



**Universidade Federal do Pará
Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Amazônia Oriental
Pós-Graduação em Agriculturas Amazônicas**

SUELLEN SUZY DE SOUZA COSTA

“Sindicato é pra quem entende”
**(DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO SINDICALISMO DOS EMPREGADOS
RURAIS DE MOJU – PARÁ**

BELÉM

2016

SUELLEN SUZY DE SOUZA COSTA

“Sindicato é pra quem entende”

**(DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO SINDICALISMO DOS EMPREGADOS
RURAIS DE MOJU– PARÁ**

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Agriculturas Familiares e Desenvolvimento Sustentável. Programa de Pós-Graduação em Agriculturas Amazônicas. Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural. Universidade Federal do Pará. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Amazônia Oriental.
Área de concentração: Agriculturas Familiares e Desenvolvimento Sustentável
Orientadora Prof. Dr. Dalva Maria Mota

BELÉM

2016

SUELLEN SUZY DE SOUZA COSTA

“Sindicato é pra quem entende”

**(DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO SINDICALISMO DOS EMPREGADOS
RURAIS DE MOJU- PARÁ**

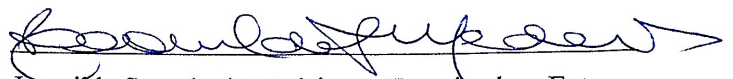
Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Agriculturas Familiares e Desenvolvimento Sustentável. Programa de Pós-Graduação em Agriculturas Amazônicas. Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural. Universidade Federal do Pará. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Amazônia Oriental. Área de concentração: Agriculturas Familiares e Desenvolvimento Sustentável
Orientadora Prof. Dr. Dalva Maria da Mota

APROVADA EM: 30/03/2016

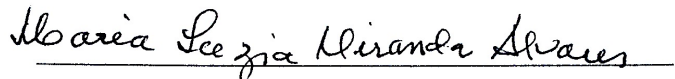
BANCA EXAMINADORA



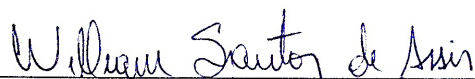
Dalva Maria da Mota – Orientadora
Embrapa – UFPA



Leonilde Servolo de Medeiros – Examinadora Externa
CPDA – UFRRJ



Maria Luzia Miranda Álvares – Examinadora Externa - UFPA



William Santos de Assis – Suplente
NCADR – UFPA

BELÉM – PA

2016

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFPA

Costa, Suellen Suzy de Souza, 1991-

Sindicato é pra quem entende: (des)igualdade de gênero no sindicalismo dos empregados rurais de Moju-PA / Suellen Suzy de Souza Costa. - 2016.

Orientador: Dalva Maria da Mota.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural, Programa de Pós-Graduação em Agriculturas Amazônicas, Belém, 2016.

1. Trabalhadoras rurais - Moju (PA). 2. Mulheres nos sindicatos - Moju (PA). 3. Sindicatos - Trabalhadores rurais - Moju (PA). I. Título.

CDD 22. ed. 331.483098115

AGRADECIMENTOS

À minha família, grande esteio na minha vida. Pessoas que sempre me apoiaram, estiveram ao meu lado em todos os momentos e me deram suporte para que eu pudesse alcançar meus sonhos e objetivos. Aos meus avós, Helena Siqueira, Lucas Gonçalves (*in memoriam*); meus pais, Sidônia e Severino Costa, meu irmão Sávio Costa e aos meus tios e tias, primas e primos pelo suporte sempre garantido.

À minha estimada orientadora, Dalva Mota, que com muita competência e paciência direcionou minha trajetória no mestrado e como pesquisadora, contribuindo para a minha formação profissional e pessoal. Grata pelas tardes e noites de longas conversas que deram a esse trabalho a cara de Suellen que ele tem, mas com um toque de Dalva.

Aos professores do NCADR – MAFDS e à equipe do Projeto AFInS que foram essenciais na minha formação como mestre e na compreensão sistêmica da questão agrária na Amazônia.

Aos meus colegas do mestrado, pelo companheirismo, luta, perseverança e resiliência em meio aos obstáculos até a finalização da dissertação. Todos somos guerreiros. Espero, portanto, que possamos contribuir com responsabilidade e compromisso para o desenvolvimento da nossa região.

Aos meus amigos do mestrado, pessoas que transcenderam a relação profissional e conquistaram um espaço especial na minha vida: Kelly, Adriano, Jorge Lucas, Geyse e Denilson. Somos mestres em unidade, amizade e resistência!

