

Valente [>]

Revista das trabalhadoras e dos trabalhadores do Judiciário Catarinense | ano 5 | número 7 | Setembro 2022



Entrevista

Mulher, sindicato, representação e divisão social do trabalho



Reportagem especial

História das mulheres no SINJUSC



Narrativas

Coletivo Negras e Negros do TJSC: nós existimos

Diretoria Executiva:

Presidente - Helio Lentz Puerta Neto
Vice-Presidente - Alcides Alonço Leonel
Secretária-Geral - Carolina Rodrigues Costa
1º Secretária - Soraia Joselita Depin
Secretário de Finanças e Patrimônio - Luiz Carlos Cela Zolet
1ª Tesoureira - Ignez Busnello Durgante
Secretária de Estudos Socioeconômicos e Formação Sindical - Liliane Fatima de Araújo
2º Secretário de Estudos Socioeconômicos e Formação Sindical - Moacir Dias
Secretário de Imprensa e Divulgação - Rodrigo Correa Simon
2º Secretária de Imprensa e Divulgação - Alba Lucia Fernandes
Secretário de Assuntos Jurídicos - Guilherme Peres Fiuza Lima
2º Secretário de Assuntos Jurídicos - Tulio Cesar Dias
Secretária de Política Sindical - Alessandra Ludwig
Secretário de Cultura, Promoção Social e Esportes - Rafael Rovaris
2ª Secretária de Política Sindical - Cristiane Müller
2º Secretária de Cultura, Promoção Social e Esportes - Daniele Burigo Marques Heinzen
Secretária de Aposentados - Rosaleine Berta Soares
2º Secretária de Aposentados - Terezinha Cavalli

Conselho Fiscal

Ana Marcia de Freitas
Aderbal Carlin do Prado Junior
Claudio Oneres Heinzen
Joyse Joliet Giovanella
Walmor Grando

Representantes Regionais

Região 1

Andrea do Nascimento Viana
Joselia da Silveira Nogueira

Região 2

James Hulbert Alberton
Rosana Aparecida Simiano
Mariel da Rosa
Antonio Carlos Alves Dias

Região 3

Edenir Murilo da Costa
Camila Helena Lazzari Trentini
Jorge Augusto D'ornelas Ponsi
Luiz Alexandre Mesquita
Mario Henrique Dingee
Caroline de Bettio Mattos
Marcia Minatto
Andreza Matos de Souza
Douglas Martins Silva
Juliana Ludwig Bernardi Duarte

Região 4

Ademir Justino de Freitas
Cleia Graciosa Bardini

Região 5

Doraci Aparecido Pereira
Willians Cesar Peres
Miguel Angelo Raymundi Filho
Ivone Coelho

Região 6

Camila Linhares Pivatto Cordova
Luiz Nascimento Carvalho
Darciano Kucarz
Erika Gabriele Siqueira
Ronielle Silveira

Região 7

Noeli Bock Alles
Ivete Tedesco Cambri

Região 8

Dalmo Gerson Muniz
Evandra dos Santos
Ivanete Rodrigues da Silva

Região 9

Simone Martins de Castilhos Godoy
Tadeu Cristiano Gasperin

Catia Ana Seffrin
Adriane Kramer

Região 10

Sidnei Furlan
Rosilene Aparecida da Silva Lima
Arnaldo Nazareno Borges
Fatima Pereira Ramos



Sumário

4 Editorial



Entrevista
Gilene Pinheiro
Pág. 5

Artigos

- 13** **As condições de trabalho das mulheres: tempo, saúde, valorização e dignidade**
Thais de Souza Lapa
- 15** **Protagonismo feminino no movimento sindical, sua trajetória de luta e suas conquistas**
Aline Aparecida Maier
- 17** **“Precisamos estar sempre preparadas para o embate”, fala presidente do Sindes/SC**
Ana Carolina Madeira
- 19** **Mulheres e sindicalismo: uma história de luta e resistência**
Ana Carolina Lôbo
- 21** **NÃO ESTAMOS SÓS**
Camila Linhares Pivatto Cordova
- 23** **Maternar e sindicalizar: é possível conciliar?**
Célia Regina Capeleti
- 25** **Identidade diagnóstica: por que estamos nos identificando mais com transtornos?**
Flávia Albuquerque
Luciano Ernesto Lobato

A construção do SINJUSC é uma luta de e por mulheres

Por Alana Pastorini

Pág. 9

27 **Quem Somos como Dirigentes Sindicais**
Sayonara de Araujo Pessoa

29 **Assédio moral e sexual no trabalho: considerações no serviço público**
Suzana da Rosa Tolfo

31 Coletivos

Negras e Negros no Judiciário Catarinense: Existimos
Ellen Caroline Pereira
Rosilene Aparecida da Silva Lima

33 Ensaio

8 de março de 2022
Ellen Caroline Pereira

34 Sugestões Valente

Por Márcia Ferro, Juliana Toralles, Anuncia F. V. Pereira e Marjani Anschau.



Mulheres valentes, avante!

A História social, política e cultural dos diferentes territórios desnuda as narrativas das mulheres e suas pluri-identidades, unidas pelo tão calejado amor e, também, por um fio condutor que faz do corpo feminino um instrumento de guerra, seja no campo físico ou no simbólico.

A vulnerabilidade e as microviolências cotidianas tornaram-se, ao longo do tempo, potentes mecanismos de destruição mental e consequentemente da autoestima, como uma guerra híbrida na implosão de sonhos.

A perspectiva teórico-feminista nos ajudou em diferentes reflexões e ações na luta pelo direito, todavia, os tempos pedem a urgência da ampliação dos diálogos e estratégias específicas para grupos que discutem, além do gênero e da classe, a educação para as relações étnico-raciais como centralidade do debate.

O Mulherismo africano, termo cunhado por Cleonora Hudson na década de 80, tem como ponto de partida as tensões raciais. Nesta edição, a abordagem sobre negras e negros no judiciário catarinense dialoga com as diferentes representações, que constantemente debatemos na Revista, no exercício da palavra como ação, assim como nos ensina a transgredir a escritora bell hooks.

Observando as dinâmicas sociais e suas construções, é impossível não considerarmos a linguagem do poder e o quanto ele circula nas malhas sociais.

A mulheres vêm forjando suas próprias armas, ao encontro de suas necessidades, porém é importante ressaltarmos que, para além disso, o estágio de compreensão e politização a respeito dos seus (não) acessos enquanto cidadãs contribui de forma substancial para que se estruturarem organizações coletivas nas mais diferentes esferas.

O movimento sindical traz como exemplo a presença feminina em toda sua base de luta. O artigo "Mulheres no movimento sindical: O avesso da história", de Vanderlay Santana (2014), registra a inserção das mulheres nas políticas dessas organizações, partindo do contexto do século XX no Brasil, marcando a repressão policial, suas investidas contra esses movimentos e a destruição de inúmeros documentos, aumentando a invisibilidade das mulheres no sindicalismo. Na presente edição, teremos escritas potentes sobre essas jornadas múltiplas, em que muitas são mães e se deparam com os desafios da maternidade, do trabalho e da causa social.

conselho editorial



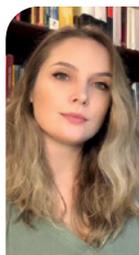
Liliane de Fátima Silva dos Santos



Giselle Marques



Cristiane Müller



Jaqueline A. Maccoppi



Valente é uma revista do Sindicato das Trabalhadoras e dos Trabalhadores do Judiciário Estadual de Santa Catarina

Jornalista responsável:
Alana Pastorini (MTB 0072648/SP),

Revisão:
Graziele Nack

Projeto gráfico e diagramação:
Tárik Assis Pinto

Ilustrações:
@mao.negra

Gravação de textos:
Fábia Hafermann
SC/JP 3278

Contato:
0800 701 1690
www.sinjusc.org.br
sinjusc@sinjusc.org.br

SINJUSC
Sindicato



@sinjusc.sc



(48) 9 9642-6874



SINJUSCTV



@Sinjusc



Mulher, sindicato, representação e divisão social do trabalho: o que você precisa saber sobre

Por Alana Pastorini*



foto: arquivo Gilene

Negra, mulher, sindicalista, acadêmica, combatente das desigualdades, mestranda: muitas em uma só. Gilene Pinheiro da Silva Mendes, estudiosa da educação, interseccionalidade, mulher e movimento sindical, sobretudo, é a entrevistada da 7ª edição da Revista Valente. Nesse pequeno apanhado de perguntas e repostas, Gilene traz narrativas de provocação (e também desconforto) sobre os espaços socializados às mulheres e como quebrar essa corrente e levar elas, nós, vocês, mulheres, a ocupar todos os meios. Sempre de forma coletiva.

O tempo é um recurso para negociar espaço. Mas como ter mobilidade sendo mulher e com tripla/quádrupla jornada?

Primeiramente, pontuo que, à medida em que se ganha tempo, é possível lutar por espaço e vice-versa, se tivermos isso em vista, poderemos traçar uma agenda incisiva e estratégica. Depois, penso que a pergunta vem sendo respondida desde o início da revolução sexual e pode ser visualizada na trajetória de verdadeiras super-mulheres, que criaram a sua própria mobilidade com muita garra e sofrimento. É claro que eu não advogo por esse modelo individualista e antigarantista, pelo contrário, acredito que a nossa mobilidade dentro de tantas jornadas pode ser alcançada de formas coletivas, pontuo algumas: através de ações legislativas feitas por mulheres e para mulheres, que vivenciam a dificuldade de conciliar a vida familiar com as responsabilidades do trabalho e das lutas nesses ambientes, a

exemplo do aumento da licença-paternidade e da expansão de creches públicas de qualidade. Ocorre que o mundo não funciona como o texto dos direitos, e por isso é tão difícil falar de mobilidade para mulheres atravessadas por tantas responsabilidades. Falo por experiência própria: conciliar a vida acadêmica com o trabalho e a atuação sindical, mais a vida doméstica, demanda, no mínimo, uma rede de apoio consolidada em cada um desses espaços. Por isso acredito que essa mudança concretizar-se-á no momento em que paradigmas reconhecedores do papel da mulher na sociedade se estabelecerem no lugar da aquarela envolta por romantismo que pintam sobre nossas rotinas femininas desgastantes e adoecedoras.

Como transformar os sindicatos em espaços que verdadeiramente acolham e recebam todas as mulheres, sobretudo as com filhos pequenos?

Concentrando esforços na sua inserção, o que por sua vez não é fácil, pois há de se alterar os melhores dias e horários de reuniões, criar espaços aptos a receber esses menores dentro dos sindicatos. Veja que somente essas duas ações demandam enorme dispêndio de tempo e esforço, por isso, afirmo que somente com muito comprometimento e trabalho será possível alcançar as mulheres em todas as suas especificidades.

A mulher, quando assume posição de poder sofre diversas formas de violências e sempre tem um homem para certificar que isso continue ocorrendo, mesmo dentro dos próprios sindicatos, com homens que inclusive fazem formação sobre gênero. Por quê?

Essas violências são a continuação da luta machista para frear os nossos avanços. Se antes elas operavam a fim de impedir a nossa chegada nessas posições,



ouça o áudio desta entrevista

depois elas começaram a se articular para tornar o nosso trabalho o mais difícil e estagnado possível. Dentro desse *modus operandi*, apartar homens que fazem formação sindical sobre gênero é fundamental, uma vez que o discurso antifeminista nos sindicatos se sustenta por meio do isolamento das mulheres. Claro que o homem que faz esse tipo de formação também começa a ser apartado, porém a sua atuação é necessária para romper com o binarismo homens x mulheres, uma vez que a luta é antimachista e antirracista, não anti-homens.

Cite alguns exemplos de situações machistas que você passou sendo mulher sindicalista.

Algumas situações são inesquecíveis, uma delas foi no meu 1º dia de trabalho sindical, após ser liberada da atividade na fábrica e ficar disponível para a ação sindical, quando cheguei na subseção, fui recebida com a seguinte frase: "Não tem prato para lavar em casa não?" Naquele momento, um diretor da subseção fez questão de deixar claro qual o posicionamento dele em relação ao que ele, e outros, pensam sobre o lugar da mulher na sociedade.

Um outro acontecimento possível, porém triste, ocorreu durante as assembleias de Acordo Coletivo de Trabalho, onde éramos em quatro diretores na atividade, três homens e uma mulher, então um diretor me chamou e falou que para não prolongar muito o tempo de assembleias, era melhor só ter duas falas, com isso só dois diretores iriam fazer a exposição para a categoria, e lógico que a minha fala não estava entre as falas garantidas, né, e ainda recebi a justificativa de que "a voz do homem é mais forte e mais bem recebida". Hoje, após anos de es-

tudo e prática feminista no sindicato, entendo o porquê da existência dessas práticas a ponto de poder combatê-las efetivamente.

Você estuda sobre mulheres, sindicalismo e é uma liderança sindical, como avalia a percepção dos homens sobre a divisão social do trabalho por gênero?

Eu seria mais feliz se eu pudesse responder a essa pergunta (risos). Ocorre que, para tanto, seria necessário que pelo menos uma minoria dos homens, sindicalistas ou não, tivesse algum tipo de percepção sobre isso, o que inexistente. Daí você conclui o caminho que ainda precisamos trilhar. A dificuldade de avaliar a percepção dos homens sobre esse tema se dá pelo fato de que a divisão social do trabalho por gênero não é percebida e nem problematizada pela maioria dos homens, a naturalização da subalternidade das mulheres e as de exploração permanecem, bem como as responsabilidades do trabalho doméstico e dos cuidados, independentemente de quais outros papéis elas desempenham.

Você entende que os homens, historicamente, são beneficiados pelas estruturas de poder e dominação, e pouco ou nada fazem para mudar isso. É exaustivo fazer formação e conscientização para nós mesmos. Seguimos nessa fórmula ou há outro caminho?

