. Neste contexto, o debate feminista se fortaleceu e passou a exigir a presença da pauta das mulheres na luta geral dos trabalhadores e trabalhadoras. Não bastava

> identificar que as mulheres são minorias em determinadas áreas ou estão concentradas em nichos, é preciso verificar quais são os mecanismos que as isolam nesses postos e reivindicar medidas que os superem. (LEONE e TEIXEIRA, 2010, p. 4)

Apesar de todo o avanço que se alcançou com a luta social, de emancipação das mulheres e de abertura do movimento sindical para suas demandas, os espaços sindicais continuaram lugares de exclusão e marginalização de gênero. Isso é demonstrado quando verificamos que as mulheres seguem sendo minoria nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria nos

sindicatos. Dados do IBGE de 2001 demonstram que naquele ano, dos quase 16 mil sindicatos que havia no Brasil,apenas 1800 tinham como presidenta uma mulher, o que corresponde a um pouco mais de 11% do total. O quadro chega a ser mais assustador quando verificamos que mais de 1/3 dos sindicatos não possuíam nenhuma mulher em suas diretorias e outros 1/3 possuíam até 25% dos cargos das direções ocupados por mulheres.

Mesmo a CUT, produto do novo sindicalismo, que instituiu cota para participação feminina em 30% no ano de 1993 e que foi ampliada em 2012, passando a exigir que 50% de suas direções sejam de mulheres, até hoje só teve homens como presidentes.

A CNTE (Confederação Nacional das Trabalhadoras e Trabalhadoresem Educação), que reúne mais de 50 organizações sindicais ligadas aomagistério, em que a base sindical corresponde seguramente a 2/3 de mulheres,em seus mais de 35 anos de existência teve apenas duas gestões em que apresidência foi ocupada por mulheres. Não há nenhuma mulher ocupando ocargo de presidenta entre as maiores centrais sindicais brasileiras, no momento.

Mas a marginalização não está somente no aspecto da não ocupação de cargos diretivos. Delgado (1996) destaca a ausência de políticas sindicais dirigidas às mulheres, o desconhecimento da vida das mulheres e de seus problemas, a secundarização quando não há visibilidade das pautas reivindicatórias femininas, as imagens que constroem do que é ser uma boa sindicalista, quase sempre espelhadas nos homens e as condições objetivas desfavoráveis para participação feminina que vive dupla jornada de trabalho e sem creches para os cuidados para com os filhos(as) como elementos que estãopresentes no cotidiano sindical.

Como se verifica a divisão sexual do trabalho, a exclusão e o preconceito vivenciados pelas mulheres na sociedade, perpassam fortemente as relações de gênero no interior dos sindicatos. E assim, os sindicatos que a priori deveriam ser ambientes de contestação, naturalizaram as relações hegemônicas de poderpresentes na divisão sexual do trabalho. O universo sindical, com seu discurso unificador e de pertencimento de classe, durante muito tempo acabou invisibilizando e ignorando as questões de gênero, como bem analisou Hirata eKergoat (1994) e Castro (1995).

Mas, a despeito de toda crítica que se faz necessária, Delgado (1998, pp. 213-214) destaca que mesmo as poucas iniciativas de diálogo entre o feminismo e o sindicalismo qualificou o debate sobre as questões feministas no interior dos

sindicatos, muito por conta da luta feminista. Para ela, esse movimento tem importância:

> 1. porque contribuiu para que se perceba a mulher em sua integralidade, para além da percepção apenas de seu local de trabalho, mas também em suas dimensões indissociáveis como o trabalho e a casa, a profissão e a família; traz para o debate a discussão da divisãosexual do trabalho e as relações de gênero desiguais, que conformamlugares delimitados para homens e mulheres na sociedade;
> 2. para a superação de concepção de classe como um todo homogêneo e suficiente para apreender as relações sociais. A ideia deunidade, na vida sindical, leva ao ocultamento da heterogeneidade daclasse trabalhadora. Assim, as relações de gênero e a dominação masculina/opressão das mulheres devem estar integradas às análisesque se produzem sobre a realidade e às definições das ações políticassindicais, como de resto devem estar integradas as questões danegritude, dos trabalhadores e trabalhadoras rurais e LGBT;
> 3. pela conformação de um olhar agudo, mais radical que as sindicalistas são capazes de dirigir às relações de gênero internas. A proposição de uma cota mínima de participação feminina nas direçõesque a CUT e outras Centrais adotaram e que muitos sindicatos já adotam, entre eles a APP-Sindicato, é a expressão mais radical desse questionamento e revelou a disposição de se atuar para modificar as relações entre homens e mulheres, inclusive nos espaços de poder e decisão. Outras questões necessárias emergem por conta deste aguçamento do discurso, como as questões assédio sexual nas relações sindicais. (DELGADO,1998, pp. 213-214)

Ao mesmo tempo que Delgado (1998) aponta para a importância do diálogo, ela indica pistas de como fazer este debate no interior dos sindicatos, tais como a percepção das mulheres em sua integralidade, explicitação das contradições e antagonismos, bem como a superação do discurso homogeneizante de classe, de compreensão de um(a) trabalhador(a) universal e de radicalização da prática, como a instituição de cotas mínimas de gênero e raça entre os sindicatos.

2.3.1. APP-Sindicato: a história sob a ótica das mulheres

A APP-Sindicato, sindicato docente analisado nesta pesquisa, foi fundada 1947 como associação, por professoras e professores, mas para os registros históricos sua fundação e primeira gestão da entidade (1947 a 1954)

foram atribuídos a Faustino Fávaro e José Scheinkmann, como presidente e secretário respectivamente. Na segunda gestão da entidade (1954 a 1961), doscinco cargos diretivos apenas um foi ocupado por uma professora, Ariosvaldina

A. Lourenço, que ocupava a secretaria da entidade. A terceira gestão da entidade (1961-1963) já contava com 11 cargos, mas o padrão da maioria ser homens se manteve, sendo apenas 3 cargos ocupados por mulheres. Mesmo sendo à docência realizada em sua maioria por mulheres, como vimos anteriormente, essa maioria não se encontrava expressa no surgimento da entidade que representava as professoras e os professores da época.

Aos poucos, essa relação foi sendo alterada pela força e ação feminina.O que comprova isso é o fato de que as gestões que se seguiram nos anos de 1966 a 1973 – anos de chumbo, durante o período da ditadura militar – apresentaram mudanças significativas na participação das mulheres nos cargosde direção. Todas contavam com uma composição com mais de 50% deprofessoras. Uma mudança considerável, mas ainda insuficiente para acompanhar o crescimento da participação feminina no movimento sindical como um todo, como destaca Abramovay e Silva (2000).

É só ao final da década de 1980, em 1988 – 41 anos após sua fundação - que a APP-Sindicato iria ter uma mulher para ser sua principal dirigente. A professora Isolde Andreata foi escolhida para presidir o sindicato na gestão 1988a 1991, período marcado na história do Brasil pela construção do processo de redemocratização, fim da ditadura militar e de reorganização das entidades sindicais. E, no Paraná, em 1988, ano marcado pela violência do governador Álvaro Dias contra os(as) professores(as) na greve que reivindicava melhores salários, sendo o Centro Cívico palco da barbárie onde o Estado coloca sobre os professores(as) a cavalaria, deixando um rastro de violência e indignação, lembrados em todos os anos seguintes pelo Sindicato.

As greves do ABC, o nascimento de um novo sindicalismo, a criação doPT e posteriormente da CUT – e na CUT a aprovação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora em 1986 –, o processo de discussão e aprovaçãoda Constituinte de 1988, somados ao avanço dos debates feministas e de gênero no interior da sociedade e dos sindicatos, não só as relações produtivas, como também as reprodutivas (BERTOLIN e KAMADA, 2012), criaram as condições para que as mulheres ocupassem cargos de direção nos sindicatos, ainda que insuficientes para romper com as formas de machismos internas.

Em todas as gestões anteriores à eleição da Professora Isolde, o que sepôde

observar foi uma divisão não equânime dos cargos entre homens e mulheres. A direção que antecedeu à da professora Isolde, por exemplo, tinha apenas duas mulheres entre os 10 cargos da direção. Havia também a delimitação do acesso aos espaços de decisão. Os cargos de execução de tarefas sempre foram destinados às mulheres. Com verifica Castro (1995) ao refletir sobre gênero e poder no interior do movimento sindical e ao dar voz a uma sindicalista que dizia que nos sindicatos os homens são os “capos” e as mulheres “executam” (CASTRO, 1995, p. 32). Eleger a professora Isolde presidenta, trouxe para o centro do debate a necessidade de representação dasmulheres que estavam invisibilizadas. Foi um importante passo, mas não foi suficiente para alterar de vez a relação de gênero no interior da APP-Sindicato, uma vez que só em 2005 haveria novamente uma mulher na presidência do maior sindicato de servidoras e servidores públicos do Paraná.

Nova conquista para a pauta de gênero na história do sindicato – a primeira, se obtém em 1995, quando o Congresso da entidade aprova a inclusãoestatutária da cota de 30% de gênero:

> Art. 187. Toda eleição ou indicação de sindicalizados, prevista ou nãoneste Estatuto, deve ter, obrigatoriamente, a cota de gênero de no mínimo 30% (trinta por cento) de cada um dos gêneros” (APP- Sindicato, 1995, p. 35).

Por mais que o texto traga a previsão de que a cota se aplique a homensou mulheres, ao observar o histórico das direções, conclui-se de que essa cota passa a existir para garantir o mínimo de representação de mulheres na direçãoestadual da entidade e nas direções dos núcleos sindicais.

A prática de cotas para direção seguiu o mesmo caminho que a CUT havia feito em 1993, quando aprovou a resolução de cota de no mínimo 30% degênero durante a VIª Plenária Nacional da CUT. No caso da CUT, a reivindicaçãosurgiu em 1991, durante o II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora. Delgado (1998) define esse período, que foi de dois anos até a realização da Plenária, como intenso, apaixonado e revelador dos preconceitos e resistência a esta discussão no interior da Central Sindical, o que demonstra o quanto se estava longe de ser consensual. Por outro lado, a aprovação da resolução reconhece o esforço de um maior espaço de participação feminina nas instânciasde direção.

No entanto, diferentemente da APP-Sindicato, a Central ratificou adecisão em seus estatutos apenas em 2008, longos 15 anos depois, durante a XXII Plenária

Nacional. Nesse sentido, a posição da APP-Sindicato foi vanguarda ao definir estatutariamente a cota de gênero em 1995.

O estabelecimento das cotas estatutárias é considerado um grande avanço para a participação feminina no mundo sindical. No entanto, também inspiram preocupação quando se constata, como no caso da APP-Sindicato, queum sindicato que representa o magistério público do estado do Paraná, categoriacomposta em sua maioria por mulheres, precisa delas para dar vez e voz às mulheres. Retomando a definição de Joan Scott (1995) ao tratar do conceito degênero que o faz em duas perspectivas históricas: o da diferenciação biológica e sexual e o da significação das relações de poder, podemos compreender ao analisar a composição do espaço sindical que gênero e poder estão mutuamenteimbricados. Sem as ações afirmativas, como estabelecimento de cotas, dificilmente criar-se-iam as condições para a participação e a representação feminina.

Mesmo com as ações de cotas, as resistências ainda são muitas e as direções mantêm-se nos limites dos percentuais estabelecidos para um númerode mulheres. É o que se constatou na APP durante os anos de 1996 a 2005. Onúmero de mulheres na direção estadual manteve-se nos 30% obrigatórios: Adireção eleita em 1996 era composta por onze cargos, desses 4 ocupados pormulheres; em 1999 composta por 15 cargos, desses 5 foram ocupados pormulheres e em 2002, dos 15 cargos da direção 6 foram ocupados por mulheres.Esse quadro só seria novamente alterado em 2005, com a chegada à presidência, por dois mandatos consecutivos, da professora Marlei Fernandesde Carvalho e junto com ela mais 6 mulheres ocupavam a direção. Seguiu-seentão, a criação da secretaria de Gênero, Etnia e Diversidade, que teve seunome alterado em 2011 para Gênero, Relações Étnico-Raciais e dos DireitosLGBT. Nova mudança ocorreria em 2016, desmembrando-se a secretaria em duas: a Secretaria da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBT e a Secretaria de Promoção de Igualdade Racial e Combate ao Racismo.

A criação da secretaria na APP foi influenciada pela criação da Secretaria da Mulher Trabalhadora na CUT em 2003, durante o VII CONCUT, “o que significou um salto de qualidade e o reconhecimento da importância da contribuição das mulheres enquanto protagonistas no movimento sindical brasileiro.” (SILVA, 2017, p. 283). Contribuiu para este salto, a chegada ao poder na direção estadual de uma corrente sindical (CSD – CUT Socialista e Democrática) que tinha como um dos princípios o feminismo, construindo, assim, as condições para o debate interno e o protagonismo feminino.

A luta pela ampliação das mulheres na direção da APP-Sindicato, tem em 2012 a conquista de mais uma vitória: a obrigatoriedade da paridade. A alteração estatutária aprovada estabelecia que em todas as eleições realizadasna entidade, para as direções executivas, conselhos estatutários e de representação que a entidade possa concorrer, deveriam constar de cota de nomínimo 50% de mulheres e 30% de homens:

> Toda eleição ou indicação de sindicalizados(as), prevista ou não neste Estatuto, deve ter, obrigatoriamente, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de mulheres e no mínimo 30% (trinta por cento) de homens. Parágrafo único. A cota de gênero prevista no "caput" deste artigo deverá ser observada nos processos de eleição e indicação de delegados(as) ou representantes, efetivos(as) ou suplentes, em congressos, conferências, plenárias, encontros da APP-Sindicato, ou de entidades a que o Sindicato estiver vinculado ou filiado. (APP- SINDICATO, 2012, p.46)

Aqui observa-se uma mudança qualitativa. O número de mulheres tem que ser igual ou superior a 50%. O de homens igual ou superior a 30%. Em tese,uma direção pode ser composta por 70% de mulheres e 30% de homens. Na atual direção (gestão 2017-2021) são 13 as mulheres que ocupam cargos de umtotal de 24. Os debates, até se chegar a essa definição foram intensos, e ainda que seja um avanço, a paridade não trouxe consigo a reconhecimento da representação real que as mulheres têm na categoria. Os homens não chegam a 30% da categoria. Mas, a possibilidade de uma direção composta em sua totalidade por mulheres fez com que a minoria de homens da categoria, e que sempre foi maioria na direção, garantisse sua representação.

O trabalho em curso analisará as pautas de reivindicações elaboradas pela APP-Sindicato após a aprovação da cota de paridade para composição dasdireções estaduais e regionais, buscando compreender se ao serem construídasexpressam as reivindicações das mulheres já que essas compõem a maioria dacategoria.

2.4. AS QUESTÕES DE GÊNERO NO INTERIOR DO DEBATE E DA AÇÃO SINDICAL

A invisibilidade das pautas das mulheres trabalhadoras no interior dos sindicatos é atribuída, segundo Ferreira (2019), a dois principais motivos: os sindicatos se organizam tendo o masculino como neutro universal (Humphrey, 1983 apud FERREIRA, 2019) e, a ideia de unidade e universalidade da classe trabalhadora

(Street, 2008 apud FERREIRA, 2019). Segundo a autora, os sindicatos foram organizações criadas para a atuação masculina e com aatuação prioritária nas lutas por salário e condições de trabalho.

Sob esses princípios os sindicatos organizaram a luta de uma classe social onde o sujeito é universal, portando, sem gênero, e apresenta reinvindicações universais não havendo espaço para particularidades (Ferreira,2008).

O aumento do número de mulheres no mundo do trabalho, assim comoo avanço dos estudos feministas e de gênero operou mudanças não só para a organização social e econômica, como também na organização sindical. No entanto, a luta das mulheres é comumente enquadrada nas lutas identitárias que almejam reconhecimento. Nessa perspectiva, não rara as vezes, é colocada emcontraposição à luta de classe.

Segundo Ferreira (2008), a dificuldade dos sindicatos em trabalhar comoutras categorias de análise, entre essas, o gênero, está na compreensão de que os sindicatos são “organizações criadas a partir da categoria classe social” (Ferreira, 2008, p. 19). Nesta perspectiva, o sujeito de classe representado pelosindicato é um “sujeito universal”, portanto ao sindicato caberia “dar conta da totalidade das problematizações e reivindicações (...), evitando reconhecer que esse sujeito expressa interesses de grupo.” (Ferreira, 2008, p. 20)

Esta compreensão levou o movimento sindical a dificultar as discussõesdas questões que envolvessem as pautas de gênero, sejam nas lutas mais gerais ou da participação na estrutura sindical.

Nancy Fraser aparece entre as autoras contemporâneas que se dedicam a pensar esse dilema das representações e da luta de classe, a que ela chama de dilema entre representação e redistribuição. Segundo a autora as “demandas por “reconhecimento de diferenças” alimentam a luta de grupos mobilizados sob as bandeiras da nacionalidade, da etnicidade, da raça, do gênero e da sexualidade” (FRASER, 2006, p.231) e destaca que estas tem tomado a centralidade dos conflitos políticos no final do século XX. Mas, rapidamente a autora localiza que essas lutas não são puramente identitárias ou por reconhecimento, pois acontecem em um “mundo de desigualdade materialexacerbada – na renda e posse de propriedades; no acesso ao trabalho assalariado, educação, cuidado de saúde e lazer;” (FRASER, 2006, p.231), características que marcam a luta de classes. Trata-se, como diz a autora

> de desenvolver uma teoria crítica do reconhecimento, uma teoria que identifique e defenda apenas versões da política cultural da diferença que possa ser coerentemente combinada com a política social de igualdade. (FRASER, 2006, p.231),

Por essa nova compreensão, as lutas que demandam reconhecimento como também a reparação das injustiças econômicas se enquadram como coletividades bivalentes onde seus integrantes buscam a superação das injustiças sociais e culturais.

Para Fraser (2006) os coletivos se organizam para enfrentar dois tipos de injustiças: a socioeconômica e a cultural ou simbólica. Para cada uma delas busca-se um “remédio” (p.232). Os coletivos podem empreender lutas para superação das injustiças isoladas ou combinadas, a autora categoriza as injustiças separadamente, mas conclui que elas não ocorrem de forma isolada, pois as normas culturais são construídas coletivamente e institucionalizadas noEstado e na economia originando as desvantagens econômicas que por sua vez,impedem a participação igual nas esferas públicas que produzem as normas culturais, mantendo um “círculo vicioso de subordinação cultural e econômica”. (FRASER, 2006, p. 234)

Para a autora (FRASER, 2006) a injustiça socioeconômica decorre da estruturação político-econômica da sociedade, tendo como consequência a exploração do trabalho, a marginalização econômica ou privação. Já, a injustiça cultural ou simbólica decorre das construções sociais e culturais que se manifestam nos padrões sociais de representação, na interpretação, nas formasde comunicação, na dominação cultural, no não reconhecimento e no desrespeito. Ambas se caracterizam por práticas e processos que prejudicam alguns grupos em detrimento de outros. O gênero sofre as duas formas de injustiças, assim estaria na coletividade bivalente.

> Gênero, em suma, é um modo ambivalente de coletividade. Contém uma face político-econômica que o traz para o âmbito da redistribuição. Mas também contém uma face cultural-valorativa que o trazsimultaneamente para o âmbito do reconhecimento. Claro que as duasfaces não estão separadas uma da outra. Ao contrário, elas se entrelaçam para se reforçarem mutuamente de forma dialética, já que normas androcêntricas e sexistas são institucionalizadas no Estado e na economia, e a desvantagem econômica das mulheres restringe suavoz, impedindo participação igual na fabricação da cultura, em esferaspúblicas e na vida quotidiana. (FRASER, 2006, p.234).

A reparação da injustiça econômica passa pela reestruturação político econômica, a redistribuição. Esta pode se materializar de diversas formas: na redistribuição de renda, reorganização do trabalho, democratização dos espaços de tomada de decisão, transformação de estruturas econômicas, entre outras.

Para a injustiça cultural, a reparação passa pela mudança cultural ou simbólica de algum tipo, o reconhecimento, que pode se materializar também em diversas formas: numa reavaliação positiva e no reconhecimento das identidades e da diversidade cultural, na alteração dos padrões sociais de representação e de comunicação, entre outras.

Quando observamos os “remédios” propostos por Nancy Fraser para correção das injustiças, podemos enquadrar a luta das mulheres nos dois campos. O primeiro designa construções de normas que privilegiam aspectos associados à masculinidade; do segundo, decorre uma desqualificação generalizada das coisas classificadas como “femininas”. Como consequência, as mulheres sofrem diversos danos, como a violência e a exploração sexual, a violência doméstica generalizada, coisificação, representações estereotipadas na mídia, a exclusão ou marginalização das esferas públicas e centros de decisão e a negação de direitos legais e proteções igualitárias.

A tarefa, segundo a pesquisadora é entender como escapar do dilema entre redistribuição/reconhecimento, o que implica situar o problema no campo maior de lutas múltiplas e cruzadas contra as injustiças que são históricas e igualmente múltiplas e cruzadas. Não se trata, portanto, de tratar as questões de gênero apenas como pautas identitárias, como por vezes o movimento sindical faz, mas cruzar as questões de gênero com as questões de classe.

Salário, condições de trabalho, entre outras pautas, não podem ser dissociadas das pautas identitárias, como, por exemplo, a equiparação de direitos entre homens e mulheres e o combate aos ciclos de violência contra as mulheres, produto do machismo e do patriarcado; ainda mais em um país tão heterogêneo como o Brasil, cindido por múltiplas e históricas desigualdades sociais, o que revela o não reconhecimento da complexidade do tecido social que nos envolve, uma vez que as questões de classe nunca se deram de maneira isolada das questões identitárias.

A interseccionalidade e consubstancialidade são termos usados pelo movimento feminino para compreender essas múltiplas condicionantes e as complexidades que em que se articulam as questões de gênero e classe.

O termo **interseccionalidade** foi sistematizado pela professora de direito afro-americana Kimberlé W. Crenshaw no ano de 1989. Inicialmente o termo foi usado para se compreender as relações entre gênero e raça. A autoraestabelece (CRESHAW, 2019) a crítica à ausência de um referencial de análise que evidenciasse a complexidade que envolve as questões de gênero e raça. Havia a tradição de análise em tratar estas categorias de forma mutuamente excludentes. A luta do movimento negro feminista estadunidense surgido na década de 1970 é que vai impulsionar esse novo referencial definido no final dadécada de 1980. Isso porque os referenciais baseavam-se na experiênciafeminista de mulheres brancas, longe das questões que envolviam as condiçõesdas mulheres negras.

Havia um limite de se compreender as questões de gênero isolando-as de outros marcadores sociais das desigualdades e opressões que as mulheres vivenciavam. Eram vistas como questões gerais vividas pelo conjunto das mulheres. O mesmo ocorria com as questões de raça. O que a autora propõe éuma superação desta compreensão, propondo a interseccionalidade como um "paradigma teórico e metodológico" (CRENSHAW, 1991, p. 54) de articulação e interação entre estes marcadores e "sobre quais condições estruturais o racismo, o sexismo e violências correlatas se sobrepõem, discriminam e criam encargos singulares às mulheres negras" (CRENSHAW, 1991, p. 54).

Anos mais tarde, Crenshaw (2002) avança ainda mais na conceituação e as questões estruturais, como são as questões de classe, como de resto são o patriarcado, o machismo entre outras formas de opressão, assumem importância na sua teoria:

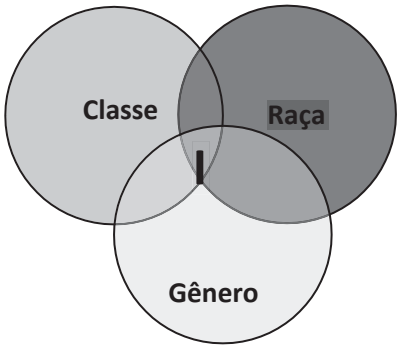
> A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações epolíticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p.177).

O conceito nos leva a perceber que distintas categorias sociais como gênero, raça e classe se interceptam e geram um sistema de opressão específico, distinto de quando olhamos para cada uma destas categorias de forma isolada. Uma mulher negra pobre sofre muito mais preconceitos do que uma mulher branca, mesmo que

esta seja pobre. Se olharmos para a questão isoladamente, como a questão de classe ou de gênero, diríamos que ambas, porserem pobres e mulheres, sofrem os mesmos tipos de preconceitos, o que não é verdadeiro.

Essa mesma analise serve para compreender os mecanismos queenvolvem as relações internas dos sindicatos. O forte componente de classe quepermeia e hegemoniza a luta sindical acaba invisibilizando outras pautas, comoas questões de raça e gênero. O diagrama de Venn que segue, feito a partir dosaportes teóricos da interseccionalidade, é um exercício de sobreposições das situações vivenciadas no ambiente sindical em três eixos: classe, gênero e raça.Quando olhados de forma isolada não dão a dimensão da complexidade de quando são sobrepostas. O ponto “I” de intersecção dos três eixos é aonde se encontram as múltiplas exclusões e deveria ser o ponto para se pensar as políticas que envolvam estes mesmos eixos.

FIGURA 1: INTERSECCIONALIDADE EM TRÊS EIXOS: CLASSE, GÊNERO E RAÇA



Fonte: Elaboração da pesquisadora

Outras intersecções são possíveis de serem verificadas, complexando ainda mais as relações: classe e raça, classe e gênero e gênero e raça. São múltiplas relações, daí porque Crenshaw designa a interseccionalidade como uma proposta para "levar em conta as múltiplas fontes da identidade” (apud HIRATA, 2014, p. 62). Nesse sentido a

> interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge apud HIRATA, 2014, pp. 62 e 63).

Já a teoria da **consubstancialidade** nasce de estudos da pesquisadora francesa Helena Kergoat nos anos de 1970 e, assim como a interseccionalidade, procurou articular e não hierarquizar as desigualdades (HIRATA, 2014). Kergoat (2016) aponta que do mesmo modo que a interseccionalidade, a consubstancialidade remete a dois objetivos: conhecer os mecanismos que produzem as desigualdades e propor saídas, tendo a emancipação como um horizonte.

Para Kergoat há uma indissociabilidade entre as relações de gênero, raciais e de classe. Primeiro ela considera as relações sociais como antagônicasde produção (2010), até pelo referencial materialista e dialético que utiliza. Há, portanto, uma disputa entre estas relações. Estas relações interagem de forma dialética e complexa, e diferentemente da interseccionalidade não se sobrepõemou se intercruzam, mas se imbricam e se interconectam e é a partir desta imbricação e interconexão é que ocorrem as analises, a busca pelos mecanismos de produção das desigualdades e proposição de saídas com vistasa emancipação.

Como exemplo, ela se utiliza do trabalho doméstico que é ao mesmo tempo libertador e alienante, que percorre tanto as subjetividades como as objetividades de quem o produz, que possui graus de autonomia e heteronomia e realizado por um sujeito que via de regra são mulheres, trabalhadoras e racializadas, e portanto, esse sujeito não é resultado dessa soma, mas um sujeito que se “apoia na pluralidade intrínseca para se constituir” (KERGOAT, 2016) E ao mesmo tempo que este trabalho é conformador, conforma-se pelas contradições sociais e relações dialéticas que o envolvem.

> A minha tese, no entanto, é: as relações sociais são consubstanciais; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica; e as relações sociais são coextensivas: ao se desenvolverem, as relações sociais de classe, gênero e “raça” se reproduzem e se coproduzem mutuamente (KERGOAT, 2010, p. 94)

A metáfora dos nós nos ajuda a compreender a teoria de Kergoat: classe, gênero e raça interagem dialeticamente e se interpenetram emendando- se e constituindo-se umas às outras. No sistema capitalista que é racista e patriarcal, os interesses antagônicos e contraditórios, e por vezes paradoxais, de grupos oprimidos e explorados estão “nozados” e imbricados pelas relações sociais de raça, de sexo, e de classe.

Os dois conceitos (interseccionalidade e consubstancialidade) são

importantes na reflexão sobre gênero e suas relações dialéticas e múltiplas que ocorrem na esfera social. Ainda que o ponto de partida de ambas seja articulação, interseção ou enozamento entre gênero, raça e classe, elas apresentam distinção entre si, como bem destacado por Machado (2017) e Lima‘(2020). Nossa intenção não é entrar nesse debate. No entanto, nos parece maisajustável aos aportes teóricos e metodológicos que apresentamos nessa dissertação, que adotemos o conceito articulado por Kergoat (2010), da consubstancialidade.

Os sindicatos tendem homogeneizar a classe trabalhadora, numa compreensão universalizante e desfocada do que seja a classe trabalhadora. Ao proceder desta forma, desconsideram-se aspectos que envolvem as singularidades, a multiplicidade e as contradições que compõem os sujeitos que dialeticamente pertencem a essa mesma classe trabalhadora. É preciso, também, não desconsiderar os diversos interesses e antagonismos que estão em jogo dentro desta mesma classe.

Longe se considerarmos uma mulher trabalhadora universal, temos, na verdade, uma mulher que é racializada e permeada pelas questões de gênero. Essa compreensão gera uma “crise do modelo de representação do sindicato”, na medida em que ele não “corresponde à realidade concreta dos e das trabalhadoras” (Hornhardte e Tavares, 2021, p.6). No caso do sindicato dos(as) professores(as) e funcionários(as) de escola em que a maioria são mulheres as questões de gênero deveriam ser centrais na constituição de suas pautas, imbricadas e enozadas pelas questões de classe e raça, o que não se constata, como veremos no capítulo que segue.

Infelizmente persiste a compreensão de que estas questões (raça e gênero) contribuem para divisionismo de classe ou são tratadas de formaisolada, sem os pertencimentos e relações que as constituem.

É preciso avançar na superação desta compreensão. Kergoat (2016) aose utilizar do marxismo como ferramenta de análise das múltiplas determinações que envolvem classe, gênero e raça e as relações sociais de classe, de gêneroe raça, promove, ao mesmo tempo, a necessidade de revisão da organização sindical e de compreensão deste processo de múltiplas determinações. As estruturas capitalistas que envolvem o patriarcado e o racismo precisam ser combatidas a partir de organizações e práticas sindicais que indiquem emancipação dos sujeitos envolvidos, sujeitos estes múltiplos e singulares.

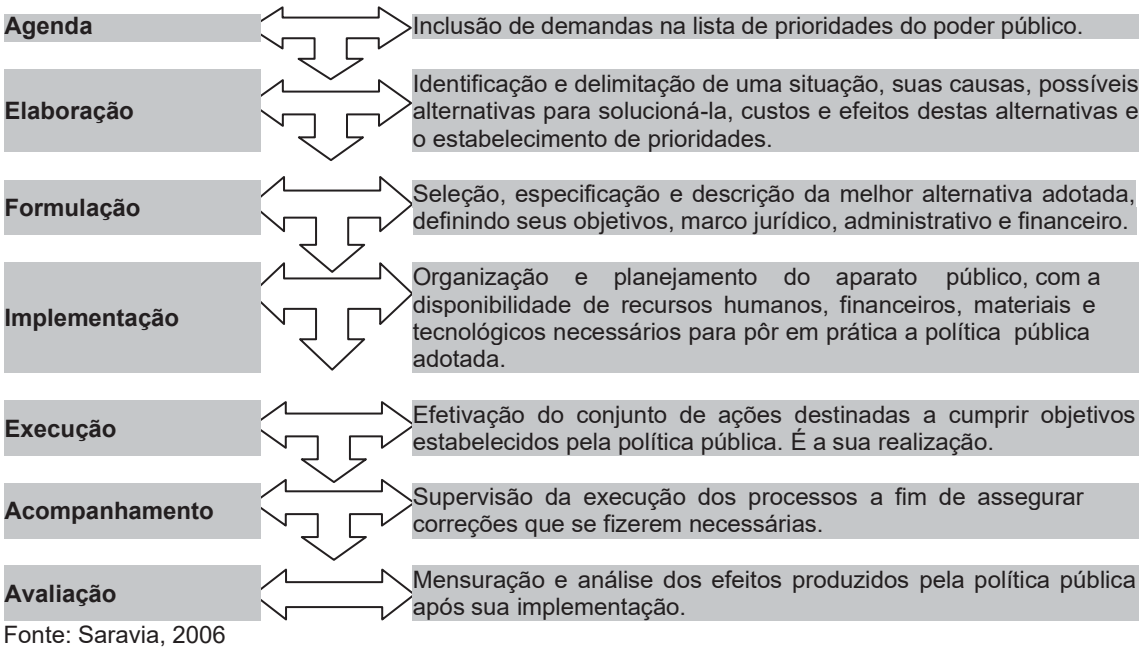
3. O SINDICATO DOCENTE COMO ATOR NA DISPUTA DA AGENDA DAS POLITICAS EDUCACIONAIS

O processo que leva a implementação das políticas públicas educacionais não é um caminho simples e está quase sempre orientado por disputas envolvendo diferentes interesses sociais. Howlett, Ramesh e Perl(2013) ao tratar do contexto da política pública definem três elementos que influenciam e tensionam o processo de construção das políticas públicas, desde a agenda até sua implementação: os atores/atrizes, as instituições e as ideias.