Aos meus velhos amigos, pessoas que sempre se preocuparam com a minha trajetória acadêmica e que contribuíram direta e indiretamente para a finalização deste trabalho: Gil e seus pais Nonato (*in memoriam*) e Teresinha, Annícia, Natasha, Vanessa, Luiz Mendonça, Joely, Vitor Ferreira e Danielle. Estes sempre estiveram por perto, dando-me força e muitas vezes se disponibilizando para me ajudar de alguma forma. Vocês têm minha eterna gratidão.

Aos novos (e não tão novos) amigos que de alguma forma também me auxiliaram nesta dissertação: Tamyris, Víctor, André, Victória, Bruno, Sandro, Anna Fernanda e Yanne. Estes

me deram apoio, emocional, fraternal e motivacional, sempre com muito bom humor e companheirismo.

Aos que me auxiliaram nos campos e viagens, desbravando o nordeste paraense e (re)conhecendo sua realidade: Seu Carafunim, Frank, Dra. Lívia, Laiane, Dra. Socorro e Prof. Heribert. E aos que em terras belenenses me ajudaram com dicas e auxílios durante as partes intelectual e estrutural deste trabalho: Elineuza, Gláucia, Diocelia e Myrla.

Aos entrevistados. Aos diretores do SERMTAB, obrigada pela confiança e respeito, pela prestatividade e disposição que nunca faltaram. Às diretoras entrevistadas que confiaram em mim e que são verdadeiras guerreiras travando batalhas a cada dia, mas que ainda assim me receberam com muita disposição. Aos diretores dos sindicatos de Tailândia, Bonito e Concórdia que me acolheram e se dispuseram à todos os esclarecimentos e ajudas que precisei, bem como ao então presidente da FETERPA e à diretora de mulheres da FETAGRI. Meu respeito e agradecimento à todos os entrevistados.

À todos que se sentem parte desta dissertação, meus agradecimentos.

"Para entender como a sociedade funciona,
você deve entender a relação entre homens e mulheres."

Angela Davis

RESUMO

A maior inserção da mulher rural nos sindicatos e nos demais movimentos e organizações se dá principalmente a partir início da década de 1980. Mesmo assim, a posição de liderança no movimento sindical ainda é restrita para as mulheres. Neste trabalho analisei a atuação de lideranças femininas assalariadas à dendeicultura na diretoria do Sindicato dos Empregados Rurais de Moju – SERMTAB. A pesquisa foi realizada com abordagem predominantemente qualitativa, por meio de um estudo de caso no município de Moju, Pará. Foram realizadas entrevistas não-diretivas e semiestruturadas com os membros da diretoria do sindicato composta por 09 diretores, dos quais, 3 são mulheres. As principais conclusões demonstram que o SERMTAB é a maior entidade de representação dos empregados rurais de Moju. A diretoria advém da agricultura familiar, é diversa com jovens, mulheres e homens mais velhos, porém mantém os espaços de decisão restritos às figuras masculinas. Com a sua atuação comprometida e relação de poder hierarquizada, colocam as mulheres em uma condição subalterna e de domínio masculino. Contudo, o rompimento das relações de poder ocorre de maneira sutil, ao aceitarem participar e fazerem o enfretoamento familiar, entrarem em embates com outros trabalhadores e encararem os preconceitos por serem sindicalistas. Ainda assim, sua ausência formal na direção dificulta o surgimento de sua identidade enquanto trabalhadora rural assalariada e sindicalista.

Palavras-chave: liderança, sindicalismo rural, relação de poder, mulheres, relação de gênero.

ABSTRACT

Rural women began participating in greater numbers in trade unions, and other social movements and organizations at the start of the 1980s. However, women's access to leadership positions is still restricted. In this work I analyze the actions of women employed in the oil palm cultivation sector and involved in the management of the SERMTAB - the Moju Rural Workers Union. This research is predominantly qualitative, involving a case study in the municipality of Moju, Pará. Non-directive and semi-structured interviews were carried out with members of the Union's management, consisting of nine directors of which three are women. The main findings show that SERMTAB is the largest representation body for rural employees in Moju. Members of the management work in family-based agriculture and come from a wide range of backgrounds and include young people, women and older men. However, decision-making spaces are still in the hands of men. The fact that the union's capacity for action is restricted and power relations hierarchized means that women remain in a subaltern position and under male domination. Breakdown of power relations does, however, take place in a subtle manner when women accept to participate in the union, challenge family structures, debate with other workers and confront prejudice in their role as trade unionists. Nevertheless, the fact that women are not formally part of management hinders their emergence as rural, wage-earning workers and trade unionists.