Há vários caminhos, e dois deles têm sido comuns: o do combate e o da conscientização. Quanto ao segundo caminho, não é prudente para nós depositar esperanças no senso crítico-refle-

xivo de quem se beneficia dessas estruturas, restando, portanto, traçar novas estratégias dentro do primeiro caminho, pois a reflexão mais eficaz para os sujeitos privilegiados pelo *status quo* é aquela oriunda do abalo de suas estruturas. Por isso penso que a ideia de insistir numa formação voltada para mulheres é exatamente por acreditar que precisamos estar preparadas e munidas de conhecimento, fortalecidas para fazer o enfrentamento, disputar os espaços e ascender dentro do movimento sindical, mas a nossa realidade mostra que é necessário fazer chegar aos homens uma formação sindical com viés feminista, o entendimento da paridade e da igualdade de direitos precisa ser colocado no centro da política sindical, e isso não será possível sem formação e conscientização.

Aqui uma pequena brincadeira e que me perdoem os homens (ou talvez não), mas o homem precisa acabar?

Entendemos essas brincadeiras e o motivo pelo qual elas muitas vezes se espalham e aderem ao imaginário da luta feminista, pois, após tantas opressões vivenciadas por eles, os homens, seria difícil não associar a carga negativa de opressões nos sindicatos a eles. Ocorre que tal visão é facilmente dissipada quando vemos colegas mulheres tão homens como eles, digo, tão impregnadas de valores machistas. Sempre deixo claro que a pauta feminista pela igualdade de oportunidades difere do machismo pelo simples fato de que a primeira não exclui para incluir, enquanto que o segundo tem por sustentáculo da sua inclusão a exclusão feminina.

Sim, é bem verdade que pautas identitárias são

extremamente necessárias para formular demandas contra a desigualdade de gênero, mas como quebrar o estereótipo que os homens têm de que a mulher vai pautar só os temas de mulher?

A resposta que darei a essa questão vale tanto para a pauta de gênero quanto para outras pautas identitárias, vamos lá!

Não acredito que esse seja um estereótipo pelo qual valha a pena lutarmos para quebrar, é claro que pautamos demandas para nós pelo simples fato de que precisamos fazer isso. Se toda a nossa luta foi em torno de explicitar, infringir e combater, a fim de estabelecer a igualdade concreta, a zona de camaradagem reconfortante do machismo garantiu por séculos e ainda garante aos homens de quase todas as sociedades ascensões e regalias nos espaços que ocupam. Enquanto a mulher teve que lutar para criar, primeiro, uma percepção geral feminina sobre as opressões que lhes atingem, para depois iniciarem a luta por todos os direitos, garantias e facilidades que sempre foram inerentes ao homem, é claro que pautaremos temas para a mulher. Claro que há um ponto delicado nessa questão, o de que podemos, sim, pautar temas sobre as mazelas que afligem aos homens especificamente, a exemplo do trabalho exercido unicamente por eles em certas zonas de insalubridade, ou de como o machismo afeta a sua saúde psíquica e as suas inter-relações, entre outros temas. Mas, repito, o nosso foco é, sim, a mulher, e não temos por que nos preocupar em quebrar a percepção de que essa é a nossa pauta primordial.

Você tem a impressão de que às vezes parece que estamos falando para nós

mesmas em um loop infinito? Te desanima? E como não desanimar (ajuda a gente)?

Essa percepção deve ser tomada com bastante esperança e ser avaliada de forma crítica. Vejamos, a partir do momento em que se empreenderam esforços a fim de “demonizar” as lutas e as pautas empenhadas tradicionalmente pelas esquerdas, começamos a nos questionar o que estávamos fazendo de errado, que culminou na redução ou na permanência de nosso alcance a públicos deveras conhecidos por nós. Ocorre que a autocrítica nessas horas é necessária, olhar para dentro e pensar: será que a minha linguagem dialoga com quem eu quero atingir? No meu caso eu me pergunto constantemente se eu estou me tornando e me fazendo acessível aos grandes públicos de trabalhadoras mulheres e negras pelas quais eu luto. Eu analiso que a ampliação do alcance de nossas pautas se externaliza a partir do momento em que a nossa linguagem impacta as percepções dos grupos pelos quais lutamos, pois eles também são vetores e protagonistas hipertextuais.

Toda essa discussão gira em torno de liberar as mulheres ao trabalho, dando condições para isso. É tanta coisa para reivindicar. Por onde começar?

Enquanto lideranças ou não, ainda estamos subordinadas a estruturas que descendem de bases administrativas e legais que se vinculam às nossas jornadas de trabalho. Além delas, há a superestrutura social do machismo estrutural já mencionada, o que continua a tornar a luta bastante truncada. Em vista disso é preciso reforçar as lutas já começadas e alavancar novos começos a partir delas, pois sabemos que essa

batalha não vem de agora, talvez penso que lançar mulheres sindicalistas a candidaturas de cargos eletivos dentro e fora dos sindicatos, inclusive nas câmaras municipais, nas assembleias e estaduais e nas câmaras federais seja importante para o estabelecimento de intercâmbios com outros atores sociais, o que consequentemente torna a reivindicação mais ampla e traz novas formas de articulação que podem oxigenar um espaço que vem sendo abafado por velhos mecanismos revestidos com nova roupagem.

Até aqui não racionalizamos o tema: na chegada estão os homens, depois do meio, as mulheres brancas, e as mulheres negras ainda estão na base. Aqui entra formação sobre branquitude?

Com certeza. Ainda que a formação sobre a branquitude possa estar também no ponto de partida do debate emancipatório de raça e gênero, é na tratativa das problemáticas que atingem as mulheres negras especificamente que ela se operacionaliza de fato. A formação sobre a branquitude deve estar apta a desvelar o encadeamento dos valores hierárquicos heteronormativos e eurocêntricos que situam o homem branco enquanto sujeito categórico central da história, onde tudo emana de si e para si converge, assim, o primeiro ponto que costume abordar é: por que mulheres negras com trajetórias de vida incríveis e percursos profissionais formidáveis ainda se sentem inseguras no pleito e na assunção de espaços de poder? E por que homens brancos, com *backgrounds* muitas vezes medianos, se sentem tão aptos a tal? Que cadeira de valores naturaliza suas posições em locais de destaque ao passo em que destitui a agência das mulheres e

em especial das mulheres negras desses espaços? Ressalto que essa formação há de ser conduzida com muita perspicácia, a fim de se explicitar o funcionamento do sistema intitulado branquitude, para poupar retaliações perpetradas por figuras proeminentes e poderosas que se desenvolveram graças a ele.

Primeiro a gente acaba com a desigualdade de gênero ou primeiro a gente acaba com o racismo?

Ambas mazelas são tão antigas quanto a história do mundo, o que aparenta, numa análise preliminar, ser difícil o estabelecimento de uma ordem de prioridades. Entretanto, se estudarmos em qual dessas mazelas mais se mata, mais se exclui, causa danos na sociedade brasileira, e, principalmente, se a tratarmos a partir de uma abordagem interseccional, veremos que, acabando com o racismo, ataca-se um pilar sólido da desigualdade de gênero, haja vista que, como colocado na pergunta anterior, é a mulher negra quem está na base de ambas as opressões, uma vez que é violentada em virtude de sua raça e de seu sexo.

A história da organização dos trabalhadores é uma história de escravos e ex-escravos (negros e indígenas), certo? Ou seja, quem legitimou o movimento foram eles, e hoje, a eles, esse mesmo espaço é negado. Difícil administrar o processo de indagação. Isso um dia terá fim?

Dizer que a história da organização dos trabalhadores é uma história desses grupos pode ser um tanto quanto problemática. Primeiro porque há dois

pontos históricos distintos nos quais esses sujeitos transitaram, ou seja, a escravidão e o trabalho livre e assalariado, esse segundo englobando outras coletividades, inclusive homens brancos. Assim, devemos nos perguntar em que momento dessa transição lhes foram negados esses espaços e/ou como esses grupos de trabalhadores adentraram nesses movimentos, pois sabemos que a mudança de um sistema a outro não fora organizada por eles, mas, sim, por brancos ex-escravocratas, que, se não transmutados num patronato perpetrado por valores escravistas, deram lugar a um patronato igualmente branco inserido numa nova roupagem de expropriação da força de trabalho em capital.

Mas somente indignação não basta, e retornando ao papel da branquitude, o que as mulheres brancas que estão brigando por espaços de lideranças devem fazer para avançar na luta antirracista?

O bom dessa pergunta é que ela já delimita dois grupos distintos de mulheres brancas, as que estão brigando por espaços e contra a desigualdade de gênero, minimamente munidas de repertório crítico, histórico e político, e as mulheres brancas privilegiadas pela branquitude, da qual exemplos correntes no noticiário nacional não faltam, como o caso do remorso alimentado pelas antigas donas de casa em relação à inserção das empregadas domésticas (negras, em sua maioria) na CLT.

Isso não significa dizer que essas mulheres brancas politicamente educadas nos marcos da luta pela desigualdade de gênero e antirracista estejam completamente destituídas de percepções e até mesmo práticas racistas mais “amenas” por assim

dizer. Assim, o que elas podem fazer para avançar nessa luta é, primeiramente, continuar o que vêm fazendo, ou seja, reconhecendo o seu lugar de privilégio na pirâmide do racismo estrutural e, principalmente, ouvir ativamente as mulheres negras engajadas ou não nessa luta e compartilhar com essas o seu “palanque”, sabendo, inclusive, quando necessário cedê-lo por completo.

Da sua inserção como dirigente sindical e da defesa do seu mestrado sobre mulheres e sindicalismo, alguma percepção sua sobre onde estamos e para onde vamos mudou?

Percebo que para além do crescimento dos percentuais de representatividade, de gênero, há em marcha uma mudança em relação à forma como nós mulheres entendemos essas transformações, estamos em um momento de maior recusa às posições legitimadas para as mulheres no movimento sindical, com intensos debates e questionamentos qualificados, que têm impulsionado pequenos avanços, como a conquista de secretarias historicamente ocupadas por homens e o protagonismo frente às secretarias conquistadas.



*Pós-graduada em comunicação digital e gestão de redes, jornalista e coordenadora de comunicação do SINJUSC.



A construção do SINJUSC é uma luta de e por mulheres

Por Alana Pastorini*



foto: arquivo SINJUSC

Nascido após a Constituição de 1988, o SIINJUSC foi criado para fortalecer a luta das trabalhadoras e dos trabalhadores, ativos e aposentados, do judiciário catarinense. Antes, durante e continuamente após sua transformação de associação para sindicato, o SINJUSC foi e é referência nacional em mobilização e garantia de direitos. Nessa linha do tempo, as mulheres ocuparam lugar de combate. E é sempre tempo de mapear e registrar essas lideranças, lembrando da sua importância.

Nos arquivos históricos do Sindicato, há material comprobatório da atuação delas no movimento sindical desde 1980,

quando o SINJUSC ainda era associação, uma vez que antes da Constituição de 1988, os trabalhadores públicos não tinham o direito de constituir sindicatos.

GESTÃO PARITÁRIA

As servidoras Nedi Tereziinha de Vila Moreira, Ignez Busnello Durgante, Soraia Joselita Depin, Valfrida de Oliveira e Liliane Fátima de Araújo são exemplos dessa atuação: por mais de uma vez compuseram a diretoria do SINJUSC e aprofundaram a incorporação das perspectivas de gênero na luta sindical.

> Reportagem especial

“Aos pouquinhos fomos conquistando nosso espaço. E quando digo nós, é que a gente não estava sozinha. Quando íamos compor chapa, pensávamos em homens, mulheres, nas regiões litoral, oeste. O SINJUSC sempre teve mulheres representativas em sua direção, que trabalham de igual para igual em uma condução de assembleia, congresso ou tomada de decisões. Ter mulheres na direção não foi uma exigência, sempre foi algo espontâneo, visto como necessário”, conta a servidora Nedi Terezinha de Vila Moreira, da Comarca de São Miguel do Oeste, atuante no SINJUSC desde 1998.

Ela acrescenta que estar no SINJUSC é motivo de orgulho e representatividade às servidoras do Oeste. “Nós mulheres do Oeste sempre fomos muito ativas na luta sindical. Enfrentamos 12h de viagem para ir e mais 12h para voltar, e, muitas vezes, tendo que levar os filhos, porque em certos momentos era a única maneira de estar presente na luta. E isso era uma realidade de muitas

mulheres aqui do Oeste, foi algo marcante. Importante registrar a representação regional do Oeste, são demandas distintas por região. Outro marco importante, foi a campanha de 2002 do PCS, em que utilizamos uma balança. Tíhamos mulheres, homens brancos e negros. Era a força do judiciário em uma imagem”, finaliza.

Para Depin, que entrou no judiciário em 2000, a filiação foi seu ingresso no SINJUSC. Já em 2005, teve contato com dirigentes do SINJUSC, fez parte da construção da chapa, sendo eleita diretora. “Daí em diante, sempre estive bem atuante como servidora ou representante sindical. As mudanças no SINJUSC e na forma de gestão foram mudando com as conquistas das mulheres. Fomos observando como o SINJUSC ampliou a participação das mulheres dentro da diretoria e, também, sempre buscamos renovar as lideranças”, pontua.

Depin valoriza o empenho do SINJUSC em buscar representatividade feminina. “Sendo

uma sociedade que expressa um mundo público só para homens, ter um sindicato que preza por representações paritárias, mesmo com o machismo, que também existe no sindicalismo, é motivo de orgulho. Também tínhamos preocupação em criar condições para que as mulheres participassem, efetivamente, e isso foi construído desde o início, e, hoje, a gente pode dizer que o SINJUSC conquistou a sua história e que seguimos avançando, com a participação de muitas de nós”, frisa.

Araújo concorda com as colegas de que ter mulheres falando por e para mulheres dentro do SINJUSC foi um marco.