Os indivíduos, grupos e classes engajados no processo político certamente têm seus próprios interesses, mas o modo como interpretam e perseguem os interesses e os resultados de seus esforços são modelados pelosfatores institucionais (HOWLETT, RAMESH E PERL, 2013, p. 59)

Para Kingdon (2007) este caminho é feito de complexas interações, acomodações e litigações de forças, uma vez que a cada nova etapa há tensionamentos e escolhas que se dão por interesses e poder de diferentes grupos sociais. A definição de uma agenda governamental é, pois, sempre um campo em disputa e constitui-se como a primeira etapa da formulação da políticapública. Na figura 2 que segue, percebemos os estágios que uma política públicapercorre e que é descrito por Saravia (2007, pp. 32-35):

FIGURA 2: FLUXO DO PROCESSO DE POLÍTICA PÚBLICA



Fonte: Saravia, 2006

O demonstrado na figura 2 através de um fluxograma, nos ajuda do ponto de vista didático a compreender de que forma as políticas públicas são estabelecidas. Na prática nem sempre ocorre desta forma, como nos adverte Saravia (2007, p.35). Habitualmente ocorre de forma “improvisada e desordenada”. No entanto “suas fases constitutivas estão geralmente presentes”. Retomando sempre o que nos adverte Kingdon (2007), de que estecaminho é de conflitos e litígios, ao mesmo tempo em que não possui uma “racionalidade manifesta” ou uma “ordenação tranquila na qual cada ator/atriz social conhece e desempenha o papel esperado” (Saravia, 2007, p.29).

Em todo o processo os grupos sociais manifestam seus interesses e afetam diretamente o fluxo de construção de uma política pública, o que não é de todo ruim, uma vez que o conflito é a base da atividade política (Schattschneider apud CAPELLA, 2012). É a partir dele que estes grupostensionam pela expansão ou retração de determinadas demandas. “Todo conflito, quando explorado pelas organizações políticas, pode se expandir e se transformar numa questão política, enquanto outros tenderão a serem suprimidos por essas mesmas organizações” (CAPELLA, 2012).

Pelo que podemos observar da figura 1, o estabelecimento de uma agenda e sua disputa é o primeiro passo de um longo caminho que levará ou não a execução de uma política pública. É o momento crítico e tem impacto emtodo o processo político (HOWLETT, RAMESH E PERL, 2013, p. 103).

A agenda política ou governamental é o conjunto de demandas, discussões políticas que recebem atenção por parte do poder público emdeterminado momento (KINGDON, 2007 e Cobb e Elder apud CAPELLA, 2018)e muitas são as situações que poderão ou não estar na agenda governamental.Nem todas receberão a mesma atenção do poder público na intenção de produzir respostas com a finalidade de solucioná-las. Estar na agenda nem sempre é salvo conduto de que haverá solução, no entanto, não fazer parte da agenda torna o problema quase que insolúvel. Assim é importante disputar a entrada para fazer parte da agenda pública na definição das políticas públicas e como possibilidade dos grupos sociais disputarem a implementação de uma determinada política social.

Com base nos estudos de Capella (2006, 2012, 2018) podemos identificar de que forma determinadas demandas sociais ganham espaços na agenda pública e governamental até o momento que venha a se efetivar em uma política pública. O primeiro passo é compreender de que forma a agenda políticaé confirmada. Para o

tema desta dissertação importa pensar esta construção a partir do espaço especificamente sindical.

3.1. A PRODUÇÃO DA AGENDA POLÍTICA E DA AGENDA SINDICAL

Nossa sociedade é marcada por conflitos que podem ou não ser potencializados ao ponto de se tornarem um problema político maior. Esse processo de mobilização foi chamado por Schattschneider como “mobilização de viés” ou “mobilização de opinião” (apud CAPELLA, 2012, 2018). Segundo essa perspectiva o conflito se dá entre dois grupos: um menor que está diretamente mobilizado em torno de uma demanda e um segundo grupo, maior, que é espectador. O grupo menor procurará mobilizar o grupo maior, em busca de apoio popular, politizando os conflitos e tornando-os uma questão pública. Destaforma, “os conflitos são socializados e se tornam rotineiros e/ou institucionalizados no sistema político” (CAPELLA, 2018, p. 16).

As estratégias de mobilização e expansão dos conflitos, potencializando-os em problemas sociais públicos, dependem de uma série de estratégias descritas por Capella (2018, p.18) como a própria natureza do problema: quantomenos específicos (mais ambíguos); quanto maior o alcance social (real ou percebido); quanto mais relevante do ponto de vista temporal (mais urgente); quanto menos técnico for o problema; e quanto menores precedentes claros o problema tiver – maiores serão as chances de expansão do conflito, ou seja, maiores as chances de mobilizar a audiência.

É importante distinguir entre situação e problema. Essa distinção quem nos apresenta é Kingdon (2007) ao questionar a tolerância a situações diárias eque não ocupam lugar na agenda pública. A mobilização dos grupos sociais embuscar mudar as situações cotidianas é que, segundo Kingdon (2007), influenciam para que estas situações possam acessar a agenda pública. Quantomaior a mobilização social de uma questão, maiores são as possibilidades de que isso seja uma agenda pública que interesse aos governos. É importante destacar que os sindicatos tem importante papel de mobilização social na defesade suas pautas e assim, disputando, desta forma, a entrada na agenda pública.Capella (2018) traz-nos os estudos de Rochefort e Cobb para quem os problemas são escolhas que os grupos sociais fazem em relação a diversassituações que permeiam a esfera pública e que tem a ver com: a) causalidade –estabelecimento de causa e efeito; b) novidade – situações não usuais

e querepresentam uma novidade; c) proximidade – que estão diretamenterelacionadas e afetam a realidade das pessoas envolvidas; d) crise – situaçõesde calamidade que merecem atenção urgente; e) público-alvo – as formas comoos grupos sociais são percebidos como merecedores ou não das políticas e até mesmo a correlação de poder que estes grupos estabelecem com asautoridades; f) Meio versus fins – a viabilidade ou não de produzir soluções edos processos que levaram as soluções e; g) soluções – se ética efinanceiramente é viável produzir a resposta que se deseja (CAPELLA, 2018, pp. 20-25).

O seguinte diagrama (figura 3) foi organizado por Birkland (apud CAPELLA, 2018, p. 30) a partir dos estudos pioneiros de Cobb e Elder, em quese percebem diferentes níveis de agenda, iniciando por um nível mais amplo (Universo da Agenda), passando pelos níveis de Agenda Sistêmica, Governamental até chegar a Agenda Decisória:

FIGURA 3: NÍVEIS DE AGENDA

Fonte: Birkland apud CAPELLA (2018, p.30)

Pelo Quadro 1 temos uma síntese do descritivo apresentando nodiagrama anterior (figura 3):

QUADRO 1: DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE AGENDA

Nível	Descrição
Universo da Agenda	Contempla todas as questões passiveis de serem disputadas pelos diferentes grupos sociais e pertinentes a uma democracia.
Agenda Sistêmica	Questões que fazem parte do Universo da agenda, de interesse da sociedade como um todo e que são percebidas como assuntos que envolvem o poder público. Nem todas as questões presentes na agenda sistêmica despertam o interesse/vontade do poder público.
Agenda Governamental	São as questões que despertam o interesse/vontade do poder público.
Agenda Decisória	É o subconjunto menor do diagrama em que se apresentam como prioritárias e estão naeminência da tomada de decisões da esfera governamental ou de virem a serem políticas públicas. A agenda se concretiza em ação na tomada de decisão.

Fonte: Capella, 2018

O diagrama (figura 2) ainda destaca a influência dos grupos que buscam mudanças incidindo para entrar nas políticas governamentais até chegar ao nível decisório e grupos contrários. Essa relação apresentada, de mobilização para a contenção ou expansão do conflito no universo da agenda tem a ver com o descrito por Schattschneider (apud CAPELLA, 2018) e tratado nesse estudo como mobilização de conflito. Diferentes grupos, organizados ou não, disputama agenda a partir dos seus interesses. Como exemplo, o estabelecimento de cota racial para ingresso na universidade pública mobiliza diferentes atores/atrizes que jogam com seus interesses na tentativa de barrar essa posição ou expandi-la a nível de política. E mesmo depois de estabelecida a política, estes grupos mantem-se mobilizados na implementação/manutenção da política.

Estes grupos são como campos antagônicos que disputam a política pública. Nos termos de Bourdieu (2007, 2009) pode-se caracterizar este processo como um “campo de lutas” onde as forças procurarão manter ou transformar as políticas. De um lado estão os que Bourdieu (2007, pp. 31 e 32) classifica de dominantes: aqueles que buscam “estratégias, essencialmente defensivas, [e que] visam conservar a posição ocupada, portanto, perpetuar o status quo, ao manter e fazer durar os princípios que servem de fundamento à dominação”. Contrapondo-se a este primeiro grupo estão os dominados, que terão que impor “estratégias de subversão que não poderão prodigalizar, a prazo, os ganhos denegados a não ser com a

condição de derrubarem a hierarquia do campo sem contrariarem os princípios que lhe servem de fundamento" (BOURDIEU, 2007 p 32).

A mesma teoria dos campos de Bourdieu (2007) nos ajuda a compreender as disputas internas que levam determinadas forças legitimarem suas demandas em relação a outras. Para Lima (2010, p.16):

> O campo é sempre caracterizado pelas lutas concorrenciais entre os agentes, em torno de interesses específicos. (...) **Essas lutas concorrenciais ocorrem tanto no interior de cada campo como externamente, em relação a outros campos.** Quando se fala de luta,de divisão em campos antagônicos, de jogo, quer–se dizer a relação a um poder. O campo é estruturado a partir das relações de poder, que se traduz em uma oposição de forças, distribuídas entre posições dominantes e posições dominadas, segundo o capital simbólico, econômico e cultural dos agentes e instituições (Grifos da pesquisadora).

Assim, há um processo anterior a disputa para entrada na agenda pública, que mesmo dizendo respeito ao universo da agenda ou mesmo da agenda sistemática, como é o caso das questões de gênero, dependem das disputas internas que ocorrem no interior de cada campo. Esse processo intracampo envolve as mesmas relações de força entre dominantes e dominadosque ocorrem nas disputas entre os diferentes campos. Há uma forma dominantede invisibilizar as questões de gênero que estão fixadas na tradição do campo sindical, de certa maneira, um capital simbólico ajustado a um *habitus* e que se impõem sobre as questões de gênero e que não deixam avançar as demandas ao ponto de serem incorporadas as disputas para a entrada da agenda pública.Essa tradição está diretamente relacionada ao fato de que o mundo sindical sempre foi o espaço do masculino e opera nas dificuldades que as mulheres ainda têm de verem suas pautas avançarem internamente, quem dirá serem incorporadas nas disputas para a entrada da agenda pública.

Nosso objetivo não é propriamente refletir sobre os diferentes modelos de produção de agenda, mas compreender de que forma esses modelos nos ajudam a inserir questões diversas, como são as questões de gênero, nas disputas internas (intracampo), emergindo, de uma forma análoga ao esquema de Birkland (figura 2 e quadro 1), do universo da agenda, passando para uma pauta de reivindicações até constituir-se em pauta prioritária do sindicato que será disputada na formação agenda pública (agenda-setting) e as questões públicas são transformadas em prioridades governamentais.

Um possível esquema análogo do modelo de Birkland (apud CAPELLA,2018)

pode ser verificado abaixo como uma especulação da constituição internade uma agenda sindical:

QUADRO 2: DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE AGENDA SINDICAL

Nível	Descrição
Universo Sindical da Agenda	Contempla todas as questões passiveis de serem disputadas pelos diferentes grupos internos do sindicato e pertinentes a agenda sindical mais geral.
Agenda Sindical Sistêmica	Questões que fazem parte do universo da agenda sindical, de interesse da categoria como um todo e que são percebidas como assuntos que envolvem a necessidade da organização sindical.
Pauta de Reivindicações	São as questões que envolvem o interesse/vontade da categoria e/ou grupos internos do sindicato, passíveis de disputa na entrada da agenda pública.
Pauta Prioritária	É o subconjunto menor do diagrama em que se apresentam como prioritárias e aptas para disputa da agenda pública.

Fonte: Elaboração da pesquisadora

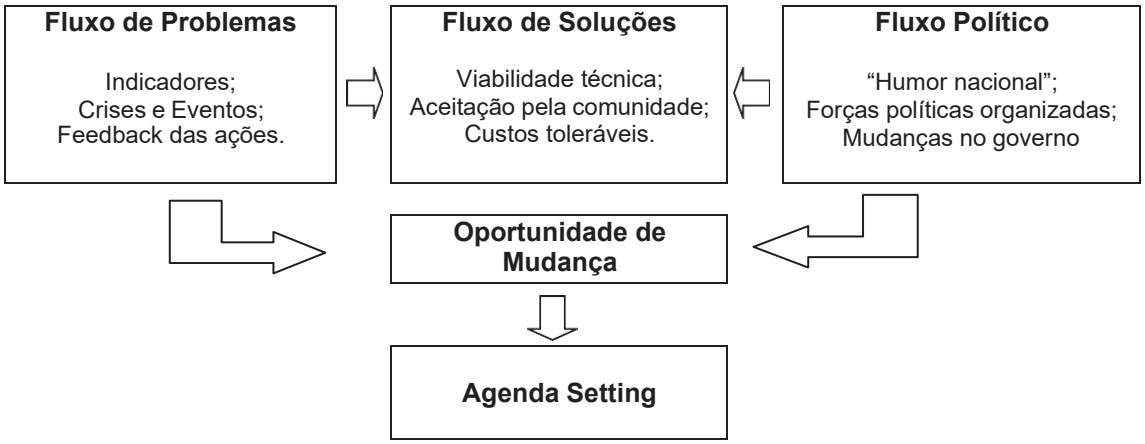
Se tomamos como exemplo a APP-Sindicato, os Congressos e Conferências definem um conjunto de lutas, das mais gerais as mais particulares, que devem ser assumidas pela entidade. Constituem-se o Universoda agenda sindical. Muitas das questões não são sistêmicas do sindicato e dizemrespeito ao plano mais geral da sociedade. Outras questões assumem um caráter sistêmico, são demandas sindicais de interesse da categoria ou de grupos dentro da categoria e que depende da organização sindical interna. Essesegundo conjunto é depurado e organizado de tal forma que se constitua uma pauta de reivindicações. A última pauta de reivindicações da APP-Sindicato é de janeiro de 2019 e contém 59 itens. No entanto, parte destes itens comporá a pauta prioritária, como no caso das campanhas salariais. Esta última é que disputará a entrada no universo da agenda pública.

Este processo de formação de agenda, segundo Zahariadis (apud CAPELLA, 2006), compreende quatro componentes: 1) poder – envolve os recursos que devem ser mobilizados para expandir ou bloquear demandas que fazem parte dos diferentes níveis de agenda, tanto a agenda pública como a agenda sindical; 2) percepção – de que forma os diferentes grupos como um todo percebem e discutem estas demandas sejam elas públicas ou internas do próprio sindicato; 3) potência – verifica a gravidade e/ou urgência dos temas em debate, quanto maior a urgência e relevância que desperta, maior será oimpulsionamento desta demanda junto a pauta prioritária e junto

a agenda- setting e; 4) proximidade – quanto mais próxima a demanda estiver das necessidade das pessoas, maior será a atenção que ela desperta e assim, maiores serão as chances de estabelecer-se como pauta prioritária e entrada na agenda pública.

O Modelo dos Múltiplos Fluxos de KINGDON (CAPELLA, 2018) tambémpode ser interessante para compreensão da constituição e disputa da agenda sindical. Evidente que a preocupação de KINGDON estava na disputa da agendapública. O exercício especulativo que fazemos é adequar o modelo e pensá-lo na perspectiva da disputa da agenda interna sindical. O modelo de KINGDON édescrito pela figura 4:

FIGURA 4: MODELO DE MÚLTIPLOS FLUXOS OU DE KINGDON



Fonte: Capella. 2018

O Modelo de Múltiplos Fluxos está organizado em 3 fluxos que interagementre si e produzem as oportunidades de mudança e a entrada na agenda governamental, no caso do sindicato, instaura-se como pauta prioritária: Problemas, soluções e viabilidade política. O fluxo de problemas diz respeito a seleção das questões que despertam interesse e merecem atenção do poder público ou da organização sindical. Essa percepção pode se dar através das informações e dados quantitativos que são indicadores da existência da situação. O fluxo de soluções apresenta o conjunto de possíveis alternativas quesolucionariam as questões identificadas como problemas. No entanto, é necessário verificar a sua viabilidade técnica e financeira, se há aceitação junto à comunidade ou categoria para que desenhe como efetiva possibilidade de solução. Por último, o fluxo político que diz respeito a dimensão política propriamente dita, de viabilidade política que podem ou não favorecer o acessoa agenda ou pauta sindical, como um sentimento comum, a articulação de

forçaspolíticas ou mudanças que ocorrem nas instituições que podem ou não favorecer esta abertura.

Quando estes fluxos convergem, criam a oportunidade de mudança:

> se reconhece o problema, há solução para ele e as condições políticasestão dadas favoravelmente(...). São o que KINGDON classifica como“janelas de oportunidades” que se abrem (ou se fecham) a partir do fluxo de problemas e do fluxo político (CAPELLA, 2018, p.43).

A partir destes modelos podemos nos voltar para o interior da organização sindical e para o exercício especulativo que fizemos, de adaptar osmodelos de análise das políticas públicas para uma abordagem que nos auxiliea compreender como se constroem as políticas internas que determinam a pautasindical e esta, por sua vez, coloca-se em disputa para entrada na agenda pública.

Os sindicatos estão entre os grupos que buscam a expansão da agenda- setting, agindo no fluxo de problemas ou fluxo político, na perspectiva de Kingdon e assim objetivam tensionar e desbloquear a agenda governamental, possibilitando a entrada na agenda pública. Esta entrada se dá principalmente nas disputas com o governo através da sua pauta sindical prioritária. A construção desta pauta envolve disputas no intracampo sindical e em certas situações, de mudança de habitus, o que faz com que um tema como gênero tenha dificuldades de emergir a partir desta disputa, seja pelo caráter hegemonista classista dos sindicatos, seja por particularidades de uma sociedade em que a divisão sexual do trabalho ainda é muito comum, sendo mais comum ainda na educação, o que poderá ser constatado nas seções seguintes.

3.2. SINDICATO DOCENTE COMO ATOR DA DISPUTA DA AGENDA DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS

Com o fim do regime militar no início da década de 1980 e o processo de democratização brasileira aliada ao surgimento de um novo sindicalismo a partir das greves de 1978 no ABC paulista, o movimento sindical no Brasil ganhaimpulso. Não foi diferente com os sindicatos dos(as) trabalhadores(as) emeducação. O regime militar havia promovido reformas substanciais na educação,como a Lei 5692 de 1971, e o número de profissionais do magistério na rede pública aumentava consideravelmente, assim como cresciam as expectativas dos(as) profissionais por melhores salários e

condições de trabalho (GOUVEIA e FERRAZ, 2013). Esse movimento, que desencadeou uma série de mobilizações e greves, também fortaleceu a necessidade crescente de que os sindicatos incidissem sobre agenda governamental.

Não que anteriormente a esse período os sindicatos não tivesseminfluência na sociedade brasileira. O movimento operário e a organização sindical se constituíram no Brasil no começo do século XX e ganharam impulsoa partir da década de 1940 com o governo Vargas em que os(as) trabalhadores(as) puderam se organizar por sindicatos. A superação de um modelo associativo em que estavam submetidos os(as) trabalhadores(as) para um modelo sindical, ainda que em seu início intimamente atrelado ao Estado, foium importante ingrediente na formação da classe operária no Brasil e abriu as possibilidades de que os sindicatos se constituíssem em um importante grupo social na luta pela expansão das políticas públicas.

Essa forma mais combativa de se fazer sindicato convencionou-se chamar de “Novo Sindicalismo” ou “Sindicalismo Autêntico”, em contraposição as velhas formas de se fazer sindicato.

> Este seria caracterizado por práticas que indicariam sua novidade na recente história sindical brasileira: origem no setor moderno da economia, autonomia frente aos partidos e ao Estado, organização voltada à base e ímpeto reivindicativo direcionado para o interesse dostrabalhadores. Mais do que representar uma etapa no processo organizativo e de luta dos trabalhadores em nosso País, este sindicalismo seria uma ruptura com as práticas estabelecidas no passado. Não um passado genérico, tomado como um todo, mas principalmente aquele demarcado pelo período compreendido entre 1945/1964. As práticas propostas pelo “Novo Sindicalismo” deveriam ser entendidas como uma negação do que se havia feito período anterior ao golpe militar de 1964. Ao velho sindicalismo, dito populista,deixava-se o fardo de ser caracterizado por um distanciamento das bases e o pouco empenho reivindicativo no que diz respeito aosinteresses imediatos da classe trabalhadora em detrimento da participação nos arranjos políticos mais amplos. Ele seria responsável pelo atrelamento do movimento dos trabalhadores aos estreitos liamesda estrutura sindical corporativa, tomando-o mero apêndice do jogo dedominação das elites (SANTANA, 1998, p. 19).

O surgimento do Novo Sindicalismo deu origem a CUT (Central Única dos Trabalhadores) em 1983, e é emblemática desta fase. No campo sindical educacional, as mudanças ocorridas na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) a partir de 1979 (na época chamada de Confederação dos Professores do Brasil (CPB)) foram fundamentais para torná- la a principal organização do sindicalismo docente no Brasil, e, desde seu início, preocupada com as questões que iam além das questões educacionais.

A CUT foi fundada em 28 de agosto de 1983 em São Bernardo do Campo, em São Paulo, durante o 1° CONCLAT (Congresso da Classe Trabalhadora). A retomada do processo de mobilização da classe trabalhadora,principalmente após as greves ocorridas no ABC e em consequência a emergência do “Novo sindicalismo”, contrário ao sindicalismo oficial corporativo, levou os(as) trabalhadores(as) a criarem uma central de trabalhadores(as) que os(as) representassem.

O surgimento de associações de trabalhadores(as) não era fato recente.Os estudos de Rodrigues (2009) demonstram no final do século XIX, a existênciana Europa e Estados Unidos de várias associações e centrais sindicais de trabalhadores, como a Associação Nacional para a Proteção do Trabalho na Inglaterra, surgida em 1830, ou Federação Americana do Trabalho criada em 1886 nos Estados Unidos. Estas associações tinham como objetivo funcionar como centrais de todos os sindicatos. No Brasil, a luta pela criação de uma central sindical remonta o final do século XIX, durante a primeira república, massó em 1962 com a criação da CGT (Comando Geral dos Trabalhadores) é que esse objetivo foi atingido (LOUREIRO, 2017).

Todos os debates surgidos a partir de um novo modelo de sindicalismo, acompanhados por um movimento de resistência por parte dos(as) educadores(as), foram fundamentais para pressionar por outra concepção de educação e pela abertura democrática. Surgem neste mesmo período outros movimentos no campo educacional como a ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), criada em 1977 e o ANDES (Associação Nacional de Docentes do Ensino Superior) em 1979.

Os estudos de Monlevade (2014) descrevem o percurso de criação da CNTE, desde as mudanças estatutárias na CPPB - Confederação dos Professores Primários do Brasil - que funcionava no Brasil desde o ano de 1959,congregando professores(as) primários e que possibilitaram a incorporação em seus quadros dos(as) professores(as) secundaristas, passando a se chamar CPB - Confederação dos Professores do Brasil. Nos anos 1980, até a Constituição Federal de 1988, a CPB se estabeleceu como a principal via do sindicalismo docente no Brasil. A filiação à CUT no mesmo ano da Constituinte,dá novo impulso a entidade e a incluiu nas lutas gerais dos(as) trabalhadores(as)no Brasil. Em 1990, durante um Congresso Extraordinário convocado para unificar as várias federações setoriais do Brasil, a CPB, com o acesso dos(as) funcionários(as) de escola à entidade, passou a se chamar de Central Nacionaldos Trabalhadores da Educação (CNTE).

Esse processo foi importante para a derrubada do regime militar, assimcomo também foi importante nos primeiros anos de redemocratização que levou a assembleia constituinte e a aprovação da Constituição de 1988. Com a constituição promulgada houve a necessidade, que já vinha sendo gestada na sociedade brasileira desde 1986, de uma nova Lei de Diretrizes de Base da Educação, o que ocorreu em 1996, com a promulgação da Lei 9394/96. O movimento docente se empenhou nas disputas que acompanharam a tramitaçãoda LDB de 1996.

A LDB trouxe para o centro do debate o processo de disputa pela agenda governamental e sobre as prioridades das políticas públicas educacionais. Movimentos progressistas agrupados em torno do Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública (FNDEP) que incluía, entre outras entidades de classe e sindicais, a ANPED, ANDES, CNTE, CUT, OAB e UNE incidiam sobre o congresso para expansão das políticas públicas educacionais. Emcontraposição, haviam os grupos privatistas e setores do governo que procuravam bloquear o avanço das políticas.

Dentro do arranjo proposto por KINGDON (2007), podemos avaliar que tanto a Constituinte como a LDB foram eventos focalizadores que surgiram logoapós o movimento de suspensão da democracia, que foi o período da ditadura militar. Havia, pois, uma confluência de humor nacional e forças políticas organizadas e mudanças no governo que favoreceram a expansão da política educacional brasileira, ainda que muitas críticas possam ser feitas ao processo como um todo. Na concepção de Baumgartner e Jones (apud CAPELLA 2004) criou-se um *policy images* de que o Brasil precisava avançar no conjunto de suas políticas sociais, dentre elas a política educacional. Essas imagens influenciavam, mobilizavam e criavam potência, impulsionando o acesso aagenda-setting.

No contexto de elaboração da LDB de 1996 identificamos a aglutinaçãodas forças progressistas em torno Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública(FNDEP) que tensionaram pela expansão das políticas educacionais durante o período de formulação da Constituinte de 1988. A carta de Goiânia de 1986, uma defesa intransigente da educação laica, pública e de qualidade, é emblemática dos interesses que os grupos ligados ao FNDEP almejavam. A composição inicial do Fórum reunia entidades sindicais como a CUT, ANDES e CPB (embrionária da CNTE), entidades estudantis como UNE e UBES e entidades deensino e pesquisa como a ANPED e SBPC. Bolmann e Aguiar (2016) fazem umrecorte historiográfico do período de construção da LDB, das disputas ocorridasentre os diferentes grupos sociais e da

participação do FNDEP nestas disputas.O contexto pós constituinte é marcado por novos elementos, e para compreendê-los é preciso localizar o período político, especialmente do governo Fernando Henrique, de políticas neoliberais, para entender os retrocessos e críticas apontadas pelo FNDEP ao texto da LDB.

No âmbito das disputas pela agenda das políticas públicas, que decorrem da formulação contida na Constituição, podemos ainda fazer destaque para a Lei 11738 de 2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para a carreira docente, fruto das disputas que aconteciam em torno desta agenda desde 1988, quando a Constituição no artigo 206 previa a necessidade de planos de carreira e piso nacional para o ingresso na carreira docente. A partir de 1993, esta agenda foi assumida pela CNTE que disputava com o governo para que esse dispositivo constitucional fosse implementado. Scaff, Gouveia e Ferraz (2018) ao analisarem os Congressos da CNTE ocorridos desde 1990 até 2017 localizam a existência e a importância deste tema – piso nacional para o magistério – para a pauta sindical em nove dos seus Congressos (anos de 1990, 1991, 1993, 1997, 1999, 2011, 2014 e 2017).

No entanto, os anos que antecederam a 2008, principalmente os anos 1990, foram de políticas neoliberais, o que dificultava o acesso de setores progressistas a agenda governamental no que se referia a valorização dos(as) profissionais do magistério. No governo de Fernando Henrique a previsão de umPiso Nacional havia sido retirada da Constituição pela Emenda 19/1998.

Foi um período de resistência e de luta pela manutenção de direitos. Autores como Boito Jr (1999) analisam o período destacando a constituição de um sindicalismo de resultados, por parte da Força Sindical, e um sindicalismo propositivo, por parte da corrente hegemônica da CUT, numa composição improvável com o governo Fernando Henrique. Setores de oposição cutistas mantiveram-se na resistência nos anos 1990 fazendo frente a política de privatizações e do Estado mínimo advogado pelo “príncipe” neoliberal e seu governo.

Só em 2006, durante o governo Lula, que essa previsão volta a constarna Constituição, produto da mobilização constante da categoria e de mudança do fluxo político, criando uma janela de oportunidades. Em julho de 2008, depoisde alguns anos de disputas entre governo, legislativo e entidades sindicais, a Lei do Piso foi sancionada e passa a demandar a sua implementação no contextode cada estado da federação.

3.3. APP-SINDICATO – REPRESENTAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA EDUCAÇÃO NO ESTADO DO PARANÁ

A APP-Sindicato, sindicato que representa os(as) trabalhadores(as) em educação pública no estado do Paraná, entidade criada em 1947 no período pós segunda guerra mundial, surge como entidade defensora de direitos em um período histórico marcado por demandas classistas e de fortalecimento e expansão da educação pública daquele período. Na medida em que as lutas sindicais foram se intensificando, principalmente a partir dos anos 1970 e 1980 e do reconhecimento como sindicato, a entidade amplia suas reivindicações e passa a debater temas da macropolítica que implicavam diretamente na oferta da educação pública.

Nesse sentido, por ser o maior sindicato de servidores(as) públicos(as) do estado do Paraná, atuou como entidade solidária nas lutas da sociedade civil,como a defesa do estado democrático de direito durante a ditadura, acompanhouos embates pela constituinte de 1988 e, no atual período, mantêm a defesa do estado democrática ampliando sua atuação para as lutas ambientais, as pautas identitárias e sociais (igualdade racial, direitos LGBTI+ e de gênero), entre outras.

A APP é filiada à CUT desde 1995 e filiada à CNTE (Confederação Nacional de Trabalhadores em Educação).

Na trajetória de constituição da APP-Sindicato enquanto entidade sindical classista destacamos o ano de 1981 como marco histórico do período. Foi o ano em que se consolidou a unificação de três entidades representativas dos(as) trabalhadores(as) públicos de educação do Paraná em torno da APP- Sindicato. Além da própria APP-Sindicato fundada em 1947, havia a APLP (Associação dos Professores Licenciados do Magistério do Paraná), fundada em 1967, e a APMP (Associação do Pessoal do Magistério do Paraná), fundada em1972. As três entidades formaram um só sindicato representante dos(as) professores(as) do Paraná.

A unificação representou um avanço na consolidação da unidade entre os(as) professores(as). Para Ruiz (2013, p.33)

> O movimento docente do Paraná reivindicou uma política educacionalmais definida em relação à carreira dos trabalhadores em educação, oque não ocorria até então. Pela falta de políticas e planejamento na área de educação, os trabalhadores do magistério sofriam perdas salariais expressivas e não gozavam de estabilidade de emprego.

Ruiz (2013) ainda chama atenção para a necessidade de se verificar o caráter das associações antes da unificação. Haveriam indícios de que eram conservadoras e não voltadas para pautas mais orgânicas de defesa de direitossociais e econômicos. Isso faz sentido quando analisamos o período histórico em que surgem, até mesmo de organização sindical dos (as) trabalhadores (as)que se legitima a partir do Estado Novo e fica às sombras durante boa parte doperíodo de ditadura.

No entanto, isso não impediu que de 1963 a 1981, conforme registros daprópria APP (APP-Sindicato, 2021), fossem deflagradas 5 greves: 1963 – em fevereiro, os (as) professores(as) realizam a chamada Operação Tartaruga, queterminou com a conquista de gratificação para professoras primárias sem habilitação e regentes (20%) e para normalistas (25%); 1968 – acontece a segunda greve, chamada Congresso do Magistério para escapar da repressão. A categoria obtém do governo a promessa de se implantar um plano de carreira.Com o recrudescimento da ditadura a promessa não se concretiza; 1978 – greves eclodem no Brasil em 1978. Em Londrina, os(as) professores(as) decidem paralisar as atividades e vão a Curitiba para obter a adesão dos companheiros e companheiras, obrigando a APP a aderir ao movimento; 1980 – acontece mais uma greve com o movimento que surgindo na base e; 1981 – ocorreu a quinta greve.

O período que ocorreu a unificação, na década de 1980, foi marcado pela abertura política. A ditadura militar dava sinais de esgotamento ao mesmo tempo em que as mobilizações, as lutas pela garantia de direitos e na defesa daeducação pública tornavam-se recorrentes. A partir de 1978 as mobilizações vãose tornando comuns.

> A década de 1980 foi um marco nas lutas populares pela redemocratização do país. Estas lutas se desdobraram em diferentes áreas. Em relação às lutas pela educação, aparentemente, há indícios que, mesmo em condições profissionais e sociais diferentes, a luta dos trabalhadores da educação confluiu para a mesma proposição: adefesa persistente da escola pública e gratuita. (RUIZ, 2013, p. 95).

O processo de expansão da educação pública iniciado nos anos de 1960se estendeu nas décadas seguintes, a partir de uma nova base econômica dos governos militares e a consolidação de uma sociedade urbano industrial (BITTAR, 2012) que em conjunto com a constante proletarização do trabalho docente e desvalorização salarial, aliado a dispersão na organização dos(as) trabalhadores(as) em três entidades, criou a necessidade do movimento de unificação em uma única entidade

que se consolidou na assembleia realizada em Ponta Grossa em 13 de dezembro de 1981.