Key-words: leadership, rural trades unions, power relations, women, gender relations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro	1-	Cargos, dados pessoais e ocupação dos diretores.....	44
--------	----	------------------------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS

AFINS - Projeto Agricultura Familiar e Inclusão Social
AMQCB - Articulação das Mulheres Quebradeiras de Coco Babaçu
CEB - Comunidade Eclesial de Base
CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas
CONTAG - Confederação de Trabalhadores da Agricultura
CUT - Central Única dos Trabalhadores
DL – Decreto de Lei
EMATER – Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural
EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
FASE - Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional
FERAESP - Federação dos Empregados Rurais Assalariados no Estado de São Paulo
FETAGRI – Federação de Trabalhadores da Agricultura
FETERPA - Federação de Trabalhadores Empregados Rurais do Pará
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEB - Movimento de Educação de Base
MEC - Ministério da Educação
MIQCB - Movimento Interestadual das Quebradeiras de Coco Babaçu
MMC - Movimento de Mulheres Camponesas
MMNEPA - Movimento de Mulheres do Nordeste Paraense
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
PCB - Partido Comunista Brasileiro
PNPB - Programa Nacional de Produção e Uso do Biodiesel
PPSOP - Programa de Produção Sustentável de Óleo de Palma
PT - Partido dos Trabalhadores
RH – Relações Humanas
SAAR - Sindicato de Assalariados (as) Rurais
SER - Sindicato do Empregados e Empregadas Rurais
SERMTAB - Sindicato dos Empregados Rurais de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco
SINDITER - Sindicato dos Trabalhadores Empregados Rurais
SNA - Sociedade Nacional de Agricultura
STR – Sindicato dos Trabalhadores Rurais

STTR - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais

SUPRA - Superintendência de Política Agrária

UFPA - Universidade Federal do Pará

ULTAB - União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Brasil

ULTAP - União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Pará

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. TRAJETÓRIA METODOLOGICA.....	17
1.1.1. Primeiros contatos e definição do objeto de estudo.....	17
1.1.2. Pesquisa e procedimentos metodológicos.....	21
1.1.3. Análise dos dados e escrita da dissertação.....	25
2. SINDICATO DOS ASSALARIADOS RURAIS: ENTRE <i>Quês e Porquês</i> DE UMA NOVA CONFIGURAÇÃO	27
2.1. BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO RURAL NO BRASIL E NO PARÁ.....	27
2.2. CRIAÇÃO DO SERMTAB: DILEMAS E PERCALÇOS PARA A VISIBILIDADE DA CATEGORIA.....	33
2.3. CARACTERIZAÇÃO SERMTAB E A ESTRUTURA SINDICAL.....	41
2.4. TRAJETÓRIA E PERFIL DOS MEMBROS DA DIRETORIA DO SERMTAB.....	46
3. SINDICALISMO RURAL E GÊNERO: ONDE ESTÃO AS MULHERES?	52
3.1. GÊNERO E IGUALDADE.....	53
3.2. QUEM MANDA E COMO MANDA: DA SOCIALIZAÇÃO À LIDERANÇA.....	58
4. LIDERANÇAS FEMININAS PARA ALÉM DOS MUROS DO SINDICATO.....	67
4.1. TRABALHO ASSALARIADO E ORGANIZAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS RURAIS.....	67
4.1.1. Trabalho assalariado de mulheres rurais.....	67
4.1.2. Organizações e lideranças femininas rurais.....	73
4.2. MULHERES ASSALARIADAS NA DIRETORIA E SUA ATUAÇÃO: HÁ LIDERANÇA?.....	78
5. CONCLUSÕES	88
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	104

1. INTRODUÇÃO

O “sindicato é pra quem entende”. Essa frase parece ser uma máxima entre as lideranças femininas no Sindicato dos Empregados Rurais de Moju. Isso porque ainda que as mulheres façam parte do corpo de diretores do sindicato, em cargos de importância, sua atuação dentro do sindicato tem sido comprometida.

A atuação de mulheres em postos de liderança nos movimentos sociais e sindicais, e por si públicos, sofreu ao longo da história muitas resistências e entraves para que hoje em dia pudesse estar estabelecida em alguns sindicatos. Isso, no entanto, não implica em uma total igualdade de gênero e na eliminação de hierarquizações de gênero que marcam a entrada da mulher em vários postos de poder, sejam eles no movimento sindical ou não.