“Ter mulheres falando de mulheres foi um grande avanço no Sindicato, porque eram pautas que não eram colocadas. Não se debatia a situação das mulheres, as demandas específicas. Tínhamos uma categoria majoritariamente composta por mulheres, mas que não falava de e para elas. Então, quando a gente começou a falar sobre isso e colocar mulheres dentro do sindicato para falar com as outras mulheres servidoras, a gente avançou muito. Porque começamos a promover esses debates e trazer a realidade da mulher dentro do judiciário, trabalho, sociedade”.

Liliane, no entanto, faz um paralelo do que avançou e em qual espaço da história a luta das mulheres ficou cercada à luta delas, como se mulher só pudesse falar de mulher. Mas reforça que os tempos exigem a repetição.

“A gente andou bastante no sindicato, mas não podemos reduzirmos a nossa participação a falar somente sobre problemas de mulheres. Mas esse debate ainda é muito necessário. Não se pode comprar a ilusão de que não precisamos mais falar



“Essas demandas que direcionam ao fazer política com perspectiva de gênero agregou muito a atuação e representativa do SINJUSC”

ou que está todo mundo cansado de falar disso. As pessoas podem até estar cansadas de ouvir sobre isso, mas a realidade ainda traz muita violência e desigualdade. Ainda há especificidades muito marcantes para nós, mulheres. Então, é importante que nós, à frente do sindicato, possamos dar nossa contribuição em todas as outras áreas, incluindo a perspectiva da mulher trabalhadora, mas não apenas. Esse é o desafio”.

A ocupação delas dos espaços do SINJUSC foi ascendente. De filiadas para delegadas de bases, representantes regionais até a diretoria executiva.

“As últimas diretorias do SINJUSC se preocuparam em, além de ter mulheres na direção, ter servidoras liberadas para trabalhar na sede, em Florianópolis. A gente vê um destaque delas em fazer sindicato. E eu vejo como um grande marco da nossa trajetória e que impulsionou o fazer e permanecer das mulheres, a constituição do coletivo Valente. Paralelo a isso, as formações, os encontros, as edições da revista. Essas demandas que direcionam ao fazer política com perspectiva de gênero agregou muito a atuação e representatividade do SINJUSC”, acrescenta Ignez Busnello, liderança dos aposentados.

Outra importante liderança dos aposentados é a servidora Valfrida de Oliveira. Ela sublinha a

importância do Coletivo Valente à luta do SINJUSC. “Participar do coletivo é fortalecer quem somos. É renovar nossa coragem, garra e vontade de continuar a luta por um mundo mais inclusivo, onde as mulheres acreditam e defendem sua efetiva participação numa sociedade machista e patriarcal que tem uma cultura agressiva e proprietária dos corpos femininos”, detalha.

A luta das mulheres é uma constância. É preciso vigilância e eco nas pautas. E dentro do Sindicato também é assim. A servidora Cristiane Müller, que participa pela segunda vez como diretora do SINJUSC, agora como liberada, traz um alerta importante: “Ao longo da última década diversas lideranças femininas emergiram da base, mas não se mantiveram no SINJUSC por muito tempo. Hoje temos um sindicato disposto a avaliar e enfrentar essa estrutura que afastou algumas mulheres das posições de visibilidade. E temos um coletivo feminista que pauta as questões de gênero e é rede de apoio às mulheres do SINJUSC”.

COLETIVOS COMO MARCADORES SOCIAIS DE GÊNERO E RAÇA

O feminismo teve influência direta nas sindicalistas do SINJUSC, manifestando-se de diversas formas: na promoção de formações sobre gênero, no questionamento da ideia de unidade da classe trabalhadora, na busca pela igualdade de poderes entre homens e mulheres; na discussão da sobrecarga da mulher trabalhadora e da divisão social histórica entre homens e mulheres, no debate sobre a interseccionalidade, na atenção à saúde mental da mulher e especificidades das situações de discriminação cruzadas (uma mulher, negra e pobre, por exemplo, pode sofrer ao mesmo tempo discriminações de gênero, raça e classe, como muito bem sublinha o estudioso do sindicalismo no país, José Luiz Soares, da UFRJ.

Sob essa ótica de trazer a interseccionalidade ao SINJUSC e de avançar nas teorizações e pautar mecanismos de mudanças, foram formados o Coletivo Negras e Negros e o Coletivo Valente.

O primeiro constituído foi o Valente, em 2019. Nesses quatro anos de institucionalização organizativa das servidoras do Judiciário muito foi e segue

foto: arquivo SINJUSC





foto: arquivo SINJUSC

sendo feito: formações, encontros, grupo de leituras e apoio às demandas afetivas e trabalhistas, produção anual dessa revista, entre outras atividades.

“O coletivo valente é responsável pela minha compreensão do feminismo na vida prática, para além dos conceitos dos livros. Feminismo e consciência de classe, a luta com as companheiras para uma vida mais digna para todas e todos. O caminho que eu penso para o coletivo tem a ver com o aprofundamento do debate político e do feminismo e com a construção de ações concretas que possam trazer mais mulheres para a luta contra a violência de gênero e em prol da classe trabalhadora”, valoriza a diretora do SINJUSC, Carolina Costa Rodrigues.

A servidora Daniele Burigo participou da institucionalização do coletivo, e acrescenta à história do movimento que a ideia nasceu no primeiro encontro de mulheres, realizado em 2017.

“Fomos aproximando cada vez mais mulheres interessadas em participar e acolhendo a todas, inclusive abrindo para mulheres de fora do judiciário. Hoje o

coletivo é um grupo forte, consolidado e que se reúne para estudar, conversar e acolher, discutindo nossas angústias enquanto mulheres na estrutura do Estado e da sociedade. Tenho muito orgulho de ter sido uma das precursoras do coletivo Valente”, sintetiza.

Já o Coletivo de Negras e Negros nasceu em 2020, da necessidade de ampliar a discussão sobre racismo, desigualdade, preconceito, discriminação e invisibilidade. Até 2020, o Tribunal contabilizou cerca de 400 servidores autodeclarados negros, entre pardos e pretos.

“Eu participo do Coletivo porque é um espaço de mobilização, reflexão e luta. É, também, espaço de propor ações que podem contribuir para mudança do modelo societário que está posto, isso é, um modelo excludente, perverso, racista e extremamente desigual. Sigo acreditando que só avançaremos juntas, juntos, lado a lado”, aponta Rosilene Aparecida da Silva Lima, Assistente Social na comarca de Lages.

Para o servidor Wagner Luis Padilha, da comarca de Canoinhas, participar de coletivos é fazer o enfrentamento ao

sucateamento do serviço público. Ele acrescenta que o mundo vive um momento histórico de descrédito a valores e a instituições, provocando uma acentuada crise político-social e moral-psicológica na sociedade, intensificando de forma drástica problemas como o racismo, o preconceito e a discriminação social.

“É responsabilidade de cada indivíduo se filiar às redes que tenha à sua disposição a fim de se posicionar, debater e tomar consciência, somando na luta e na defesa de direitos. Pois apenas através dessas redes coletivas é possível uma ação realmente efetiva enquanto indivíduos, e que somadas fortalecerão mais redes, que fortalecerão outras redes, manifestando, assim, através de pequenos movimentos, a força de um Coletivo. De forma mais específica, vejo no Coletivo de Negros e Negras do Judiciário Catarinense a possibilidade de levar à discussão assuntos e cenários que são do cotidiano dessa categoria em específico, somando no debate coletivo em nossa sociedade, acrescentando um ponto de vista interno e/ou mais específico, e contribuindo na efetividade de ações voltadas à defesa e representação de direitos da categoria em relação aos assuntos antes mencionados”, exalta Padilha.



*Pós-graduada em comunicação digital e gestão de redes, jornalista e coordenadora de comunicação do SINJUSC.



As condições de trabalho das mulheres: tempo, saúde, valorização e dignidade

Por Thaís de Souza Lapa*

A forma desigual pela qual o trabalho é dividido entre homens e mulheres tem sido objeto de discussão e pesquisas já há algumas décadas. No contexto atual, mesmo que haja melhora de alguns índices de participação das mulheres no mercado de trabalho, em parte possibilitadas por seu maior acesso à escolarização, ainda está longe de resolver o problema da segregação por sexo no mercado laboral e da desvalorização dos trabalhos considerados femininos. Em contextos como o brasileiro, essa forma desvantajosa de inserção laboral para mulheres adquire

um contorno mais perverso por estar entrecruzada à problemática racial: temos uma longa trajetória de apartamento da população negra dos trabalhos menos penosos e melhor remunerados, fruto de um passado mal resolvido de escravismo, que deixa marcas de racismo nas relações de trabalho até hoje. Uma delas se revela justamente na composição do mercado de trabalho: as mulheres negras são maioria nos empregos de menor remuneração e em piores condições de exercício, nos informais e nos desprotegidos por direitos.

A despeito dessa composição não homogênea, as mulheres enfrentam desafios similares quando se trata de discutir problemas relativos às condições de trabalho. Em primeiro lugar, há a particularidade de que é delas que se espera prioritariamente a realização do trabalho doméstico e de cuidados. Foram elas, muito mais do que os homens, que precisaram deixar empregos durante o período de fechamento de escolas e creches na pandemia por conta de não terem com quem deixar os filhos. E são elas que perdem oportunidades de emprego ou de promoção por serem mães ou vistas como gestantes potenciais. Assim, recai sobre mulheres, sobretudo as que não têm condições de delegar trabalhos domésticos e de cuidados a outras pessoas, o peso de conciliar seu tempo entre emprego e trabalho reprodutivo. Mas por que, no trabalho e na sociedade, filhos são considerados responsabilidade exclusiva da mãe? Por que não direcionar o olhar à necessidade de distribuir melhor o trabalho de cuidados, com ampliação da licença-paternidade e de creches, já que a forma dessa distribuição afeta as condições de mulheres e homens se empregarem? Do mesmo modo, por que não tratar a redução da jornada de trabalho sem reduzir salários como uma urgência, ao invés de um sonho longínquo?

Sim, falta tempo para tanto trabalho, sobretudo para as mulheres. Porém, a maternidade em exercício ou potencial não é o único desafio que enfrentam



ao trabalhar. Nos próprios empregos, por estarem sujeitas a determinantes de segregação tanto horizontal (limitadas a certas ocupações dentro das profissões) como vertical (o chamado “teto de vidro” para alcançar cargos de chefia), elas têm tido um tipo de evolução na participação do mercado de trabalho que pode ser chamada, como caracterizou Heleieth Saffioti, de “integração periférica”. Quando levado em conta o critério racial dessa segregação junto ao de gênero, nota-se, como analisou Lélia Gonzalez, que são as trabalhadoras negras as que acabam em “empregos-refúgio”, os não desejáveis aos demais, como o de empregada doméstica. E mesmo atividades consideradas femininas quando realizadas em casa, como a de cozinhar, passam a trabalhos “de homem” quando realizadas de forma profissional, o que alija e discrimina mulheres nesses espaços.

Inúmeros estudos têm revelado que, nas profissões em que as mulheres possuem as mesmas escolarização e experiência que os homens, a permanência delas no emprego ainda encontra inúmeras barreiras: de convívio em ambientes de maioria masculina, que chegam a ser hostis e violentos - violências que entre outras formas se manifestam por meio de assédios, como o moral e o sexual -; barreiras de reconhecimento de sua qualificação, que, por vezes, para ser creditada, deve se provar superior à dos homens; de ser justamente recompensada pelo trabalho, ao invés de frequentemente sob inferioridade salarial com relação a eles. Ademais, enfrentam representações estereotipadas sobre parte de suas habilidades adquiridas, ditas “naturalmente” femininas, que resultam em trabalho pago como desqualificado.

As formas de adoecimento que acometem trabalhadores se

“mesmo atividades consideradas femininas quando realizadas em casa, como a de cozinhar, passam a trabalhos “de homem” quando realizadas de forma profissional, o que alija e discrimina mulheres nesses espaços.”

relacionam diretamente a essa divisão sexual desigual e discriminatória do trabalho. Trabalhos penosos e sujeitos à pressão por agilidade, baixa margem de autonomia, sem adaptação ergonômica, quando realizados por mulheres, têm maior dificuldade de reconhecimento das suas más condições e chegam a ser retratados como *leves*. Desde as antigas digitadoras e bancárias até as montadoras de pequenos produtos eletroeletrônicos, as mulheres têm sido afetadas por doenças “silenciosas”, físicas e psíquicas, decorrentes do modo de trabalho em setores onde costumam ser maioria: repetitivos, intensos e sob elevada pressão por metas. Frequentes em mulheres, as LERs, DORTs e os adoecimentos psíquicos têm sido problemas de saúde decorrentes do trabalho raramente reconhecidos como tais pelos empregadores. Consequências comuns são o *presenteísmo*, isto é, ter de trabalhar mesmo

doente, ou ser demitida/demitir-se sem amparo a direitos previdenciários acidentários.

Diante de tal cenário, revela-se ser central a bandeira da melhoria de condições de trabalho das mulheres, a caminhar junto à reivindicação da igualdade salarial entre os sexos; ganhar melhor é evidentemente importante, mas não deve ser visto como preço ou “compensação” a um trabalho que faz adoecer. Nesse processo de colocar limites à exploração laboral, adquire profunda relevância o enfrentamento de mecanismos de exaurimento como metas abusivas e prolongamento de jornadas sem direito à desconexão no tempo livre. A fração feminina da classe trabalhadora, que carrega tantos pesos, parece não ter opção para se “livrar” deles fora da luta. Sua inconformidade, sua organização em coletivos sindicais de gênero são imprescindíveis para a construção de formas de trabalho mais dignas. Que os homens trabalhadores se forjem aliados. Avante, trabalhadoras valentes!