Chama atenção que este não é um processo único. O caminho que levoua criação da CUT é muito semelhante, como destaca Ruiz (2013, p.35):

> Após as greves de 1978 e 1979, os trabalhadores perceberam que os resultados alcançados foram diferentes nas diferentes categorias de trabalho. Isso aguçou a percepção da necessidade de buscarem unidade na questão sindical. Ou seja, os trabalhadores reforçaram a importância de uma nova direção sindical para articular e unificar as lutas. (...) Este fato contribuiu para que os trabalhadores estabelecessem uma nova organização sindical, concentrada na Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 28 de agosto de 1983.

Após a unificação dos três sindicatos em torno da APP-Sindicato, um novo processo de unificação ocorre, agora aglutinando os(as) funcionários(as) de escola. Os funcionários(as) de escola se organizavam na Associação dos Servidores(as) das Escolas do Paraná (Aseep), que depois veio a ser o Sindicato dos Servidores dos Estabelecimentos Estaduais de Ensino do Paraná (Sinsepar) em 1988 e, por fim, transformou-se em Sindicato dos Trabalhadores na Educação Pública do Paraná (Sinte) em 1990.

Em 1997 foi realizado um Congresso Estadual Extraordinário de Unificação da APP-Sindicato e Sinte/PR com delegados(as) de ambos sindicatos onde foi aprovado o indicativo de unificação. As duas entidades no ano seguinte (1998) organizaram assembleias para debate do indicativo de unificação deliberado no Congresso. As assembleias aprovaram os indicativos e foram dadas como extintas e em seus lugares surge a APP-Sindicato dos(as)Trabalhadores(as) da Educação do Paraná com a condição estatutária, mantida até os dias atuais, de representar professores(as) e funcionários(as) de escola da rede pública estadual e de municípios que não possuem sindicato próprio deprofessores(as) e funcionários(as) no estado do Paraná. Assim, a representaçãoé muito abrangente e envolve desde a pré-escola até o ensino médio, passandopelas modalidades da educação básica.

Aproveitando-se de uma estrutura herdada das associações, que dividia o estado em regionais de acordo com suas áreas de abrangência e, que em alguns casos, já possuíam estruturas administrativas e ação sindical regional, o novo sindicato dividiu-se em 24 núcleos sindicais no interior do Estado, com sede em Curitiba. O mapa que segue representa a primeira formação dos núcleos sindicais da APP-Sindicato no ano de 1981:

MAPA 1: DIVISÃO DOS NÚCLEOS SINDICAIS DA APP-SINDICATO NO ANO DE 1981

Fonte: Organização Guilherme Crestani Magalhães

Nos anos seguintes à unificação foram criados dois novos Núcleos Sindicais: Irati (na região de Ponta Grossa) e Laranjeiras do Sul (na região de Guarapuava). Além disso, o Núcleo Sindical de Curitiba foi desmembrado em quatro Núcleos Sindicais: Curitiba Norte, Curitiba Sul, Metropolitana Norte e Metropolitana Sul. Então, dos 24 Núcleos Sindicais iniciais, hoje a APP conta com 29 e cada um deles estabelece o elo entre o sindicato e categoria, organizando e implementando as decisões em âmbito regional e trocando informações que passam pelas direções regionais até chegarem a Direção Estadual.

O Quadro 3 apresenta a relação recente destes Núcleos Sindicais, os municípios de abrangência de cada um e o número de escolas estaduais que cada regional compreende. É bom destacar que o número de escolas pode sofrermudanças a partir das políticas de fechamento de escolas, como se verifica nosúltimos anos dos governos estaduais.

QUADRO 3: RELAÇÃO DOS MUNICÍPIOS E NÚMERO DE ESCOLAS PERTENCENTES A CADA NÚCLEO SINDICAL DA APP-SINDICATO

Núcleos sindicais	Municípios que compõem o Núcleo Sindical	Número Escolas Estaduais
Apucarana	Apucarana, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cruzmaltina, Faxinal, Kaloré, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Rio Bom.	37
Arapongas	Araponga, Astorga, Cafeara, Centenário Do Sul, Florestópolis, Guaraci, Jaguapitã, Lupionópolis, Miraselva, Porecatu, Prado Ferreira, Sabaudia	34
Assis Chateaubriand	Assis Chateaubriand, Brasilândia do Sul, Formosa do Oeste, Guaíra, Iracema do Oeste, Jesuítas, Maripá, Nova Aurora, Palotina, Terra Roxa,Tupassi.	57
Cambará	Abatia, Andirá, Barra do Jacaré, Cambará, Guapirama, Itamaracá, Jundiaí Do Sul, Santo Antonio Da Platina.	30
Campo Mourão	Altamira Do Paraná, Araruna, Barbosa Ferraz, Boa Esperança, Campina Da Lagoa, Campo Mourão, Corumbataí do Sul, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Goioerê, Iretama, Janiópolis, Juranda, Luiziana, Mamborê, Moreira Sales, Nova Cantú, Peabiru, Quarto Centenário, Quinta Do Sol, Rancho Alegre Do Oeste, Roncador, Ubiratã.	97
Cascavel	Anahy, Boa Vista Da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Lindoeste, Santa Lucia, SantaTereza Do Oeste,Três Barras Do Paraná,Vera Cruz Do Oeste.	94
Cianorte	Cianorte, Cidade Gaucha, Guaporema, Indianopolis, Japurá, Jussara, Rondon, São Carlos Do Ivaí,São Manoel Do Paraná, São Tomé, Tapejara, Terra Boa,Tuneiras Do Oeste.	35
Cornélio Procópio	Bandeirantes, Congonhinhas, Cornélio Procópio, Leopolis, Nova América Da Colina, Nova Fátima, Ribeirão Do Pinhal, Santa Amélia, Santa Mariana, Santo Antonio do Paraíso,Uraí.	46
Curitiba Norte	Região Norte de Curitiba.	71
Curitiba Sul	Região Sul de Curitiba.	91
Foz do Iguaçu	Foz Do Iguaçu, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Ramilândia, Santa Terezinha De Itaipu, São Miguel Do Iguaçu, Serranópolis Do Iguaçu.	66
Francisco Beltrão	Ampére, Barracão, Bela Vista Da Caroba, Boa Esperança Do Iguaçu, Bom Jesus do Sul, Capanema, Cruzeiro Do Iguaçu, Dois Vizinhos, Dr Antonio Paranhos, Enéas Marques, Flor Da Serra Do Sul, Francisco Beltrão, Manfrinópolis, Marmeleiro, Nova Esperança Do Sudoeste, Nova Prata Do Iguaçu, Pérola Do Oeste, Pinhal De São Bento, Planalto, Pranchita, Realeza, Renascença, Salgado Filho, Salto Do Lontra, Santa Izabel Do Oeste, Santo Antonio do Sudoeste,São Jorge Do Oeste, Verê.	129
Guarapuava	Boa Ventura De São Roque, Campina Do Simão, Candói, Foz Do Jordão, Goioxim, Guarapuava, Mato Rico, Pinhão, Pitanga, Santa Maria Do Oeste, Turvo	75
Irati	Fernandes Pinheiro, Guamiranga, Imbituva, Inácio Martins, Irati, Ivaí, Prudentópolis, Rebouças, Rio Azul, São João Do Triunfo, Teixeira Soares.	63
Ivaiporã	Arapuã, Ariranha Do Ivaí, Candido De Abreu, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Nova Tebas, Rio Branco do Ivaí, Rosário Do Ivaí, São João Do Ivaí.	53

Jacarezinho	Carlópolis, Conselheiro Mairinck, Ibaiti, Jaboti, Jacarezinho, Japira, Joaquim Távora, Pinhalão, Quatiguá, Ribeirão Claro, Salto Do Itararé, Santana Do Itararé, São José Da Boa Vista, Siqueira Campos, Tomazina, Wenceslau Braz.	61
Laranjeiras do Sul	Cantagalo, Diamante Do Sul, Espigão Alto Do Iguaçu, Laranjal, Laranjeiras Do Sul, Marquinho, Nova Laranjeiras, Palmital, Porto Barreiro, Quedas Do Iguaçu, Rio Bonito Do Iguaçu, Saudade Do Iguaçu, Sulina, Virmond.	68
Londrina	Alvorada Do Sul, Assaí, Bela Vista Do Paraíso, Cambé, Curiúva, Figueira, Ibiporã, Jataizinho, Londrina, Nova Santa Barbara, Pitangueiras, Primeiro de Maio, Rancho Alegre, Rolândia, Santa Cecília do Pavão, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sapopema, Sertaneja, Sertanópolis, Tamarana.	147
Mandaguari	Bom Sucesso, Jandaia do Sul, Mandaguari, Marialva, Marumbi, São Pedro Do Ivaí.	23
Maringá	Ângulo, Atalaia, Colorado, Doutor Camargo, Floraí, Floresta, Flórida, Iguaraçu, Itaguajé, Itambé, Ivatuba, Lobato, Mandaguaçu, Maringá, Munhoz De Mello, Nossa Senhora Das Graças, Ourizona, Paiçandu, Presidente Castelo Branco, Santa Fé, Santa Inês, Santo Inácio, São Jorge Do Ivaí, Sarandi.	85
Metropolitana Norte	Adrianópolis, Almirante Tamandaré, Bocaiúva Do Sul, Campina Grande Do Sul, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Doutor Ulysses, Guajuvira, Itaperuçu, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco Do Sul, Tunas do Paraná.	112
Metrop. Sul	Agudos Do Sul, Araucária, Balsa Nova, Campo Do Tenente, Campo Largo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Lapa, Mandirituba, Piên, Quitandinha, Rio Negro, São José dos Pinhais,Tijucas do Sul.	134
Paranaguá	Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes, Paranaguá, Pontal do Paraná.	64
Paranavaí	Alto Paraná ,Amaporã, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Guairaça, Inajá, Itauna do Sul, Jardim Olinda, Loanda, Marilena, Mirador, Nova Aliança do Ivaí, Nova Esperança, Nova Londrina, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranapoema, Paranavaí, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Isabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antonio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná,Tamboara,Terra Rica, Uniflor.	67
Pato Branco	Bom Sucesso do Sul, Chopinzinho, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Honório Serpa, Itapejara do Oeste, Mangueirinha, Mariópolis, Palmas, Pato Branco, Reserva do Iguaçu, São João, Vitorino	76
Ponta Grossa	Arapoti, Bom Jardim do Sul, Carambeí, Castro, Imbau, Ipiranga, Jaguariaiva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Reserva, Sengés, Telemaco Borba, Tibagi, Ventania.	166
Toledo	Diamante do Oeste, Entre Rios do Oeste Marechal Candido Rondon, Mercedes, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Toledo, Vila Nova.	69
Umuarama	Alto Paraíso, Alto Piquiri, Altonia, Cafezal do Sul, Cruzeiro d'Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Icaraima, Iporã, Ivate, Maria Helena, Mariluz, Nova Olímpia, Perobal, Peróla, São Jorge do Patrocínio,Tapira, Umuarama, Vila Alta, Xambrê	71

União da Vitória	Antonio Olinto, Bituruna, Cruz Machado, General Carneiro, Mallet, Paula Freita, Paulo Frontin, Porto Vitória, São Mateus Do Sul, União Da Vitoria.	53

Fonte: Carissimi, 2016 e APP-Sindicato, 2021.

Pelo Quadro anterior podemos observar que os cinco maiores Núcleos Sindicais em número de escolas pertencentes são, por ordem: Ponta Grossa (166 escolas), Londrina (147 escolas), Metropolitana Sul (134 escolas), Francisco Beltrão (129 escolas) e Metropolitana Norte (112 escolas). Quando seobserva o município de Curitiba chegamos a 162 escolas estaduais que pertencem aos dois Núcleos Sindicais – Curitiba Sul e Norte. Estes sete Núcleosrepresentam mais de 40% das escolas estaduais, o que demonstra o desafio do trabalho de mobilização da categoria, principalmente nestas regionais. Isso fica mais evidente quando relacionamos com o número de municípios que são atendidos. Alguns núcleos têm escolas em mais de 20 municípios.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que representa um desafio de organização, a relação dos Núcleos Sindicais com os municípios possibilita uma forte capilaridade das ações e aproxima a base das instâncias diretivas, buscando sempre manter a unidade a partir de conjuntos de princípios que norteiam a ação sindical, seja na relação com a categoria, seja nas disputas com o governo, no que se refere a pauta sindical.

A partir de um breve histórico que levou a atual estrutura e capilaridadeda APP-Sindicato dividida em 29 Núcleos Sindicais, é importante destacarmos os princípios e compromissos políticos declarados nos documentos e as instâncias que deliberam sobre essas ações políticas.

No Congresso estatutário da entidade realizado em 2017, a APP- Sindicato reafirmou como princípios:

> o apoio aos povos do mundo inteiro na luta pelo fim da exploração, pela soberania e autodeterminação; a participação na luta pela construção de uma sociedade justa, democrática, anticapitalista e anti-imperialista;a luta pela manutenção e defesa das instituições democráticas; a defesa das liberdades individuais e coletivas, da justiça social e dos direitos fundamentais do ser humano; a luta pela reforma agrária antilatifundiária, sob a ótica e controle dos(as) trabalhadores(as); a lutacontra qualquer tipo de violência e discriminação étnico-racial, de orientação sexual, de gênero, política, religiosa e cultural; a defesa da independência e da autonomia de representação sindical; a solidariedade e a unidade da classe trabalhadora; a defesa da escola pública, gratuita, democrática, laica e de qualidade; a promoção da união e da integração de toda a categoria, bem como a garantia de suaindependência em relação ao governo, aos partidos políticos e aos credos religiosos; a garantia da ampla democracia em todas as suas instâncias, cujas decisões são efetivadas através da unidade na ação;a garantia da plena liberdade de expressão às correntes de opinião; a atuação na construção de uma sociedade sustentável que supere o modelo produtivista-consumista,

> baseada em valores de solidariedade geracional e preservação do meio ambiente (APP-Sindicato, 2017, p.11).

São princípios que a definem como uma entidade classista, que a faz lutar contra as formas capitalistas de opressão e em solidariedade aos trabalhadores(as) de uma forma geral. Ao mesmo tempo evidencia suas intenções e interesses em relação à educação, que segundo a entidade deve ser gratuita, democrática, laica e de qualidade.

No plano interno, de sua organização, o último Congresso Estatutário (em 2017) fez mudanças na organização da direção estadual da APP-Sindicatocom a criação de secretarias executivas. Houve também o desmembramento daSecretaria de Gênero, Relações étnico-raciais e direitos LGBTI e na Secretaria da Mulher Trabalhadora valendo para a direção estadual e direções regionais. OQuadro 4 nos ajuda a entender como é a organização atual da APP-Sindicato após o Congresso de 2017.

As mudanças ocorridas se devem a necessidade de responder a crescente diversidade da categoria e da demanda de disputar a agenda pública.Hoje, a base sindical responde por mais de 65 mil filiados(as) entre funcionários(as), professores(as), pedagogos(as) e diretores(as) da rede estadual como também das mais de 200 redes municipais filiadas à APP- Sindicato. Há questões gerais da categoria, como o aumento salarial, carreira, condições de trabalho, assim como há questões que envolvem parcelas da categoria, como o aumento da hora-atividade que atinge os(as) professores(as)e pedagogos(as) e a profissionalização para os(as) funcionários(as) de escola. Cada reivindicação precisa de uma entrada na agenda pública para estabelecera disputa com o governo. A composição da direção anterior a 2017 (de apenas 17 diretorias) já não era suficiente para atender as lutas gerais e específicas dacategoria.

QUADRO 4: FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES DAS DIREÇÕES DA APP-SINDICATO

Função	Atribuições
Presidência	Coordena politicamente o sindicato, representa-o nos interesses da categoria, delega poderes a outros(as) diretores(as); convoca e instala assembleias.
Secretaria Geral	Coordena a integração das demais secretarias, articula as informações entre os Núcleos Sindicais.
Secretaria de Finanças	É responsável pela tesouraria e contabilidade da entidade
Secretaria de Administração e Patrimônio	Coordenação gestão de RH e de patrimônio, além de ser responsável pela utilização dos imóveis e bens do sindicato.

Secretaria de Organização	Coordena as execuções das ações, campanhas e planos a nível estadual e na relação com os Núcleos Sindicais.
Secretaria de Aposentados(as)	Propõe medidas necessárias na defesa e ampliação dos direitos trabalhista e previdenciários dos(as) aposentados(as).
Secretaria de Assuntos Municipais (*)	Acompanha o encaminhamento das questões trabalhistas de valorização da carreira dos trabalhadores(as) em educação nos municípios filiados a APP-Sindicato; promove a integração das lutas e campanhas das redes municipais com a rede estadual e implementa a política de organização dos(as) trabalhadores(as) em educação da rede municipal onde não houver entidade que os(as) represente.
Secretaria Educacional (*)	Promove seminários e cursos para a discussão de propostas pedagógicas que possam contribuir para a melhoria do ensino e a defesa da escola pública; realiza estudos, pesquisas e análises sobre as políticas educacionais e cria mecanismos para a formação de propostas pedagógicas que contribuam na busca de uma educação de interesse à classe trabalhadora.
Secretaria de Formação Política (*)	Promove seminários e cursos objetivando a politização, a organização e conscientização da categoria e subsidia com materiais de formação política da direção estadual.
Secretaria de Comunicação (*)	Coordena a execução da linha de comunicação da APP-Sindicato de acordo com as definições das instâncias sindicais, produzindo jornais, materiais de divulgação, mobilizações e campanhas.
Secretaria de Assuntos Jurídicos	Coordena os trabalhos do departamento jurídico da entidade, sobre ações trabalhistas e administrativas, e o serviço de atendimento do sindicalizado (SAS).
Secretaria de Sindicalizados(as)	Coordena o serviço de cadastramento e a gestão do banco de dados da entidade junto ao setor de tecnologia da informação.
Secretaria de Política Sindical	Organiza as relações sindicais externas com outros sindicatos e a CUT em ações e lutas de solidariedade com outros(as) trabalhadores(as).
Secretaria de Políticas Sociais e Direitos Humanos	Estabelece e coordena as organizações e entidades da sociedade civil, movimentos sociais e em defesa dos direitos humanos.
Secretaria de Funcionários(as) da Educação	Promove a integração das lutas e campanhas que se relacionam aos funcionários(as) de escola.
Secretaria da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBTI+ (*)	Articula ações e lutas na relação entre gênero, direitos LGBI+ e educação; e articula-se com os movimentos sociais em torno dessa defesa.
Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e Combate ao Racismo	Articula ações e lutas na relação entre igualdade racial e educação, e articula-se com os movimentos sociais em torno dessa defesa.
Secretaria de Saúde e Previdência (*)	Organiza dados e promove campanhas para melhoria do atendimento à saúde e previdência da categoria.

Fonte: CARISSIMI, 2016 e APP-Sindicato, 2017.

(*): Estas secretarias possuem secretarias executivas na direção estadual, mas não possuem obrigatoriedade de correspondência nas direções regionais. Todas as secretarias executivas têmas mesmas atribuições que as secretarias originais. A saber: Secretaria Executiva de Assuntos Municipais, Secretaria Executiva Educacional, Secretaria Executiva de Formação Política, Secretaria Executiva de Comunicação, Secretaria Executiva da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBTI+ e Secretaria Executiva de Saúde e Previdência

Além da criação de novas secretarias, o último Congresso estatutário facultou a direção estadual a possibilidade de criação de departamentos com “finalidade

específica, para auxiliar na execução de atividade permanente de determinada secretaria ou política, ad referendum do Conselho Estadual" (APP-Sindicato, 2017, p.18). Foram criados, assim, dois departamentos: o departamento de pedagogas(os) e o departamento de contratados(as) pelo PSS(contratos temporários).

A título de uma melhor visualização, Carissimi (2016, p.129) organiza as atribuições das direções/secretarias em 4 blocos, conforme demonstrado no estatuto da entidade e sintetizado no quadro anterior e como pode-se observar no quadro que segue:

QUADRO 5: BLOCOS DE ORGANIZAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DAS DIREÇÕES

Blocos	Finalidade	Secretarias envolvidas
Operacional	Organizar o funcionamento da entidade, a partir de estruturas burocráticas e administrativas.	- Finanças; - Administração e Patrimônio; - Sindicalizados(as): - Assuntos Jurídicos (SAS).
Articulação política	Articular politicamente os diversos setores do sindicato, seus coletivos, base e a comunicação entre sindicato e base.	- Presidência; - Secretaria Geral; - Organização; - Aposentados(as); - Assuntos Municipais - Comunicação; - Políticas Sindicais; - Políticas sociais e direitos humanos; - Funcionários(as) da Educação; - Mulher trabalhadora e direitos LGBTI+ - Promoção da Igualdade racial e combate ao racismo.
Negociação Sindical	Informar e possuir dados sobre as pautas corporativas e participam ativamente das mesas de negociação.	- Presidência; - Assuntos Municipais; - Assuntos Jurídicos; - Saúde e Previdência; - Funcionários(as) da educação.
Formação Sindical	Organizar a formação política e sindical de sua base.	- Educacional; - Formação política sindical; - Aposentados(as) - Políticas sindicais;
		- Políticas sociais e direitos humanos; - Saúde e Previdência; - Mulher trabalhadora e direitos LGBTI+ - Promoção da Igualdade racial e combate ao racismo.

Fonte: Carissimi, 2016 e APP-Sindicato, 2017

Sobre o quadro anterior, a partir da classificação proposta por Carissimi, observamos que a secretaria de Mulheres não participa das mesas de negociação com o governo, uma vez que ela não está representada neste Bloco.Por sua vez, o bloco de Negociação sindical é composto por 4 secretarias (assuntos municipais, jurídicos, saúde e previdência e funcionários(as)), além dapresidência. Evidente que

nem todas as secretarias de articulação políticacomporão as mesas de negociação, até porque as pautas são decididas em espaços deliberativos diversos e cabe as secretarias negociadoras encaminharem as decisões destas instâncias.

Talvez pudéssemos estabelecer uma ou outra mudança no que se refereao Bloco da Negociação sindical, como incluir a secretaria educacional neste bloco e excluir a secretaria de municipais, no entanto, um sindicato eminentemente de mulheres, a ausência da secretaria da mulher trabalhadora nas mesas de negociação pode indicar uma certa deslegitimação política, de exclusão dos espaços de decisão política. Indica, também, o quanto ainda é preciso avançar na reflexão e instituição de espaços de decisão política para asmulheres no ambiente sindical.

A base da APP-Sindicato, como já descrita em momentos anteriores, é constituída pelos(as) trabalhadores(as) da educação da rede estadual pública e também das redes municipais de 200 municípios do estado do Paraná. Além disso atende professores(as) e funcionários(as) das três etapas da educação básica que possuem vínculos trabalhistas divididos entre estatutários e celetistas. A partir de 2005, com a aprovação da Lei 108/2005 os contratos temporários, antes regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas),passam a ser realizados por um contrato emergencial chamado de Processo Seletivo Simplificado (PSS). Ainda há presente na rede, funcionários(as) da educação com contratos anteriores ao PSS, mas a partir de 2005, todos(as) professores(as) e funcionários(as) passaram a ser contratos sob este regime temporário.Toda essa diversidade gera demandas e exige um alto grau de organização interna e externa, seja no diálogo com a categoria ou nas disputascom o governo para o avanço e/ou manutenção das pautas. Sobre esse universodiversificado que compreende a base da APP-Sindicato, trataremos a seguir.

3.3.1. Caracterização dos(as) sindicalizados(as) da APP-Sindicato

A base sindical da APP-Sindicato envolve, como já dissemos, uma diversidade muito grande. Compreende as redes públicas estadual e de 200 municípios. Na rede estadual atende-se aos professores(as) e funcionários(as) de escolas que estão na ativa e aposentados(as), estatutários ou contratos temporários. Os(as) professores(as) possuem o cargo de professores(as) regentes e pedagogos(as) e podem exercer a função de direção de escola que na rede estadual decorre de escola pela comunidade. Já os(as) funcionários(as) de escola estão

divididos em dois cargos: Agente Educacional I e Agente Educacional II. No cargo de Agente Educacional I estão agrupadas as funções de: Manutenção de Infraestrutura Escolar e Preservação do Meio Ambiente; Alimentação Escolar; Apoio à Administração Escolar; Apoio Operacional e Interação com o Educando. No cargo de Agente Educacional II estão agrupadas as funções de: Administração Escolar e Operação de Multimeios Escolares (PARANÁ, 2008). Os(as) funcionários(as) de escola também podem exercer a função de direção de escola desde que tenham formação em licenciatura.

Há nesse quadro de sindicalizados(as), em sua maioria, os(as) que são estatutários pertencentes ao Quadro Próprio dos Magistério – QPM, no caso de professores(as) e Quadro Funcionários da Educação Básica – QFEB, no caso dos(as) funcionários(as) de escolas. Há ainda os(as) contratados(as) pelo Processo Seletivo Simplificado – PSS.

TABELA 2: TOTAL DE PROFESSORES(AS), PROFESSORES(AS) ESPECIALISTAS DO ESTADO POR PESSOA/VÍNCULO E POR NÚCLEOS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO EM NOVEMBRO DE 2020

Núcleo Regional de Educação	Total de Pessoas	Vínculos				
		QPM-P	QPM-E	QUP	PEPR	REPR
Apucarana	1971	1193	143			635
Área Metrop.Norte	3584	2045	363	1	1	1174
Área Metrop.Sul	4298	2211	369	1		1717
Assis Chateaubriand	595	371	32			192
Campo Mourão	1475	964	114			397
Cascavel	2804	1508	236			1060
Cianorte	968	621	84			263
Cornélio Procópio	1555	943	125			487
Curitiba	7536	5001	649	4		1882
Dois Vizinhos	608	365	52			191
Foz do Iguacú	2193	1266	230			697
Francisco Beltrão	1802	1061	141			600
Goioere	639	416	53			170
Guarapuava	1557	954	163			440
Irati	1220	685	90	1		444
Ivaiporã	1326	710	67	1		548
Jacarezinho	1423	978	96			349
Londrina	4431	2750	388	1		1292
Maringá	3488	2276	310			902
Loanda	666	403	39			224
Paranaguá	1794	996	151	1		646
Paranavaí	1329	758	84			487
Pato Branco	1749	1025	157	1		566
Pitanga	742	385	60			297
Ponta Grossa	3331	1903	250			1178
Telêmaco Borba	1069	466	84			519
Toledo	2096	1172	165			759
Umuarama	1624	938	99			587
União da Vitoria	1188	751	102			335
Wenceslau Braz	746	388	34			324
Laranjeiras Do Sul	1191	545	80			566

Ibaiti	762	473	49			240
Total do Estado	**61760**	**36521**	**5059**	**11**	**1**	**20168**

Descrição dos Vínculos:

QPM-P - Professores(as) do Quadro Próprio Magistério
QPM-E - Especialistas do Quadro Próprio Magistério (Pedagogos(as))
QUP - Professores(as) do Quadro Único de Pessoal
PEPR - Professores(as) Contratados(as) pelo ParanaEducacão
REPR - Regime Especial – Professor(a) (**PSS)**

Fonte: SEED, 2021a

TABELA 3: TOTAL DE FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA DO ESTADO POR PESSOAS/VÍNCULO E POR NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO EM NOVEMBRO DE 2020

Núcleo Regional de Educação	Total de Pessoas	Vínculos								
		PEAD	CCSV	CLAD	MUNS	OEST	OORG	QPPE	READ	QFEB
Apucarana	828	11	2	5				1	291	518
Área Metropolitana Norte	1543	44		8	1	1		3	448	1038
Área Metropolitana Sul	1939	37	1	6	1	1		5	713	1175
Assis Chateaubriand	259	9		1					97	152
Campo Mourão	662	16		4		1		3	197	441
Cascavel	1172	46		6					424	696
Cianorte	400	12	1						140	247
Cornélio	678	23		10	1		4	5	227	408
Procópio										
Curitiba	3152	106	47	35	8	7	18	25	1038	1868
Dois Vizinhos	276	4				1			106	165
Foz do Iguacú	989	26		15	1		8		319	620
Francisco Beltrão	788	21	1		1				282	483
Goioere	287	11		6				3	65	202
Guarapuava	758	23		7		1			253	474
Irati	539	12		1					210	316
Ivaiporã	481	10				1			176	294
Jacarezinho	553	16		15		1		2	212	307
Londrina	1823	61		11	6	1	15	3	617	1109
Maringá	1457	43		8		3	7	8	492	896
Loanda	324	9	1	2		1	1	1	114	195
Paranaguá	749	12		7				2	175	553
Paranavaí	482	12		3		2		1	156	308
Pato Branco	790	18		1		1		2	298	470
Pitanga	330	12		2				1	104	211
Ponta Grossa	1431	24		8	1	1	2	5	563	827
Telêmaco Borba	463	15		2					156	290
Toledo	890	21	1	4		2		2	265	595
Umuarama	626	8		7	1	1		3	245	361
União da Vitoria	481	14		2					195	270
Wenceslau Braz	366	9		5					136	216
Lar. do Sul	494	11						1	199	283
Ibaiti	294	6		5				1	95	187
Total do Estado	**26304**	**702**	**54**	**186**	**21**	**26**	**55**	**77**	**9008**	**16175**

Descrição dos Vínculos:

PEAD - Funcionários(as) ParanaEducação
CCSV - Cargo em Comissão sem Vínculo
CLAD - Funcionários(as) CLT

MUNS - Funcionários(as) Municipais
OEST - Funcionários(as) de Outros Estados
OORG - Funcionários(as) de Outros Órgãos
QPPE - Funcionários(as) Efetivos do Quadro Geral
READ - Regime Especial Administrativo **(PSS)**
QFEB - Quadro Funcional Educação Básica

Fonte: SEED, 2021b

Somados os números de professores(as) e funcionários(as), o Estado contava no mês de março deste ano com cerca de 88 mil profissionais. A base de sindicalizados(as) da APP tem hoje mais de 65,4 mil sindicalizados(as). Deste total cerca de 25,7 mil são de sindicalizados(as) aposentados(as) e 8,8 mil pertencentes as redes municipais. Assim 31,6 mil profissionais da educação da ativa estão sindicalizados(as), o que do total de 88 mil profissionais corresponde a aproximadamente 36%.

A tabela a seguir, demonstra o número de sindicalizados(as) da APP-Sindicato em fevereiro de 2021 por Núcleo Sindical:

TABELA 4: SINDICALIZADOS(AS) POR NÚCLEO SINDICAL DA APP-SINDICATO EM FEVEREIRO DE 2021

Núcleos sindicais	Professores(as)			Funcionários(as)			Municipais	Totais
	Ativa		Apos.	Ativa		Apos.		
	Est.	PSS		Est.	PSS			
Apucarana	413	40	459	185	2	64	200	1194
Arapongas	418	46	588	174	4	50	370	1489
Assis Chateaubriand	512	31	411	213	3	71	76	1317
Cambará	249	5	415	93	1	52	429	1274
Campo Mourão	966	41	689	408	6	136	519	2765
Cascavel	1132	69	825	413	10	73	212	2734
Cianorte	380	15	472	139	4	73	304	1387
Cornélio Procópio	431	8	604	175	2	48	193	1461
Curitiba Norte	1300	59	2934	372	16	80	80	4841
Curitiba Sul	1323	78	1903	356	16	87	22	3785
Foz do Iguaçu	808	59	482	301	8	64	34	1756
Francisco Beltrão	963	45	751	454	14	160	313	2700
Guarapuava	716	33	422	285	3	51	195	1705
Irati	392	46	341	176	1	40	351	1347
Ivaiporã	481	39	322	172	3	53	325	1395
Jacarezinho	563	15	710	181	4	103	376	1431
Laranjeiras do Sul	400	28	147	185	6	29	149	944
Londrina	1405	55	2403	505	8	161	592	5129
Mandaguari	290	9	426	265	4	69	288	1351
Maringá	1264	49	1829	434	10	231	103	3920
Metropolitana Norte	965	58	399	336	4	46	950	2758
Metropolitana Sul	966	61	714	361	7	86	853	3048
Paranaguá	619	48	542	267	2	36	279	1793
Paranavaí	764	52	1018	313	5	135	406	2693
Pato Branco	647	33	532	240	10	86	102	1650
Ponta Grossa	1130	93	1358	441	10	83	584	3699
Toledo	596	24	424	259	4	51	75	1433
Umuarama	702	47	862	279	5	178	425	2498
União da Vitória	526	22	351	186	7	70	40	1202
TOTAIS	**21351**	**1208**	**23333**	**8021**	**179**	**2466**	**8845**	**65403**

Fonte: APP-Sindicato. Levantamento da Pesquisadora

Dos(as) 65,4 mil sindicalizados(as), observamos, a partir da tabelaanterior, que o percentual de professores(as) da ativa e aposentados(as) sindicalizados(as) corresponde a 70%. Entre os funcionários(as) o percentual é de 16,5% do total geral de sindicalizados(as). O restante, 13,5%, corresponde aos(às) sindicalizados(as) das redes municipais. Do percentual de profissionaisda rede estadual uma pequena parte, 2,1%, é de professores(as) e funcionários(as) contratados pelo PSS. Quando observamos os funcionários este número cai assustadoramente para 0,2%.