O que se tem é o notável maior número de homens e da manutenção de “padrões de excelência em termos de liderança” em detrimento das lideranças femininas. À mulher resta a figura explosiva, histérica, inapta a postos de liderança e atreladas à inexperiência (BEAUVOIR, 1949; KARAN, 2010).

A liderança masculina é vista com naturalidade, pois a socialização dos homens nos espaços públicos foi majoritariamente incentivada. Para a mulher, a liderança é um processo quase sempre doloroso e marcante. Portanto, na condição de líder, a mulher admite um enfrentamento tenso de sua realidade e da sociedade, ou seja, de sua família, vizinhança e do próprio sindicato. Isso configura, conseqüentemente, as diferenças entre homens e mulheres na forma de conduzir a diretoria (AMARAL, 2007; SARTORI, 2001).

À medida que, cada vez mais, se inserem em espaços de socialização política, as mulheres inserem-se, na mesma proporção, no mercado de trabalho informal e assalariado, principalmente durante a revolução industrial, como mão de obra barata. Já nos sindicatos e organizações específicas, a partir da década de 1970, as mulheres levantam a problemática dos direitos de homens e mulheres e, mais tarde, na década de 1980, começam a se organizar na luta por direitos eminentemente trabalhistas (BONI, 2004; GIULANI, 2004).

O assalariamento de mulheres possibilitou também o surgimento de um paradoxo entre a possibilidade de aquisição de sua mão de obra, em constante crescimento, e a exploração da sua capacidade produtiva, levada, muitas vezes, a níveis máximos de péssimas condições de

trabalho. Em consequência, as mulheres assalariadas adquiriram marcas visíveis em sua trajetória trabalhista, seja esta física ou psicológica (MARTINEZ-ALIER, 1975; BELTRÃO, 1982; SILVA, 1999; CAVALCANTI, 1999; BRUSCHINI *et al.*, 2008).

Com a notável expansão de *commodities* no nordeste paraense, no caso específico, da dendeicultura, tem-se em paralelo o aumento do emprego, da expropriação do trabalho e da maior utilização da mão de obra dos jovens. Identificadas as mudanças e com elas a mudança de demandas, há a criação de novas organizações no meio rural que visam a defender os trabalhadores associados às grandes empresas. O Sindicato dos Empregados Rurais de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco – SERMTAB, primeiro sindicato dos empregados rurais criado no Pará, surge com a motivação de defender os trabalhadores das monoculturas de coco, inicialmente.

Com a expansão da dendeicultura no nordeste paraense, novos sindicatos são criados, e o SERMTAB ajuda nessa articulação política, juntamente com a FETAGRI, para a criação dos novos Sindicatos dos Empregados e Empregadas Rurais – SERs. Estes atualmente se espalham pelo território paraense, principalmente onde se percebem os grandes plantios de dendê, como em Concordia do Pará, Tailândia do Pará, Bonito, entre outros. O novo sindicato, por sua vez, tenta garantir melhor a representação e reivindicação de demandas específicas para mulheres e homens assalariados rurais (COLETTI, 1998; GONÇALVES, 2007).

O trabalho na dendeicultura se tornou uma das atividades que mais promove o assalariamento rural no Pará, com o maior número de mulheres rurais assalariadas. Estas representavam 13% do total de contratados até 2013. Em decorrência, as mulheres assalariadas também passam a se organizar enquanto líderes sindicais rurais (IOS, 2014).

Espera-se, portanto, que um sindicato que surge no contexto do Novo Sindicalismo carregue consigo as lutas e conquistas alcançadas pelo sindicato rural que mais representou os agricultores familiares até então, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais – STTR. Além disso, todos os membros da direção do SERMTAB advêm da agricultura familiar, e seus atuais diretores haviam sido socializados anteriormente em organizações da agricultura familiar que já admitiam o debate de igualdade de gênero.

O interesse na temática partiu também de outras três motivações:

1) a carência de estudos sobre a atuação e participação das mulheres rurais no sindicato dos assalariados;

2) a centralização dos estudos nas mulheres agricultoras rurais e em sua organização política junto aos STTRs; e

3) a ausência de estudos sobre lideranças femininas assalariadas. No entanto, com base nas pesquisas que fiz, ainda não foi analisado como se dá a atuação das mulheres nos sindicatos dos empregados rurais em expansão e, principalmente, a criação de um novo sindicato rural específico para a categoria no Pará, que existe desde 1992.