*Professora de Sociologia na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde coordena o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO). É autora do livro “O gênero do trabalho operário” (2020).



Protagonismo feminino no movimento sindical, sua trajetória de luta e suas conquistas

Por Aline Aparecida Maier*

Até a década de 90, prevalecia a participação de homens no sindicalismo. Tudo era pensado para invisibilizar a importância do trabalho feminino. Para que as mulheres começassem a ter voz e vez, foi preciso muito esforço e luta. Algumas tiveram que derramar seu sangue para que outras tivessem seus direitos garantidos.

A luta vem de muitos e muitos anos, e, só em 1980, começou a tomar força, buscando o direito à sindicalização. As mulheres

queriam ser parte, para que elas mesmas fossem em busca de seus direitos, não que os homens fossem a voz delas. Nesse período, um nome que marcou a história foi Margarida Maria Alves.

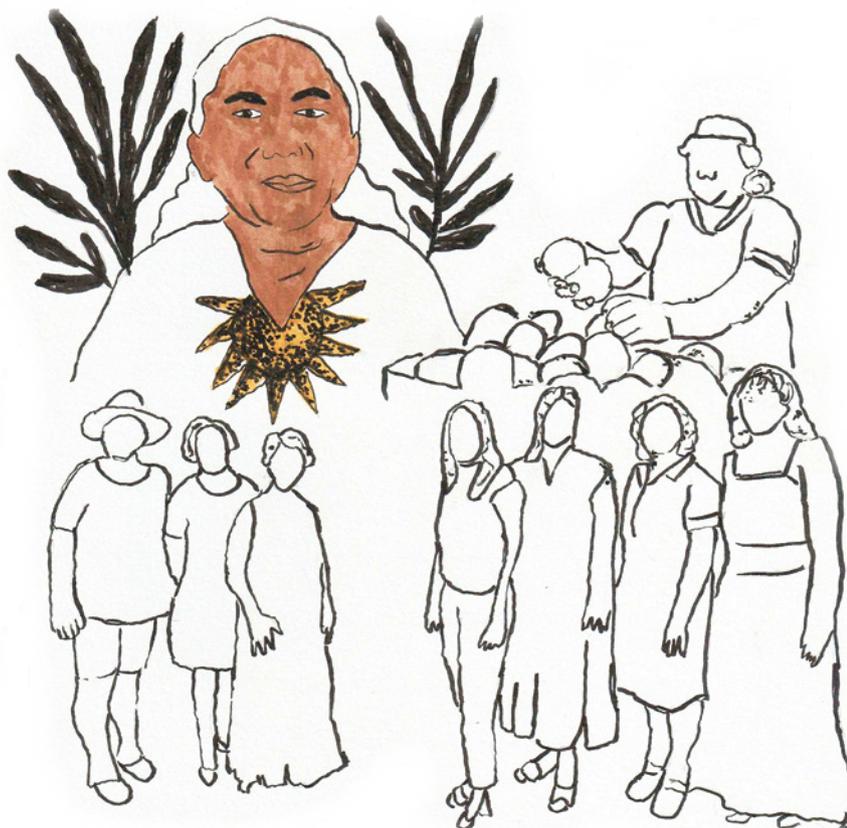
Margarida foi presidente do Sindicato de Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande, na Paraíba. Um fato histórico para a época, e isso é algo que contribuiu para que fosse perseguida. Com seu trabalho buscava acabar com a violência no campo, principal-

mente contra a mulher, além de lutar para que os trabalhadores rurais tivessem acesso à terra, ponto crucial para a produção de alimentos, pois, infelizmente, vivemos em um país com uma má distribuição fundiária.

A voz dessa mulher que trabalhou com toda a sua força foi calada no dia 12 de agosto de 1983, quando a assassinaram brutalmente. Com sua morte uma voz foi calada, mas muitas outras passaram a ecoar, fazendo com que todas as trabalhadoras se unissem, sejam elas do campo ou da cidade, com um mesmo objetivo, lutar por seus direitos.

Outro ponto muito importante da participação da mulher foi na Constituição de 1988. Se hoje temos dificuldades para trabalhar, imagina antes de todo esforço e da organização das mulheres. Apesar de as mulheres terem conquistado esse importante passo nesse período, o trabalho teve que começar bem antes.

Quando a ONU decretou a Década Internacional da Mulher, entre 1975 e 1985, houve um grande salto na organização feminista. Começou-se a pensar na redemocratização do país e na ampliação da cidadania, em que havia um enfoque na igualdade real de direitos entre homens e mulheres. Nesse período, a mulher começou a ter mais participação nos sindi-



catos, partidos políticos e nas associações de modo geral.

Alguns direitos conquistados por meio da Constituição de 1988 foram a previdência social, a licença maternidade, o repouso semanal, o salário mínimo e as férias remuneradas. A diferença no tempo de contribuição para homens e mulheres, visto que para elas são cinco anos a menos, se dá por conta da dupla jornada de trabalho, pois as mulheres trabalham fora e, ainda, cuidam da casa e dos filhos.

O novo milênio chegou com um grande avanço para a organização das mulheres. Surge a Marcha das Margaridas, motivada e pensada a partir da história de Margarida Maria Alves. Milhares de mulheres de todos os cantos do país, inclusive de outros países, reúnem-se em marcha pela luta de seus direitos.

Algumas organizações que contribuem na construção dessa mobilização, que acontece a cada quatro anos são: a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Central das Trabalhadoras e Trabalhadores do Brasil (CTB), o Movimento da Mulher Trabalhadora Rural do Nordeste (MMTR-NE), o Movimento Interstadual das Quebradeiras de Coco Babaçu (MIQCB), o Conselho Nacional das Populações Extrativistas (CNS), o Movimento Articulado das Mulheres da Amazônia (MAMA), a Marcha Mundial das Mulheres (MMM), a Articulação das Mulheres Brasileiras (AMB), a União Brasileira de Mulheres (UBM), a União Nacional das Cooperativas da Agricultura Familiar (Unicafes), o GT Mulheres da Articulação Nacional de Agroecologia, a Confederação Internacional de Organizações de Produtores Familiares, Campesinos e Indígenas do Mercosul Ampliado (Coprofram), a Confederação Nac. dos

Trabalhadores/as Assalariados/as (Contar), a Comissão Nac. de Fortalecimento das Reservas Extrativistas Costeiros e Marinhos (Confrem), a Coordenação Nac. de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (Conaq), o Movimento de Mulheres Camponesas (MMC).

A luta das mulheres é história. Vem de muito tempo e permanecerá. Quando se fala de mulher jovem, há uma necessidade ainda maior de se reafirmar para a sociedade. Sem falar que se for mulher, jovem e negra, a batalha é muito maior. Vivemos numa sociedade que não acredita na juventude e é fortemente preconceituosa.

Dentro do movimento sindical, a dificuldade começa desde o momento da associação. Muitas pessoas ainda acham que o homem é o chefe da família e, portanto, ele pode se associar e responder por toda unidade familiar. Dessa forma, a mulher não consegue sequer participar de uma reunião ou assembleia do sindicato.

Mulheres que conseguiram enfrentar essa dificuldade e foram para o quadro social do Movimento Sindical viram que não estavam sendo devidamente representadas pela maioria dos dirigentes que ali estavam. Então, inicia-se a batalha para que passem a ter voz.

Ainda há uma distância muito grande entre o momento que elas vêm ao sindicato, quando começam a poder participar, e quando podem começar a falar e finalmente serem ouvidas.

A todo momento a mulher precisa provar que é capaz, que "dá conta do recado". Se um homem faz algo errado, ou não consegue fazer determinada tarefa, a sociedade o julga como alguém que tentou. Se a

pessoa é uma mulher, o julgamento muda. Certamente ela será quem não teve capacidade.

Após todo esse processo de escuta, de vivência, de entendimento adquirido pelas mulheres, elas veem a importância de contribuir para que outras saiam de suas casas e vão em busca da militância. Todas querem ajudar a construir o fortalecimento do movimento sindical. Pois a partir de sindicatos estabelecidos, unidos, fortalecidos, representativos, a luta pelos direitos de cada um ganha força.

O sindicato é quem representa sua categoria. É a entidade que defende cada trabalhador. E as mulheres têm protagonizado fortemente essa defesa. Graças à organização, à articulação e ao empoderamento, muito foi conquistado, e não apenas para elas. Sim! As mulheres lutam por todos.

As protagonistas da nossa história são muitas, de diferentes sotaques e aparências, mas todas com o objetivo de construir um mundo melhor.



* Agricultora Familiar, Graduanda em Gestão Ambiental, Secretária de Jovens da Astramate e Fetaesc, Secretária de Política Agrícola da CTB SC, Secretária Adjunta de Juventude da CTB Nacional



“Precisamos estar sempre preparadas para o embate”, fala presidente do Sindes/SC

Por Ana Carolina Madeira*

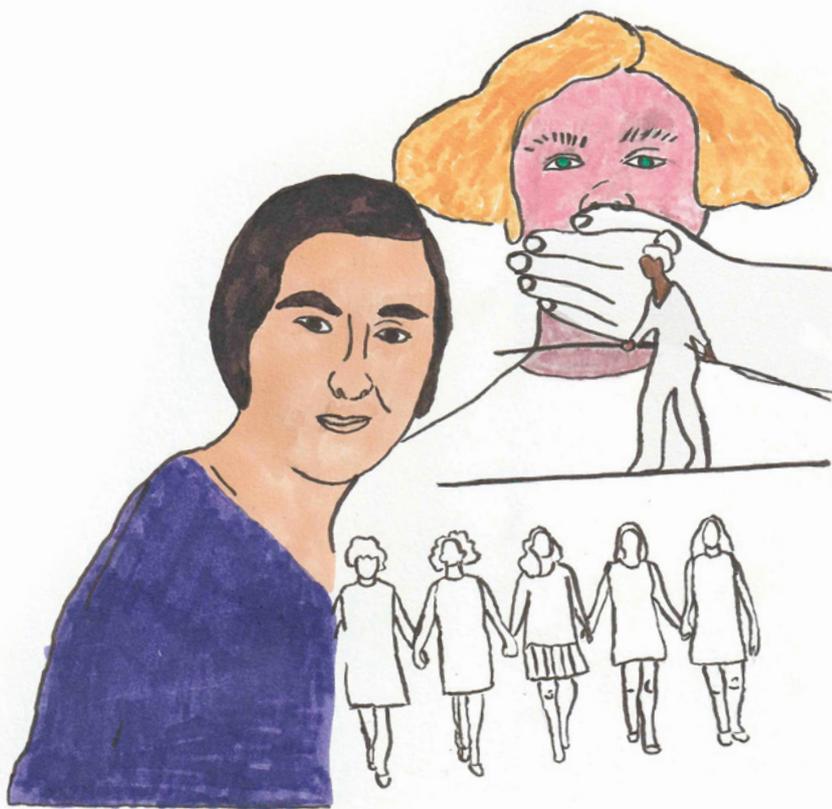
Desde o início, o Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais de 1º e 2º graus, Associações Profissionais e Centrais Sindicais de Florianópolis e da região Sul – Sindes – tem diretoras combativas, de diferentes posicionamentos políticos, com os mesmos objetivos: lutar pela igualdade de gênero, por melhores condições de trabalho e de vida de trabalhadoras/es. Presentes em atos, eventos e reuniões, sindicatárias e sindicatários participaram ativamente em todas as atividades.

Sem a categoria sindicatária, as entidades representativas de classe teriam fechado completamente durante a Ditadura Militar. Quem iria “segurar as pontas” quando não havia dirigente liberado? Só em 2006 foi promulgada a Lei nº 11.295, pelo então presidente Lula, que estabeleceu o direito de sindicalização para empregados/as da entidade sindical. Fundado em 8 de dezembro de 1988, o Sindes teve muitas vitórias alcançadas, como acordos salariais, vale-transporte e vale-alimentação, triênios, licenças, auxílios, entre outras.

A primeira delegada sindical só foi eleita em 2015, mesmo tendo diretoras em todas as gestões da entidade. De artigos a debates, exposições culturais, fotográficas, cinematográficas, engajamento em campanhas como Outubro Rosa, Agosto Lilás, 8M, manifestações, várias formas de expressão foram abrigadas no Sindes, no decorrer desses quase 34 anos de existência.

Um século após o primeiro Congresso Feminista do Brasil, comandado por Bertha Lutz, o país aprovou muitas leis, mas a sociedade ainda não incorporou o feminismo como realidade. Prova disso está na pesquisa divulgada pelo Sindes, em setembro de 2020, a qual divulga que 34,1% das mulheres têm menores de idade sob a sua responsabilidade durante o teletrabalho. Segundo a pesquisa, dos maiores desafios com relação a trabalhar em casa, espaço físico para o ofício foi mais citado, com 37,8%, seguido por “muitas distrações em casa”, 35,6%, e que está “doente ou ajudando quem está doente” sendo 28,9%.

A cada dia, mais queixas de mulheres sobrecarregadas com as múltiplas tarefas para conciliar trabalho, casa e família são ouvidas. Concomitante a isso, as estatísticas de violência, desigualdade social e morte por gênero são amplamente divulgadas, mas por algum motivo não alcançam as raízes do machismo patriarcal e misógino que



estrutura a sociedade brasileira. As práticas de silenciamento (e/ou cortar a fala), de assédio moral e/ou sexual, de ignorar o que mulher fala (ou se apropriar do que ela fala para ganhar os créditos), de desmerecer ou minimizar o que é dito por uma profissional, de automaticamente considerar normal que uma trabalhadora lave o chão ou passe o café (como se homem não pudesse fazer), de transformar em culpada quem é vítima chegam ao mesmo ponto inicial da “superioridade machista”, e ainda são rotina.