O que os dados nos revelam também é que a APP-Sindicato é um sindicato cuja a base de professores(as) da rede estadual de aposentados(as) (35,7%) é levemente superior aos(às) professores(as) da ativa (34,5%). Entre os(as) funcionários(as) esse percentual não chega a ser tão expressivo: aposentados(as) correspondem a 3,7% enquanto que os(as) da ativa são 12,5%.Ainda em relação ao perfil dos(as) sindicalizados(as) foi possível levantar, a partir da base de dados dos(as) sindicalizados(as) da APP-Sindicato, que 86,1% são de mulheres contra 13,9% de homens.

QUADRO 6: DISTRIBUIÇÃO DE SINDICALIZADOS(AS) POR SEXO

	Professores(as)		**Funcionários(as)**	
	Número	%	Número	%
Feminino	46893	71,7	9548	14,6
Masculino	7521	11,5	1111	1,7

Fonte: APP-Sindicato, 2021.

Obs: 1) Foram considerados(as) professores(as) e funcionários da rede estadual e das redes municipais. 2) Há um pequeno percentual de 0,5% que não foi informado o sexo e portanto não foram identificados em nenhum dos grupos.

Importante observar que este percentual de professoras mulheres é muito próximo do que as pesquisas indicam do percentual de mulheres professoras na educação básica na região sul do Brasil, conforme verificamos no Quadro 7 a seguir:

QUADRO 7: DISTRIBUIÇÃO PROFESSORES(AS) POR SEXO E REGIÃO GEOGRÁFICA EM 2017

	Regiões (em %)					**Brasil**
	Centro Oeste	**Nordeste**	**Norte**	**Sudeste**	**Sul**	
Feminino	80,5	78,7	71	83	86	81
Masculino	19,5	21,3	29	17	14	19

Fonte: Carvalho, 2018, p. 18 e 20

Entre os(as) funcionários(as) o percentual entre homens e mulheres é ainda maior que entre os(as) professores(as). As funcionárias de escolas sindicalizadas mulheres são 90%, enquanto os homens correspondem a 10% do total de sindicalizações neste segmento. Infelizmente, a ausência de pesquisasnacionais ou até mesmo estaduais não nos ajudam a comparar, como fizemos no caso dos(as) professores(as), a relação entre homens e mulheres funcionários(as) de escolas na educação no estado e no Brasil para verificar se os percentuais de sindicalizados(as) estão na média do que se verifica na rede estadual.

Toda essa análise em relação aos(as) sindicalizados(as) nos leva a caracterizar a base sindical da APP-Sindicato como sendo de ampla maioria de mulheres. Os(as) aposentados(as) são maioria entre os(as) professores(as) e minoria entre os(as) funcionários(as). Em relação aos(às) contratados(as) pelo PSS, infelizmente são poucos sindicalizados(as), revelando que a vulnerabilidade que se encontram esses(as) profissionais, a incerteza de continuidade no cargo e a baixa remuneração podem gerar um certo distanciamento do sindicato. Nas redes municipais, a multiplicidade de pautas –que vão desde a educação infantil e passa pelas séries iniciais até os(as) funcionários(as) de escola, as legislações, planos de carreira e organização pedagógica próprios, aumentam o empenho em atender a esta parcela da categoria.

Esses elementos em conjunto ou a partir de suas especificidades,demonstram o desafio que se transforma articular a agenda da APP-Sindicato com as políticas educacionais públicas e revelam as disputas da agenda públicaque o sindicato precisa enfrentar. Se é uma categoria eminentemente de mulheres, esta pauta tem que estar presente nas disputas da agenda pública. Assim podemos dizer em relação a política de aposentados(as) entre outros tantos recortes que podem ser feitos.

4. ANALISE DA PAUTA DA APP-SINDICATO ENTRE OS ANOS DE 2012 E 2020

A pauta sindical é um conjunto de reivindicações que serve para comunicar a sociedade e, principalmente, disputar demandas de determinada categoria e, como agente mobilizador desta mesma categoria para os enfrentamentos necessários do período. Via de regra, a pauta sindical é construída em espaços deliberativos da estrutura sindical, e estes são osespaços prioritários das batalhas travadas pelos temas que tomaram a centralidade e a visibilidade da disputa da agenda pública.

4.1. A APP-SINDICATO E OS ESPAÇOS DE PRODUÇÃO DAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO

A APP-Sindicato possui como instâncias de deliberação previstas no Estatuto da entidade: o artigo 18 do Estatuto da entidade prevê que são instâncias de deliberação: as Assembleias, os Congressos, as Conferências, o Conselho Estadual e a Direção Estadual. Estes constituem espaços de construção da pauta sindical. A Campanha Salarial, objeto de análise deste estudo, tem como espaços de construção as reuniões da direção estadual, o Conselho Estadual e a Assembleia Estadual.

A assembleia estadual é a instância máxima da entidade e podem ser ordinárias ou extraordinárias. As assembleias ordinárias são convocadas uma vez por ano para apreciação orçamentária. Nelas são aprovados: o balanço financeiro da entidade, o relatório de atividades e o plano de aplicação orçamentária. Já as assembleias extraordinárias podem ser convocadas a qualquer tempo e podem deliberar sobre diversos temas da organização sindical(APP-SINDICATO, 2017).

A discussão e aprovação da pauta de reivindicação da categoria é competência da assembleia extraordinária conforme previsto no art. 28 doestatuto da entidade: “I- discutir e aprovar a pauta de reivindicações da categoriae autorizar a negociação ou celebração de Acordos Coletivos de Trabalho” (APP-SINDICATO, 2017. p 20).

As assembleias, via de regra, são precedidas da reunião do conselho estadual. O conselho é composto pelos membros da diretoria estadual; presidentes(as) dos Núcleos Sindicais; representantes de diferentes conselhos externos em que a APP-Sindicato participa, como os Conselhos do Magistério, da Educação e da Alimentação Escolar; dirigentes que representam a APP nas instâncias

sindicais de graus superiores, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e; os(as) representantes de base, eleitos(as) em assembleias regionais realizadasnos Núcleos Sindicais na proporção de um(a) representante para cada 500 sindicalizados(as) na base, sendo obrigatório a paridade de gênero em sua composição.

Ainda que o conselho estadual da entidade não tenha entre ascompetências previstas no estatuto deliberar sobre a campanha salarial, é paraesta instancia que a direção estadual apresenta a formulação inicial para debate. A composição do Conselho Estadual possibilita a representação dos agrupamentos em que se organizam os trabalhadores e trabalhadoras daeducação em apoio ou oposição à direção sindical. Assim, constitui um espaço, onde segundo Bourdieu, as "forças antagonistas ou complementares no qual,em função dos interesses associados às diferentes posições e dos *habitus* dosseus ocupantes" (BOURDIEU, 1989, p. 81) vão definir ou redefinir as lutas no campo sindical. Esta característica do Conselho Estadual fez com que, mesmonão sendo estatutário, esta instância se reúna às vésperas das assembleias,

consolidando em espaço de debate e construção das pautas reivindicativas.

A dinâmica de uma entidade complexa como a APP-Sindicato, exige compreensão dos processos que organizam os debates. Assim, cabe considerar o papel da diretoria estadual para a organização do Conselho e da Assembleia.

A direção estadual é composta por 24 integrantes, entre professores e professoras e, funcionários e funcionárias de escola. Além da presidência são

18 secretarias. A direção é eleita para um mandato de 4 anos. Entre as atribuições estatutárias da direção estadual estão a de "elaborar os planos de ação e as campanhas reivindicatórias a serem aprovados pela Assembleia Estadual, bem como operacionalizá-los" (APP-SINDICATO, 2017, p. 27).

Dois outros espaços deliberativos são utilizados pela APP-Sindicato como definidores da pauta de reivindicações: os Congressos e as Conferências de Educação. O primeiro deles, o Congresso, é definido pelo estatuto daentidade (APP-SINDICATO, 2017) como instância de deliberação onde é apresentado e aprovado o Plano de Lutas que norteará as ações sindicais para um período de 4 anos. O Congresso é constituído por delegados e delegadas eleitos e eleitas na proporção nunca inferior a 1% (um por cento) do número de sindicalizados e sindicalizadas de cada Núcleo Sindical (art. 33 do estatuto, APP-Sindicato, 2017, p. 22). Os Congressos

Estaduais são precedidos de uma etapaque ocorre nos Núcleos Sindicais na qual são eleitos(as) os(as) delegados(as) que comporão a delegação estadual.

São atribuições desta instância (APP-SINDICATO, 2017, p. 27 e 28):

> Art. 35. São atribuições do Congresso Estadual:
> I - analisar a situação política, econômica, social, educacional esindical, definindo o plano de lutas do Sindicato;
> II - avaliar e aprovar as alterações estatutárias, parciais ou totais, apresentadas “ad referendum” da Assembleia Estadual;
> III- eleger os(as) delegados(as) aos Congressos Ordinários da CNTE.

O plano de lutas que aparece como atribuição no item I do art. 35 do estatuto da entidade, constitui-se em linhas de ação que nortearão as ações sindicais para o quadriênio. Ele contempla questões estruturais e conjunturais da carreira dos trabalhadores e trabalhadoras da educação, assim como da estrutura sindical. Um exemplo disso foi a aprovação no Congresso ocorrido em1995 da incorporação no estatuto da cota de gênero em 30% na composição daestrutura sindical, bem como a criação da secretaria da mulher trabalhadora em 2016.

Não menos importante e que também tem caráter deliberativo são as Conferências de Educação realizadas a cada quatro anos, em ano diferente do Congresso, constituem espaço de avaliação da política educacional implantadapelos governos federal, estadual e municipais no período de sua realização, e de construção dos pilares educacionais defendidos pelos(as) trabalhadores(as)da educação. Assim como no caso dos Congressos, as Conferências Estaduaissão precedidas de etapas escolares e regionais que acontecem nos Núcleos Sindicais. Este é um espaço privilegiado de debate sobre as questões pedagógicas educacionais. A última conferência (a 7ª, realizada em 2017) teve como tema central de debate a mercantilização da educação, tema que perpassou os 5 eixos de debate: eixo 1 – participação, organização, controle social e gestão democrática da educação; eixo 2 – financiamento da educação;eixo 3 – valorização, formação e condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras da educação; eixo 4: organização curricular da educação básica e, por último, eixo 5 – inclusão, diversidade e igualdade. Esse último eixo contemplava as questões de gênero que estavam refletidas na seção 5.1: Por uma escola sem machismo. Em cada um destes eixos foram apresentados, discutidos e deliberados um conjunto de propostas pedagógicas que incidiram eincidirão nas políticas da entidade nos anos seguintes à Conferência.

O caderno final da Conferência, produto das discussões que ocorrem desde as etapas escolares, passando pelas regionais até chegar a Plenária Finalda Etapa Estadual, é o norteador das propostas que são encaminhadas aos candidatos e candidatas ao governo do estado em tempo das eleições estaduais.Nas eleições de 2018, a partir do resultado da Conferência e em um Conselho Estadual chamado para isso, foi organizado o documento intitulado “Pauta dos(as) Trabalhadores(as) em educação – 2018” (APP-SINDICATO, 2018) contendo propostas da categoria nos 5 eixos da conferência. Os candidatos e candidatas foram convidados e convidadas a participar de uma sabatina e os(as)que foram, se comprometeram com esse conjunto de reivindicações apresentadas no documento.

As instâncias aqui descritas são importantes instrumentos democráticosde participação dos sindicalizados e sindicalizadas. Todas elas estão previstas para que ocorram nos Núcleos Sindicais, o que aumenta, ainda mais, a capilaridade de forma a garantir que as demandas que surjam a partir das escolas cheguem às instâncias estaduais. Esse é um importante mecanismo quegarante que as pautas que emergem das situações cotidianas das escolas, dentre elas as pautas de gênero, sejam incorporadas as discussões estaduais.

Carissimi (2016) e Mendes (2019) dedicaram seus estudos a compreender a pauta da entidade construída nas diferentes instâncias de deliberação. Carissimi (2016) analisou todas as reivindicações apresentadas aolongo dos anos de 2003 a 2015 pela entidade sindical em negociação com o governo do Estado. Enquanto Mendes (2019, concentrou suas pesquisas nas resoluções dos Congressos realizados pela entidade nos anos de 2007, 2012 e2017.

Carissimi (2016) considerou as reivindicações produzidas nas diversas instancias de deliberação da entidade. Teve como ponto de partida as campanhas salariais e ampliou para as demais reivindicações que foram surgindo ao longo dos anos estudados. Destacou as dificuldades para obtenção das informações considerando as mudanças promovidas pela entidade sindicalna forma de registro e divulgação das ações. Segundo a pesquisadora, os dadosaté o ano de 2011 foram obtidos nas publicações feitas no Jornal 30 de Agosto,periódico institucional publicado na forma impressa e digital. Os anos que seguiram até 2015 a pesquisadora registra que a entidade sindical muda de atuação, passando a protocolar junto ao governo do Estado a pauta de negociação de cada ano.

> A dinâmica da APP- Sindicato até poucos anos atrás era outra, ou seja, a entidade organizava suas reivindicações, de forma a preparar as próprias ações da entidade, partindo na sequência para o processo de negociação, sem necessariamente documentar oficialmente e protocolar suas demandas. Outra característica que marcava essa forma de organização eram as diversas demandas que surgiam no decorrer do ano, fazendo com que o movimento das reivindicações fosse frequentemente modificado com inserções de outras novas demandas. No entanto, nos últimos anos, apartir de 2011, a entidade passou a formalizar suas reivindicações em documentos protocolados, (...). (CARISSIMI, 2016, p. 23)

Mendes (2019) buscou nas resoluções congressuais, as pautas construídas para valorização das mulheres da categoria. Como metodologia, categorizou os temas discutidos nos três congressos o que possibilitou a comparação e a avaliação de cada tema.

As pesquisas de Carissimi (2016) e Mendes (2019) tiveram entradas diferentes para avaliação da pauta da categoria, por isso, a apresentação, mesmo que de forma concisa, das instâncias deliberativas da entidade tem por objetivo contribuir na compreensão dos espaços de discussão e elaboração que antecede a formulação da pauta de reivindicação aprovada para a Campanha Salarial.

Tendo como objeto neste estudo as Campanhas Salariais construídas nas instancias de deliberação da APP-Sindicato de 2012 a 2020, as instancias avaliadas serão o Conselho Estadual e a Assembleia Estadual. A análise de cada uma delas terá por objetivo reconhecer se foram construídas pautas de reivindicação considerando uma categoria majoritariamente de mulheres. Importante lembrar que o recorte temporal se justifica por ser 2012, o primeiro ano da gestão sindical que se aplicou a regra da paridade, onde tanto as direções estaduais e regionais, como as demais instâncias de deliberações passaram a ser compostas, por no mínimo, 50% de mulheres.

4.2. ANÁLISE DA PAUTA DA APP-SINDICATO – ELEMENTOS E TRAJETÓRIAS

Para a análise da construção das pautas reivindicatórias que compõem as campanhas salariais foram realizados levantamentos das publicações das campanhas no portal eletrônico da entidade e análise documental das atas das reuniões do Conselho Estadual e das Assembleias Estaduais realizadas de 2012 a 2020, documentos obtidos junto à Secretaria Geral da entidade.

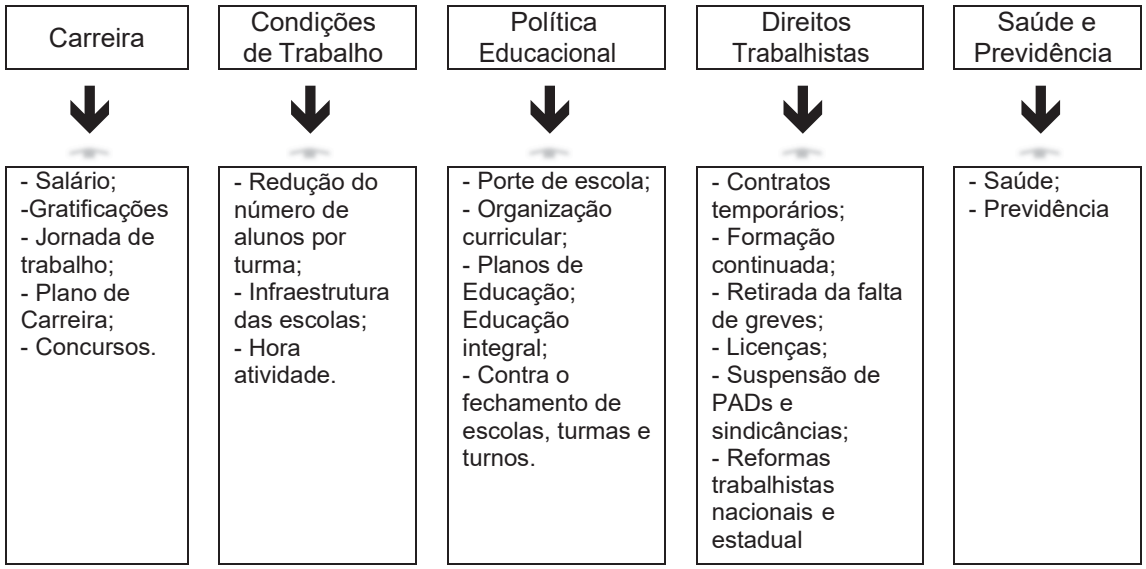
4.2.1.Campanhas salariais

As campanhas salariais são compostas de reivindicações que versam sobre vários temas da categoria. Não se limitam apenas as questões salariais como o nome poderia sugerir. Os documentos possuem uma estrutura básica com reivindicações que se repetem anualmente e algumas que variam de acordo com demandas conjunturais de cada período. Nesse estudo as reivindicações foram agrupadas em componentes, levando em consideração a natureza das reivindicações. Os componentes foram organizados em categorias, seguindo a classificação elaborada por Carissimi (2016). Seis grandes categorias abarcam as diversas reivindicações: carreira, condições de trabalho, saúde e previdência,política educacional e direitos trabalhistas.

Ainda que a APP-Sindicato agregue em sua base de representação professores(as), pedagogos(as), direções de escola e funcionários(as) da educação das redes estadual e municipais, neste trabalho concentraremos a análise nos(as)professores(as) da rede estadual, que no Estado do Paraná podem exercer a função de regência de sala, função pedagógica (professor(a) pedagogo(a)) e direção de escola. Assim, foram selecionadas das campanhas salariais as reivindicações relativas apenas a este segmento.

Considerando a classificação apresentada, a Figura 5 apresenta os componentes que compõe cada categoria em que foram agrupadas as reivindicações presentes nas campanhas salariais.

FIGURA 5: PAUTA DAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO DE 2012 A 2020



Fonte: Campanhas Salariais da APP-Sindicato.

Cada componente presente na figura 5 abarca um conjunto de reivindicações presentes nas campanhas salariais. A ocorrência das reivindicações pode ser uma entrada para compreensão da conjuntura vivenciada pelos(as) docentes em cada período histórico. Assim, o Quadro 8 demonstra as ocorrências de cada componente nos anos estudados.

QUADRO 8: ACOMPANHAMENTO DAS PAUTAS DAS CAMPANHAS SALARIAIS EM CADA ANO

	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
CARREIRA									
Salário	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Gratificações				x	x	x	x		
Jornada de trabalho			x		x	x	x	x	x
Plano de Carreira	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Concursos	x	x	x	x	x	x	x	x	x
CONDIÇÕES DE TRABALHO									
Redução do número de alunos por turma					x	x	x		
Infraestrutura das escolas			x						
Hora atividade			x	x	x	x	x	x	
POLITICA EDUCACIONAL									
Porte de escola			x	x	x	x	x	x	

Organização curricular	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Planos de Educação					x	x	x	x	
Educação integral					x				
Contra o fechamento de escolas, turmas e turnos					x	x	x	x	

DIREITOS TRABALHISTAS									
Contratos temporários		X	X	X	X			X	X
Formação continuada							X	X	
Retirada da falta de greves							X	X	
Licenças					X		X	X	
Suspensão de processos administrativos e sindicâncias								X	
Reformas trabalhistas nacionais e estadual							X		

SAUDE E PREVIDENCIA									
Saúde	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Previdência					X		X		

Fonte: Campanhas Salariais da APP-Sindicato.

Os anos avaliados perpassam três gestões governamentais: de 2012 a 2014 a primeira gestão do governador Beto Richa; de 2015 a 2018, segunda gestão do governador Beto Richa e, de 2019 a 2020, os dois primeiros anos da gestão do Governador Carlos Massa (Ratinho Junior).

Entre os temas de maior ocorrência pode-se observar: salário, plano de carreira, concurso, organização curricular, porte de escola, contratos temporários e saúde.

Observando-se os temas recorrentes nas campanhas salariais podemosinferir que essa categoria todo ano empreende uma disputa com o Estado pela realização de concursos públicos e a consequente redução do número de contratos temporários, por melhoria nos salários, por avanços nas carreiras; por melhores condições no atendimento à saúde do(a) trabalhador(a) da educação e por condições de trabalho que garantam autonomia pedagógica, profissionaisda educação em número suficiente para atender as reais necessidades das escolas, número esse definido pelo porte de escola, assim como disputa a concepção de educação como condição de trabalho.

Todos esses elementos da pauta são aplicáveis a todos(as) professorese professoras, mas diante das construções históricas, impactam de forma diferente homens e mulheres que atuam na docência.

Analisaremos na sequência os componentes da pauta buscando se emsua

construção a diferenciação por gênero foi considerada. Iniciaremos pelos itens que compõe a categoria carreira.

Observando-se estes temas recorrentes nas campanhas salariais, podemos inferir que a categoria todo ano empreende uma disputa com o governopela realização de concursos públicos e a consequente redução do número de contratos temporários, por melhoria nos salários, por avanços nas carreiras; pormelhores condições no atendimento à saúde do(a) trabalhador(a) da educação e por condições de trabalho que garantam autonomia pedagógica, assim como disputa a concepção de educação como condição de trabalho.

Todos esses elementos da pauta são aplicáveis a todos(as) professorese professoras, mas, diante das construções históricas, impactam de formadiferente homens e mulheres que atuam na docência.

A seguir trataremos em destaque, brevemente, de cada uma destas 5 reivindicações que recorrem ano a ano nas três categorias: carreira, política educacional e saúde e previdência. Nosso olhar será sobre a questão central da pesquisa, qual seja, se há ou não relação com as questões de gênero: salários,plano de carreira, concursos, organização curricular e saúde.

A) Carreira

Na categoria carreira aparecem as três primeiras reivindicações que são **SALÁRIOS, PLANO DE CARREIRA E CONCURSO**. Verificando os documentos chegamos aos itens que descrevem o que se disputa em cada umadestas reivindicações:

QUADRO 9: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA CARREIRA NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO

Reivindicações	**Itens em disputa**
Salários	- Equiparação Salarial com os/as demais servidores/as do Estado; - Pagamento da data base; - Aplicação do reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional à rede estadual e municipais; - Correção da redução dos salários dos PSS,

Plano de Carreira	- Pagamento das promoções e progressões em atraso de Professores(as); - Aproveitamento do mestrado e doutorado para ingresso no nível III; - Contagem do tempo PSS para fins de promoção e progressão na carreira para professores(as); - Pagamento pela maior habilitação para os professores PSS; - Enquadramento dos(as) aposentados(as)nos níveis II e III; - Pagamento de precatórios aos aposentados(as); - Valorização das carreiras de professores(as)
Concursos	- Concurso público; - Posse dos(as) aprovados(as) no concurso do magistério de 2013.

Fonte: Campanhas Salariais da APP-Sindicato, 2012 a 2020)

A reivindicação **salário** está entre as categorias com reivindicações emtodos os anos analisados. Os itens em disputa apresentados são encontrados: equiparação salarial com os demais servidores do estado (2012); aplicação do reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional (em todos os anos, exceto 2014);correção da redução dos salários dos(as) professores(as) PSS (2018); e, pagamento da data base (2012, 2013, 2015, 2017, 2018, 2019 e 2020).

O item de equiparação salarial dos(as) professores(as) da rede estadualaos/as demais servidores(as) do Estado esteve presente apenas em 2012, considerando o período estudado. Segundo notícia veiculada no site na entidade no dia 08 de novembro de 2013, o pleito tem pauta constante das campanhas salariais desde 2006 e tem por objetivo equiparar os salários iniciais dos(as) professores(as) com os(as) demais servidores(as) públicos(as) que possuíam mesma exigência de formação para ingresso no serviço público, bem como a mesma carga horária. Ainda segundo o site, ocorreu avanço na negociação da pauta em 2011 quando o governo propôs pagamento parcelado em 2011, 2012e 2013 do índice de 25,97%.

Mesmo que não possamos encontrar nas matérias veiculas no site oficialda entidade, na formulação da campanha salarial ou nas atas das assembleias realizadas em 2012 a explicitação dos motivos que possam justificar uma categoria de servidores(as) ter salário inferior as demais para a mesma jornadae tendo a mesma exigência de escolaridade para ingresso, podemos inferir, à partir das constatações já apresentadas em momento anterior neste trabalho, que a remuneração diferenciada imposta à carreira dos(as) professores(as) temcomo um dos fatores explicativos a composição majoritariamente feminina da categoria.

Segundo dados desta mesma matéria do site, a diferença entre o salariode ingresso de um(a) professor(a) no Estado do Paraná chegou a ser 56,94% menor que o salário de ingresso de outro(a) servidor(a) pública, para mesma jornada e exigindo a mesma escolaridade. A ideia de um salário complementar ou de que é possível que

uma profissão exercida majoritariamente por mulherespossa ter menor remuneração, pode ser encontrada em todos os espaços de trabalho, inclusive no serviço público. Se a diferença de salário entre os docentese as docentes é menos comum considerando que os(as) servidores(as) possuem uma carreira que normatiza as remunerações e avanços, é possível perceber que as diferenças podem ocorrer entre as categorias de servidores(as)públicos(as)[6].

Seguindo a análise das pautas apresentadas nas campanhas salariais que se referem a reivindicação salário, pode-se encontrar como itens igualmenterecorrentes a exigência do pagamento da data base e do Piso Salarial Profissional Nacional.

Entende-se por data base a reposição das perdas salariais nos doze meses imediatamente antecedentes ao pleito. Essa pauta esteve presente em todas as campanhas salarias de 2012 a 2020. Pela descrição da pauta, em alguns anos, a exemplo de 2019 e 2020, percebe-se que o valor anual referente as perdas inflacionárias não foram pagas, acarretando defasagem salarial e ampliação da dívida do Estado com os(as) professores(as).

A não aplicação da reposição dos índices inflacionários impacta tanto os(as) professores(as) ativos(as) quanto aposentados(as), estatuários ou temporários e a sua não aplicação impacta mais as carreiras com menores remunerações, como a dos(as) servidores(as) da saúde e educação, e entre estas duas categorias, atinge, de forma mais contundente, os(as) professores(as) aposentados(as) e os(as) que atuam na forma de contratos temporários (PSS), pois estes(as) não possuem mais possibilidade de outros avanços na carreira que podem resultar em melhoria salarial.

Outro item que demonstra o impacto sobre os menores salários é a correção da redução dos salários dos(as) professores(as) PSS (contratos temporários).

Em 15 de dezembro de 2017, o governo do Estado publicou o edital 72/2017 que dispunha sobre a seleção e contratação dos(as) professores (as) no Processo Seletivo Simplificado (PSS) para o ano letivo de 2018. O edital previa uma redução

[6] Há uma falsa ideia de que por se tratar do serviço público, com regras bem definidas para a entrada via concurso e critérios impessoais para progressão na carreira, pode levar a pensar que as desigualdades de gênero estão superadas. No entanto, autores Gauche, Verdinelli e Silveira(2013) e Vaz (2013) destacam que as desigualdades permanecem, principalmente no que se refere a segregação horizontal em que as mulheres, pela divisão sexual do trabalho, têm mais dificuldades de acessarem concursos mais concorridos, além do que, na carreira pública, os menores salários estão no magistério e na saúde, categorias majoritariamente ocupadas por mulheres. Além disso, os estudos evidenciam o que os autores chamam de “teto de vidro”, que diz respeito ao alcance de mulheres nas posições de liderança. Um exemplo disso é que de 1947a 1987 nenhuma mulher havia sido secretaria da educação no Paraná. Dos 42 secretários que passaram pela SEED, apenas 7 são mulheres.

nos salários a serem pagos aos(as) professores(as) se comparado com o do ano anterior. O edital previa que para cada jornada de 20 horas o(a) professor(a) receberia R$ 1226,73 (um mil, duzentos e vinte e seis reais e setenta e três centavos) sendo este, R$ 189,05 (cento e oitenta e nove reais e cinco centavos) a menor que o salário pago em 2017.

O sindicato organizou mobilizações e ingressou na justiça contra o Edital 72/2017 tendo nesta ação o reconhecimento da ilegalidade e a definição de correção no final de 2018, o que resultou em um ano todo de salários menores aos(as) professores(as) temporários.

Ainda para os(as) professores(as) PSS estão presentes nas campanhas salariais de 2015 a 2019 a reivindicação de pagamento pela maior habilitação. O salário destes(as) professores(as) tem por base o valor do salário no nível I databela salarial dos professores(as). Este nível compreende o ingresso com licenciatura, ocorre que os(as) professores(as) contratados via contrato temporário, quase em sua totalidade possuem pós graduação *lato sensu* e um número expressivo possui pós graduação *stricto sensu*. A não oferta de concursopúblico impede que a formação adquirida por cada professor(a) possa ser valorizada e reconhecida na carreira, impondo a estes(as) profissionais atuaremna rede pública durante anos recebendo apenas o salário referente a licenciatura. O item de reivindicação busca corrigir essa distorção histórica, reconhecendo, mesmo que ainda no contrato temporário, a formação de cada professor(a).

Por fim, o item de exigência do cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional para os(as) professores(as) é pauta de todos os anos para a valorização salarial. Desde sua criação em 2008 com a aprovação a Lei 11738,o Piso Salarial Profissional Nacional tem sido pauta constante em Estados e Municípios, onde o executivo tem negado sua implantação e consequentemente a melhoria na remuneração dos(as) professores(as). Ao analisar as campanhassalariais formuladas pela APP-Sindicato, pode-se perceber que o Estado compõe a lista de inadimplentes na efetivação desse direito, de 2012 a 2020 o item se faz presente.

A descrição da pauta nas campanhas salariais de 2019 e 2020 indicam a ausência da implantação do PSPN para a rede estadual. Na campanha salarialde 2019 a descrição da pauta indica que o governo do Estado não cumpre a Lei11738/2008 desde 2015 – “cumprimento do reajuste do PSPN 29,04% (desde 2015) para o magistério.” e, mesmo sendo exigido o cumprimento em 2019, o Estado não o fez,

uma vez que a pauta acumulada reaparece na campanha salarial de 2020.

Junto com o salário ou a remuneração, outra reivindicação importante quando se trata de valorização docente é a **carreira**, expressa no plano de carreira docente. Os itens agrupados nesta reivindicação foram: valorização dosplanos de carreira; pagamento de promoções em atraso; aproveitamento do mestrado e doutorado para ingresso no nível III; contagem do tempo de PSS para fins de promoção e progressão na carreira; e, enquadramento dos(as) professores(as) aposentados(as) nos níveis II e III.

É possível perceber que em alguns anos a campanha salarial além de apresentar itens de movimentação no plano de carreira, trouxe um em específico, denominado “valorização do plano de carreira”. Esse item de disputaacompanha as carreiras de professores(as), funcionários(as) tanto da rede estadual e das redes municipais.

A valorização do plano de carreira, por mais que sua apresentação se faz de forma genérica, congrega em si o anseio da valorização do trabalho de cada professor, professora, funcionário ou funcionária da educação atingindo professores(as) ativos(as) e aposentados(as), mesmo que estes últimos não tenham mais movimentação no plano de carreira.

Mas, mesmo entre os(as) aposentados(as) há os que disputam promoção ou enquadramento em níveis do plano de carreira docente que não foram concedidas ou feitas de forma adequada durante o tempo que atuavam nas escolas. As disputas pelos enquadramentos ocorrem desde 1996 e resultaram em dezenas de mobilizações, pautas de greve e ações judiciais movidas pela APP-Sindicato. Resultado das ações judiciais, uma parte dos aproximadamente 10 mil professores(as) que se enquadram nessa situação, tiveram o enquadramento efetivado, mas ainda há um número expressivo de professores(as) aposentados(as) à espera do enquadramento.

A valorização para os que compõem o quadro do magistério se dá pelo avanço progressivo que se dá através da titulação acadêmica (destaque nesse sentido é o PDE que permite um avanço significativo de um nível para outro), e através de avaliações institucionais, cursos de formação e qualificação profissional. A Lei 103/2004 - plano de carreira dos(as) professores(as) no Paraná - prevê duas movimentações na carreira – as promoções e as progressões.

> Art. 11. A promoção na Carreira é a passagem de um Nível para outro, mediante Titulação acadêmica na área da educação, nos termos de resolução específica, ou Certificação obtida por meio do Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, previsto nesta Lei, com critérios e formas a serem definidos por lei. (PARANÁ, 2004)

A carreira é composta de três níveis, o ingresso se dá no nível I (um) tendo por exigência mínima a licenciatura plena. A promoção ao nível II (dois) égarantida após transcorrido os três anos do estágio probatório e com a apresentação da titulação de pós-graduação *lato sensu*. Já, a promoção ao nívelIII (três) só é possível após a certificação obtida no Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE) ofertado exclusivamente pela Secretaria deEstado da Educação.