Ao considerar a problemática, na dissertação, tenho como objetivo geral analisar a atuação de lideranças femininas assalariadas à dendeicultura na diretoria do sindicato dos empregados rurais do município de Moju – Pará. Para tanto, busquei entender de que forma as mulheres assalariadas à dendeicultura atuavam naquele sindicato. Apesar de abranger formalmente tais municípios, o sindicato atuou sempre e somente no município de Moju, como analisarei no decorrer da dissertação.

Para alcançar o objetivo geral proposto, a minha questão de pesquisa é: como ocorre a atuação de lideranças femininas assalariadas à dendeicultura no sindicato dos assalariados rurais à luz das relações de gênero do município de Moju?

Os objetivos específicos são:

- i) Caracterizar o perfil do sindicato dos assalariados de Moju;
- ii) Caracterizar e analisar o perfil dos membros da diretoria à luz das relações de gênero; e
- iii) Identificar e analisar a atuação das lideranças femininas assalariadas à dendeicultura.

A dissertação conta com esta introdução, a metodologia, que compõe um capítulo, três outros capítulos e as conclusões. O segundo capítulo trata sobre: “Sindicato dos assalariados rurais: entre quês e porquês de uma nova configuração”. Nele apresento um breve histórico do sindicalismo rural no Brasil e no Pará, elencando e analisando os motivos e conflitos para a criação do SERMTAB e, posteriormente, faço sua caracterização e apresento brevemente a trajetória da diretoria.

No terceiro capítulo apresento: “Sindicalismo rural e gênero: onde estão as mulheres?” Neste eu analiso e admito gênero como categoria de análise e disserto sobre alguns pontos

importantes dessa teoria. Também analiso como se dão as relações de gênero no sindicalismo rural em geral.

No quarto capítulo, apresento um referencial sobre o trabalho assalariado de mulheres e lideranças femininas rurais para, então, analisar as questões sobre as diretoras do SERMTAB como: a trajetória das lideranças femininas e as relações de poder proveniente das relações de gênero existentes no sindicato.

Ao fim desta dissertação, apresento as conclusões com base no que pôde ser concluído de cada capítulo, ao longo do processo de escrita da dissertação, indicando um direcionamento a partir da minha experiência com o tema.

Espero com este trabalho contribuir para a produção de conhecimento sobre a atuação dos assalariados de Moju, com o aporte teórico do histórico do SERMTAB e organização sindical de homens e mulheres nessa nova estrutura e com os estudos de gênero, elucidando diferenças e semelhanças entre homens e mulheres na posição de líderes sindicais. Espero ainda contribuir para o próprio movimento sindical a partir da visibilização crítico-analítica que me disponho a fazer nesta dissertação.

1.1. TRAJETÓRIA METODOLOGICA

1.1.1. Primeiros contatos e definição do objeto de estudo

Meu interesse em estudar as mulheres rurais partiu da minha militância no movimento feminista e do contato com a literatura de gênero e geração durante a graduação. No início da minha trajetória no Mestrado, e a partir do contato com as temáticas relacionadas ao avanço da dendeicultura no nordeste paraense, observei a escassez de estudos sobre a inserção da mulher rural nessa atividade, que, de acordo com o relatório do Instituto Observatório Social, é a que mais promove o assalariamento rural de mulheres no Pará, nova evidência no mundo do trabalho no estado.

Aprofundei meus estudos sobre o trabalho de mulheres assalariadas e sua atuação nas mais diferentes organizações do meio rural e percebi que, do mesmo modo, não havia um grande acervo de estudos sobre a organização das mulheres assalariadas junto aos sindicatos e movimentos sociais no geral. A partir desse desafio, defini então que as mulheres assalariadas

seriam meu interesse principal e que a forma como elas atuam na diretoria do sindicato seria meu tema.

Para tanto, realizei pesquisas exploratórias para conferir a pertinência do estudo que eu tinha interesse em realizar. Em Belém, visitei a Federação de Trabalhadores da Agricultura – FETAGRI – e dialoguei com o então secretário de assalariados e atual presidente da Federação de Trabalhadores Empregados Rurais do Pará – FETERPA – e com a então secretária de mulheres da FETAGRI. Ambos foram muito receptivos e me concederam longas horas de esclarecimentos iniciais sobre a realidade dos assalariados e assalariadas da dendecultura no Pará. Na ocasião, os questionei sobre a ocorrência de mulheres no assalariamento, tipos de trabalho realizados nos campos de monocultivo do dendê, condições de trabalho, organização dos trabalhadores assalariados e outros temas relacionados.