A atual presidente do Sindes, Cristiane Silva, declara que “as lutas têm ficado cada vez mais difíceis, as dificuldades se intensificaram após o golpe e com a reforma trabalhista. Muitos trabalhadores não acreditam na força que a luta coletiva tem, preferem pensar simplesmente no aperfeiçoamento pessoal como se isso fosse uma garantia de um futuro com segurança e qualidade de vida. Enquanto a sociedade não entender que a segurança e a qualidade têm que ser para todos, vamos continuar negociando reajuste salarial e ficando felizes com migalhas”.

A ex-diretora, Maria Augusta Monguilhott, conta que “encontramos a frente da direção do Sindes, desde a sua criação em 1988 até hoje, algumas resistências por parte de dirigentes de alguns sindicatos, pois não aceitam que como trabalhadores, somos uma categoria diferenciada e, portanto, temos também direitos a serem reivindicados, independente da a categoria que eles representam. Uma das vitórias que mais valorizo no período em que estive na direção do Sindes foi o nosso reconhecimento como categoria diferenciada e representante dos trabalhadores em sindicatos; através da Justiça Trabalhista e depois

sancionada pelo Presidente Lula. Os acordos coletivos assinados com diversos Sindicatos, Federações, Associações e Centrais Sindicais garantiram a todos os trabalhadores de entidades sindicais vários benefícios aos quais antes não tinham direito”.

"Estamos conseguindo reconhecer, a partir das nossas próprias dificuldades, a importância de falar nos espaços públicos, de tomar a frente na luta para garantir nossas necessidades e nossos direitos"

Ela relembra, ainda, as dificuldades da época. “Vou citar uma dificuldade que escutava e enfrentava muito enquanto dirigente sindical: quando tínhamos que participar das reuniões após o horário de trabalho, ou das viagens para participar de congressos, pois sendo mães e esposas era muito difícil. Uma outra dificuldade era por conta do percentual de homens e de mulheres no meio sindical”, comentou.

Cristiane Silva salienta que “nós, mulheres, enfrentamos o preconceito, o medo e as cobranças externas e internas. Nossa sociedade patriarcal não nos dá espaço para erros, cobra que sejamos perfeitas, e, infelizmente, acabamos caindo nessa armadilha. No meio sindical não é diferente, precisamos

estar sempre preparadas para o embate, seja com um outro sindicalista, preso ao machismo, que acha que pode nos manipular e subjugar, seja com nossos adversários políticos, que tentam nos rotular e transformar nosso discurso. Nós, mulheres, temos avançado, contando com o apoio de outras mulheres e isso tem nos fortalecido em vários momentos da luta social e política”.

Para a atual presidente, a união tem sido determinante, “como falei anteriormente, acho que a nossa maior conquista nesse momento é o acolhimento entre nós, mulheres. Estamos avançando juntas, conquistando mais espaços políticos e de poder. Estamos conseguindo reconhecer, a partir das nossas próprias dificuldades, a importância de falar nos espaços públicos, de tomar a frente na luta para garantir nossas necessidades e nossos direitos”.

Augusta completa que “foram várias as conquistas das mulheres no meio sindical, seja na direção do Sindes, como no local de trabalho. Assumindo o cargo de presidente da entidade ou na equiparação salarial, independente do sexo. Os acordos coletivos onde garantimos às mães e mulheres, direitos que não constam na CLT”.



* Jornalista, formada pela Unisul de Tubarão, trabalha há quase 25 anos na área. Assessora de imprensa do Sindes, hoje reside em São José e milita pela Auditoria Cidadã da Dívida.



Mulheres e sindicalismo: uma história de luta e resistência

Ana Carolina Lôbo*

As mulheres sempre enfrentaram dificuldades para existir e resistir, desde as coisas mais ínfimas às mais importantes. Quando pensamos no trabalho e na dimensão que ele ocupa em nossas vidas, como atividade que produz e reproduz a existência (considero aqui não apenas o trabalho produtivo e remunerado, mas também o invisível trabalho doméstico), as mulheres seguiram (e seguem) durante séculos sendo exploradas em suas próprias casas e, depois, com o nascimento do capitalismo e advento da produção industrial, nas fábricas. Mulheres,

homens e crianças trabalhavam à exaustão em jornadas de 13, 14, até 16 horas por dia, recebendo o mínimo, em condições insalubres e, no caso de mulheres e meninas, sendo assediadas e muitas vezes violentadas nos locais de trabalho. E tanta exploração, como não podia deixar de ser, gerou revolta e reação.

Em 1910 ocorreu a Segunda Conferência das Mulheres Socialistas em Copenhague, na Dinamarca, sob a liderança da socialista alemã Clara Zetkin, na qual foi aprovada a criação do Dia Internacional das Mulhe-

res, como um momento para organizar as lutas das mulheres do mundo todo. Foi aprovada, ainda, a luta por: assistência social para mulheres trabalhadoras e seus filhos, creches públicas, alimentação gratuita e de qualidade nas instituições de educação públicas, igualdade de tratamento para mães solteiras, entre diversos outros temas que afetavam as trabalhadoras da época e seguem atuais até hoje. No ano seguinte, 1911, quando foi celebrado o primeiro dia Internacional da Mulher, mais de um milhão de mulheres foram às ruas da Alemanha reivindicando igualdade social e política.

Na Rússia czarista, movimentos de mulheres trabalhadoras que sofriam com a fome e a Primeira Guerra Mundial fecharam fábricas e foram às ruas por “Pão e Paz” em fevereiro de 1917. Corajosas, enfrentaram até os soldados, pedindo que não atirassem e chamando-os para se juntar a elas, lembrando-os de que também eram trabalhadores. As operárias constituíram a maior parcela da mão de obra russa, a quem os patrões davam preferência por considerá-las mais dóceis e fáceis de serem exploradas; mas elas se organizaram e foram a força motriz do movimento que culminou com a Revolução de Outubro.

Por toda a Europa e posteriormente na América do Norte, movimentos reivindicando condições dignas de trabalho para as



mulheres foram sendo construídos. No Brasil não foi diferente: mesmo antes da década de 1930, quando ocorreu nosso processo de industrialização, de forma considerada tardia em relação a outros países, mulheres tecelãs promoviam, já em 1907, a Greve dos 600 têxteis, na cidade de Jundiaí-SP, lutando pela jornada de 8 horas e por melhores condições de trabalho. As mulheres eram maioria na indústria têxtil.

Jornais da década de 1930 mencionam a existência de “associações femininas” (as quais, infelizmente, não nomeiam) que lutaram pelo direito de voto, contra a participação brasileira na guerra, e sabemos ainda da criação de um “Comitê da Mulher Trabalhadora” cujas representantes leram em comício, nas ruas do Rio de Janeiro, um Manifesto contra o Fascismo, em 1934.

Uma das diferenças notáveis da luta das mulheres é que ela não ocorria apenas por seu gênero ou mesmo categoria profissional, mas também por suas famílias. Foram ativas em movimentos de trabalhadores predominantemente ou exclusivamente masculinos, como dos mineiros, na cidade de Lafaiete (MG), em 1949, numa greve que durou 37 dias e na qual as mulheres, esposas desses trabalhadores, compunham comissões de vigilância, ajudavam a impedir que furassem a greve e conversavam com a população buscando apoio; na greve dos ferroviários do Rio de Janeiro, também em 1949, tomaram e ocuparam trens para impedi-los de sair, prenderam maquinistas e deitaram-se nas ferrovias, levando inclusive suas crianças. Os movimentos de mulheres foram ativos na redemocratização brasileira e muitas foram dirigentes sindicais; lutas que o espaço deste artigo jamais conseguiria contar, pois são muitas.

“No nosso recorte específico do Judiciário, atualmente as mulheres representam 59% da força de trabalho de servidores/as; mas não estão representadas na mesma medida nas organizações sindicais.”

A história tem sido, na maioria das vezes, contada pelos vencedores e por aqueles que detêm poder econômico e político. E como esses vencedores ainda são, em sua maioria, homens, se só olharmos sua versão pensaremos que durante todos esses séculos e mesmo milênios mulheres foram seres passivos que se deixaram ser conduzidos. Definitivamente, não. As mulheres sempre resistiram. Sempre se organizaram, com os instrumentais que estavam disponíveis a elas, inclusive nos sindicatos, para fazer o enfrentamento e buscar melhoria de condições de existência, e é necessário que conheçamos seus nomes, suas histórias e honremos essas memórias de tantas mulheres que por vezes deram seu sangue, literalmente, por uma realidade mais justa para todas. Clara Zetkin, Rosa Luxemburgo, Rosa Bittencourt, Alice Tibiriçá, Ana Montenegro, Angelina Gonçalves, Margarida Maria Alves; mulheres que não podem ser esquecidas.

No nosso recorte específico do Judiciário, atualmente as mulheres representam 59% da força de trabalho de servidores/as; mas não estão representadas na mesma medida nas organizações sindicais. Essa contradição leva a um problema complexo: a servidora vê uma maioria de homens na representação sindical, falando de coisas que muitas vezes não se encaixam em seu universo, e não se reconhece, portanto não se aproxima do movimento, o que retroalimenta essa dificuldade.

Lamentável é constatar que, em pleno século XXI, as mulheres ainda encontram barreiras para participar do movimento sindical. Porém, cresce também a consciência e a percepção do que nos afasta dos espaços de decisão e poder; nossas duplas e triplas jornadas, a falta de espaços que acolham mulheres mães, a jornada exaustiva de reuniões em horários desgastantes, a truculência de muitos colegas homens. Mas as mulheres estão abrindo caminho. Delas virá a mudança; não se dará nenhum passo atrás, e nós construiremos a mudança que o movimento sindical precisa, “fazendo por nossas mãos tudo o que a nós diz respeito”.



* pedagoga no TJPE, sindicalista SINDJUD-PE/FENAJUD, feminista e mãe de uma menina de oito anos, para quem busca construir um mundo melhor e mais justo com as mulheres.



Não estamos sós

Por Camila Linhares Pivatto Cordova*

Em 2017 eu descobri que estava grávida. Já estávamos planejando ter um filho, mas é sempre uma surpresa! Um filho muda tudo, especialmente no mundo laboral. As horas “de folga” já não são mais as mesmas e o salário que você recebe ganha um novo objetivo. Na época eu havia acabado de assumir a coordenadoria da Central de Mandados. E era um desafio. A gratificação me ajudaria em diversos aspectos e a forma como eu me sentia perante o Tribunal de Justiça também mudava. Minha filha nasceu e, quando voltei da minha licença-maternidade, o juiz resolveu que eu deveria sair da central de mandados e

substituir a secretária do foro que sairia de licença-maternidade dentro de alguns meses.

Passados cerca de cinco meses como secretária, mudou a direção do foro e eu acabei voltando ao meu posto de Técnica Judiciária no cartório unificado. Sem maiores responsabilidades, sem gratificação. E veio a pandemia! Fui a primeira do cartório a ir para o *home office*, tendo em vista que, no primeiro momento (no primeiro dia, para ser mais exata), apenas pessoas acima de 60 anos, com comorbidades ou com filhos de até três anos (que era o meu caso) poderiam optar por trabalhar de casa. E,

ainda, minha função permitia sem qualquer prejuízo. Também frequentava a faculdade de Direito, onde tudo passou a ser *online*.

No começo nem achei que essa situação duraria muito tempo e trabalhava na mesa da cozinha, apenas com meu laptop. Marido e filha estavam em casa também, e eu estava muito, muito assustada com o novo vírus. Quando percebemos que não acabaria tão cedo, investimos em mais uma tela e criamos um espaço para trabalhar. Eu me ajustei à nova rotina, não podendo “abandonar” minha filha, que também ficou em casa direto. Muitas vezes tive que pedir a ela para sair, para voltar pra TV, para “ignorar” que eu estava ali. E eu tinha que ficar até as 19 horas no Fórum e, quando terminava, tinham as aulas da faculdade até as 22 horas. E doía, cada vez doía mais, ela só queria atenção da mamãe. Foi um período interessante/estressante. Interessante porque não posso negar como foi rica essa super convivência com a minha filha. Apesar de não ter parado um dia sequer de trabalhar/estudar, pude acompanhar cada passinho dela, numa idade em que cada dia aparece algo novo. Por esse lado, foi uma das melhores coisas que podia ter me acontecido. Por outro, foi uma tragédia mundial. Escutava os noticiários com o coração na mão, passei vários meses sem ver minha família e meus amigos. Por vezes eu até chorava por não acreditar que vivíamos uma situação dessas.

Nessa fase, aconteceram algumas mudanças no tribunal



e o cartório unificado voltou a ser dois cartórios separados: 1ª e 2ª Varas Cíveis. Acabamos trocando de chefe, confesso que fiquei apreensiva, mas acabei recebendo muito apoio da nova chefe em todos os sentidos. Meus colegas de cartório também sempre foram muito solícitos e, mesmo à distância, formamos uma equipe nota 10.

Eis que, no meio da pandemia, surge o convite para ser TSI (Técnica de Suporte em Informática) da Comarca de Caçador, já que o servidor que ocupava a função anteriormente havia desistido. Eu estava integralmente em *home office* e, caso aceitasse, teria que abdicar de trabalhar em casa todos os dias. Muitos questionamentos me passaram pela cabeça e eu não sabia se deveria aceitar. O mundo da informática era um pouco distante para mim, e eu tinha a impressão de que seria mais fácil se eu fosse homem.

Ainda que a gratificação fosse muito bem-vinda, eu tinha medo de aceitar. Medo de não conseguir, medo de falhar, medo de, falhando, ter que encarar os colegas como alguém que falhou. Era minha vaidade falando alto. Além do fato de ter que voltar ao trabalho presencial antes do esperado, de aumentar as responsabilidades no trabalho, eu diminuiria o tempo disponível para a minha filha, e isso era o que mais pesava.