A promoção na carreira é garantida a partir da data de protocolo dos certificados exigidos. Já a progressão na carreira possui um interstício de dois anos para cada avanço conforme previsão na Lei 103/2004.

> Art. 14. A progressão na Carreira é a passagem do Professor de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, comnormas disciplinadas mediante lei, e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica, bem como à formação do Professor e à área de atuação, nos termos de resolução específica

A progressão poderá ocorrer bienalmente desde que cumpridos os critérios de avaliação de desempenho e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional. A progressão ocorre todo ano no mês de outubropodendo o(a) professor(a) progredir até três classes, a depender da pontuação obtida.

Durante o estágio probatório (três anos), o(a) professor(a) que prestou serviço ao Estado como professor(a) com ampliação de jornada (aulas extraordinárias) ou na forma de contrato temporário (CLT) pode ter esse tempo considerado para progressões no nível I. Os contratos temporários de 2005 em diante foram todos realizados na forma do Processo Seleção Simplificada (PSS)e não mais pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Essa nova forma decontratação não consta do Plano de Carreira dos(as) professores(as) e, portanto,não tem seu tempo de trabalho reconhecido pelo Estado para fins de progressãona carreira. Em 2013, 2016 e 2017 a reivindicação de reconhecimento deste tempo para progressão na carreira. Em 2013 o Estado realizou um concurso público para professores(as) e o não reconhecimento do tempo já trabalhado nafunção para avanço no nível I (um) toma centralidade no debate com a Secretariade Estado da Educação. Os anos de 2016 e 2017 foram anos

de chamamento enomeação dos novos concursados e a cada nova nomeação o não reconhecimento do tempo trabalhado recolocava o tema em debate.

A reivindicação de pagamento das promoções e progressões em atrasoestá presente em quase todas as campanhas salariais até 2017, caracterizandoque o governo do Estado, nesse caso, o governador Beto Richa, em suas duasgestões não implantou e pagou as promoções e progressões nos prazos devidos.

Em 2019 é possível encontrar o item de aproveitamento do mestrado e doutorado como acesso ao nível III (três) da carreira, que como já destacado, sóé possível com a certificação do PDE.

A Lei 130/2010 regulamenta a oferta do Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE) e prevê oferta anual do programa com um número de vagasque contemplem, no mínimo 3% (três por cento) do número de cargos efetivos do Quadro Próprio do Magistério.

O programa tem duração de dois anos podendo fazer aproveitamento de mestrado ou doutorado cursado na área da educação, sendo nesses casos o(a) professor(a) dispensado de cursar o programa em sua totalidade.

A Secretaria de Estado da Educação não ofertou o programa em todos os anos após a aprovação da Lei 130 em 2010 o que provocou um acumulo de professores(as) aptos a cursar e sem a condição para tal, a última oferta do programa foi em 2016. A não oferta do programa, além de impossibilitar milhares de professores(as) a acessarem formação continuada, impede que estes(as) tenham acesso ao último nível da carreira, mesmo cumprindo todos os requisitospara tal.

Se juntarmos os itens de pagamento de promoções e progressões em atraso às demais relativas a não reposição da data base e o não pagamento doPiso Salarial Profissional Nacional, teremos um cenário de arrocho salarial dos(as) professores(as) com consequente redução da remuneração docente. Importante notar, que diferente da data base e a não aplicação atinge todos(as)os(as) servidores(as) do Estado, o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional e a implantação das promoções e progressões só não foram aplicadosaos(as) trabalhadores(as) da educação.

A carreira majoritariamente feminina, com os menores salários se comparadas as demais carreiras de servidores do Estado, sofre um “congelamento” do salário e de todas as possibilidades de movimentação que poderiam resultar em acréscimo da remuneração.

O pagamento das promoções e progressões em atraso e a implantaçãodas

novas movimentações foi regularizado em 2019 e 2020, anos em que essas reivindicações não constam mais da campanha salarial.

Por fim, mas não menos importante, temos a reivindicação **concurso**, que aparece em todos os nove anos avaliados. No período analisado, o Estadodo Paraná ofertou concurso público apenas uma vez, no ano de 2013, os últimos concursos ofertados antes desse, foram realizados em 2003 e 2007.

Na última década, o Estado do Paraná tem mantido uma média de 30%(trinta por cento) do seu quadro de professores(as) contratos de forma temporária. Segundo o portal SEED (SEED, 2021b) em Números, em novembro de 2020 dos 61.760 professores(as) que atuavam na rede estadual de ensino, 20.168 eram contratos temporários.

A contratação temporária na forma de Processo Seleção Simplificada é prevista para situações emergenciais, mas o estado e municípios tem a tornadouma forma permanente de contratação, reduzindo investimentos com pessoal edireitos trabalhistas.

O impacto da manutenção de percentual tão alto de contratos temporários pode ser observado na organização do trabalho pedagógico. Escolas que não contam com um quadro fixo de professores(as), vivenciando todo ano a rotatividade docente em que não se criam vínculos com a escola e acomunidade escolar; contratações que ocorrem após o início do ano letivo, comprofessores(as) chegando às escolas após as reuniões pedagógicas organizativas; estudantes que passam ao longo do ano por vários professores(as) para a mesma disciplina, entre outros impactos importantes na organização da vida escolar. Ademais, o contrato previsto para situações emergenciais não tem assegurado direitos antes previstos nos contratos CLT tornando este tipo de contrato precário.

Além do impacto pedagógico, temos o impacto sobre a vida dos(as) professores(as) cujo contrato é PSS, a rotatividade e a precariedade do contratofaz com que todo final de ano estas profissionais se vejam na insegurança sobre a manutenção do trabalho e remuneração no ano seguinte. Se terão aulas, em quantas escolas e por quanto tempo.

Esta breve análise sobre a categoria carreira, talvez a mais mobilizadoraentre todas, já que diz respeito a valorização profissional em que se está em disputa, entre outros itens, a questão salarial, demonstra uma possível ausênciado debate a respeito de gênero. As questões apresentadas no capítulo 2 deste estudo, sobre uma prática

sindical que homogeneíza e universaliza pautas em questões tão sensíveis, em que os dados empíricos de diversas pesquisas demonstram as diferenças de valorização profissional entre homens em mulheres, mesmo no serviço público, são inequívocas demonstrações do quanto ainda precisamos avançar na perspectiva de uma valorização de carreira que atenda às necessidades das mulheres e/ou das questões feministas.

É mais desafiador ainda pensarmos que estes temas não chegam a ser explicitados na disputa da agenda pública. Evidente que há um acumulo nas discussões sobre a temática, até porque é por ele que se chega a reivindicar, por exemplo, a equiparação entre carreiras. No entanto, ficam presos as síntesesinternas sindicais onde os diferentes grupos antagonizam-se entre si e acaba que o discurso universalista de uma classe trabalhadora única prevalece sobre as múltiplas outras determinações, como raça e gênero.

B) Política educacional

Na categoria política educacional aparece a quarta reivindicação que é **ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.** Verificando os documentos chegamos aos itens que descrevem o que se disputa em cada uma nesta reivindicação:

QUADRO 10: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA POLÍTICA EDUCACIONAL NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP- SINDICATO

Reivindicações	**Itens em disputa**
Organização curricular	- Fim do desmonte pedagógico na rede; - programas e projetos educacionais de qualidade; - contra a aplicação da reforma do ensino médio e BNCC; - contra o programa escola sem partido (lei da mordaça); - pela garantia da liberdade de cátedra; - contra a militarização e a terceirização das escolas; - defesa da autonomia das escolas na elaboração do Projeto Político-Pedagógico (PPP).

Fonte: Campanhas Salariais da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

O Fim do desmonte pedagógico aparece como um item em disputa nosanos de 2012 e 2014, durante a primeira gestão do governo Richa. Em nota, nosite da APP-Sindicato, em que se discute a implementação, no final de 2013, doPAD (Plano de Ação Descentralizada) em 442 escolas com o menor IDEB, o sindicato classifica o desmonte pedagógico como sendo a

> instauração de uma lógica técnica burocrática que se desenha desde do ano de 2011 com a discussão das expectativas de aprendizagem –um explícito revisar da teoria das habilidades e competências, a implementação do Saep [Sistema de Avaliação Educacional do Paraná] e da mudança na grade curricular ocorridas no de 2012, passando pela Semana Pedagógica de janeiro deste ano e que chega agora ao "atendimento personalizado" à algumas escolas proposto noPAD. Trata-se da pedagogia das planilhas e dos resultados técnicos, do intervencionismo, da burocratização. (APP-SINDICATO, 2013b)

O texto apresenta um conjunto de ações que vinham sendo implementadas pelo governo de ocasião. Todas as ações eram com vistas ao aumento do IDEB, que nos anos de 2013 e 2015 ficaram abaixo do projetado, principalmente os indicadores do Ensino Médio.

No final de 2012 ocorre a mudança na grade curricular do Ensino Fundamental, com o aumento da carga horária de Língua portuguesa e Matemática e diminuição das disciplinas de arte e educação física. Em nota publicada no dia 13 de novembro de 2012 a APP. Esse debate vai se prolongar até 2014. Grupos como Educação Física, de Sociologia, de Filosofia, de LínguaEspanhola, bem como das modalidades de Educação Especial, EJA e dos(as) privados(as) de liberdade, atuam insistentemente junto a entidade para conter mudanças nos currículos destas disciplinas e modalidades.

Esse tem sido um movimento recorrente do governo, de adequar a grade curricular a um melhor alcance nos índices estabelecidos no IDEB (criado em 2007), principalmente depois da consolidação nacional do SAEB (criado em 1995) e da prova Brasil (em 2005).

Com as discussões ocorridas durante o debate sobre o PNE, o PEE e aBNCC acentuam-se as mudanças curriculares. A publicação em 2016 da MedidaProvisória 746 que altera o Ensino Médio e que mais adiante o Congresso torna lei (Lei 13415/2017) acirram ainda mais este debate em torno. Não só da gradecurricular, como da organização curricular como um todo.

Sobre o PNE e o PDE, nosso destaque foram as disputas que aconteceram em torno das questões de gênero. Grupos conservadores sistematicamente atuaram junto as comissões de discussão dos Planos para supressão dos termos gênero, diversidade e orientação sexual. Utilizaram-se de uma compreensão tacanha do conceito de gênero, chegando a criar, inclusive o conceito de ideologia de gênero (REIS e EGGERT, 2017). No texto em tramitação antes da aprovação contava a necessidade de superação e promoção

da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual. No documento final, resultado da ação dos grupos conservadores, aparece a expressão “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação” (BRASIL, 2014).

Em relação aos debates sobre a BNCC e Ensino Médio, elas seguiram de 2016 até 2019 como item em disputa da organização curricular. Foi grande adisputa pela não implementação do Novo Ensino Médio no Paraná. Trabalhadores(as) da educação e estudantes uniram-se contra a proposta. Em outubro de 2016, mais de 1000 escolas são ocupadas no Paraná pelos(as) estudantes. Igualmente nesse período os trabalhadores(as) da educação deflagram greve, cuja uma das pautas era a contrariedade a implementação do Novo Ensino Médio. Depois de grande mobilização, conseguiu-se do governo Richa que não haveria a imediata implementação do Novo Ensino Médio do Paraná. A implementação está prevista para o ano de 2022 em pleno governo Ratinho Junior.

A nova organização do ensino médio afeta diretamente os(as) estudantes trabalhadores(as) que em sua maioria cursam o noturno. Se por umlado a PNAD de 2015 (IBGE,2016) apontava que maioria das matriculas no ensino médio são de mulheres (53, 2%) ela também traz que 29,6% das meninasestavam fora da escola por que eram mães. Apenas 3,5% eram mães eassistiam as aulas. Quando comparado com as meninas sem filhos que não estão na escola (13,7%), esse número é mais que o dobro. Esses números sãode um contexto anterior a reforma do Ensino Médio e a publicação da BNCC.

Sabemos que a educação, historicamente, é uma das responsáveis a combater as assimetrias de gênero e de contribuir para o debate da diversidade,da igualdade, mesmo que de forma transversal como estava previsto na forma anterior curricular. A nova proposta, além de excluir a temática de gênero e diversidade sexual dos princípios da BNCC, prevê o aumento da carga horária noturna, inviabiliza a participação dos estudantes trabalhadores(as). Como saídase propõe que 30% das atividades escolares possam ser a distância (cerca de 900 horas) e que poderá levar uma precarização ainda maior. E desde 2018, noatual governo, há em curso uma política de fechamento das turmas noturnas e que empurram os(as) estudantes a se evadirem ou a ingressarem na EJA.

Com a chegada ao governo Ratinho Junior intensificam-se o processo de desmonte pedagógico e a política pedagógica de obtenção de resultados. Nointerior

das escolas a principal manifestação que recai sobre a organização curricular são os controles e vigilâncias que são expressos nos itens pela garantia de liberdade de cátedra e na defesa da autonomia das escolas na elaboração de seus PPP. O próprio programa Escola sem partido e a militarização das escolas atendem a esse requisito.

Em junho de 2019 (atualizado em janeiro de 2020), a APP-Sindicato publica um manifesto pedagógico intitulado “Manifesto por uma educação humanizadora! contra o Projeto de Mercantilização da Educação Pública no Paraná” (APP-SINDICATO, 2020) que traz um conjunto de análises sobre o aguçamento do desmonte pedagógico e a criação das ferramentas de controle e coação pedagógica nas escolas. Todas estas políticas atendem a um objetivo único: de obter o melhor IDEB do Brasil.

Entre essas ferramentas, foi criada a Prova Paraná que, segundo o manifesto, é o centro das políticas educacionais no Paraná, com o objetivo de treinar os estudantes para a prova Brasil e, desta forma, criam-se padrões de comparação, ranqueamento entre estudantes, escolas e redes, além de um processo de responsabilização e bonificação.

Na mesma linha de produção de ferramentas, temos as tutorias nas escolas que se constituem em um grupo de professores(as) cuja missão é de acompanhar as escolas internamente e intervir na gestão pedagógica para a obtenção dos resultados nas provas estandardizadas, o que revela o esvaziamento da função dos(as) pedagogos(as) das escolas e, de outro, o intervencionismo e ingerência pedagógica. Na mesma esteira, está a política defiscalização dos registros escolares com um controle diário e obsessivo sobre afrequência dos(as) estudantes, em especial dos índices de evasão, que incidemno IDEB; e um amplo programa de recuperação chamado de “Se liga” que mais se assemelha a um processo de progressão automática, com impactos tambémno IDEB.

Todas essas ferramentas se mantêm e foram aprimoradas durante a gestão do governo Ratinho Junior. Paraiso (2012 e 2016) ao refletir sobre o currículo e as questões de gênero, chama estas formas de controle e hierarquização como sendo “tecnologias de desempenho” que fazem parte das tecnologias utilizadas pelo governo para que exerçam o poder sobre os currículos e escolas.

> Trata-se de um raciocínio usado na educação para classificar, incluir eexcluir. Uma tecnologia para fazer a lógica do universal retornar e funcionar. A palavra desempenho é usada, falada e divulgada nas mais diferentes políticas educacionais contemporâneas, nas discussões acadêmicas do campo educacional, nos relatórios internacionais e na grande mídia. É usada para

> apresentar resultados educacionais; criticar determinadas propostas pedagógicas que não proporcionam osdesempenhos esperados; e para criar novas políticas que possam corrigir as políticas anteriores que não foram “eficientes” no processo de governo de parte da população que frequenta a escola. (PARAISO,2012, p. 142)

Essa tecnologia tem subjetivado os estudantes e trabalhadores(as) e funciona para hierarquizar, dividir, homogeneizar, criar ritmos de ensino e de aprendizagem iguais e de bom desempenho nos exames de larga escala(PARAISO, 2016). A criação de manutenção das ferramentas de controle durante o governo Ratinho Junior opera exatamente com essa finalidade. Funcionam, portanto, no conceito operado por Paraiso (2012) como tecnologiasde governo. Essa mesma tecnologia se articula com outras formas de pensamento na escola e “dizem o que é correto e que é inadequado para cada sexo” (PARAISO, 2016, p. 211), marginalizando o diferente, a diversidade e as questões de gênero.

Operando nessa mesma lógica, de maquinarias de poder que agem sobre a organização curricular, aparecem como itens de disputa o “programa escola sem partido” ou como chama a APP-Sindicato, lei da mordaça. A ediçãopedagógica do jornal 30 de agosto de 2016 foi todo sobre a discussão do Programa Escola sem partido. A capa do jornal, cuja figura apresentamos a seguir, trazia uma mulher preta com uma mordaça na boca, exemplificando exatamente como os(as) professores(as) poderiam vir a se sentir se a Lei fosseaprovada no Paraná.

FIGURA 6: FOTO CAPA DO JORNAL 30 DE AGOSTO: PROGRAMA ESCOLA SEM PARTIDO

Fonte: Jornal 30 de agosto, edição pedagógica, julho de 2016.

Para os defensores desta lei, a escola tornou-se espaço de doutrinação,e, portanto, é preciso torna-la “neutra” e administradora apenas de conteúdos científicos. A escola, na visão destes defensores é o “lugar de formação de um futuro exército de militantes de esquerda e de adultos que se voltarão contra a família, pois se tornarão homossexuais e(ou) feministas em potencial, incentivados pelos maus exemplos disseminados por professores(as) mal intencionados (APP-SINDICATO, 2016, p. 3).

O ataque as questões de gênero, chamadas por eles como “ideologia de gênero” tem centralidade na discussão. O próprio jornal esclarece que não há

> nenhum fundamento científico em dizer que a orientação sexual de umapessoa seja definida por influência de um/a professor(a) em sala de aula.Quando a escola não faz esta discussão, ela se cala perante a violência,a discriminação e o bullying e não cria condições para os jovens refletiremsobre si, sobre sua vida e de seus colegas. Privar os estudantes desta discussão é não permitir a consciência sobre questões atuais e prementes da sociedade. (APP-SINDICATO, 2016, p. 5).

O acirramento ocorrido durante as disputas políticas do PNE e PEE fezcom que as questões de gênero ganhassem certa centralidade nas questões curriculares. A ascensão de um grupo reacionário e conservador na política antes de 2018, deu mais legitimidade aos discursos deste grupo. Boa parte de nós lembramos do famoso kit gay propagandeado aos quatro ventos durante a campanha eleitoral de 2018. O debate continuou pós PNE e atravessou a BNCC

> Ao realizar uma busca com as palavras-chaves “Gênero”, “Sexualidade” e “Sexual” na última versão da BNCC, pode-se perceberque a acepção de gênero, no sentido de análise ou compreensão dasdesigualdades sociais e como ferramenta para se combater as violências sexistas e homofóbicas, não se presentifica como ocorre nos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN’s) que visam à compreensãodas identidades de gênero e da corporeidade, tampouco como na Escola sem Homofobia e sua proposta de respeito e aceitação das diferenças sexuais. Temas relacionados a esses contextos foram retirados do texto final sob a alegação do MEC e do CNE de que o gênero é objeto de controvérsias sociais e de debates confusos que tumultuam os currículos escolares. (SANTOS e MIESSE et al, 2021)

O editorial do jornal 30 de agosto (APP-SINDICATO, 2016, p. 1) questionava a quem interessava, uma escola apolítica, acrítica e neutra. Na verdade, a ninguém. Os grupos conservadores que disputam agenda pública neste tema têm interesses de conservação de determinados valores que são balizadores dos preconceitos que temos hoje, que é a manutenção do machismo, do sexismo e da misoginia. Ao mesmo tempo que o desenvolvimentodestas políticas

> funcionam como instrumentos de intimidação que podem promover alterações substantivas na cultura escolar e reduzir a função formativa das instituições de ensino, diminuindo a qualidade pedagógica, o desenvolvimento da autonomia, a capacidade de desenvolver o pensamento crítico, além de desconsiderar a escola pública como localde construção coletiva. (SANTOS e MIESSE et al, 2021)

Outro item presente na organização curricular diz respeito a militarizaçãodas escolas. Esta discussão também está contemplada no Manifesto. A escola pública é vista como um espaço plural, de diversidade, de atendimento a váriosgrupos sociais, onde os estudantes compartilham sua cultura. A militarização doscolégios impõe aos estudantes um conjunto de regras e normas que não dá espaço para a convivência da diversidade. É uma escola de pensamento único e tal qual preconiza os(as) defensores(as) do programa escola sem partido; emque há uma forte presença da tecnologia de poder, só para assinalar uma das perspectivas apresentadas aqui e descritas por Paraiso (2016).

Importante destaque no Manifesto (APP-SINDICATO, 2020), e mesmo que não esteja presente, mas que tem papel importante na organização curricular, é o tema da jornada de trabalho dos professores(as), em especial professores(as) pedagogo(as) e readaptados(as).

O debate sobre hora-aula e hora atividade não é novo. É um debate recorrente nas campanhas salariais. A reivindicação de cumprimento da jornadaem hora-aula para professores(as) pedagogos(as) e professores(as)readaptados(as) aparece nas campanhas em 2018, 2019 e 2020. A jornada de trabalho desses(as) profissionais era regida pela Instrução Normativa 02/2011 –da Secretaria de Estado da Educação, em que se considerava como base o “princípio constitucional da isonomia, que a função de trabalho do professor pedagogo e do professor readaptado de função” (SEED, 2011) tem com o professor regente. Decorre desta interpretação, que a jornada de trabalho fossecumprida em hora aula. No final de 2017, o governo publica a Instrução Normativa04/2017 alterando a jornada destes(as) profissionais para hora relógio, o que provoca a categoria a realizar várias mobilizações. A reivindicação de revogação da InstruçãoNormativa 04/2017 e manutenção da Instrução Normativa 02/2011 foi pauta da Campanha Salarial 2018. A manutenção da jornada em hora-aula é mantida depoisde diversas reuniões com o Estado

Em 2019, o tema volta ao debate diante da determinação trazida pela

Resolução 02/2019 que normatizava a distribuição de aulas, que a jornada de trabalho dos(as) pedagogos(as) seria organizada em hora relógio, a mesma previsãofoi repetida na Resolução 4639/2019 que normatizou o processo de distribuição deaulas para 2020.

A organização da jornada de trabalho impacta diretamente sobre o tempo dedicado as atividades laborais. As notícias veiculas pelo sindicato à época sobreeste tema ressaltam a sobrecarga de trabalho a que estes(as) profissionais estariam expostos(as) e a quebra da isonomia da jornada com os demais professores(as).

Nos casos em que a jornada de trabalho aparece como reivindicação, a maioria dos(as) profissionais que estão nessas funções são mulheres. Entre todas as matérias veiculadas no site da entidade referente a este tema, a matériade 02 de março de 2018 é a única que faz referência às pedagogas no feminino,reconhecendo que a maioria que exerce essa função são mulheres. Não há nas atas das reuniões do Conselho Estadual e das Assembleias de 2017, 2018, 2019 e 2020 registros de considerações do impacto que a alteração da jornada possatrazer para as mulheres, em especifico. Este é um tema em que esperaríamos encontrar as questões de gênero, o que, no entanto, não acontece.

Se na seção anterior chegávamos a uma conclusão da invisibilidade de umapauta de valorização profissional que abrangesse as questões de gênero, nesta seção as conclusões são um pouco diferentes. Em temas como a escola sem partidoe da BNCC o tema de gênero teve amplo debate, inclusive interno, no própriosindicato. Houve o empenho de travar as discussões com o poder público e com a sociedade civil na disputa por sensibilizar os legislativos estadual e federal, osConselhos Estadual e Nacional de Educação, espaços em que se disputavam a política pública, para a necessidade de se manter nos documentos o debate de gênero.

Entretanto, a organização não foi suficiente para fazer frente a ascensão de um discurso retrógrado no Brasil desde 2019 e que serve para abastecer os grupos conservadores e instrumentalizar instâncias de disputa das políticas públicas como o MEC e suas secretarias. Não há como deixar de esquecer em 2019 o fechamento da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI) que refletia internamente no MEC as questões de gênero na educação. Como demonstrado aqui, as ações curriculares afetam e são afetadas pelas dinâmicas e pelas estruturas de poder que atravessam as escolas e a sociedade. A predominância desse discurso e a organização destes grupos foram determinantes para retroagirmos nas políticas de diversidade e de gênero, inclusive na educação, e no caso aqui, no próprio currículo.

C) Saúde e previdência

Por último, na categoria saúde e previdência a reivindicação **SAÚDE** é comum em todos os anos analisados das campanhas salariais. Sobre os itens, ao verificar os documentos das campanhas salariais, chegamos aos itens que descrevem o que se disputa em cada uma nesta reivindicação:

QUADRO 11: REIVINDICAÇÕES E ITENS EM DISPUTA DA CATEGORIA SAÚDE NAS CAMPANHAS SALARIAIS DA APP-SINDICATO

Reivindicações	Itens em disputa
Saúde do(a) Servidor(a)	- Saúde (atendimento e condições de trabalho); - SAS – Novo modelo de atendimento à saúde; - Inclusão do PSS no atendimento à saúde; - Contra o assédio moral e adoecimento; - Saúde: prevenção, atendimento (SAS) e perícia médica; - Atendimento à saúde e perícia médica de forma humanizada.

Fonte: Campanhas Salariais da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

O item que mais aparece em todos os anos (de 2012 a 2017) é o que trata do novo modelo de saúde.

Se anteriormente falamos de desmonte pedagógico, a mesma expressão podemos dizer em relação ao SAS (Sistema de Atendimento à Saúdedo Servidor). Nele não há cobertura para diversos procedimentos importantes como cirurgias cardíacas, próteses e órteses. Diversos hospitais contratados para atendimento do SAS não atendem adequadamente. Desde a criação da DIMS (Divisão de Medicina e Saúde Ocupacional), que em tese deveria implementar uma ampla política de saúde ocupacional no serviço público, os(as) servidores(as) públicos(as) do Paraná têm enfrentado grandes dificuldadesquando necessitam passar pela perícia, e os relatos de humilhações e constrangimentos são frequentes. Também a obrigatoriedade de deslocamento de servidores(as) do interior para a Capital tem gerado custos e ampliado o adoecimento. Sem contar que os(as) servidores(as) contratados pelo PSS não tem direito de acesso ao SAS.

Para superar essa situação de descaso do SAS para com os servidores(as), desde o X Congresso (refirmado no XI Congresso) a APP- Sindicato, juntamente com o FES (Fórum das Entidades Sindicais) tem defendido um Novo Sistema de Saúde. Este modelo é descrito no quadro a seguir:

QUADRO 12: PROPOSTA DE UM NOVO SISTEMA DE SAÚDE DEFENDIDA PELO FES

Princípios	Descrição
Descentralização do sistema	O governo fará convênios com clínicas, hospitais e profissionais da área médica em todos os municípios que possam ser atendidos os servidores do estado.
Pagamento por serviços	Serão pagos somente os serviços executados aos prestadores, conforme serviços realizados (exames, consultas e cirurgias).
Gestão compartilhada do sistema	Constituição de um conselho paritário entre (governo e servidores) para fiscalizar o Fundo Médico Hospitalar que será criado, de onde virão os recursos para o novo sistema.
Fundo de Saúde	Para um atendimento de qualidade aos(às)servidores(as), como também ampliar a cobertura médico-hospitalar (cirurgias cardíacas, órteses e próteses, hemodiálise, fonoaudiologia, psicologia e ressonância magnética) que não são cobertos pelo atual sistema SAS. É preciso ampliar os recursos já destinados, conforme proposta feita numa participação paritária entre governo e servidores(as), proposta está que vem sendo discutida e avaliada, para se apresentar aos servidores(as).
Não à obrigatoriedade:	Os(as) servidores(as) não serão obrigados(as) a permanecerem no Novo Sistema.
Contratos temporários	Todos(as) os(as) trabalhadores(as) temporários(as) que prestam serviços para o Estado, entre eles os contratados(as) pelo PSS, devem fazer parte do novo sistema.
Humanização das perícias médicas:	O modelo de perícia médica do estado é ultrapassado, e não corresponde com o quadro expressivo de adoecimento e atendimento aos/às educadores/as. É urgente reestruturar a Divisão de Medicina Ocupacional (DIMS), com uma equipe multiprofissional, para tratar principalmente dos transtornos mentais e comportamentais da categoria; bem como o reconhecimento dos laudos médicos feitos por médicos-especialistas

Fonte: Resoluções do XI Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

Na pesquisa Exploração e Sofrimento Mental de Professores: um Estudona Rede Estadual de Ensino do Paraná (ALBUQUERQUE e LIRA et al, 2018) feita com 1200 professores(as) ficou expresso a relação do adoecimento mentalcom a carga horária e a quantidade de estudantes em sala: evidenciou-se que aprevalência de casos indicativos de distúrbios psíquicos é muito elevada entre os(as) professores(as) e que há indícios da associação desta prevalência com diversas formas de exploração no trabalho. Infelizmente, não há no estudo um recorte de gênero, de tal forma que pudéssemos inferir uma análise mais detalhada sobre este aspecto em relação ao adoecimento mental em nossa categoria.

O Transtorno Mental Comum (TMC) como depressão e ansiedade são maiores entre mulheres. Segundo pesquisa que avaliou 174 publicações entre os anos de 1980 e 2013, 17,6% dos adultos homens apresentavam TCM. Essenúmero salta para 19,7% entre as mulheres, o que indica a maior prevalência destes

transtornos quando comparado aos homens. Os autores destacaram que, independentemente da situação econômica do país, as mulheres apresentarammaior prevalência de transtornos de humor e de ansiedade do que os homens. (SENICATO, AZEVEDO E BARROS, 2018).

Considerando a predominância de mulheres na categoria, é importante reconhecer as diferenças de gênero para qualquer análise do processo saúde/ doença, não esquecendo que a mulher, em geral, acumula dupla ou tripla jornada de trabalho. As desigualdades entre os sexos continuarão provocando maiores agravos às mulheres trabalhadoras. Uma política de saúde pública de atendimento aos(às) educadores(as) precisa refletir essa condição de gênero.

Ao analisar os documentos da APP-Sindicato, em especial osdocumentos congressuais, constata-se que há um aumento, ano após ano, do adoecimento da categoria. A publicação pela SEED da Resolução 113/2017 (chamada pelos sindicalistas de resolução da maldade) que trouxe a diminuiçãoda hora-atividade, o desemprego dos(as) contratados(s) pelo PSS e punição aos(as) que adoeceram, retirando-lhes aulas e da Resolução 15/2018 que impôsaos professores a diminuição da hora-atividade, que deliberaram sobre a formade organização e distribuição de aulas para os anos letivos de 2017 e 2018 e daresolução 02/2019 em que a jornada de trabalho dos(as) pedagogos(as) seria organizada em hora relógio, resultaram em efeitos gravíssimos, que elevaram a precarização das condições de trabalho com consequências sérias para a saúdedos(as) profissionais da educação. Há ainda o assédio exercido pela SEED, o denuncismo e as punições decorrentes de processos administrativos sem a devida ampla defesa que aumentaram muito no período do governo Ratinho Junior.

O resultado das políticas implementadas pelos sucessivos governos, para a APP, tem resultado no adoecimento que muitos(as) professores(as), quese encontram extenuados(as) com a sobrecarga de trabalho. A publicação das resoluções, assedio pela obtenção de resultados e ausência de autonomia pedagógicas se agravam continuamente, ainda mais quando se ampliam o número de turmas e estudantes a serem atendidos(as) e diminuem-se as horas-atividades. Como exemplo, a diminuição das aulas extraordinárias, fazem com que os(as) professores(as) sejam obrigados(as) a completar sua carga horária em mais de uma escola e em diferentes municípios, prejudicando a vida profissional. Em vez de ocupar seu tempo planejando aulas e atendendo estudantes e famílias, ocupam-se com os deslocamentos entre escolas.

Em 2019, uma publicação do site da APP chamava atenção para o adoecimento da categoria decorrentes da ausência de atendimento, falta de condições de trabalho e de uma perícia médica humanizada (itens que aparecemna campanha salarial de 2019). Em pleno dia do servidor público (28 de outubro de 2018) foi organizado (APP-Sindicato e FES) um cemitério com fixação de cruzes bem em frente ao palácio Iguaçu, para lembrar alto índice de suicídios e o adoecimento das categorias. Em 2018, segundo informações da própria APP,foram 18 suicídios que ocorreram na categoria.

Esta seção, ao olhar para saúde do(a) servidor(a), de certa forma está olhando para saúde das mulheres. Os governos que se sucederam no período estudado, tem precarizado as condições de trabalho com a baixa remuneração,falta de estrutura nas escolas, aumento da carga horária de trabalho junto aos estudantes, ausência de valorização profissional, como analisamos a duasseções atrás; que se juntam as situações da dupla jornada, cuidados com a família e até mesmo a violência das escolas. Todo esse conjunto age sobre as mulheres e lhes impõe adoecimento e sofrimento.

Albuquerque e Lira (et al, 2018), ao analisar exatamente a categoria de professores da rede estadual do Paraná, dizem ser necessário investigar o modode vida que é imposto as classes e que determinam “um alto grau de exploração” (ALBUQUERQUE e LIRA et al, 2018, 1295). Concluem que sobre os(as) professores(as) das escolas por eles estudados impõem-se este “alto grau de exploração” o que leva a um nível também alto de adoecimento e sofrimento psíquico.