A outra TSI, a Renata, que me convidou para assumir a função, também é mulher e também é mãe, e nela encontrei uma base de apoio com a qual eu conto até hoje. Ela mesma conversou com o magistrado diretor do foro para que eu pudesse continuar dois dias da semana em casa e me tranquilizou, afirmando que estaria sempre comigo, que eu não estaria sozinha nessa. Aceitei.

Ainda não posso concluir se o fato de eu ter aceitado foi bom ou ruim, comecei em outubro do ano passado, então é recente! O que posso dizer é que, até agora, estou muito satisfeita em ter aceitado. É um desafio diário. Além da pressão natural por “produtividade” (tanto eu quanto minha colega acumulamos o cargo de TSI da Comarca e Técnica Judiciária da 2ª Vara Cível daqui), percebo que esse trabalho é desgastante e que as pessoas realmente não dão o devido valor. Nem sempre conseguimos resolver as coisas e, mesmo sendo coisas que estão além do nosso alcance como “suporte de informática”, terminam por nos considerar incompetentes, e nós mesmas, muitas vezes, nos sentimos frustradas.

“Estamos em um momento no país, no mundo, em que, mais do que nunca, precisamos nos posicionar e mostrar nossa força”

Desde o início dessa nova jornada como TSI, eu recebi muito apoio de todos, mas vale ressaltar o apoio feminino. Minha chefe de cartório, também mulher, também mãe, também ótima no que faz. Me apoiou desde o início, é sempre compreensiva (e como precisamos disso!), e conseguimos criar uma força entre nós, um apoio mútuo, e tem dado muito certo. Não posso deixar de comentar o apoio das mulheres do Sindicato, em especial do Coletivo Valente. Mesmo à distância, considero ter feito grandes amigas. Também

o grupo “Mães do Judiciário” me ajuda a ver que não sou sozinha nessa posição de mãe, mulher, trabalhadora. Muitas mulheres admiráveis e todas prontas para apoiar umas às outras.

E, assim, estou conseguindo ser técnica judiciária, TSI, mãe, esposa, filha e todas essas personagens que uma mulher é levada a assumir para se sentir completa. Estou muito feliz com o meu trabalho e com essa posição que resolvi encarar. Ao mesmo tempo, me envolvi em diversas questões em relação ao sindicato. Desde que me convidaram para ser representante regional, nunca estive tão atuante, embora o tempo seja um inimigo nessas situações. Estamos em um momento no país, no mundo, em que, mais do que nunca, precisamos nos posicionar e mostrar nossa força. Assim sigo, convicta dos meus ideais, convicta de que posso, sim, fazer a diferença, nem que seja salvando uma vida, uma história, um futuro.



* TJA/TSI na Comarca de Caçador, formada em Psicologia pela UFSC e Direito pela Uniarp. Mãe da Melissa, esposa do Paulo e integrante do Coletivo Valente.



Maternar e sindicalizar: é possível conciliar?

Por Célia Regina Capeleti*

Maternar é uma palavra pouco usual em nosso cotidiano, embora seja ação muito praticada em nossa sociedade, ainda que não estejamos atentos para perceber. A verdade é que todos os seres humanos, bem ou mal, fomos maternados por alguém, caso contrário não estaríamos vivos.

Maternar é proporcionar ao bebê cuidados físicos, emocionais e cognitivos de modo que todas as suas necessidades sejam atendidas e ele possa se desenvolver de forma plena. No geral, o papel de maternar é

desempenhado por uma mulher (a mãe), ainda que possa ser desempenhado por qualquer pessoa que tenha interesse em aprender a cuidar do pequeno ser humano que acabou de chegar.

Maternar exige dedicação em tempo integral e é extremamente desgastante.

A pessoa que se propõe a fazê-lo terá que aprender como fazê-lo. Ao contrário do que nosso imaginário coletivo indica, não é porque você é mulher que você sabe maternar. Maternar se aprende. E o aprendizado

exige vontade, paciência, estudo, pesquisa, experiências e tempo.

Quando o bebê nasce e o maternar efetivamente começa, a vida daquela que materna (mãe) passa a não existir mais em sua singularidade, o que há é a mãe-bebê. A manutenção da vida que chegou depende da vida daquela que materna. A individualidade do ser que materna desaparece, não há mais tempo para nada, a não ser maternar. É verdade que essa situação não vai durar para sempre, mas enquanto durar será exigente para aquela que materna.

Muitas vezes o maternar não é realizado pelas pessoas que trouxeram a nova vida à luz (mãe e pai), mas é terceirizado. Isso se dá por opção (casos mais raros) ou pela falta dessa. Em alguns casos a mãe não tem escolha a não ser deixar seu filho com terceiros (uma creche, por exemplo) para enfrentar a rotina de trabalho e ganhar o pão de cada dia. Em outros casos, a mãe pode, mas escolhe não maternar, pois crê que desempenhar outros papéis seja mais importante. E ainda há casos em que é necessário conciliar o maternar e o trabalhar no mesmo espaço, quando a mãe trabalha e cuida do bebê no mesmo ambiente (*home office*).

No mundo real, aquela que escolhe maternar enfrentará incontáveis desafios (solidão, culpa, privação de sono, cansaço, dores no parto, no pós-parto, na amamentação etc.), os quais inevitavelmente afetarão



o trabalho. Aquela que materna terá que de alguma forma multiplicar o tempo para dar conta de tudo. O detalhe é que não dá para multiplicar o tempo, todos temos 24 horas no dia. Quando existem muitas coisas a fazer, renuncia-se a algumas e escolhe-se o que será feito. Assim, no geral, não se dá conta de todas as exigências do materno e do trabalhar, sem que surjam as sobrecargas e os esgotamentos físico, mental e emocional.

Dito o que é materno, passamos ao sindicalizar.

Reunir-se e organizar-se em sindicato, com o objetivo de defender direitos coletivos de uma categoria profissional é sindicalizar. Embora o ato de sindicalizar-se possa ser bastante simples (preencher uma ficha, fazer contribuição mensal), o sindicalizar-se de forma plena vai além disso. Exige participação nas ações necessárias ao fortalecimento da categoria e a manutenção e as conquistas de direitos. As ações são muitas: participar de assembleias e mobilizações, exercer o direito de voto e escolher os colegas que estão à frente do sindicato, acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos etc. Todas essas ações, no fundo, têm um único objetivo, que é manter o sindicato, pois ele é um organismo vivo que pulsa a partir da existência e da participação de cada sindicalizado.

Assim, vê-se que sindicalizar, embora não seja tão desgastante quanto materno, também exige dedicação.

Diante disso, questiona-se: É possível materno e sindicalizar?

Recordo-me que em 2015 vivemos uma das maiores greves dos trabalhadores do judiciário de Santa Catarina. Naquela oportunidade, tínhamos que nos

deslocar das nossas comarcas para participar das assembleias. Num dia estávamos organizando a lista das pessoas que iriam e ao questionar uma colega, ela disse que não poderia participar, pois em determinado horário teria que apanhar os filhos na escola. Com a resposta pensei que a justificativa era muito válida.

“Na medida do possível, a carga pesada desse período deve ser abrandada pelo sindicalizar, sendo esse o desafio que se apresenta a todos que mantêm um sindicato pulsando.”

Nunca esqueci daquela cena e agora quando tento responder se é possível materno e sindicalizar, ela me parece ainda mais viva.

Sinto que é possível materno e sindicalizar. Porém, se aquela que está a materno o faz com toda a intensidade que tal ato exige, certamente irá sindicalizar de modo mais passivo, talvez apenas figure entre os nomes dos sindicalizados e faça sua contribuição mensal. É possível que não encontre tempo para acompanhar todas as ações que o sindicato desenvolve e nem meios para participar de assembleias, mobilizações etc. Pode parecer simples, por exemplo, parar, fazer uma foto, compartilhar nas redes sociais e se engajar numa campanha. Porém, para aquela que materna,

pode ser uma ação impossível, já que muitas vezes mal para para se alimentar adequadamente.

Por outro lado, pode acontecer que aquela que materna conte com uma boa rede de apoio que a possibilite ser mais participativa. Ainda, pode ocorrer que a fase mais exigente do bebê já tenha sido superada e que já seja possível conciliar o materno com o sindicalizar de forma mais ativa.

Portanto, o que aquelas que estão a materno precisam quando buscam sindicalizar é de empatia, acolhimento e compreensão. Na medida do possível, a carga pesada desse período deve ser abrandada pelo sindicalizar, sendo esse o desafio que se apresenta a todos que mantêm um sindicato pulsando.



* Mestra em Ciência Jurídica (UNIVALI) e em Estudos Políticos (UCaldas-Colômbia). Hoje dedica a maior parte do tempo ao materno, enquanto também trabalha no TJSC onde é servidora desde 2011.



Identidade diagnóstica: por que estamos nos identificando mais com transtornos?

Por Flávia Albuquerque e Luciano Ernesto Lobato*

A identidade não é algo fixo, pois uma vez que experienciamos diversas condições ao decorrer de nossa vida, vivenciamos vários papéis. Em meio a tantas formas de identidade que surgem em nossa cultura, destacamos aqui uma que tem se consolidado desde meados de 1980, como fruto da publicação do DSM-III e da reconfiguração da psiquiatria como modelo biologicista de interpretação do sofrimento humano diante das políticas neoliberais: a identidade diagnóstica.

No final dos anos 1970 e começo dos anos 1980, a medicalização - ideologia que transfor-

ma questões da vida e sociais em problemas abordados de forma médica - passa por mudanças: com a hegemonia da psiquiatria biológica e sua interpretação biomédica do sofrimento, passa a existir no neoliberalismo uma (necessidade de) glamourização do sofrimento mental e a naturalização das suas causas.

Essas glamourização e naturalização acontecem por meio do reducionismo do sofrimento humano para a esfera do individual, como se o sofrer estivesse atrelado às disfunções cerebrais e aos desequilíbrios químicos. Não é à toa que diag-

nósticos de sofrimento mental se tornem, também, formas de identidade: o diagnóstico de doença mental passa a validar o sofrimento emocional, não tendo mais a função explícita de excluir o diferente (como era na psiquiatria moderna do século XIX), mas, sim, de reconhecer socialmente o sofrimento. Além disso, quando novas formas de identidade são criadas, criam-se, também, mercados de consumo: tanto os produtos psicotrópicos quanto psicólogos e psiquiatras, como mercadorias a serem vendidas, são cada vez mais consumidos.

Dessa forma, atualmente, lutar por um diagnóstico acaba coincidindo com a luta por direitos. Nessa lógica, negar diagnósticos seria o equivalente a negar o sofrimento de um indivíduo e privar-lhe de direitos.

À primeira vista, pode parecer que, com isso, há uma diminuição dos estigmas da doença mental: o "doente mental" passaria a ser visto não mais como associado com falhas morais, mas como vítima de uma doença de origem biológica que causa seu sofrimento.

Apesar desse discurso aparentemente científico, não há evidências científicas de anormalidades biológicas para a grande maioria dos transtornos mentais descritos no DSM ou CID. Tais diagnósticos são meras construções sociais, com um teor altamente ideológico. No entanto, mesmo com décadas



de pesquisas demonstrando que o sofrimento emocional não tem anormalidades biológicas como condições necessárias ou suficientes, esse modelo biomédico se disseminou de forma conveniente para o neoliberalismo: afinal, se a causa do sofrimento psicológico está dentro do indivíduo, não haveria motivos para fazer mudanças sociais, econômicas e políticas; o que precisaria de conserto seria o indivíduo, não a sociedade. Com essa operação ideológica, elimina-se do sofrimento qualquer narrativa, patologizando-o, e naturalizando suas causas, transformadas em destino biológico fatalista e, com isso, impedindo qualquer possibilidade de mudança.

Não é por questionar como se dá a construção das categorias diagnósticas de transtornos mentais que pretendemos invalidar ou deslegitimar o sofrimento emocional de qualquer pessoa. Nomear o sofrimento pode, sim, ser importante para melhor compreendê-lo e até obter auxílio em termos práticos – como conquista e acesso a direitos sociais, por exemplo -, entretanto, não podemos ser ingênuos de pensar que o contexto de hiperprodução de categorias diagnósticas seja sinônimo de avanços científicos e conseqüentemente dos critérios diagnósticos.

Vale ressaltar que a medicalização enquanto controle social passa a operar não somente por médicos, mas é "popularizada e democratizada" por toda a sociedade. É frequente o autodiagnóstico e o diagnóstico dos outros por meio de informações disseminadas na mídia e na internet. Com a medicalização biomédica neoliberal, o modelo de subjetivação para os indivíduos passa a ser a empresa, com o imperativo da eficiência traduzida como produtividade e positividade para os indivíduos, e o que se afasta disso é

visto como inadequado, patológico. O normal passa a ser o patológico, justamente pela normalidade (enquanto alcance de ideais de desempenho e ausência de sofrimento) ser um ideal inalcançável.

A grande armadilha da identidade diagnóstica é que o diagnóstico é encarado como se fosse um dado biológico (ao invés de construído histórica e socialmente). A reivindicação da identidade diagnóstica opera pela lógica do DSM: dividir para conquistar. Ao categorizar e catalogar o sofrimento emocional em centenas de transtornos, o diagnóstico identitário acaba deixando intactas as condições sociais neoliberais que causam o sofrimento. Se no curto prazo, o diagnóstico conforta por aparentemente explicar o sofrimento do indivíduo e dar acesso a direitos, no longo prazo, o diagnóstico acaba causando mais sofrimento, estigma, desempoderamento e manutenção do status quo.

Ao mesmo tempo, a identidade diagnóstica como estratégia de obtenção de direitos coincide com a gestão da reputação, o que causa uma psicologização da política e, conseqüentemente, uma despolitização do sofrimento coletivo. Dessa forma, a ação política se esvazia na gestão da reputação. Ao invés da consciência de classe e reflexão ética articular a união e organização política, a afirmação da própria identidade causa uma separação entre diversos grupos diagnósticos.