O estudo que desenvolvemos até aqui nas pautas observadas, partia da hipótese que as questões de gênero poderiam estar contempladas nestes itensem disputa da reivindicação Saúde do Servidor(a). Mas, elas não constam nos documentos analisados. Se não constam, ou é porque não tem sido discutidas, hipótese que nos parece difícil de aceitar, uma vez que em uma categoria de mulheres as questões de saúde, que repetem-se como reivindicação em todos os anos, são do cotidiano destas trabalhadoras, ou, de novo, por conta de uma concepção universalizante de classe, as questões de gênero ficam sumidas, hipótese que tendemos confirmar pela constatação que os temas acabam por não serem explicitados e assim a questão segue invisibilizada.

4.2.2.Os congressos da APP-Sindicato:

O Congresso, é definido pelo estatuto da entidade (APP-SINDICATO, 2017) como instância de deliberação onde é apresentado e aprovado o Plano deLutas que norteará as ações sindicais para um período de 4 anos. O Congresso é constituído por delegados e delegadas eleitos e eleitas na proporção nunca inferior a 1% (um por cento) do número de sindicalizados e sindicalizadas de cada Núcleo Sindical (art. 33 do estatuto, APP-Sindicato, 2017, p. 22). Os Congressos Estaduais são precedidos de uma etapa que ocorre nos Núcleos Sindicais na qual são eleitos(as) os(as) delegados(as) que comporão a delegação estadual.

São atribuições desta instância (APP-SINDICATO, 2017, p. 27 e 28):

> Art. 35. São atribuições do Congresso Estadual:
> I - Analisar a situação política, econômica, social, educacional esindical, definindo o plano de lutas do Sindicato;
> II - Avaliar e aprovar as alterações estatutárias, parciais ou totais, apresentadas “ad referendum” da Assembleia Estadual;
> III - eleger os(as) delegados(as) aos Congressos Ordinários da CNTE.

O plano de lutas que aparece como atribuição no item I do art. 35 do estatuto da entidade, constitui-se em linhas de ação que nortearão as ações sindicais para o quadriênio. Ele contempla questões estruturais e conjunturais da carreira dos trabalhadores e trabalhadoras da educação, assim como da estrutura sindical. Um exemplo disso foi a aprovação no Congresso ocorrido em1995 da incorporação no estatuto da cota de gênero em 30% que foi alterada noCongresso Estatutário de 2012 para 50%, bem como a criação da secretaria damulher trabalhadora em 2017.

Mendes (2019) buscou nas resoluções congressuais as pautas construídas para valorização das mulheres da categoria dos anos de 2007, 2012e 2017, que correspondem ao X, XI e XII Congressos respectivamente. Como metodologia, categorizou os temas discutidos nos três congressos o que possibilitou a comparação e a avaliação de cada tema. A autora (MENDES, 2019) concluiu que o sindicato é marcado por uma dualidade: ele precisa se firmar como um instrumento classista, de fazer a luta de classe e ao mesmo tempo, no decorrer de sua trajetória, foi sendo construída internamente a necessidade de incorporar a sua organização as reflexões de gênero. Essa dualidade é perceptível nas análises que fizemos até agora e nas que faremos adiante.

Para fins desta pesquisa utilizaremos das pesquisas de Mendes (2019)como suporte para nossa reflexão. Como o recorte do nosso estudo são os anos de 2012 a 2020, as análises recairão sobre o XI e XII congressos. O XI congressoocorreu em dezembro de 2011 e teve reinstalação para discussão estatutária emjulho de 2012. O XII congresso, que também se realizou em duas etapas, ambasem 2016 (fevereiro e novembro de 2016), sendo a segunda, estatutária.

Durante o Congresso são analisadas teses previamente inscritas com as temáticas que são regulamentadas no Conselho Estadual e referendadas pela Assembleia Estadual. Cada força que compõe a APP-Sindicato apresenta suasteses que serão debatidas durante as etapas do Congresso. No XI e XII foram apresentadas as seguintes teses:

QUADRO 13: TESES APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO

CONGRESSO	TESES APRESENTADAS
XI	- O pensamento crítico ao capitalismo na garantia do estado democrático de direito: a luta pela construção do socialismo! (Tese Guia) - Avançando rumo ao socialismo. - Lutar não é crime. Lutar é um direito. Unificar as lutas para fortalecer os trabalhadores!
XII	- Eu tô na luta! Gestão somos mais APP. (Tese Guia) - Por um sindicato autônomo, combativo e profundamente democrático. - APP de luta e pela base – CSP Conlutas. - Unidade classista por um sindicato combativo e classista. - Tese por uma App-sindicato independente, democrática e de luta!

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

O debate se dá a partir da tese guia que é a Tese da Direção Estadual.A partir dela são feitas emendas aditivas, supressivas ou substitutivas ao texto que passa a ser incorporado ao texto final após discussão e votação nas plenárias do Congresso Estadual.

As temáticas normalmente são apresentadas em três blocos: o bloco conjuntural, o das políticas permanentes e o plano de lutas. No bloco conjunturalcada força procura fazer uma análise do quadro situacional vivido no períodoque vai de um congresso ao outro. Assim, XI Congresso debateu as conjunturasdos anos de 2007 até 2011. Já o XII analisou as conjunturas de 2012 até 2015.O Bloco das políticas permanentes também apresenta um quadro conjuntural mais conciso de um conjunto de defesas empreendidas pelosindicato como um todo, daí porque são tratados temas tão diversos e difusoscomo meio ambiente, tecnologia educacional,

juventude e deficiência. Ou ainda temas que dizem respeito às secretarias como aposentados(as), funcionários(as), saúde, municipais, gênero e direitos LGBTI+.

No que se refere ao Plano de Lutas, ela é uma síntese das reivindicaçõesmais diversas feitas pelo sindicato como a defesa do socialismo, da democracia, da integração latino-americana, etc. No geral, as políticas permanentes apresentam suas próprias defesas, ou seus próprios planos de luta.

Podemos observar estes blocos e os temas correspondentes ao XI e XII Congressos no quadro a seguir:

QUADRO 14: BLOCOS E OS TEMAS CORRESPONDENTES AO XI E XII CONGRESSOS

BLOCO	XI Congresso	XII Congresso
Conjunturas	- Conjuntura Internacional. -Conjuntura Nacional. -Conjuntura Estadual. - Conjuntura Educacional Nacional e Internacional. -Balanço Político da Direção Estadual.	- Conjuntura Internacional. -Conjuntura Nacional. -Conjuntura Estadual. - Conjuntura Educacional Nacional e Internacional. -Balanço Político da Direção Estadual. -Balanço das Greves
Políticas Permanentes	- Trabalhadores da educação aposentados(as). - Trabalhadores(as) da Educação com deficiência. - Sou funcionário(a): eu também educo. - Trabalho, Educação e Saúde. - Trabalhadores(as) em educação municipais. - Contra a opressão de gênero e a exploração de classe. - Avançar na educação das relações étnico-raciais e no combate ao racismo. - Educação para combater a homofobia. - Juventude sindical e a construção do socialismo. - App-Sindicato e as questões ambientais.	- Trabalhadores da educação aposentados(as). - Trabalhadores(as) com deficiência. - Funcionários(as) da educação. - Saúde do Trabalhador(a) da educação. - Trabalhadores(as) da Educação Municipais - Respeito pela diversidade na Educação. - Juventude trabalhadora da educação. - Meio ambiente e educação. - Tecnologia da educação.
Plano de lutas	- Plano de lutas	- Plano de lutas

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

O XI e XII Congresso contaram com etapas estatutárias. As reflexões conjunturais ocorreram em dezembro de 2011 (XI congresso), e em janeiro de 2016 (XII congresso). As etapas estatutárias aconteceram em julho de 2012 e novembro de 2016.

Foi na etapa estatutária de 2012 que se aprovou a cota de 50% de mulheres

e 30% de homens para a composição das chapas que possam vir a concorrer em diversas instancias do sindicato, esta cota também tem validade para a composição a direção estadual (APP-SINDICATO, 2012b). Anteriormente, desde de 1995, já havia a previsão de cota de gênero, embora menor, de 30%. O Congresso de 2012 amplia essa cota, no entanto, trouxe a obrigatoriedade de cota masculina.

Em ambos congressos, houve mudança quanto ao nome da secretaria responsável pelas políticas de gênero. No estatuto de 2008 a secretaria aparececom o nome de secretaria de gênero e igualdade racial. Em 2012 o nome passaser outro: secretaria de gênero, relações étnico-raciais e direitos LGBT. Nova alteração em 2016 com desmembramento em duas secretarias: Secretaria da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBT e Secretaria de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial.

Evidente que não se trata apenas de uma alteração de nome, mas configura-se uma mudança qualitativa em função do acúmulo das reflexões e demandas que ocorrem internamente na APP-Sindicato e que tensionam sob aspautas da entidade.

A última mudança acontecida em 2016, não só desmembrou as secretarias em duas, como também alterou o nome da secretaria de gênero parasecretaria da mulher trabalhadora. Pelo conceito aqui apresentado, gênero vai além da definição biológica de homem ou de mulher. É um elemento constitutivodas relações sociais (SCOTT, 1995) que são assimétricas entre homens e mulheres e que geram desigualdades. Historicamente a evolução do conceito sedeu pelas feministas:

> O termo "gênero" faz parte da tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas para reivindicar um certo terreno de definição, para sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre as mulheres e os homens. (SCOTT,1995, p.85)

Ao alterar o nome da secretaria para Mulher trabalhadora, o que envolveuma condição de classe, isso não pode tornar ainda mais invisível a temática degênero no interno das discussões sindicais. Ao contrário, espera-se que sejam aprofundadas, até porque as questões de gênero estão imbricadas com as questões de classe. Nós mesmos, aqui, defendemos uma abordagem múltipla da consubstancialidade (KERGOAT, 2010) em que temas de classe, gênero, raça e etnia se entrelaçam dialeticamente como nós, como numa trama.

Nos dois congressos, quando pesquisamos a temática de gênero nas políticas permanentes, observamos uma diferença no tratamento do tema de umcongresso para

o outro. No Congresso de 2012 o tema aparece com o título: Contra a opressão de Gênero e a exploração de classe. No documento de 2016o tema aparece no capítulo “Respeito pela diversidade na educação”, como umsubitem intitulado “Por uma escola sem machismo” e praticamente o tema desaparece do debate.

Nesse sentido, as Resoluções do XI Congresso apresentam uma boa contextualização sobre as discussões de gênero, seja nos aspectos mais geraisdo mundo do trabalho ou do interno da categoria. Questões como patriarcado, machismo e sexismo aparecem no debate apresentado. As questões mais geraisapresentam as mulheres como as “principais vítimas da pobreza, do salário precário e da insuficiência das políticas públicas”, constituem “o segmento da classe trabalhadora mais explorado” e “a maioria da população desempregada”(APP-SINDICATO, 2012b, p. 70). O documento avança tratando das condiçõesde emprego, desemprego, trabalho informal, trabalho doméstico, a submissão adupla jornada de trabalho, falta de creches e questões que envolvem a violênciadoméstica. Também trata das políticas públicas para mulheres, ou melhor, das ausências destas políticas sociais e de saúde, em especial da saúde sexual e reprodutiva em que se faz a defesa da descriminalização do aborto.

Infelizmente, o congresso de 2016 – XII Congresso – não faz essa contextualização. Como dissemos anteriormente, as questões de gênero desapareceram do documento e deram lugar a um debate mais geral sobre a diversidade na educação, cuja ênfase no texto introdutório é a temática LGBTI+.Dos 15 parágrafos de contextualização, em apenas um deles a questão de gênero é central. Nos demais, por algumas vezes, o tema é tangenciado, sem o devido aprofundamento, dentro do debate da diversidade e direitos humanos. Emesmo no subcapítulo que trata da escola sem machismo (APP-SINDICATO, 2016, p. 26) há apenas dois parágrafos: um que fala da importância do coletivo feminista na APP e um outro que trata da importância do conhecimento da Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006) e da história do movimento feminista afim de combater a violência e da construção da igualdade de gênero que perpassa o processo ensino-aprendizagem.

Observamos que houve um retrocesso na contextualização do debate entre um congresso e outro. Nossa compreensão, diferente de Mendes (2019, p.45) que concluiu “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” e questiona se não “estaríamos diante da substituição de

uma pauta simplesmente corporativa por uma pauta degênero?". A total ausência do debate de classe nas políticas permanentes que tratam das questões de gênero e do debate sobre a condição da mulhertrabalhadora em uma categoria majoritariamente de mulheres, em que há um predomínio de um discurso universalizante, acaba reforçando a compreensão do sindicato como espaço homogeneizante que desconsidera as singularidades e multiplicidade dos sujeitos que compõem esse mesmo sindicato.

Quanto as questões que envolvem a categoria, o documento do XI Congresso é econômico. Em apenas três dos 36 parágrafos é que se faz uma análise da condição feminina da categoria, chamando atenção para o fato de que o "sistema educacional continua sendo um nicho para as mulheres no mercado de trabalho" e que isso justificaria o fato de "as professoras e professores terem salário menor (15,97%)" em relação aos demais servidores(as) (APP-SINDICATO, 2012b, p. 70). Concluem utilizando-se do exemplo das funcionárias de escolas, mulheres agentes I e II, cujo trabalho é análogo ao doméstico e que nem reconhecidas são como educadoras, o que demonstraria a ausência de "reconhecimento, valorização e remuneração" (APP-SINDICATO, 2012b, p. 70) deste segmento da categoria. O documento do XII Congresso a ausência é total do debate interno da categoria.

Quando analisamos o plano de lutas, tanto o que segue os textos que compreendem as políticas permanentes como os que são da luta geral, observamos que a maioria das defesas se referem as escolas e as políticas educacionais, além de se repetirem de um Congresso a outro. Há também um descolamento entre a realidade apresentada no contexto e as propostas apresentadas; é como se fosse a parte ou vem sendo reiteradas de um Congresso ao outro.

A seguir, apresentamos este conjunto de demandas que estão nos Planos de Lutas dos dois Congressos. Mas, diferentemente do que foi apresentado por Mendes (2019), que categorizou as propostas em 3 grupos (propostas para as questões educacionais, políticas públicas que visam o debatee a luta pela desigualdade de gênero e questões profissionais sobre a pauta sindical a favor da mulher), aqui serão categorizadas em: (1) defesas que envolvem as políticas escolares e educacionais, (2) defesas que envolvem as políticas públicas, (3) defesas que envolvem as questões de valorização profissional e (4) defesas que envolvem as questões internas da APP. Listamosas defesas presentes no Plano de Luta da política permanente e no Plano de Luta Geral.

QUADRO 15: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS POLÍTICAS ESCOLARES E EDUCACIONAIS APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP- SINDICATO

CONGRESSO	DEFESAS
XI	- Potencializar a escola como espaço de transformação, rompendo com a lógica da reprodução capitalista e patriarcal e dos valores por ela impostos e reproduzidos, como o de uma educação sexista, racista e elitista; - que o Projeto Político-Pedagógico da Escola – PPP - tenha como pressuposto básico a ruptura com padrões conservadores, machistas, misóginos, sexistas, racistas, heteronormativos e elitistas, contra o patriarcado, o racismo e o capitalismo, explicitando o que será feito na escola para dar conta destas superações: no regimento da escola, na organização do trabalho pedagógico, na gestão da escola, na organização do espaço escolar e na construção curricular; **-** lutar para incluir no PPP palestras, debates e materiais didáticos sobre o feminismo nas áreas do conhecimento. Que o PPP contemple a História das mulheres e suas lutas, a necessidade do respeito e o reconhecimento do seu valor na sociedade; **-** dar visibilidade às lutas das mulheres na história, através de materiais específicos sobre suas lutas no 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. Dar ênfase à divulgação das lutas das mulheres latino-americanas; **-** criação de fóruns infanto-juvenis para trabalharem questões de gênero a fim de valorizarem a mulher dentro e fora da escola; possibilitando aos alunos e alunas a participação nos debates; **-** trabalhar nas escolas temas relacionados à saúde, aos direitos reprodutivos, à autonomia das mulheres sobre seus corpos, à mercantilização do corpo das mulheres, à sexualidade, à violência e toda discriminação, procurando refletir e propor formas de resistência e superação; **-** criar mecanismos para que a divisão de tarefas na escola não seja realizada com base na cultura historicamente construída de que a limpeza, a
	alimentação e os cuidados com alunos e alunas são tarefas exclusivamente femininas; **-** denunciar a discriminação e a segregação que pode ocorrer nas escolas públicas estaduais 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.; **-** a garantia de que a produção de todo e qualquer material didático-pedagógico utilize a categoria gênero como instrumento de análise, e que não se utilize uma linguagem sexista e discriminatória quanto à raça/etnia e orientação sexual, bem como realizar constantemente a análise de livros didáticos e paradidáticos utilizados nas escolas – conteúdos e imagens dos materiais – para evitar todas as discriminações e, se necessário, que sejam reeditados; **-** lutar para que o 21 de junho – Dia Internacional da Educação Inclusiva e Não-Sexista, entre no calendário escolar, fazendo a reflexão com toda a comunidade através de debates, leitura de textos, proposição de atividades pedagógicas, filmes; uma melhor valorização do “8 de março” dentro do contexto de Gênero. **-** protagonizar a luta pelo enfrentamento à violência sexista, divulgando a Lei Nº. 11.340 – Lei Maria da Penha - que coíbe a 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 a luta por políticas públicas como casas abrigo e centros de referência.

XII	- Potencializar a escola como espaço de transformação, rompendo com a lógica da reprodução capitalista e patriarcal e dos valores por ela impostos e reproduzidos; - 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 superações 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 incorporação, nas atividades pedagógicas, das ações propostas pelo Plano Nacional de Enfrentamento da Exploração Sexual da Criança e do Adolescente, pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH); - promover o reconhecimento da diversidade de gênero, identidade de gênero e orientação sexual no cotidiano escolar; - que se garanta a 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;

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

A partir do quadro anterior, verificamos que as propostas apresentadas nosdois Congressos dizem respeito a organização da escola no geral – para a reflexãosobre as questões de gênero, como a defesa que diz respeito a potencialização daescola como espaço de transformação e de ruptura com a lógica machista, ou aproposta que fala da organização de fóruns de debate ou, ainda, a que diz respeito as denúncias de segregação de turmas por sexo, dentre outras. Tratam também docurrículo – algumas falam de reorganização do PPP na superação de uma compreensão machista, do trabalho nas disciplinas ou, de uma forma geral, temasrelacionados às questões de gênero e até de organização do calendário escolarpara que contemple o 8 de março e o 21 de junho.

Mendes (2019), ao analisar um conjunto desta proposta, destaca a preocupação dos(as) professores em constituírem à escola como um espaço de conscientização sobre o gênero. Nesse sentido, a escola é para eles(as) “um campo de transformação social e serve de instrumento para uma sociedade maisequânime” (MENDES, 2019, 58).

Há uma evidente preocupação com as questões curriculares. Butler(2006) define gênero como um mecanismo pela qual se normatizam e naturalizam as noções de masculino e feminino, ao mesmo tempo em que, pode ser ferramenta para desnaturalizar e desconstruir um conjunto de práticas comoo machismo e patriarcado,

é um campo em disputa.

O currículo produz normas e condutas que hierarquizam, regulam e naturalizam o masculino e o feminino.

> Trata-se, portanto, de um importante espaço social, em que as normas reguladoras do gênero marcam sua presença para ensinar o certo, o errado, o esperado, o adequado, o inadequado, o normal, o anormal, oestranho e o "abjeto" em relação às condutas de gênero. (...) A educação e as mais diferentes práticas curriculares são destinadas muitas vezes para que os diferentes corpos materializem as normas prescritas para o seu sexo. (PARAISO, 2016, pp. 208-209)

E também por ser espaço de produção de normas e condutas o currículonão está indiferente as questões de gênero. Ao contrário, estas questõesatravessam a escola e estão em disputa. Daí a legítima preocupação dos(as) trabalhadores(as) da educação de que esta temática atravesse o currículo, desde sua expressão no PPP, passando pela organização dos componentes curriculares e dos materiais didáticos, entre eles, o livro escolar.

QUADRO 16: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS POLÍTICAS PÚBLICAS APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO

CONGRESSO	DEFESAS
XI	**-** Aprovar lei que puna administrativamente a prática do assédio moral no âmbito da administração pública, sabendo-se que tais práticas vitimam principalmente as mulheres; **-** 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. -- lutar contra toda a forma de opressão, exploração, violência e discriminação de gênero, étnico-racial, orientação sexual e de identidade de gênero, geração ou deficiência e que envolvam o desrespeito à liberdade religiosa. - defender irrestritamente a aplicabilidade da Lei N°. 11.340/06 - Lei Maria de Penha - como instrumento vital para a contenção da violência contra as mulheres e a impunidade.
XII	- 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; - lutar pela inclusão dos estudos de gênero, orientação sexual e étnico raciais nos currículos das licenciaturas; -lutar contra toda a forma de opressão, exploração, violência e discriminação de gênero, étnico-racial, orientação sexual e de identidade de gênero, geração ou deficiência e que envolvam o desrespeito à liberdade religiosa.

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

No âmbito das políticas públicas mais gerais, há uma evidente preocupação com as questões da violência. Elas que se repetem de um congresso para o outro.

Uma destas preocupações está no assédio moral e sexual no serviço público. Trata-se de uma violência que se traduz em comportamentos, atos, gestos e discursos que afetam e trazem prejuízos a dignidade da pessoa, a integridade física e psíquica.

Outra preocupação diz respeito a uma defesa mais geral, da luta contra toda forma de opressão, violência e discriminação. Os textos dos Congressos apresentam essa realidade:

> A violência contra a mulher em todas as suas formas (psicológica, física, moral, patrimonial, sexual, tráfico de mulheres) é um fenômeno que atinge mulheres de diferentes classes sociais, origens, regiões, estados civis, escolaridade e/ou raças. Faz-se necessário, portanto, que o Estado brasileiro adote políticas públicas acessíveis a todas as mulheres, que englobem as diferentes modalidades pelas quais ela se expressa. Nessa perspectiva, devem ser também consideradas as ações de combate ao tráfico de mulheres, jovens e meninas. (APP- SINDICATO, 2012b, p.72).

> Segundo o balanço dos atendimentos realizados em 2014, pela Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), houve um total de 52.957 denúncias de violência contra a mulher, sendo na maioria delas(51,68%), de violência física. Segundo o mesmo balanço, em 80% dosatendimentos, as vítimas disseram que tinham filhos ou filhas; 64,35%destes presenciavam a violência e 18,74% foram vítimas diretas juntamente com as mães. Deste modo, podemos ver a dimensão do problema que precisamos enfrentar todos os dias nas salas de aulas, nos pátios das escolas, nas ruas, em nossas casas e comunidades. (APP-SINDICATO, 2016, p.22)

As trabalhadoras defendem a necessidade de leis, como a Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006), para coibir estas formas de violência.

> A aprovação da Lei Maria da Penha - Lei N.º 11.340/06 - é uma conquista do movimento de mulheres e uma resposta para a situação de violência, reconhecendo que é importante ter políticas específicas que façam realmente o seu enfrentamento. (APP-SINDICATO, 2012b,p.22).

> O conhecimento e interpretação, para a devida utilização da Lei Mariada Penha - Lei 11.340/2006 – e outras normas jurídicas de proteção àsmulheres são essenciais. (APP-SINDICATO, 2016, p.26)

Esta preocupação já havia aparecido nas questões educacionais, na necessidade de divulgação da própria lei 11340/2006 ou no estabelecimento deuma rede de proteção e acolhida para quem sofre este tipo de violência nas escolas. E este tema voltará quanto a análise das defesas internas da APP- Sindicato.

QUADRO 17: DEFESAS QUE ENVOLVEM VALORIZAÇÃO PROFISSIONALAPRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO

CONGRESSO	DEFESAS
XI e XII	**-** Lutar para que o Estado garanta um programa de formação continuada realizado pela SEED, estudos sobre a natureza do trabalho contemplando os seguintes temas: a) a dupla e tripla jornada de trabalho como uma experiência vivida por professoras, funcionárias e alunas, que não é contemplada nos livros didáticos utilizados; b) a sobrecarga advinda da responsabilização das mulheres pelo trabalho de reprodução (parir, alimentar, vestir e cuidar de crianças e idosos/as), bem como manter a casa; c) o significado histórico-político dos dados estatísticos que revelam que um terço dos lares brasileiros são chefiados por mulheres; d) a luta das mulheres pela cidadania e a sua participação ativa na História; e) inserir no calendário da semana pedagógica o tema Gênero na Educação; f) realizar seminários, grupos de estudos, encontros e fóruns que contemplem a discussão de Gênero na Educação; **-** propor a criação de uma comissão composta pela APP-Sindicato, a SEED (através do NGDS - Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual) e o Fórum de Gênero e Diversidade Sexual (FGDS), para elaborar e acompanhar o desenvolvimento de uma proposta pedagógica que contemple a educação inclusiva e não-sexista em todas as escolas do Estado e organizar um amplo programa de formação continuada sobre o tema.

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

Agrupamos no quadro anterior todas as defesas que diziam respeito a salário, carreira e formação e que envolvam a valorização profissional. Duas mesmas propostas que surgiram nos dois congressos, uma que trata da garantiade formação continuada contemplando o debate feminista e a outra faz referência a criação de uma comissão entre APP, SEED e FGDS para organizaruma proposta pedagógica e de formação para a categoria.

É importante destacar que as resoluções dos Congressos como das Conferências, procuram guardar distância da pauta de reinvindicações para quenão se confundam. Tanto é assim que os documentos apresentam de forma destacada e diferenciada as pautas de reinvindicações, compostas de mais de 50 itens. Por isso, no escopo desta pesquisa, as resoluções serão tratadas como reivindicações que assumem um caráter de linhas de ação.

Mesmo estabelecendo essa diferença, nos causa estranheza que apenasduas propostas se enquadrem na classificação estabelecida. E estão longe de serem propostas mais ousadas, como seria o caso da garantia de um acesso diferenciado às mulheres em concursos públicos ou diferenciação no avanço da carreira, isso porque em ambas situações, tanto do acesso como do avanço, nãosão iguais para

homens e mulheres, com o peso da desigualdade pendendo para o lado delas. Infelizmente, subjaz uma falsa compreensão de que, por se tratardo funcionalismo público, há isonomia entre homens e mulheres na valorizaçãoprofissional. Daí, talvez, porque essas reflexões escapem de serem debatidas, mesmo em um ambiente sindical composto por mais de 80% de mulheres.

Das duas posições apresentadas no quadro anterior, uma delas propõe o debate formativo sobre a natureza do trabalho feminino: dupla ou tripla jornada de trabalho, responsabilização das mulheres pelo serviço do cuidado, dados estatísticos que revelem a condição histórica da mulher no mercado de trabalho, a luta pela cidadania. Além disso, apresentam a reivindicação de que o tema seja inserido nos debates da semana pedagógica e que sejam constituídos grupos de estudos para a discussão. A outra defesa reivindica a constituição deum grupo interinstitucional para tratar da elaboração de uma proposta pedagógica não-sexista que chegue até as escolas e se desdobre em um amploprograma de formação continuada.

Estas propostas aparecem no XI Congresso. Não identificamos no Congresso de 2016, no Plano de Lutas, qualquer proposta que pudesse ser classificada como defesa da valorização profissional. Anteriormente, nesta mesma seção, quando tratamos das políticas permanentes de gênero, classificamos o XII Congresso como um retrocesso em relação ao anterior.

QUADRO 18: DEFESAS QUE ENVOLVEM AS QUESTÕES INTERNAS DA APP APRESENTADAS PARA O XI E XII CONGRESSO DA APP-SINDICATO

CONGRESSO	DEFESAS
XI	Garantir nas atividades sindicais (congressos, eleições, seminários, conferências e nas direções dos núcleos sindicais) a cota de no mínimo 50% para as mulheres; 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 Coordenação dos Movimentos Sociais (CMS), do Coletivo de Mulheres Trabalhadoras da CUT, da Marcha Mundial das Mulheres e do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher; continuar efetuando as publicações como Jornais 30 de Agosto Especiais e cadernos com subsídios para trabalhar as datas importantes do calendário feminista como o Dia Internacional da Mulher (8 de Março), Dia de Combate à Violência – 25 de novembro e outras datas; 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 integração das trabalhadoras em educação com a Marcha Mundial das Mulheres para troca de experiências e socialização dos estudos bem como participar de suas atividades, reforçando o movimento feminista nacional e internacional; 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, com respeito às suas diversidades e especificidades; publicar a Lei Nº. 11.340 – Lei Maria da Penha – com reflexões sobre a violência sexista e proposta de oficina que organize este debate nas escolas; garantir a participação das mães trabalhadoras em educação em congressos, seminários e cursos organizados pela SEED com a oferta de creches no local da realização do evento para filhos e filhas com até 10 anos destas trabalhadoras; 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 – SPE, com o objetivo de consolidar uma cultura de prevenção; potencializar entre os/as trabalhadores/ as da educação o debate sobre os direitos sexuais e reprodutivos, especificamente sobre a legalização do aborto, promovendo campanhas contra a aprovação do Estatuto do Nascituro (PL Nº. 478/07), pois ele impõe uma determinada concepção que fere os princípios, direitos e garantias fundamentais de liberdade de crença, pensamento e a igualdade dos sujeitos; lutar para que o dia “8 de março – Dia Internacional das Mulheres” entre no calendário oficial de mobilizações da APP-Sindicato, pois a nossa categoria é

	composta por mais de 80% mulheres, e, assim todos os núcleos sindicais podem participar neste dia; 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; - realizar pesquisa sobre a categoria dos/as trabalhadores/as em educação - quem são, qual o percentual de mulheres e de homens, idade, formação, habilitação e tempo na rede, situação familiar, filhos/as, se viveu/presenciou alguma forma de violência, o que pensam sobre temas como direitos reprodutivos, machismo, homofobia e racismo, quais seus dados socioeconômicos. A pesquisa será proposta para uma IE pública e o Dieese e, objetiva conhecer de modo aprofundado a categoria e assim poder melhor representá-la.
XII	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; fortalecer a Rede de Mulheres Negras, mantendo a participação efetiva da APP- Sindicato e seus núcleos sindicais.

Fonte: Resoluções do XI e XII Congresso da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

O intracampo sindical é, juntamente com as reivindicações que envolvem as questões escolares e educacionais, o que mais apresenta propostas. As defesas dizem respeito a organização dos coletivos feministas; a integração com os movimentos sociais feministas e, em especial, com a MarchaMundial das Mulheres; a necessidade de publicações (jornal, cartilha, cadernos,etc.) para subsidiar a discussão na categoria; a garantia da participação das mulheres (cota mínima de 50%) nas instâncias formativas e deliberativas do sindicato, bem como gênero seja uma temática recorrente nos cursos de formação promovidos pelo sindicato para a categoria; a inclusão do 8 de março no calendário institucional da entidade e a realização de uma pesquisa com os trabalhadores(as) da educação sobre temas como direitos reprodutivos, machismo, entre outros. O XII Congresso ainda apresentou como reivindicação a necessidade de fortalecer a rede de mulheres negras.

O apelo pela cota de no mínimo 50% de mulheres durante a primeira etapa do congresso que ocorreu em 2011, será concretizado seis meses depoisdurante a etapa estatutária que aprovou a cota de 50% de mulheres e 30% de homens.

Outro destaque é a consolidação dos coletivos feministas estaduais e regionais. Conforme o estatuto da entidade, a criação de coletivos é prerrogativada direção estadual e direções regionais, e constituem-se em “espaços de reflexão e elaboração política coletiva acerca de temas relevantes para o fortalecimento de lutas específicas da categoria e dos movimentos sociais” (APP-SINDICATO, 2016, p.18).

No entanto, os coletivos ganham importância na organização sindical porque mobilizam para a expansão de suas demandas (Schattschneider apud CAPELLA, 2018). Estas demandas estarão em disputaspara a entrada na pauta sindical. Se uma demanda pública não consegue entrada na pauta prioritária intracampo, ela não disputa a agenda pública.

É o que verificamos, por exemplo, com a defesa dos direitos reprodutivos que aparece no Plano de Lutas do XI Congresso. Estava em discussão naquele período, o estatuto do nascituro e ainda que o projeto original de 2005 posteriormente tenha sido arquivado, volta e meia algum legislador o propõe de novo, como ocorre agora com o PL 434/2021. Essa é uma temática que envolve a disputa da política pública. No entanto, a reivindicação apareceu no quadro das questões internas da APP-Sindicato porque a proposta era de potencializar o debate com a categoria, o que demonstra que haveria alguma resistência interna para que essa proposta fosse imediatamente indicada como uma reivindicação que merecesse entrada na agenda das políticas públicas.

Este é um exemplo de como os grupos internos disputam a aceitação desuas pautas. No exemplo estabelecido no capítulo 3, dos níveis da agenda sindical, esta temática ocuparia o espaço inicial de disputa para a entrada na agenda sindical, até que viesse a se constituir em pauta prioritária e disputasse a entrada na agenda pública.

Cabe ainda ressaltar a ausência de proposta interna no XII Congresso, algo já discutido anteriormente aqui.