Concluindo, a massificação da saúde mental como um campo que se torna sinônimo de diagnosticar e tratar transtornos mentais nos dá pistas de como uma sociedade neoliberal coopta até mesmo lutas sociais para fins de mercado.

E a questão é o que essa identidade diagnóstica acaba

por ocultar. As problemáticas sociais que envolvem o sofrimento psíquico, como desigualdade social e desequilíbrios de poder, raça, gênero, precarização do trabalho, políticas públicas voltadas para saúde, são mantidas intactas enquanto o foco da mudança é voltado para o próprio indivíduo que sofre.



* Psicóloga e mestra em Educação (UFMG). Dedicou-se aos estudos da patologização da vida e, atualmente, trabalha como psicóloga clínica e gerencia a página @despatologiza no Instagram.



* Psicólogo clínico e mestre em Psicologia Experimental (PUC-SP). Escreve no Instagram @lucianolobatopsico sobre "saúde mental", psicoterapia, sociedade, filosofia, ideologia, felicidade e ética.



Quem Somos como Dirigentes Sindicais

Por Sayonara de Araujo Pessoa*

A inspiração para escrever este artigo se dá no momento em que, como dirigente sindical, me deparo com a necessidade de falar do lugar da mulher trabalhadora sindicalista, que não é estar na mesa para embelezar um ato cerimonial, nem em estar apenas ocupando cargos como secretariado, ou na organização de eventos sociais. Talvez, isso esteja latente em razão de termos, pela primeira vez, uma mulher a ocupar o cargo de presidenta do meu sindicato. Se estudos sobre as novas organizações de trabalho apontam o fortalecimento e a participação feminina no mercado de trabalho,

historicamente no meio sindical, dominado por homens, a divisão sexual do trabalho continua sendo o principal fator que afasta as mulheres dos espaços de decisão. Há avanços, como as cotas de gênero, mas cuidar dos filhos, ao mesmo tempo a dificuldade de se desprender das obrigações da vida e do espaço privado, continuam sendo prioridades, para só depois adentrar na vida pública, quer seja na política, no mercado de trabalho e, por sua vez, no sindicato. Recentemente, presenciei isso concretamente, quando na disputa eleitoral no sindicato do qual faço parte, em que muitas mulheres deixa-

ram de ir votar em razão de se colocarem no espaço da esfera reprodutiva, ao dizerem que não podiam votar, ou porque estavam no cuidado de filhos, netos ou nas demais atividades domésticas. E aí, como se diz, "caiu a ficha": ainda é preciso ter claro que há uma desigualdade estrutural de gênero, e que falar da participação no meio sindical é saber o quanto o sistema machista tira essa representatividade ao não oportunizar a participação da mulher no processo decisório, nesse caso, exercer o direito de votar. E por falar em representatividade, creio que o mesmo discurso que falta na política também vale para o meio sindical. Quando a mulher tem uma projeção em razão de sua capacidade, ela experimenta a exclusão de sua própria classe, na crença de que não é um lugar para estar e também por não acreditarem na sua capacidade de dirigir um sindicato. Falo isso porque a experiência sindical mostra o quanto é desafiador enfrentar esse sistema que empurra a mulher para escanteio enquanto a tenta desqualificar. Parece que há uma junção de espermatozoides, que em vez de fecundar e dar vida, faz o contrário, mata a presença da mulher enquanto liderança. Por isso, o meio sindical é um espaço de poder em que precisa haver diálogo sobre questões de gênero. Esse diálogo precisa ser horizontal, de partilha, de respeito às potencialidades e não tentar desqualificar a presença feminina com espaços figurativos. Vamos lembrar que o momento atual no Brasil exige postura de resistência aos retrocessos das forças conser-



vadoras e que afetam o mundo do trabalho. Por mais que sejam enfrentadas contradições, existe uma garantia constitucional que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, como a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Portanto, enfrentar a lógica patriarcal não é uma escolha, é uma decisão política, capaz de promover a inserção e a permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero, com igualdade de rendimentos e com fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção. Espera-se que esse movimento de mais mulheres em cargos de direção possa promover debates acalorados em defesa dos direitos das mulheres, garantidos em leis específicas, mas que o mercado tenta negligenciar, como, por exemplo, a proteção à licença maternidade. As Centrais Sindicais devem se unir na defesa de uma Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Reprodutivos; na eliminação de qualquer forma de discriminação; na reivindicação da pauta da Creche como política de Estado; devem, também, mostrar o quanto o trabalho invisível das mulheres, exercido dentro de casa e fora no mercado de trabalho, afetam a saúde das mulheres; promover e apoiar estudos sobre as condições de vida das mulheres em toda a sua diversidade e singularidade na perspectiva de contribuir com propostas de emancipação da mulher; receber e analisar denúncias que atinjam a dignidade das mulheres e encaminhar os casos para as esferas competentes, a fim de dar soluções. Tudo isso é possível, mas somente se tivermos um olhar feminista no âmbito sindical. Esse olhar tem que lançar campanhas de

“Se a violência e o assédio são inaceitáveis, a presença da mulher sindicalista dentro das direções de sindicatos pode fortalecer a compreensão desses fenômenos e levar a identificar estratégias possíveis ”

esclarecimento sobre o porquê das datas comemorativas. Como exemplo temos o Dia Internacional da Mulher, que representa um marco nas reivindicações e na luta das mulheres por igualdade, mas que é comemorado de forma vazia. Devemos lembrar de outras datas, como o Dia Internacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes; a Luta pela Saúde da Mulher; a Redução da Morte Materna; do Orgulho LGBT; a Mulher Indígena; Contra o Tráfico de Mulheres e Crianças; Contra a Violência à Mulher. Devemos nos apoderar da pauta que a OIT – Organização Internacional do Trabalho – e a ONU – Organização das Nações Unidas – trazem para a América Latina e Caribe: de que é hora de colocar um fim à violência e ao assédio no local de trabalho. E devemos entender que a frustração, a pressão econômica e o estresse podem ser desencadeadores de violência, com mais riscos para

as mulheres que trabalham. Se a violência e o assédio são inaceitáveis, a presença da mulher sindicalista dentro das direções de sindicatos pode fortalecer a compreensão desses fenômenos e levar a identificar estratégias possíveis, como investir em formação para homens e mulheres, bem como oferecer caminhos jurídicos para resolução de casos. Se houver essa compreensão de todos, do papel da mulher sindicalista que se contrapõe ao patriarcado, ao não aceitarem papéis coadjuvantes, a luta será construída na base do respeito e da igualdade de gênero. É um desafio, sim, mas é o caminho, afinal as mulheres constituem a metade dos trabalhadores sindicalizados no Brasil.



* Formada em Serviço Social e em Direito pela Universidade do Sul Catarinense (Unisul), Mestre em Saúde Coletiva (Unisul). Servidora do Estado de Santa Catarina. É Diretora de Formação Sindical do Sindicato dos Servidores de Santa Catarina (Sintespe). Integra o Fórum Estadual dos Servidores Públicos de SC.



Assédio moral e sexual no trabalho: considerações no serviço público

Por Suzana da Rosa Tolfo*

O Assédio Moral no Trabalho é um problema grave para organizações de diversos setores (público, privado, de economia mista e do terceiro setor). O serviço público brasileiro tem alguns princípios declarados como a impessoalidade, a transparência, o controle, a universalidade, a supremacia do interesse público e a obrigatoriedade do Estado prestar os serviços públicos (BRASIL, 1988). Entretanto, muitas vezes há contradições entre o que é prescrito – nas regras e nas normas redigidas pelo Direito – e as práticas informais, autoritárias e retrógradas. As contradições são propícias às manifestações de abuso de poder e até de violências, como é o assédio moral no trabalho.

Assédio Moral no Trabalho é um processo de violência predominantemente psicológica, caracterizado por comportamentos negativos de humilhações e constrangimentos que atingem a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores e são riscos à

integridade pessoal e profissional. As condutas abusivas ocorrem em qualquer nível da hierarquia e caracterizam-se por sua frequência e repetição (HELOANI, BARRETO, 2015; NIELSEN, EINARSEN, 2018).

O assédio não se reduz às relações interpessoais, pois há responsabilidade da gestão da organização, especialmente quando o assédio é organizacional. São situações associadas às formas de organizar e gerir o trabalho e à cultura organizacional, que visam humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo e degradam as condições de trabalho (HELOANI, BARRETO, 2018). No serviço público, o assédio pode durar anos, pois os servidores são estáveis e raramente são demitidos, exceto por falta grave; nas organizações privadas o assédio tende a ser mais rápido e a pressão é para demissão (HIRIGOYEN, 2006).

Para Hirigoyen (2005), as principais ações de assédio moral são subdivididas em quatro cate-

gorias, das mais sutis às evidentes: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra a dignidade, e 4) violência verbal, física ou sexual.

Em notificações no site assediomoral.org (organizado por Margarida Barreto e por Roberto Heloani), foram identificados, entre 2007 e 2012, que 69% de 2.869 trabalhadores públicos identificaram que passaram por humilhações, constrangimentos, isolamento, imposição de horários injustificados ou transferência de turno (BARRETO, HELOANI, 2015), e em torno de 70% foram mulheres, demonstrando a relação com o gênero. As principais consequências relatadas foram mal estar, insônia, sentimento de incapacidade e impotência, depressão, e vontade de desaparecer. Infelizmente, a permissividade e impunidade em instituições públicas brasileiras, com práticas de apadrinhamento político e o pertencimento ao grupo dominante permite ao(s) agressor(es) perpetuar suas ações no seu setor de domínio.

O Assédio Sexual pode ser parte do assédio moral, mas tem características específicas. O Assédio Sexual inclui “todas as condutas de natureza sexual, em suas várias formas de expressões (verbais, gestuais e outras), propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, sobretudo em locais de trabalho”. Contempla constrangimentos para a troca de favores sexuais por favores



institucionais (HELOANI, BARRETO, 2018, p. 147), pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado; ameaças ou punição em caso de recusa; abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física; frases ofensivas ou de duplo sentido; perguntas indiscretas sobre a vida privada; convites insistentes; insinuações sexuais inconvenientes; solicitação de relações íntimas ou outras condutas de natureza sexual; exibição de pornografia.

Em organizações nas quais a cultura permite práticas hostis, mesmo as veladas, e onde os assediadores não identificam controle para os seus métodos, os assédio moral e sexual se tornam “ferramentas administrativas” para que o trabalho seja realizado e as metas sejam alcançadas a qualquer custo e os abusos de poder sejam negligenciados (NUNES, 2016). Em presença de lideranças com pouca influência, o assédio tende a aumentar, pois o assediador identifica baixos riscos de punição às suas ações negativas, pela falta de inter-

venção dos gestores (TOLFO, SILVA; KRAWULSKI, 2013).

A OIT reconheceu, na Convenção 190, de 2019, a necessidade de eliminar assédios moral e sexual e violências no trabalho. Nela, “violência e assédio” no mundo do trabalho significam um conjunto de práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, seja em uma única ocasião ou repetidamente. Para o entendimento entre países, ambos os termos são sinônimos. As consequências dos danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos são reiteradas, assim como as violências e os assédios de gênero e como esses impactam, sobremaneira, para o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Trata-se de normativa fundamental para adesão internacional, pois a Convenção afirma que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação dos direitos humanos, colocam em risco a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com trabalho

decente. Por outro lado, reconhece o direito de todos, de estagiários e imigrantes a empregados e gestores, a um mundo de trabalho livre de violência e assédio; e a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade humana.



* Trabalha como Professora Titular do Departamento de Psicologia/UFSC. Psicóloga, Mestre e Doutora em Administração. Atua em capacitações e diagnósticos em organizações e com trabalhadores em relação a riscos psicossociais, sentidos e significados do trabalho, assédio moral e gestão de pessoas.

Referências

- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, (123), 2015. 544-61.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral**. Gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.
- HIRIGOYEN, M.. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- ILO. C190 - **Violence and Harassment Convention**. 2019. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- NIELSEN, M. B.; EINARSEN, S. V. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. **Aggression and Violent Behavior**, 2018. v. 42, p. 71-83. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/326193463>.
- NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, SC, 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, 2011.
- NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência de assédio moral no trabalho na UFSC**. Tese. Florianópolis. UFSC. 2016
- TOLFO, S. R.; SILVA, N.; KRAWULSKI, E. Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. **Salud de los Trabajadores**, Maracay, v. 21, n. 1, p. 5-18, 2013.



Negras e Negros no Judiciário Catarinense: Existimos

Por Ellen Caroline e Rosilene Aparecida*

Segundo dados do TJSC, ainda em 2020, éramos aproximadamente 398 trabalhadoras e trabalhadores, negras e negros, entre pretas/os e pardas/os, autodeclaradas/os, portanto, existimos. O Coletivo de Negras e Negros do Judiciário de Santa Catarina (CNNJ) iniciou suas atividades em 2020, fundado no dia 13 de agosto, com o apoio da atual direção do SINJUSC. Com a formação do Coletivo trazemos a questão racial para ser debatida nesse espaço ocupacional, ante o fato de ela ser intrínseca à formação social brasileira, e por conseguinte, incidir em nossa configuração enquanto classe trabalhadora.

Nos reconhecemos enquanto trabalhadoras e trabalhadores pressupõe a compreensão de que temos diferenças, as quais, infelizmente, foram transformadas em desigualdades ao longo de nossa história. Afinal, ser negra/o no Brasil, define, àquelas/es que ocuparão os espaços de trabalho mais ou menos precarizados, ou mesmo àquelas/es que terão ou não emprego, por exemplo. Não é coincidência que em um universo de mais de 6 mil trabalhadoras/es, as pessoas negras compõem menos de 5% do quadro de efetivos (no Poder Judiciário de SC), doutro lado, se observarmos as/os trabalhadoras/es terceiri-

zadas/os – prestando serviços a essa mesma instituição –, percebemos que a maior parte dessas/es são pessoas negras.