As análises procedidas evidenciam algo que já havia sido constatado por Mendes (2019) de que é perceptível os avanços internos que ocorreram nos Congressos estatutários. Como aqui demonstramos, há uma mudança qualitativa na discussão quando se alteram os nomes das secretarias ou as cotaspara as direções e delegações, produto possivelmente dos acertos históricos e cumulativos. Aquilo que Mendes denominou de diagnóstico interno (2019, p.75)em que afirmação de que a opressão não só de classe, mas também de gênero.

Por outro lado, as resoluções congressuais não nos parecem indicar uma superação de um discurso universal e homogeneizante. E aqui, como constatado na análise que procedemos sobre as campanhas salariais, há ausência ou a invisibilidade das questões de gênero. Quando Mendes (2019) refere-se à percepção, a partir do de sua pesquisa empírica, da existência de uma dualidade sindical (2019, p.75), ela se referia a este conjunto de contradições que permeiam a APP-Sindicato.

4.2.3. As conferências da APP-Sindicato

As Conferências de Educação realizadas a cada quatro anos, em ano diferente do Congresso, constituem espaço de avaliação da política educacional implantada pelos governos federal, estadual e municipais no período de sua realização, e de construção dos pilares educacionais defendidos pelos(as) trabalhadores(as) da educação. Assim como no caso dos Congressos, as Conferências Estaduais são precedidas de etapas escolares e regionais que acontecem nos Núcleos Sindicais. Este é um espaço privilegiado de debate sobre as questões pedagógicas educacionais.

A Conferência como um todo é de responsabilidade da Secretaria Educacional que é, inclusive, responsável pela elaboração do caderno de debates.

Entre os anos de 2012 e 2020 aconteceram a VI e a VII conferências educacionais, nos anos de 2014 e 2017 respectivamente. A Conferência de 2014foi realizada em agosto e teve como temática “A Educação Pública que Queremos: propostas dos(as) trabalhadores(as) da Educação pública para o próximo governo” (APP-SINDICATO, 2014). A última conferência, realizada em julho de 2017, teve como tema central de debate a mercantilização da educação e como com o título “Democrática e crítica: A educação pública não está à venda” (APP-SINDICATO, 2017b).

A VI Conferência teve como estrutura seis eixos: Participação, organização, controle social e gestão democrática da educação; Financiamento da educação; Valorização, formação e condições de trabalho dos/as trabalhadores(as) em educação; Organização curricular na educação básica; Inclusão, diversidade e igualdade e Trabalho, cultura, ciência e tecnologia na educação básica. A VII Conferencia manteve a mesma estrutura. No entanto, houve mudanças nas temáticas tratadas em cada um dos eixos da VI para a VII Conferencia. Novas temáticas apareceram e desdobraram-se em subitens de discussão. O quadro a seguir nos ajuda a ter essa percepção.

QUADRO 19: RELAÇÃO DOS EIXOS, TEMAS E SUBITENS PARA O DEBATE NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP-SINDICATO

EIXOS, TEMÁTICAS E SUBITENS	
VI Conferência	**VII Conferência**
EIXO 1: Participação, Organização, Controle Social e Gestão Democrática da Educação 1.1. A gestão democrática da educação 1.2. Lei do Sistema Estadual de Ensino 1.3. Plano Estadual de Educação 1.4. Conselho Estadual de Educação 1.5. Núcleos Regionais de Educação 1.6. As Conferências de Educação 1.7. Gestão Democrática da Escola 1.8. Avaliação	**EIXO 1:** Participação, Organização, Controle Social e Gestão Democrática da Educação 1.1. A gestão democrática da educação 1.2. Lei do sistema estadual de ensino 1.3. Plano nacional e estadual de educação 1.4. Conselho estadual de educação 1.5. Núcleos regionais de educação 1.6. As Conferências de Educação 1.7. Gestão Democrática da Escola 1.7.1. Eleição de diretores(as) 1.7.2. Conselho escolar 1.7.3. APMF 1.7.4. Grêmio escolar 1.7.5. Regimento escolar 1.7.6. Projeto político pedagógico 1.7.7. Porte de escola 1.8. Avaliação 1.8.1. Avaliação do processo ensino-aprendizagem 1.8.2. Avaliação institucional 1.8.3. Avaliações externas
EIXO 2: Financiamento da Educação	**EIXO 2:** Financiamento da Educação
EIXO 3: Valorização, Formação e Condições de Trabalho dos/as Trabalhadores/as em Educação 3.1. Magistério 3.2. Funcionários(as) 3.3. Trabalhadores/as da Educação Aposentados(as) 3.4. Saúde dos/as Trabalhadores(as) em Educação 3.5.Porte de Escolas	**EIXO 3:** Valorização, Formação e Condições de Trabalho dos/as Trabalhadores/as em Educação 3.1. A defesa histórica da APP-sindicato: carreira, salário e formação numa perspectiva democrática e emancipatória 3.2. As ameaças e as resistências 3.3. A aprovação do plano nacional e do plano estadual de educação e os desafios em sua implantação 3.4. O piso salarial profissional nacional (PSPN) 3.5. O não pagamento da data-base, as promoções e progressões 3.6. A instrução 113/17 e o fim da hora-atividade 3.6.1. A pior maldade: o ataque aos atestados médicos e outras licenças 3.7. A lei da mordaça e as ameaças aos(às) educadores(as) 3.8. Formação inicial e continuada.

	3.8.1. O PDE 3.8.2. Professores(as) com magistério 3.8.3. Professores(as) PSS 3.9. Funcionários e funcionárias de escola 3.10. Aposentados e aposentadas 3.11. O impacto das reformas nas redes municipais 3.12. Saúde dos(as) trabalhadores(as) em educação 3.11.1. SAS 3.11.2. IPESAÚDE 3.11.3. Perícia médica 3.11.4. Lei de atenção integral à saúde dos(as) trabalhadores(as) 3.11.5. Pesquisa sobre saúde mental
EIXO 4: Organização Curricular na Educação Básica 4.1. Educação Básica: Indicadores e Desafios 4.2. O Currículo da Educação Básica 4.3. Os Sujeitos da Educação Básica 4.4. Níveis da Educação Básica 4.5. Modalidades da Educação Básica	**EIXO 4:** Organização Curricular na Educação Básica 4.1. Educação Básica 4.2. Currículo da educação básica 4.2.1. As disputas do currículo 4.2.2. BNCC - críticas a nova composição curricular 4.2.3. A escola sem partido ou a escola de um partido só? 4.3.4. Reforma ensino médio 4.3. Os sujeitos da educação básica 4.4. Etapas da educação básica 4.4.1. Educação infantil 4.4.2. Ensino fundamental 4.4.3. Ensino Médio 4.5. Modalidades 4.5.. Educação especial 4.5.2. Educação profissional 4.5.3. Educação do campo, dos povos das florestas e águas 4.5.4. Educação indígena 4.5.5. Educação quilombola 4.5.6. Educação de jovens e adultos
EIXO 5: Inclusão, Diversidade e Igualdade 5.1. Por uma Escola sem Machismo 5.2. Por uma Escola sem Homofobia 5.3. Por uma Escola sem Racismo	**EIXO 5:** Inclusão, Diversidade e Igualdade 5.1. Por uma Escola sem Machismo 5.2. Por uma Escola sem Homofobia 5.3. Por uma Escola sem Racismo

Fonte: Resoluções do VI e VII Conferência da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

É no eixo 5, Inclusão, diversidade e igualdade, que encontramos as discussões sobre gênero que se apresenta na temática “Por uma escola sem machismo”. A estrutura da discussão apresentada neste eixo manteve-se a mesma de uma Conferência a outra: uma parte introdutória que dialoga com o tema do eixo e segue para a discussão de cada subitem. Além da temática do machismo, encontramos os subitens: “Por uma escola sem LGBTfobia” e “Por uma escola sem racismo”. Além disso, os eixos apresentam um conjunto de

propostas que são discutidas e deliberadas nas conferências regionais e estadual. No caso da discussão de gênero, as propostas aparecem juntas às dodebate LGBTQIA+.

O caderno final da Conferência, produto das discussões que ocorrem desde as etapas escolares, passando pelas regionais até chegar a Plenária Finalda Etapa Estadual, é o norteador das propostas que são encaminhadas aos candidatos e candidatas ao governo do estado em tempo das eleições estaduais.Foi o que ocorreu em 2014.

No caso da VII conferência, como ela aconteceu em julho de 2017, e faltava mais de um ano para a realização das eleições, afim de atualizar as propostas saídas da Conferência, foi convocado um Conselho Estadual no dia 3de agosto do ano de 2018 e discutido o documento intitulado “Pauta dos(as) Trabalhadores(as) em educação – 2018” (APP-SINDICATO, 2018) contendo propostas da categoria em 5 eixos. No entanto, o eixo “Inclusão, diversidade e igualdade” foi substituído pelo eixo “Autonomia educacional e sindical”. As discussões e propostas que envolviam as questões de gênero não foramapresentadas aos(às) candidatos(as) ao governo em 2018. Na nossa compreensão, ao fazer essa opção a entidade desconsidera a importância da temática para a disputa da agenda pública.

A princípio, era esperado que as temáticas tivessem como centralidadeos aspectos educacionais, como estabelece o estatuto e o próprio título indica. No entanto, o que percebemos é uma reflexão e um conjunto de propostas gerais, que até envolvem as questões pedagógicas, mas vão além.

Os textos iniciais e que dão contextualização ao subitem uma escola sem machismo de cada Conferência, tratam de aspectos muito semelhantes. Percebe-se que de uma Conferência para outra houve a preocupação deatualizar os dados e manteve-se o mérito do debate.

Assim, em ambos documentos se iniciam com dados gerais sobre a condição feminina na sociedade como um todo e, em especial, no mundo do trabalho. Avança-se para a discussão sobre a cultura machista e o patriarcado, reforçado pelo sistema capitalista que produz as desigualdades, inclusive de gênero e que reduzem a condição da mulher a cuidadoras do lar, da família e arestringe ao espaço da casa.

> Estes são elementos [a definição de papeis, a hieraquização social e adivisão sexual do trabalho], da cultura machista e do patriarcalismo reforçados pelo processo produtivo do sistema capitalista. É necessário compreender que a divisão sexual do trabalho, nas suas diversas formas, é um dos alicerces deste sistema e foi responsável, ao longo da história, por parte das desigualdades sociais, em especial,as desigualdades de gênero. No espaço privado do lar são executadasas tarefas que garantem a sustentabilidade da vida, é onde se garanteo bem-estar pessoal da força de trabalho, necessária ao mercado. E são atividades impostas unicamente às mulheres, sem remuneração esem compartilhamento. Estas atividades não estão isoladas do sistema de produção capitalista, pelo contrário, estão a serviço do mercado, doEstado e da sociedade em geral. Assim, o papel feminino, de cuidar dacasa e da família, através das tarefas domésticas, serve à reproduçãoda vida e à garantia do exército de trabalhadores e trabalhadoras sempre necessários/as à reprodução do capital. (APP-SINDICATO, 2014, s/p)

Os textos evoluem para a discussão sobre a violência física, moral e sexual das mulheres trazendo informações e dados tanto da sociedade mais geral como no âmbito das escolas e de como o discurso machista tende a culpabilizar as mulheres para a condição da violência. Como superação dos ciclos de violência, apresenta-se como saída, a Lei Maria da Penha, que tem sido responsável por reduzir os homicídios contra as mulheres na ordem de 10%.São vidas de mulheres que foram salvas! Ainda nesse tema é feito um recorte erefletido sobre as condições das mulheres pretas e quilombolas que, quando comparadas as mulheres brancas, sofrem um percentual muito maior de violências.

> As mulheres negras, quilombolas e indígenas são as maiores vítimas nessa sociedade machista e eurocêntrica (...). O Dossiê Mulher 2015,do Instituto de Segurança Pública do Rio de Janeiro, aponta que 56,8% das vítimas dos estupros registrados no Estado em 2014 eram negras. E 62,2% dos homicídios de mulheres vitimaram pretas (19,3%)e pardas (42,9%). A taxa de homicídio de mulheres negras é o dobro da taxa das mulheres brancas, isto na média nacional, porque existemestados onde a desigualdade racial é ainda maior (...). Mulheres e meninas negras são também vítimas de uma sociedade violenta e discriminatória. (APP-SINDICATO, 2017b, p. 154)

Por fim, os textos refletem sobre a condição feminina nas escolas e da necessidade de se repensar a organização curricular:

> Na escola aprende-se a ouvir, a calar, a falar, a sentar, a se comportar.Ainda é comum muitos/as professores/as atribuírem nota ao “comportamento” dos/as estudantes. Todos/as são treinados/as para que se reconheça o que é considerado “bom e decente” e se rejeite o que é tido como “indecente”. O currículo assume papel fundamental nestas construções. As práticas rotineiras e comuns, os gestos, as palavras banalizadas, precisam ser alvo das atenções e da desconfiança, ou seja, daquilo que é considerado “natural”. Questionar não só o conteúdo ensinado, mas também a forma como é

> ensinado equal é o sentido que os/as estudantes dão ao que aprendem, atentar para o uso da linguagem, procurando identificar o sexismo, o racismo e o etnocentrismo que a linguagem e o modo de ser carregam e instituem são tarefas essenciais da escola e de seus/suas educadores/as na superação das desigualdades (APP-SINDICATO, 2017b, p. 155)

> Uma escola sem machismo pressupõe organizar o currículo escolar de tal forma que se consiga romper com a lógica da reprodução capitalista e dos valores por ela impostos e inculcados. Temos que pensar/praticar a educação associada à questão de gênero. Embora educadoras e educadores digam que não façam distinção entre os gêneros, as relações de poder, e neste caso o poder masculino, perpassam e são reproduzidos em toda a organização do trabalho pedagógico e na estrutura da escola. Currículos, normas, procedimentos de ensino, teorias, linguagens, materiais didáticos, processos de avaliação, espaços escolares, são, seguramente, lugares das diferenças de gênero, sexualidade, etnia e de classe, constituídos por essas distinções e, ao mesmo tempo, seus produtores e reprodutores. (APP-SINDICATO, 2014, s/p)

Um tema em especial é abordado apenas na Conferência de 2017: O Plano Nacional de Educação (PNE). Durante os debates ocorridos para a aprovação do PNE e PEE-PR (Plano Estadual de Educação) houve a de retirada do termo gênero do documento, e transformou a erradicação da desigualdade racial, de gênero e de orientação sexual do ambiente escolar pelo objetivo genérico de superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação.

Durante o período de tramitação dos Planos houve uma intensa disputa com grupos conservadores em torno da temática de gênero. Ganhou visibilidade o pseudoconceito da ideologia de gênero. Reis e Eggert (2017) classificam o termo como uma falácia. Eles escrevem o artigo a partir do acompanhamento dos debates, ocorrido durante a discussão do PNE e do PEE-PR. A ampla adoção do termo por grupos conservadores “vista como a desconstrução dos papéis de gênero tradicionais” (REIS e EGGERT, 2017, p. 20) e que, portanto, constituía-se em uma ameaça nas escolas para a família tradicional despertou, o que os autores chamam, de “pânico moral, retrocesso e demonização” (REIS e EGGERT, 2017, p. 20) da temática e de superação das desigualdades e opressões sofrida pelas mulheres e LGBTQIA+.

Não há como não relacionar esta situação com o que apresentamos no capítulo 3 desta dissertação. A disputa para a entrada na agenda pública se dá a partir de conflitos e de grupos, muitas vezes antagônicos, por fazer valer suas demandas. O Lobby exercido por setores conservadores como os grupos ligados as igrejas exerceram forte influência e foram capazes de excluir esta discussão nos Planos

Nacionais e Estaduais. Recordamos Bourdieu (2007), em que as disputas ocorrem entre campos a partir de seus interesses específicos, e Capella(2012) ao se referir que a produção da agenda é marcada por conflitos entre grupos que procuram manter e o que procuram expandir as políticas e para isso,mobilizam-se e politizam os conflitos tomando lugar na agenda setting.

O documento da Conferência esclarece que, apesar do retrocesso, é possível continuar o debate sobre gênero no interior das escolas. Para isso, retomamo conceito de cidadania e de quem não a tem, o que gera um preconceito, portanto oconceito em si gera a necessidade de superação da discriminação, opressão e restrição de direitos; e indicam alguns documentos como a Constituição, as DiretrizesCurriculares Nacionais e os documentos educacionais em Direitos Humanos, comosuportes para fazer o debate das questões de gênero no interior das escolas.

Os documentos da VI e VII Conferência apresentam um conjunto de propostas que envolvem as questões de gênero. Como dissemos anteriormente, muitas das propostas vão além do recorte escola e dialogam com as políticas públicas.

De imediato nota-se uma confusão. Muitas das propostas haviam sido debatidas nos Congressos na forma de Plano de Lutas. Das 72 propostas apresentadas no caderno de 2014 e 2017, apenas 14 não haviam sido contempladasnas discussões congressuais de 2013. Há também o fato de que as propostas da VIsão idênticas as propostas da VII Conferência.

Como anteriormente, ao tratar dos Congressos e das defesas presentes nos Planos de Lutas, já realizamos uma reflexão e agora, constatando a repetição deste conjunto de demandas, para não tornar este estudo repetitivo e ao mesmotempo exaustivo, indicamos fazer a discussão das 14 propostas que não estão contempladas nas discussões congressuais.

Utilizaremos da mesma classificação que foi feita quando da discussão reivindicações presentes nos Planos de Lutas Congressuais. Neste caso, só há dois grupos: Propostas que envolvem as políticas escolares e educacionais e, grupo 2, propostas que envolvem as políticas públicas. Não identificamos propostas que se referem a valorização profissional e muitos menos propostas que dizem respeito a organização sindical interna.

QUADRO 20: PROPOSTAS QUE ENVOLVEM AS QUESTÕES ESCOLARES E EDUCACIONAIS APRESENTADAS NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP-SINDICATO

PROPOSTAS
- Incluir no PPP, no marco operacional, palestras, debates, fóruns e materiais didáticos sobre os movimentos feministas e de afirmação da diversidade sexual nas áreas do conhecimento, destinado a estudantes, professores(as), funcionários(as), pais, mães e responsáveis e comunidade geral; - inserir no calendário da semana pedagógica da SEED o tema Gênero e Diversidade Sexual e relações étnico-raciais na Educação; - realizar seminários, grupos de estudos, encontros e fóruns que contemplem a discussão de Gênero e Diversidade Sexual na Educação com toda a comunidade; - Inserir imediatamente no Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), no Programa Nacional do Livro Didático para o Ensino Médio (PNLEM), no Programa Nacional do Livro Didático para Educação de Jovens e Adultos (PNLD-EJA), no Programa Nacional Biblioteca da Escola (PNBE) e nos currículos, de maneira explícita, nos princípios e critérios para a avaliação de livros, critérios eliminatórios para obras que veiculem preconceitos referentes à condição social, regional, étnico-racial, de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, linguagem ou qualquer outra forma de discriminação ou de violação de direitos humanos, bem como o aprimoramento da avaliação do livro didático, a orientação para análise de estereótipos de gênero e orientação sexual e a temática das famílias compostas por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e andrógenos, considerando recortes de etnia, orientação sexual, identidade de gênero e socioeconômica, os novos modelos de famílias homo afetivas, com ênfase nos recortes de etnia, orientação sexual, identidade de gênero, de acordo com a faixa etária do(a) estudante, sem resquícios de discriminação e contemplando aspectos relacionados às diversas formas de violência sexual contra crianças, adolescentes e mulheres; - debater nos espaços escolares a luta pela aprovação e regulamentação da aposentadoria das donas de casa inserindo-se na defesa dos direitos das trabalhadoras domésticas bem como incentivar a atuação dos sindicatos de trabalhadores(as) domésticos(as); - inserir na Proposta Pedagógica a abordagem da interface entre a violência doméstica contra as mulheres e a violência contra crianças, jovens, adolescentes e idosos advindos desta realidade social, lésbicas, gays, bissexuais, travestis, mulheres transexuais e homens trans e outras expressões de identidade. Bem como o encaminhamento para a rede de proteção, garantindo o monitoramento e o acompanhamento da proposta pedagógica, junto às unidades de Ensino Fundamental e Médio; - garantir que as datas comemorativas relacionadas à família não apresentem conteúdo com foco na família patriarcal e tradicional; - desenvolver programas voltados para ampliar o acesso e a permanência na educação de grupos específicos de mulheres não alfabetizadas ou com baixa escolaridade, as profissionais do sexo, aquelas em situação de prisão e as pessoas trans. - implementar e efetivar as Diretrizes Curriculares em Gênero e Diversidade Sexual.

Fonte: Resoluções do VI e VII Conferência da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

Deste conjunto de propostas identificamos que uma boa parte diz respeitoa organização curricular (PPP, calendário escolar, livros didáticos). Uma das propostas é de implementar e efetivas as Diretrizes Curriculares em Gênero e Diversidade Sexual. Sobre as Diretrizes, há um documento on-line de 2010 aindainacabado, o que demonstra, 11 anos depois, que a política não se efetivou e foram esquecidas pelos sucessivos governos de 2010 para cá. No entanto, permanece no horizonte do sindicato a necessidade de retomada das discussões.

Algumas das propostas vão no sentido de conscientizar a comunidade escolar para as temáticas (organização de fóruns, seminários, ...). O tema da violência, recorrente quando da análise do Plano de Lutas, retorna aqui, dialogando com que se apresentou na contextualização do tema. A preocupação é que a temática seja recorrente da organização curricular.

Chama-nos atenção duas propostas: o debate escolar sobre a aposentadoria das donas de casa e ampliação da oferta e permanências de mulheres não alfabetizadas, de baixa escolaridade ou até mesmo das profissionais do sexo e pessoas trans na educação. Sobre a aposentadoria dasdonas de casa, a lei permite que mulheres em condições sociais de vulnerabilidade, com renda familiar abaixo de 2 Salários Mínimos, possam contribuir para o INSS com uma alíquota menor de 5%. Evidentemente que precisa se comprovada essa condição, além da exigência de contribuiçãomínima por 15 anos e idade não inferior a 61 anos.

Em relação à demanda da ampliação e acesso à educação de mulheres,ainda que as taxas de escolarização das mulheres sejam mais altas que a dos homens, (23,5 entre as mulheres e 20,5 entre os homens – população acima de25 anos ou mais com o ensino superior completo, IBGE, 2018) as mulheres ocupam-se de outras tarefas que, pela divisão sexual do trabalho, lhes são impostas. Sendo assim, tem mais dificuldades de retornarem à escola quando, por exemplo, ficam grávidas, ou mesmo em situações em que elas precisam dividir o tempo com a escola, o trabalho e afazeres domésticos. A proposta amplia a discussão para a condição das mulheres que são profissionais do sexo,estão privadas de liberdade e até mesmo mulheres e homens trans, grupos que historicamente foram privados de uma condição educacional de qualidade, issoquando acessam a escola, o que na maioria das vezes, nem ocorre.

QUADRO 21: PROPOSTAS QUE ENVOVEM AS POLÍTICAS PÚBLICAS APRESENTADAS NAS VI E VII CONFERÊNCIAS DE EDUCAÇÃO DA APP- SINDICATO

PROPOSTAS
- participar da campanha pela revisão da legislação punitiva do aborto e pela garantia de assistência às mulheres que necessitem interromper a gravidez, como parte das ações do SUS; - ampliar os editais voltados para a pesquisa em gênero, incluindo neles a discussão da diversidade e orientação sexual e dotando-os de mais financiamento; - ampliar e garantir a oferta, por parte das instituições de Ensino Superior públicas, de cursos de extensão, especialização, mestrado e doutorado sobre identidade de gênero e diversidade sexual, bem como incluir estes temas na matriz curricular das graduações; - promover a formação das mulheres jovens e adultas para o trabalho, nas áreas científicas e tecnológicas, visando reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras e profissões e salários; - criação da Secretaria Municipal e Estadual referente às política públicas voltadas para as mulheres, população LGBT e grupos étnico-raciais, com garantia de percentual orçamentário.

Fonte: Resoluções do VI e VII Conferência da APP-Sindicato, 2012 a 2020.

Do quadro das políticas públicas há uma diversidade de propostas que vão desde a revisão da legislação que trata do aborto, a ampliação de mulheresnas áreas científicas e tecnológicas, bem como a garantia de um maior acesso aos cursos de pós-graduação. Há também a proposta de criação da Secretaria de mulheres nos municípios.

A questão do aborto já havia sido relacionada no Congresso de 2013 e requer efetivamente uma árdua disputa no interno da categoria. No documento do XI Congresso, a proposta sinalizava a necessidade de refletir essa questão no interior da categoria. Evidentemente que neste tempo agora, dada confluência das forças conservadoras, a entrada na agenda de uma discussão como essa se mostra difícil. Zahariads (apud CAPELLA, 2006), ao descrever o processo de formação, estabelece quatro componentes: poder, percepção,potência e proximidade. Estas condições não estão dadas, principalmente o quese refere aos componentes poder, em que as forças conservadoras estão mais dispostas e articuladas para não deixar essa política avançar, e percepção, na medida que os diferentes grupos sociais têm uma percepção negativa sobre a política do aborto, isso muito em função da nossa tradição religiosa judaico-cristã.

As outras propostas tratam, no fundo, do mesmo mérito: potencializar a participação feminina nas graduações e pós-graduações. Segundo os dados doINEP (2019), a partir do Censo da Educação Superior, as mulheres são a maioria das estudantes matriculadas em instituições públicas e privadas, tanto presencial como à distância. Dados do estudo “Mestre e Doutores 2019 (CGEE – Centro de Gestão e

Estudos Estratégicos, 2019) indicam que as mulheres sãoa maioria das bolsistas de mestrado e doutorado no Brasil. Segundo os dados disponibilizados, dos 21,6 mil títulos de doutorado concedidos em 2017, 54% foram para mulheres. No entanto, os homens continuam na liderança em áreasciências exatas, da terra e engenharia.

Guedes (2008) ao analisar o fenômeno em 2008 já percebia que haviao que ela chamou “reversão do hiato de gênero” (p.124), de melhoria dos índices de matrículas em todas as áreas universitárias, mesmo aquelas que normalmente ocupadas pelos homens, como ciências exatas e engenharias. Esse processo ocorre concomitante ao avanço dos debates feministas a partir da década de 70 (GUEDES, 2008). No entanto, a política ainda se sustenta, umavez que as pesquisas indicam que as mulheres com maior idade ainda têm muitas dificuldades de concluir o curso universitário e muitas das áreas precisamde uma maior presença feminina.

Por fim, cabe destacar nas propostas apresentadas a interface entre gênero e políticas LGBTQIA+. A estrutura do caderno e a constituição de uma secretaria única para os debates sobre a mulher trabalhadora e os direitos LGBTQIA+ desde o Congresso de 2016, facilitaram na articulação das propostas. Percebe-se, igualmente uma compressão da consubstancialidade das temáticas já que muitas das propostas, e mesmo o texto de contextualização, ainda que não tenha sido originalmente organizado segundo este conceito, consegue articular minimamente as questões de classe e gênero.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciarmos esta pesquisa, tínhamos como desafio desvelar se o que se reivindicava de pauta na disputa com o governo expressa o reconhecimento das diferenças de gênero presentes na composição da categoria. O caminho empreendido foi de análises das campanhas salariais e das resoluções congressuais e das conferências da educação que ocorreram entre os anos de 2012 a 2020. A escolha do período destacado recai sobre o fato de que no ano de 2012 foi aprovado no XI congresso a cota de paridade de gênero, e que implicou que todas as direções sindicais, regionais ou estaduais, passaram obrigatoriamente a ter que contar com no mínimo 50% de mulheres e, no mínimo,30% de homens (APP-Sindicato, 2012), assim como toda eleição para representação sindical como o escolha dos(as) representantes do Conselho Estadual, delegado(as) para os Congressos e Conferências internas e externasà APP, como os/as da CNTE e da CUT, entre outras.

Os anos avaliados correspondem a 3 gestões governamentais de 2 governadores diferentes: Beto Richa (2012 a 2014 e 2015 a 2018) e Ratinho Junior (2019 até o momento). Nesse período compreendido avaliamos as campanhas salariais que ocorreram em cada um destes anos, além das resoluções congressuais do XI e XII Congressos, ocorridos em 2012 e 2016 respectivamente, e da VI e VII Conferências Educacionais da APP que aconteceram em 2014 e 2017.

Para a análise das campanhas salariais utilizamos da classificação feitapor Carissimi (2016) que construiu 5 categorias para agrupar as reivindicações das pautas salariais do período 2003 a 2015: carreira, condições de trabalho, política educacional, direitos trabalhistas e saúde e previdência. Das reivindicações classificadas escolhemos as que repetiam ano após ano, e que nosso juízo, configuram-se como um ponto de partida adequado para a compreensão e discussão a que nos propomos. São cinco as que escolhemos: na categoria carreira escolhemos 3: salário, plano de carreira, e concurso. Na categoria organização curricular e saúde e previdência escolhemos uma de cada: organização curricular e saúde, respectivamente.

Todas estas reivindicações se desdobram em um conjunto de itens de disputa. A ideia de qualificar estes itens como “itens em disputa” deve-se a compreensão de que eles estão em litígio com o governo e demais forças sociaispara a entrada na agenda das políticas públicas, como procuramos evidenciar no capítulo 3 desta dissertação.

Mas, para se chegar a essa disputa, estes itens sofrem a concorrência de grupos internos e passam por diferentes instâncias de deliberação sindical, que vai da direção estadual à Assembleia estadual. Esse movimento interno identificamos como intracampo, a partir de uma abordagem bourdieuniana da teoria dos campos.

Esse foi um momento interessante da pesquisa, em que o objeto revelaum outro conjunto de possibilidades: compreender se a pauta em disputa com ogoverno expressava o reconhecimento das diferenças de gênero passava também pela compreensão das formas, por vezes litigiosas, com que essa agenda se produz internamente.

O modelo proposto por Birkland e estudado por CAPELLA (2018) dos níveis de agenda levou-nos a construção de um modelo análogo que classificamos como “níveis da agenda sindical”, com o objetivo de compreenderos caminhos internos de um sindicato que o levam a definir por uma ou outra pauta sindical que estará em disputa na agenda pública.

Como afirmamos neste capítulo, internamente ao sindicato, nointracampo sindical, coabitam diferentes instâncias e agrupamentos que disputam o poder como as diferentes forças políticas que compõem ou não direção estadual e os núcleos sindicais, os coletivos, as secretarias, os departamentos. Como expressou Kingdon (2007), trata-se de um caminho de conflitos e litígios.

Retomando as análises das campanhas salariais, na categoria carreira investigamos, como dissemos anteriormente, a ocorrências de três itens de pauta: salário, plano de carreira e concurso. Estes três itens configuram-se em itens que nos permitem avaliar a valorização profissional. É desafio dos grupos sindicais incidirem sobre os governos para que estes itens estejam devidamenteequalizados, qual seja: salário justo, acesso a carreira por concurso público contínuo e carreira atraente com avanços e progressões contínuas e a partir deuma política de valorização e formação.

Quando observamos o item salário para as questões de gênero, descobrimos que há uma diferença entre o salário de ingresso de um(a) professor(a) no Estado do

Paraná chegou a ser 56,94% menor que o salário deingresso de outro(a) servidor(a) pública, para mesma jornada e exigindo a mesma escolaridade (APP-SINDICATO, 2013). A literatura relata aquilo que as pesquisas empíricas, como as PNDs, demonstram, que as mulheres têm menor remuneração quando comparadas aos homens. Isso é comum a todos os espaços de trabalho. Historicamente, como demonstramos no capítulo 3, o magistério é uma categoria eminentemente feminina, isso deve-se muito porqueela se constituiu a partir da dimensão do cuidado, o que na divisão sexual do trabalho é responsabilidade das mulheres. As profissões que assumem essas características, via de regra, tem os menores salários. Se a diferença de salárioentre os docentes e as docentes é menos comum considerando que os(as) servidores(as) possuem uma carreira que normatiza as remunerações e avanços, é possível perceber que as diferenças podem ocorrer entre as categorias de servidores(as) públicos(as)

Essa mesma constatação, de que por ser uma carreira feminina têm-seos menores salários, chegamos quando analisamos o item plano de carreira emque se agruparam as reivindicações de valorização dos planos de carreira; pagamento de promoções em atraso; aproveitamento do mestrado e doutoradopara ingresso no nível III; contagem do tempo de PSS para fins de promoção e progressão na carreira; e, enquadramento dos(as) professores(as) aposentados(as) nos níveis II e III.

É nítido o movimento da APP-Sindicato nas disputas que estabeleceu com o governo da necessidade de uma carreira cujo salários iniciais sejam comparados as outras carreiras. Isso evidencia-se como um item de disputa nesta categoria e também aparece nas resoluções congressuais e das conferências.

Desde de 2012, ano de recorte desta pesquisa, e principalmente a partirdo segundo governo Richa e no governo Ratinho Jr., o cenário de arrocho salarial dos(as) professores(as) com consequente redução da remuneração docente intensificaram-se. Um exemplo é o não pagamento da data base que deve levar a defasagem de mais de 30% ao final deste ano e que atinge tanto professores(as) da ativa quanto os aposentados(as) é um nítido exemplo do arrocho salarial que o funcionalismo público estadual vive.