Fazer tais reflexões, atuando no Judiciário Catarinense, nos exige persistência, luta e coragem. Sabe-se que o estado de Santa Catarina apoia-se na invisibilidade das pessoas negras a partir de um discurso de que “somos poucos”. Tal discurso, hegemônico e excludente, tenta escantear a necessidade de dialogarmos sobre a questão racial no estado. Mas esses ditos “poucos” somos nós. Temos nome, histórias e enfrentamos o racismo estrutural cotidianamente, tal qual a formação social brasileira nos impõe. É esse racismo estrutural que nós, do CNNJ, nos organizamos para questionar, debater e enfrentar. Afinal, as violências institucionais incidem sobremaneira nas populações mais pobres, ante o padrão societário capitalista-racista-patriarcal, que tem como modelo de civilidade o homem-branco-proprietário-heterossexual.

O modelo de produção capitalista é assombrosamente destrutivo e se forja enquanto sistema, amparado no escravismo. Por esse motivo, raça e classe são necessariamente interdependentes na formulação de estratégias de luta daquelas/es que pautam a construção de uma sociedade justa e igualitária como horizonte. Em vista disso, precisamos dialogar sobre tal temática, como trabalhadoras e



> Coletivos

trabalhadores desse judiciário, pois são as pessoas negras, também, mulheres (especialmente as mulheres negras), indígenas, imigrantes, pessoas LGBTQIA+ (principalmente se negras/os), pessoas com deficiência e/ou demandas de saúde mental, dentre outros marcadores sociais, as que mais sofrem com a violência estrutural, e, por conseguinte, com a institucional.

Dito isso, compreendemos como imprescindível nos reconhecermos enquanto trabalhadoras e trabalhadores a partir do atravessamento do racismo na classe trabalhadora, pois a luta pela garantia de nossos direitos, enquanto classe, viabiliza-se a partir do entendimento das desigualdades que nos atravessam no interior dessa mesma classe. Também é substancial compreendermos que nossa atuação se dá na prestação de um serviço público.

Atentando a esse aspecto, é preciso considerar que os direitos sociais foram historicamente negados à população negra. Os ecos do escravismo ainda persistem entre nós, produzindo desigualdades e violências múltiplas. No caso do Brasil, a realidade nos mostra que após mais de 300 anos de escravismo, libertos, africanos livres e descendentes de escravizados foram lançados à margem da sociedade. Assim, nos questionamos: como todos seriam iguais e teriam acesso a direitos sociais de igual forma, quando parcela da população foi desumanizada pelo racismo, desde o colonialismo até a construção deste Estado-nação? São essas incidências do racismo estrutural na própria prestação do serviço público que fazem com que a maior parte da população encarcerada no Brasil seja a juventude negra; que faz com que as mulheres negras sofram os maiores índices

de violência e feminicídio; que faz com que as mães pretas sejam punidas, muitas vezes, pela sua condição de pobreza.

Vivemos um momento extremamente difícil em nosso país. O Estado tem intensificado sua política de morte sob a égide de um governo que estimula o extermínio. Nessa realidade sócio-histórica, é preciso questionar a inimputabilidade do Estado ante o genocídio cotidiano das populações pretas e periféricas. Perdemos vidas negras, diariamente, pelo simples fato de serem corpos negros circulando nas ruas de um país que se construiu, e permanece sendo construído, com as mãos cheias de sangue do trabalho escravizado, e hoje, superexplorado. Enquanto trabalhadoras e trabalhadores de um serviço público, posicionamos-nos contrários à reprodução do racismo estrutural e institucional, e compreendemos que a emancipação societária só ocorrerá quando toda a exploração e opressão forem suprimidas.

Nessa perspectiva, o CNNJ se propõe a construir a luta antirracista e, especialmente, introduzi-la no âmbito do Poder Judiciário Catarinense. Nosso objetivo principal é discutir questões relacionadas ao racismo e a outras formas de violências direcionadas à população negra, propondo ações e atividades que possam colaborar com a emancipação das negras e dos negros enquanto sujeitos historicamente "marginalizados" e alvo de violências múltiplas.

Nesses dois anos de existência do Coletivo, o apoio, o incentivo e a participação do SINJUSC têm sido fundamentais, nessa luta antirracista. Somente uma Direção Sindical comprometida enquanto classe trabalhadora compreende o imperativo da luta antirracista. Destacamos

que a atual Direção de nosso Sindicato tem se mostrado comprometida e atenta às demandas das trabalhadoras e dos trabalhadores, e nós do CNNJ entendemos que essa construção coletiva é imprescindível à efetivação do projeto societário no qual acreditamos e pelo qual lutamos.



* Ellen Caroline Pereira é Assistente Social no TJSC. Doutoranda em Serviço Social na UERJ e Mestre em Serviço Social pela UFSC. Atuou como Professora Substituta na Escola de Serviço Social da UFRJ. É poetisa. Compõe o Coletivo de Negras e Negros do Judiciário de SC e o Coletivo Valente.



*Rosilene Aparecida da Silva Lima. Assistente Social da Comarca de Lages (TJSC), Especialização Multidisciplinar em Saúde da Família (UFSC) e Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Interdisciplinar de Conflitos no Judiciário Contemporâneo (CEJUR - Academia Judicial). Integrante do Coletivo de Negras e Negros do Judiciário de SC e do Coletivo Valente.



8 de março de 2022

Coletivo de Negras e Negros do Judiciário de Santa Catarina - CNNJ

Poema de Ellen Caroline Pereira



Nos últimos dias
Tenho acordado
Com essa náusea
Faço investigações
Em cada canto do meu corpo
Os meus órgãos, estes
Eles foram examinados
Mas ninguém colocou as mãos
No meu coração
Para sentir o quanto
De náusea de mundo
Eu carrego

[...]

Quando ficamos exauridas
Podemos ter ânsia de vômito
É que são séculos, e dé-
cadas, e anos
Que exigimos
Estarmos vivas de corpo e alma
Sem interrupções
Sem [a]trepelos

[...]

É de embrulhar as vísceras
Contorcer o estômago
Nossas vidas contabili-
zadas em números
Passaram dias
Se foram várias
E nem sabemos quem fomos
Porque pra falar de mulher preta
Há uma mistura chamada
Deslembamento de nome

[...]

em cada dia como esse
eu emolduro palavras parecidas
quisera eu
que em um futuro 8M
pudesse falar de outras coisas

[...]

coisas como:
prenderam o mandante da execução de Marielle
a professora Ana Lucia, Talíria Petrone...
Exercem seus mandatos sem ameaças
Benny Briolly não será mais forçada a dei-
xar o seu país, e Érika Hilton seguirá sua
vida política sem qualquer intimidação

[...]

Coisas como:
Foi um ano de
Vida longa a nós mulheres
Vida longa a nós mulheres negras
Vida longa às nossas irmãs mu-
lheres negras trans

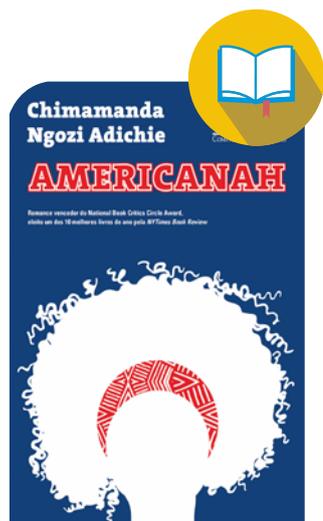
[...]

Nos desejo vida longa diariamente
Nossas ancestrais caminham conosco
Para guiar nesse horizonte possível



> Sugestões Valente

Por Márcia Ferro, Juliana Toralles, Anuncia F. V. Pereira e Marjani Anschau.



Americanah Chimamanda Ngozi Adichie

Americanah é o mais recente romance da autora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie. Nele, a autora, que é uma das mais reconhecidas e destacadas da cena internacional, debate em meio a uma história de amor temas importantes e essenciais de serem problematizados, como a imigração, o preconceito racial e a desigualdade de gênero.

A narrativa em terceira pessoa gira em torno de Ifemulu e Obinze, que, durante a adolescência, cultivaram um grande amor um pelo outro. No entanto, depois de adultos, suas vidas tomam caminhos diferentes e os dois passam por muitos desafios e dificuldades durante os novos percursos. Enquanto Ifemulu entra nos EUA como uma imigrante quase ilegal, Obinze passa por uma situação muito complicada ao tentar imigrar para a Inglaterra. A narrativa mescla esses dois lados da história, além de levar em conta todo o passado do casal, trazendo à tona o modo como se conheceram e se envolveram, como foi a infância de Ifemulu, o perfil da sua família, do lugar onde moravam na Nigéria, entre outros aspectos.

Márcia Ferro Amaro, técnica judiciária Aposentada, militante do Coletivo Não Me Calo, Sindjus/Rs



The Handmaid's Tale - O Conto da Aia por Bruce Miller

Baseada no romance homônimo de 1985 da escritora canadense Margaret Atwood, a série retrata um futuro próximo em que as taxas de fertilidade caem por todo o mundo, um fenômeno causado pela poluição e pelas doenças sexualmente transmissíveis. A história mostra a República de Gileade, que é conhecida atualmente pela cidade de Boston e que, nesse futuro hipotético, estaria sob um regime totalitário regido sob uma teonomia cristã de líderes homens, brancos e héteros. As esposas são absolutamente submissas e subjugadas por seus maridos, sem o direito ao trabalho, a possuir propriedades, a controlar dinheiro ou até mesmo a ler.

Nesse contexto, a série nos conta a história de June Osborn, a ex-editora de livros que, entre um pequeno grupo de mulheres, manteve a sua fertilidade, comprovada com o nascimento da sua filha Hanna. June e esse grupo seletivo de "aias" foram separadas de suas famílias para viver sob regras rígidas até serem selecionadas para servir aos chamados comandantes, líderes desse novo regime, perdendo, inclusive, o direito a ter um nome próprio, sendo chamadas por um pseudônimo iniciado por "off", como no caso de June "OffFred". Dentro das residências, essas mulheres sofrem estupros ritualizados, sempre no seu período fértil, para conceber filhos para o casal, sendo descartadas após o nascimento e a amamentação.

Já nos primeiros episódios somos capazes de concluir como seria um possível cenário de um mundo sem o feminismo, sem a participação e a luta das mulheres. A estruturação desse novo e desolador mundo foi criado pelas



ouça o áudio desta matéria

mãos da esposa de um dos líderes, que rapidamente foi afastada das negociações, ficando apenas com o papel de “enfeite”. Ela participa do ritual de estupro das “aias” dentro de sua casa, mostrando o quão injusto, triste e terrivelmente cruel seria esse mundo para todas as mulheres que nele viverem.

Juliana Toralles, Técnica Judiciária, Sindjus/RS

As Sufragistas- 2015 Filme franco-britânico

As Sufragista, 2015, filme baseado em fatos históricos contados em forma literária traz em todo o desenvolvimento do enredo a luta das mulheres por direitos de igualdade, respeito, culminando em atos de violência ao atirarem pedras em estabelecimentos comerciais, uma forma de se fazerem ser ouvidas e a consequente conquista do direito ao voto, na Inglaterra do início do Século XX. Os personagens contam os fatos através da vida de Maud Watts que trabalha, junto com seu esposo numa tecelagem e, a partir da vivências de opressão, discriminação começa a batalha pelo fim dessa situação não só para ela, mas para todas as demais operárias. Assim surge a adesão a outros movimentos feministas em busca da dignidade e respeito, que são conquistados através de atos revolucionários de mulheres. O direito ao voto concedido às mulheres faz com que sejam vistas como potenciais eleitoradas que demandam atenção das leis e programas sociais, bem como a derrota ou vitórias de candidatos ao parlamento. Um belo filme para pensarmos nosso hoje, em que temos esse poder de escolha de governantes, o quão impacta nas nossas vidas pessoais e na sociedade as escolhas eleitorais. O quanto ainda temos que aperfeiçoar nossa cultura para que as pessoas, principalmente as mulheres sejam respeitadas, tenham oportunidades de forma natural.



Sugestão de Anuncia F. V. Pereira (Franci) - Coletivo Não Me Calo – SindjusRS

"Nosso livro" por Gisela Sparremberger.

NOSSO LIVRO é um convite a sentir. Organizado pela Jornalista e Atriz Gisela Sparremberger, o projeto reuniu um grupo de 25 mulheres que se encontraram semanalmente, por cinco meses. O que essas mulheres têm em comum? A paixão pela escrita e a vontade de abrir espaço para que a vida faça sentido. Em sua Primeira Edição, NOSSO LIVRO estendeu a cama da cultura para que o feminino pudesse deitar e rolar e, muito além do previsto, esse mesmo feminino se deliciou, assumindo uma coragem que raramente se encontra nos dias de hoje. Junto, esse grupo chorou, contou piadas, dividiu sorrisos e histórias. Aprendeu a se respeitar e a se entender. O resultado é a reunião de textos escritos pelo grupo, uma obra sensível e potente que convida o(a) leitor(a) a abrir o peito em uma viagem sem volta. Uma das escritoras que faz parte da obra é Marjani Anschau, Técnica Judiciária do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Ela conta que “a experiência de escrever um livro com um grupo tão diversificado de mulheres foi desafiador e, ao mesmo tempo, apaixonante. Foi possível mergulhar no ‘eu’ para encontrar o ‘nós’, reunindo vivências, angústias, medos, memórias e conquistas. Esse livro se tornou um grito e ele foi feito com muita intensidade para todas nós”. NOSSO LIVRO foi lançado na Feira do Livro de Porto Alegre no dia 14 de Novembro de 2021 e é uma publicação da Editora AGE, de Porto Alegre.



Marjani Anschau, Técnica Judiciária do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul

Valente >