Nossas reflexões recaem de novo para o fato desta ser uma carreira majoritariamente feminina, com os menores salários se comparadas as demais carreiras de servidores do Estado e que sofre um “congelamento” do salário e de todas as possibilidades de movimentação que poderiam resultar em acréscimo da

remuneração.

O último item destacado da categoria carreira é o de concurso. O estadodo Paraná tem mantido uma média de 30% de professores(as) contratados(as) pelo PSS de seu quadro geral de professores(as). Em novembro de 2020 dos 61.760 professores(as) que atuavam na rede estadual de ensino, 20.168 eram contratos temporários. O último concurso ocorreu em 2013 como uma série de problemas.

A contratação temporária na forma de Processo Seleção Simplificada é prevista para situações emergenciais, mas o estado e municípios tem a tornadouma forma permanente de contratação, reduzindo investimentos com pessoal edireitos trabalhistas.

O impacto da manutenção de percentual tão alto de contratos temporários pode ser observado na organização do trabalho pedagógico, no diaa dia da escola. Há também o impacto sobre a vida dos(as) professores(as) quetodo final de ano se vem na insegurança sobre a manutenção do trabalho e remuneração no ano seguinte, uma vez que as condições atuais dos contratos não asseguram direitos previstos nos contratos CLT, como FGTS, tornando estetipo de contrato precário.

A análise da categoria carreira nos levou a concluir que aparentemente a discussão de gênero não atravessou estes itens de pauta. No entanto, quando verificamos as resoluções congressuais e até mesmo as resoluções da Conferências, percebe-se que há um entendimento interno de que os menores salários estão diretamente ligados ao fato desta ser uma categoria de mulheres.O texto de debate do XI Congresso apresenta uma boa contextualização sobre as condições sociais das mulheres, como desemprego, diferenças salariais, dupla jornada, etc. Esta compreensão evidencia um certo acumulo da discussãono interior do sindicato.

Evidente que o sindicato, como expressamos neste trabalho, é ainda muito marcado pelo masculino e que o discurso homogeneizador de uma classe trabalhadora única é perceptível e acaba por invisibilizar o discurso de gênero. No entanto, no caso da APP-Sindicato, nossa hipótese é que há um considerável acúmulo das reflexões feministas que operam em mudanças nem sempre visíveis na pauta. Um exemplo: se há internamente o reconhecimento desta ser uma carreira feminina e pela divisão sexual do trabalho as mulheres recebem menos que os homens, quando buscam a equiparação de salários entre as demais carreiras, em certo sentido, busca-se uma equiparação de gênero, mesmo que isto não esteja implícito na proposta que será disputada com o governo.

Talvez o equívoco do sindicato, produto da compreensão universalizante, é

de não explicitar as situações como sendo questões degênero. A persistência de um discurso e de uma prática sindical que homogeneíza e universaliza pautas e não explicita questões tão sensíveis comoas questões de gênero, mesmo frente aos dados empíricos de diversas pesquisas que demonstram que as diferenças de valorização profissional entre homens em mulheres escritas e reescritas em documentos internos do próprio sindicato, são inequívocas demonstrações do quanto ainda precisamos avançarna reflexão sobre as questões feministas.

É mais desafiador ainda pensarmos que estes temas nem chegam a ser explicitados na disputa com agenda pública. Ficam presos aos documentos e as estruturas internas sindicais onde os diferentes grupos antagonizam-se para nofinal sobressair-se a compreensão universalista, de uma classe trabalhadora única prevalecem sobre as múltiplas outras determinações, como raça e gênero.Ainda no que se refere as campanhas salariais, duas outras reivindicações aparecem: organização curricular e saúde. Na primeira sobressai a intensa disputa pelo fim do desmonte pedagógico na rede estadual.

É perceptível pelas análises, não só dos itens da campanha salarial, bemcomo nos cadernos de discussão do Congresso e Conferência, a compreensão de um período de intensificação de mudanças curriculares que operam numa lógica de obtenção de resultados. Isto estava presente no governo Richa e acentua-se no governo Ratinho Jr. Este último opera no sentido de obter o melhor resultado do IDEB no Brasil, nem que isso implique em criar uma verdadeira rede de vigilância e assédio sobre os(as) professores(as) e suas práticas pedagógicas e até sobre os estudantes criando mecanismos de culpabilização e responsabilização. O mecanismo central em que operam as demais formas de tutela e coerção tem sido a Prova Paraná.

No escopo do que apresentamos nesse estudo, temos usado o conceitode “ferramentas de desempenho” (PARAISO, 2012 e 2016) que não só objetivame operam mecanismos, como no caso do Paraná, a criação das tutorias, o programa Se Liga, a Prova Paraná etc., como subjetivam as práticas escolares,hierarquizando, dividindo e homogeneizando o currículo.

As questões que envolveram as mudanças na jornada de trabalho dos(as) professores(as) também aparecem nessa categoria. Sobre a jornada é preciso avaliar o impacto que ela assume na vida das mulheres que estão submetidas a uma dupla jornada de trabalho e estão encarregadas pela produção da vida familiar e doméstica. Com o aumento do trabalho em sala de aula, diminuição do tempo da hora-atividade

para organização destas aulas; esse tempo necessariamente terá que ser reposto em algum momento, e isso se dá, no caso das mulheres, em horários destinados as atividades domésticas.O resultado é mais acumulo e sobrecarga de trabalho e que, em muitas situações, tem levado ao adoecimento, como foi debatido na categoria saúde.

Ganham destaque nas campanhas salariais, as discussões que ocorreram no período que de se debateu o Plano Estadual e Nacional de Educação, Reforma do Ensino Médio, BNCC e Escola sem partido. Todo o processo de disputa que aconteceu durante a tramitação do PNE no plano nacional e PEE no plano estadual, ascenderam na sociedade os debates sobre as questões de gênero e que vão atravessar o período respingando na BNCC etornando-se força motriz que mantém o programa escola sem partido.

Os itens de disputas apresentados na organização curricular expressammuito bem essa preocupação com estes movimentos de recrudescimento da educação no Brasil e no Paraná. Ao mesmo tempo evidenciam a preocupação com a temática de gênero. Novamente, se internamente não houvesse um acumulo de reflexões sobre a necessidade de uma escola laica, democrática, plural, aberta as questões de gênero, possivelmente estes elementos nãoapareceriam para serem disputados com o governo e sociedade.

Também parece como uma manifestação inequívoca do sindicato, que o currículo reflita as questões de gênero. Nas Conferências (2014 e 2017) as reflexões que ocorrem em torno “de uma escola sem machismo”, refletem exatamente essa perspectiva, como é possível perceber no texto a seguir:

> Uma escola sem machismo pressupõe organizar o currículo escolar de tal forma que se consiga romper com a lógica da reprodução capitalista e dos valores por ela impostos e inculcados. Temos que pensar/praticar a educação associada à questão de gênero. Embora educadoras e educadores digam que não façam distinção entre os gêneros, as relações de poder, e neste caso o poder masculino, perpassam e são reproduzidos em toda a organização do trabalho pedagógico e na estrutura da escola. Currículos, normas, procedimentos de ensino, teorias, linguagens, materiais didáticos, processos de avaliação, espaços escolares, são, seguramente, lugares das diferenças de gênero, sexualidade, etnia e de classe, constituídos por essas distinções e, ao mesmo tempo, seus produtores e reprodutores. (APP-SINDICATO, 2017b, p. 155)

A última reinvindicação das campanhas salariais é que a saúde do servidor(a) público. Os documentos analisados inferem de que as questões de gênero passaram

longe do que tem sido proposto de disputa nas campanhas salariais. No entanto, quando recorrermos aos cadernos de debate congressuais, há significativa presença e caracterização da saúde feminina. A própria pesquisa realizada por Albuquerque e Lira et.al. (2018) realizada com os(as) professores(as) da rede pública estadual, que comprovou um alto grau deadoecimento mental na categoria e quando comparada a outras pesquisas que demonstram que os transtornos mentais comuns são mais recorrentes nas mulheres, não há como desconsiderar estas diferenças de gênero no processo de análise e até de disputa da política pública.

Nossa investigação levou-nos também a analisar os documentos congressuais e das conferências da educação.

Tanto os congressos como a conferências, há um debate cumulativo sobre as condições de gênero na sociedade e no interior do sindicato. Os congressos caracterizam-se por refletirem os aspectos políticos mais gerais e da organização da luta do sindicato. Não por menos, são nos congressos que o estatuto da entidade é definido.

Nesse aspecto, quando investigamos as mudanças que ocorreram no nome da secretaria nos estatutos da entidade, percebemos uma mudança qualitativa também na compreensão das discussões da diversidade.

QUADRO 22: NOMES DA SECRETARIA DA MULHER QUE APARECEM NOS ESTATUTOS DE 2008, 2012 E 2016

Estatuto, ano	Nome da Secretaria
2008	Secretaria de Gênero e Igualdade Racial
2012	Secretaria de Gênero, relações étnico-raciais e direitos LGBT
2016	Secretaria de Combate ao racismo
	Secretaria da Mulher Trabalhadora

Fonte: Estatutos da APP-Sindicato, 1995, 2008, 2012 e 2016.

Antes de 2008 não havia previsão estatutária de uma secretaria que cuidasse das pautas sobre gênero. É um movimento recente de um pouco maisde uma década e que vai alterando mudanças a cada novo congresso.

Para a análise do plano de lutas presente nos documentos congressuais, operamos com uma classificação que categorizou as reivindicações que envolvem as políticas escolares e educacionais, as políticas públicas, a valorização profissional e as questões internas da APP.

Em ambos os congressos foram as reivindicações que envolvem as políticas escolares e as questões internas que apresentaram o maior número deincidência. As

propostas apresentadas indicam a necessidade de organizar a escola para a reflexão, e quando for o caso, para o enfrentamento das questõesde gênero, principalmente, nos aspectos curriculares. Como destaca Mendes (2019), há uma latente preocupação de que a escola seja espaço de conscientização sobre gênero.

Sobre as questões internas, o XI Congresso foi pródigo em propostas (15 no total) quando comparado ao XII Congresso (apenas 2). Reforça-se uma ideia que temos apresentado aqui, de que internamente as reflexões têm sido ricas e impulsionam a entidade a fazer os debates necessários. Sobressai nas propostas a conscientização da categoria através de Grupos de Trabalho, cursos, jornais, cadernos de formação.

É no XI Congresso que aparece a proposta de cota mínima de 50% de mulheres e que foi referendado meses depois na reinstalação do mesmo congresso. Esta reinstalação teve o caráter estatutário. Novamente, num recortetemporal, faz um pouco menos de 10 anos que isso foi conseguido, ainda que com o limite da presença da cota de 30% para homens.

Já por sua vez, as conferências demarcam os aspectos pedagógicos. Seno Congresso a reflexão é sobre a condição das mulheres na sociedade brasileira – e nos parece que nesse sentido as teses congressuais precisariam se posicionar mais sobre as questões próprias da condição do magistério – nasconferências, a discussão aparece como forma de combate ao machismo.

De antemão, o título “uma escola sem machismo” já marca uma posiçãoque não deixa dúvidas do posicionamento da entidade sobre as questões que envolvem gênero, sexismo, patriarcado, misoginia, etc.

As conferências analisadas e ocorridas nos anos de 2014 e 2017 se deram sobre o forte calor das discussões do Plano Nacional e Estadual de Educação e estão marcadas por essa discussão, em que as questões de gêneroforam rechaçadas pelo movimento conservador que criou até um conceito para dele se utilizarem, na verdade, um falso conceito chamado de ideologia de gênero (REIS e EGGERT, 2017).

O recorte sobre os diversos ciclos de violência sofrido por mulheres também aparece nos documentos da Conferência, e, não obstante, do próprio congresso. Esta tem sido uma preocupação recorrente, até porque os dados estatísticos demonstram que as mulheres estão submetidas a um alto grau de vulnerabilidade quando também se refere as questões que envolvem a violência.Esta questão passa também pela escola, principalmente na forma como as estudantes e professoras são assediadas no ambiente escolar ou fora deles.

No entanto, nas Conferências, as preocupações apontadas no caderno de debates não se sobressaíram como proposta para o combate à violência de gênero, como foi o caso do Congresso em que se pleiteia a instituição de leis para o combate do assédio moral e sexual no serviço público.

A partir das constatações que fizemos ao longo da pesquisa, do mergulho sob as campanhas salariais, congressos e conferências, nos permitemconcluir que existem evidências de um grande acúmulo das discussões de gênero no interior do sindicato, operadas nos últimos dez anos. No entanto, elas não foram suficientemente sintetizadas para estarem explicitas nos diferentes documentos que a entidade produz na disputa das políticas públicas.

Construímos o entendimento de que a disputa pela entrada na agenda da política pública passa também por uma disputa interna (intracampo), em que grupos se antagonizam por suas posições. As reflexões de gênero marcam uma posição antagônica ao machismo e a uma compreensão universalizante de humano, cuja predominância seria o masculino. O sindicato, como instituição criada a partir e em resposta ao capital, antagonizando com ele, assumecaracterísticas marcadamente masculinas e universalizantes, até porque essassão características muito próprias do capitalismo. Talvez isso explique a dificuldade de compreensão que alguns grupos internos têm na disputa com aspautas feministas.

O conceito de consubstancialidade destacado aqui, de uma dialeticidadeentre classe, gênero e raça, nos ajuda a entender destes processos internos vividos pelos sindicatos. Os sindicatos tendem a hierarquizar e sobrepor as questões de classe sobre as demais dimensões. No conceito desenvolvido por Kergoat (2010) são três as sociais fundamentais que se enozam e que não se hierarquizam: gênero, classe e raça. Por outro lado, a indissociabilidade entre asdimensões nos permite compreender que o gênero também não pode sobreporas demais. E o mesmo vale para as questões de raça. Para a francesa, gênero, raça e classe são mais que complementares, dividem a mesma substância, constroem-se e antagonizam-se entre si e não há entre eles assimetria, desigualdade ou hierarquização.

Precisamos avançar muito na compreensão e ação política deste conceito. Enquanto isso, e por fim, Kergoat (2018) tem um livro cujo o título é sugestivo: Lutar, dizem elas. Lutaremos!

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, Mirian; SILVA, Rosicleide da. **As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (CONTAG)**. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.) Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34/CEDEPLAR/UFMG, 2000. p. 347-366.

ALBUQUERQUE, G. S. C. de; LIRA, L. N. A.; SANTOS JR, I. dos; ALVES, Marco Antonio; AZEVEDO, Sandson Barbosa; LOPES, Paulo Roberto Danelon. **O processo de formação de agenda: como atrair a atenção do governo e converter problemas em política pública**, pp. 69-79. IN: Negóciosem Projeção. V. 7, n° 2, ano 2016. Brasília: Uniprojeção, 2016.

ALVES, Thiago et al. **Dimensionamento do quadro de funcionários das escolas de educação básica no Brasil**. RBPAE - v. 35, n. 1, p. 207 - 228, jan./abr. 2019.

APP-Sindicato. **Após anos de luta, categoria conquista a equiparação salarial.** Curitiba: 2013. Disponível em: https://appsindicato.org.br/?p=5961/ Acesso em: 2 abr. 2021.

APP-Sindicato. **Campanha Salarial 2019: APP na luta pelos seus direitos. 13de março de 2019**. Curitiba: 2019. Disponível em:https://appsindicato.org.br/campanha-salarial-2019-app-na-luta-pelos-seus- direitos/ Acesso em: 2 abr. 2021.

APP-Sindicato. **Estatuto: APP-Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Paraná.** Curitiba: 1995

APP-Sindicato. **Estatuto: APP-Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Paraná.** Curitiba: 2012.

APP-Sindicato. **Estatuto: APP-Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Paraná.** Curitiba: 2017.

APP-Sindicato.VI Conferência Educacional da APP- Sindicato. **Cadernos de Debates**. Curitiba: 2014.

APP-Sindicato. VII Conferência Educacional da APP- Sindicato. **Cadernos de Debates**. Curitiba: 2017b.

APP-Sindicato. XI Congresso Estadual da APP- Sindicato. **Cadernos de Teses**. Curitiba: 2012b.

APP-Sindicato. XII Congresso Estadual da APP- Sindicato. **Cadernos de Teses**. Curitiba: 2016.

APP-Sindicato. Jornal 30 de agosto: Edição Pedagógica (julho de 2016). Curitiba: 2016b. Disponível em: http://sistema.app.com.br/portalapp/imprensa/30agosto_edicaopedagogica_jul16_issuu.pdf Acesso em: 22 out. 21.

APP-Sindicato. **Manifesto por uma educação humanizadora: contra o projeto de**

mercantilização da educação pública do Paraná. Curitiba: 2020. Disponível em: https://appsindicato.org.br/manifesto-por-uma-educacao- humanizadora/ Acesso em: 2 out. 2021.

APP-Sindicato. **Pauta dos trabalhadores em educação - 2018**. Curitiba: 2018.

APP-Sindicato. **PAD: um instrumento do desmonte pedagógico do governo estadual.** Curitiba: 2013b. Disponível em: https://appsindicato.org.br/?p=6043/**.** Acesso em: 28/10/2021.

APP-Sindicato. **Servidores denunciam adoecimento das categorias.** Curitiba: 2019b. Disponível em: https://appsindicato.org.br/servidores-publicos- denunciam-adoecimento-das-categorias/ Acesso em: 20 out. 2021.

ARAÚJO, F. **Educação política e consciência crítica: O programa de formação político, sindical e educacional da APP-Sindicato (2007-2009).** Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina.Londrina, 2013.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo. Vol. I: Fatos e mitos.** São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo. Vol. II: A experiência vivida.** São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970b.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins e KAMADA, Fabiana Larissa. **Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos.** Caderno Espaço Feminino. Uberlândia: UFU, v. 25, n. 1, Jan./Jun. 2012, pp. 28-52.

BOITO Jr., Armando. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega; AGUIAR, Letícia Carneiro. **LDB: projetos em disputa Da tramitação à aprovação em 1996,** pp. 407428. IN: Retratos da Escola, V.10, n°19, jul – dez de 2016. Brasília: CNTE, 2016.

BOURDIEU, Pierre. A economia das trocas simbólicas. São Paulo: Perspectiva,2007.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** 11ª ed. Rio de Janeiro; BertrandBrasil, 2012.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

BRASIL, Felipe Gonçalves; CAPELLA, Ana Claudia. **O Processo de agenda- setting para os estudos das políticas públicas**, pp 41-63. IN: Revista de Pesquisa em Políticas Públicas. Ed. 6, 1° semestre, 2015. Brasília: UNB, 2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da CF e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm Acesso em: 5 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009**. Altera o art. 61 da Lei no 9.394,de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12014.htm Acesso em: 5- jul. 2020.

BRASIL. **Mensagem ao Congresso Nacional remetida pelo Presidente da República João Goulart na abertura do ano legislativo de 1964**. Disponível: https://drive.google.com/file/d/1NRmLniDXMSBcwgN5oss5M- nyFNzBPhgL/view Acesso em: 9 jul. 2020.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação** (PNE). Lei Federal 13.005/2017Brasília:MEC, 2014.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimosdez anos**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, pp. 537-572, set/dez. 2007.

CAPELLA, Ana C. N. **O processo de Agenda-Setting na Reforma da Administração Pública (1995-2002).** Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, UFSCar. 2004.

CAPELLA, Ana Claudia. **Formulação de políticas públicas**. Brasília: ENAP, 2018.

CAPELLA, Ana Claudia. Perspectivas teóricas sobre o processo de políticas públicas, pp. 25-52. IN: **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**. N° 61, 1° semestre de 2006, São Paulo: ANPOCS, 2006.

CAPELLA, Ana Claudia. **A política de acesso à agenda governamental**. 8º Encontro da ABCP (Associação Brasileira de Ciência Política). Gramado: 2012.Disponível em: https://cienciapolitica.org.br/system/files/documentos/eventos/2017/02/politica-acesso-agenda-governamental-196.pdf. Acesso em 5/2/2021.

CARISSIMI, Aline Chalus Vernick. **Ação sindical na construção da agenda política: um estudo sobre as reivindicações e negociações da APP- Sindicato com os governos entre os anos de 2003 e 2015. 2016**. 203 p. Tese. (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná. Curitiba.

CARVALHO**,** Maria Regina. **Perfil do Professor da Educação Básica.** Brasília:INEP, 2018.

CASTRO. Mary Garcia. **Gênero e poder no espaço sindical. Estudos Feministas.** Florianópolis: UFSC, vol. 3, nº 1, 1° Semestre de 1995, pp. 29-51.

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

CGEE - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos - **Brasil: Mestres e Doutores2019**. Brasília, DF. Disponível em: https://mestresdoutores2019.cgee.org.br Acesso em: 15

nov. 2021.

CHAMON. M. **Trajetória de feminilização do magistério e a (con)formação das identidades profissionais**. Trabalho apresentado no XI Seminário daRedestrado, Rio de Janeiro, 2006.

CHIOCHETTA, R. L.; PERNA, P. O. e SILVA, M. J. S. e. **Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do Paraná.** IN: Trabalho, educação e saúde, v. 16 n. 3, p. 1.287-1.300, set./dez.2018. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2018.

COELHO, Denila. **APP-Sindicato e a formação política das/os educadoras/es na abrangência do núcleo sindical de Francisco Beltrão (2007-2014)**. 231 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Francisco Beltrão, 2015.

CORONEL, Márcia Cristina Völz Klumb. **Gênero e sindicalismo docente: uma análise da produção acadêmica na pós-graduação**. 120 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2014.

CRENSHAW, Kimberlé. Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra da doutrina da antidiscriminação, da teoria feminista e da política antirracista (pp. 53-89) IN: BAPTISTA, Maria Manuel e CASTRO, Fernanda. **Gênero e Performance: textos essenciais 2.** Coimbra: GracioEditor, 2019.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. IN: EstudosFeministas, ano 10, 1 sem. 2002. Florianópolis: UFSC, 2002.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. IN: BORBA, Ângela; FARIA, Analu e GODINHO, Tatau (Orgs). **Mulher e política. Gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores.** São Paulo: Perseu Abramo, 1998, pp. 209-224.

ELEY, Geoff. **Forjando a democracia. A história da esquerda na Europa, 1850-2000**. São Paulo. Ed. Fundação Perseu Abramo. 2005.

FERNANDES, Donizete Aparecido. **O programa de formação político-sindical e educacional da APP-Sindicato (2007-2014) e a renovação de quadros de dirigentes.** 206 p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba, 2016.

FERREIRA, Jr. Amarilio. e BITTAR, Marisa. **A ditadura militar e a proletarização dos professores**. Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 97, p. 1159-1179, set./dez. 2006 1159. Disponível em: http://www.cedes.unicamp.br Acesso
em: 25 jun. 2020.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira et al. **Abordagem das desigualdades degênero e diversidade sexual em sindicatos de trabalhadoras/es emeducação: o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores emEducação (CNTE)*.** Revista

Brasileira Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 99, n.252, p. 404-428, maio/ago. 2018 - disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rbeped/v99n252/2176-6681-rbeped-99-252-404 Acesso em: 12 out. 2020.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. **DESCONFORTO E INVISIBILIDADE: REPRESENTAÇÕES SOBRE RELAÇÕES DE GÊNERO ENTRE SINDICALISTAS DOCENTES**. Educação em Revista | Belo Horizonte, n. 47. p.15-40. jun. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/edur/n47/02.pdf Acesso em: 25 set. 2020.

FRASER, N. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numaera pós-socialista.** IN: Cadernos de Campo, n. 14/15, p. 231-239. USP: São Paulo, 2006.

GINDIN, J. J. Por nós mesmos. **As práticas sindicais dos professores públicos na Argentina, no Brasil e no México**. 280f. Tese (Doutorado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2011.

GAUCHE, S.; VERDINELLI, M. A. e SILVEIRA, A. **Composição das equipes de gestão nas universidades públicas brasileiras: segregação horizontal e/ou vertical e presença de homossociabilidade.** IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Brasília, 2013.

GONÇALVES, S. R. **Movimento operário e estado: a APP- Sindicato. A Organização e as lutas dos trabalhadores na educação da rede pública estadual do Paraná.** 138 p. Dissertação. (Mestrado em educação) -Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2007.

GOUVEIA A. B. e FERRAZ, M. A. **Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos equalidade da educação.** Educar em Revista. Curitiba, n. 48, p. 111-129, abr/jun.2013.

GUEDES, Moema de Castro**. A presença feminina nos cursos universitáriose nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino.** IN: História, Ciências, Saúde – Manguinhos, v.15, supl.,p.117-132, jun. 2008. Rio de Janeiro: Fund. Oswaldo Cruz. 2008

HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. **A classe operária tem dois sexos.** Estudos Feministas. Florianópolis: UFSC, vol. 2, n° 3, 1° semestre de 1994, pp. 93-100.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisãosexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007. p. 595-609.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais.** Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v. 26, n. 1. 2014, pp. 61-73.

HOBSBAWN, Eric. **A era dos Extremos. O breve século XX (1914-1991)**. SãoPaulo: Cia das Letras, 2008.

HOWLETT, Michael; RAMESH, M.; PERI, Anthony. **Política pública, seusciclos e subsistemas. Uma abordagem Integral.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Brasília: IBGE, 2018.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª. Ed. Brasília: IBGE, 2021.

IBGE. **PNAD 2015: síntese dos indicadores.** Brasília: IBGE: 2016.

IBGE. PNAD Contínua: Características Adicionais do Mercado de Trabalho. Brasília: IBGE: 2020.

IBGE. **Síntese dos Indicadores Sociais.** Brasília: IBGE: 2019.

INEP. **Censo da Educação Superior: Notas Estatísticas.** Brasília: MEC/INEP,2019.

JESUS, Cassiano Celestino e ALMEIDA, Isis Furtado. **O movimento feministae as redefinições da mulher na sociedade após a segunda guerra mundial.**Boletim Historiar. Aracaju: UFS, n° 14, mar/abr 2016, pp. 9-27.

KERGOAT, Daniele. **Da divisão do trabalho entre os sexos**. In: HIRATA, Helena (Org.). Divisão capitalista do trabalho. Revista Sociologia. São Paulo. 1989. p. 88-96.

KERGOAT, Daniele. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais.** n 86, março 2010, pp. 93-103. IN: São Paulo: Novos Estudos, 2010.
KERGOAT, Daniele. **O cuidado e a imbricação das relações sociais.** IN: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena e LOMBARDI, Maria Rosa. São Paulo: Boitempo, 2016.

KERGOAT, Daniele. **Lutar, dizem elas.** Recife: SOS Corpo, 2018.

KINGDON, John W. Como chega a hora de uma ideia, pp. 219-245. IN: SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. **Políticas públicas, coletânea**. Brasília: ENAP, 2007.

LEONE, Eugenia Troncoso e TEIXEIRA, Marilene Oliveira. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical.** Disponível: chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdfmadadm/http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2289/2243 Acesso em: 8 fev. 2019.

LIMA, Denise Maria de Oliveira**. Campo do poder, segundo Pierre Bourdieu**. Salvador: 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-94792010000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22/10/21.

LOUREIRO, Felipe Pereira. **João Goulart e a cúpula do Movimento Sindical Brasileiro.** II Seminário Internacional Mundos do Trabalho. Rio de Janeiro: 2017.

MACHADO, Bárbara Araújo. Interseccionalidade, consubstancialidade e marxismo: debates teóricos e políticos. In: **Núcleo Interdisciplinar de Estudose Pesquisas sobre Marx e o Marxismo (NIEP-Marx) (org). Anais do ColóquioInternacional Marx e o Marxismo**, p. 1867-1917, 2017.

MENDES, Karoliny. **A valorização da mulher docente na pauta sindical**. 87 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2019.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Movimento sindical dos(as) trabalhadores(as) em educação.** 3ª ed. 1ª reimp. -- Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2014

MULLER, P. & SUREL, Y. **Análise das políticas públicas**. Pelotas: Educat, 2002.

PARANÁ. **Lei Complementar 123 - 09 de setembro de 2008**. Institui o Planode Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da EducaçãoBásica da Rede Pública Estadual do Paraná, conforme especifica e adota outrasprovidências. Disponível em: https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=14087&indice=1&totalRegistros=1 Acesso em: 10 jul. 2020.

PARANÁ. **Lei Complementar 103 – 15 de março de 2004.** Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. Disponível em: https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=7470&codItemAto=63745#63745 Acesso em: 4 abr. 2021.

PARÁNA. **Plano Estadual de Educação** (PNE). Lei Estadual 18.492/2014, Curitiba: SEED, 2015.

PARAISO, Marlucy Alves. **Currículo e relações de gênero: entre o que se ensina e o que se pode aprender.** IN: Revista Linhas, v. 17, n. 33, pp. 206-237.Florianópolis: UDESC, 2016.

PARAISO, Marlucy Alves. O desempenho como tecnologia de governo deestudantes no currículo. IN: PEREIRA, A.; COSTA, M. Z. **Currículo e políticas educacionais em debate**. Campinas: Alínea, 2012.

REIS, Toni e EGGERT, Edla. **Ideologia de gênero: uma falácia construídasobre os planos de educação brasileiros.** IN: Educação e Sociedade, v. 38,nº 138, p.p.9-26. Campinas: Unicamp, 2017. Disponível em https://www.scielo.br/j/es/a/htcmPttvFjg4sb8rYT8CzPD/?lang=pt&format=pdf Acesso em: 25 out. 2021.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização.** Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da educação no Brasil**. Petrópolis:Vozes, 1986.

RUIZ, Maria José. **Lutas populares e democratização da escola pública no estado do Paraná (1983-2010)**. Tese (Doutorado em educação). Marília: UNESP, 2013.

SAFIOTI. Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito ou realidade.** São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTANA, Marco Aurélio. **O "novo" e o "velho" sindicalismo: análise de um debate**. pp. 19-35. IN: Revista de Sociologia e Política, n° 10/11, 1998. Curitiba:UFPR, 1998.

SANTOS, M. S.; MIESSE, M. C.; CARVALHO, F. A. de; QUEIROZ, L. C. de e SOUZA, V. F. M de. **Escola sem partido e as discussões de gênero: impactos curriculares**. IN: Linhas críticas, v. 27. UNB: Brasília, 2021.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública, pp 21-42. IN:

SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. **Políticas públicas, coletânea**.Brasília: ENAP, 2007.

SCAFF, Elisângela Alves da Silva; GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. O protagonismo da CNTE nas disputas pelas garantias constitucionais no campo da educação, pp 244-262. IN: **Revista educação e políticas em debate**. V 7, 2° semestre, mai – ago de 2018. Disponível: https://doi.org/10.14393/REPOD.issn.2238-8346.v7n2a2018-05

SCOTT, Joan. **Gênero uma categoria útil para análise histórica.** Educação e Realidade. UFRGS, v. 20, n. 2. 1995. pp. 71-99. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667 Acesso em: 25 jun. 2020.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. SOS Corpo. Recife, 1991.

SEED: Sec. de Estado da Educação**. Portal: SEED em números**. Disponívelem: http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=11&ano=2020 Acesso em: 2 abr. 2021a.

SEED: Sec. de Estado da Educação. **Portal: SEED em números**. Disponívelem: http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralfunc.jsp?mes=11&ano=2020. Acesso em 2 abr. 2021b.

SEED: Sec. De Estado da Educação. **Portal Educação**. Disponível em: http://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2 020-02/instrucao_normativa0022011gs.pdf 21 Acesso em 5 abr. 2021.

SILVA, Camila de Almeida. **"O que a gente quer para um, a gente quer pro outro": Uma análise sobre as questões de gênero e a agenda política dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais na fruticultura irrigada do polo Petrolina/PE-Juazeiro/BA**. 2016. 218 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2016.

SENICATO, Caroline; AZEVEDO, Renata Cruz Soares e BARROS, Marilisa Bertide Azevedo. **Transtorno mental comum em mulheres adultas: identificando os segmentos mais vulneráveis.** IN: Ciência e Saúde Coletiva, 23(8), pp. 2543-2554. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Saúde Coletiva, 2018.

SILVA, Glaucia Maria dos Reis. **Feminismo e classismo: memórias, relações e disputas no Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais.** 123p. Dissertação. (Mestrado e Educação). Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2017.

SILVA, Rosane. As políticas de fortalecimento das mulheres no movimento sindical. IN: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari e TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade.** São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres/Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, pp. 281-289.

SOARES, José Luiz. **As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo.** Disponível em chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdfmadadm/https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/40-encontro-anual-da-anpocs/st-10/st34-3/10499-as- politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file Acesso em: 5 jul. 2020.

HORNHARDT, Amanda Menconi e TAVARES, Ingrid Saraiva**. Nos sindicatos, quem é, afinal, a classe trabalhadora que falamos? Considerações sobre a concepção de gênero, raça e classe no sindicalismo.** Disponível em: https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC23/MC231.pdf Acesso em: 22 OUT 2021

VAZ. D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. IN: Economia e Sociedade. V. 22, nº 3, pp. 765-790. Unicamp: Campinas, SP. 2013.

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

YANNOULAS. Silvia Cristina. **Iguais, mas não idênticos** – Revista Estudos Feministas. UFSC, v. 2, n.3. 1994. pp. 08-16. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16286/14827 Acesso em: 20 jun. 2020.

YANNOULAS. Silvia Cristina. **Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria**. Temporalis, Brasília (DF), ano 11, n.22, p.271-292,jul./dez 2011. Disponível em:https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368 Acesso em: 24/06/2020.