Posteriormente, participei de pesquisas exploratórias que ocorreram mediante a parceria com o projeto de Agricultura Familiar e Inclusão Social – AFINS¹ – da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa –, unidade Amazônia Oriental. A partir desses contatos, fui capaz de ampliar minha visão acerca do comportamento da expansão da cultura do dendê no nordeste paraense e de entender as diferentes formas de organização que se estabeleceram com o advento do monocultivo, além das diferentes articulações e dos posicionamentos sempre muito complexos frente à sua expansão.

As pesquisas se deram durante o período de 15 dias em municípios do nordeste paraense, que sofrem influência direta e indireta das monoculturas de dendê localizadas nas redondezas ou dentro dos municípios visitados. Entre eles, visitei os municípios de Acará, Bonito, Concórdia do Pará, Igarapé Açu, Irituia, Mãe do Rio, Santa Maria do Pará, São

¹Projeto AFInS – Agricultura Familiar e Inclusão Social é o sigla de um projeto de pesquisa financiado pela Embrapa sob o título "Integração da Agricultura Familiar na Produção do Dendê no Pará: Possibilidade de Inclusão Social?" A execução do projeto ocorre por meio de parcerias com a Universidade Federal do Pará-UFPA e Sindicatos Rurais do Nordeste paraense no período 2014/2017. A pesquisa privilegia: i) Agricultores e agricultoras familiares que têm contrato de integração à agroindústria de dendê; ii) Jovens que trabalham nos estabelecimentos familiares e como assalariados; e iii) Moradores das vilas situadas no entorno dos monocultivos. O sistema agrário, os estabelecimentos (grupos domésticos e sistemas de produção) e as vilas são as principais referências empíricas

Miguel do Guamá, Tomé-Açu e Moju. Na ocasião, sindicatos e as unidades da EMATER desses municípios também foram visitados.

Para além dos municípios, também visitei algumas das vilas rurais que sofrem influência da dendeicultura direta ou indiretamente. Nelas pude me concentrar no meu tema e conhecer as mulheres que trabalham nas empresas de dendê como catadoras de fruto solto, principal atividade que desenvolvem no campo como assalariadas. Da mesma maneira, visitei os estabelecimentos familiares, o que me proporcionou o conhecimento da estrutura e rearranjo familiar existente em decorrência da dendeicultura nos lotes dos agricultores sob integração. Essas visitas somaram 25 dias de campo.

Naquele momento, a intenção era de conhecer a realidade dos assalariados e assalariadas nas suas vidas pessoais e no sindicato. Identifiquei as lideranças e suas demandas. Dentre essas lideranças, a pequena presença de mulheres no sindicato dos empregados rurais visitados chamou minha atenção.

Nos municípios de Acará, Tomé-Açu, Mãe do Rio, Irituia, São Miguel do Guamá e Igarapé Açu, os direitos trabalhistas de quem é assalariado das empresas dendeicultoras, entre outras demandas, eram reivindicados, até aquele momento – início de 2014 –, pelos STTRs dos respectivos municípios.

Visitei três sindicatos de empregados rurais, quantidade que triplicou após a criação da Federação dos Empregados Rurais – FETERPA, tema que será discutido no próximo capítulo. Os sindicatos visitados se localizavam nos municípios de Concordia do Pará, Bonito e Moju, e existiam quase que especificamente para tratar de assuntos referentes à atividade da dendeicultura, uma vez que a quase totalidade dos filiados eram assalariados das empresas de dendê, com exceção do sindicato de Moju, que é bastante heterogêneo entre os trabalhadores de coco e dendê.

A partir desses primeiros contatos pude conhecer quem são as lideranças do movimento sindical dos empregados rurais e como funciona essa organização até então pouco estudada. No retorno, a partir da revisão de literatura e da organização dos dados colhidos durante as conversas informais e experiências vividas no campo, pude delimitar meu problema de pesquisa e meu tema.

Inicialmente a proposta era estudar como ocorre a participação das lideranças femininas assalariadas da dendeicultura em todos os sindicatos dos empregados rurais do nordeste

paraense. No entanto, a dinâmica do campo me mostrou a inviabilidade de trabalhar com os três sindicatos que eu havia visitado, uma vez que muitos outros passaram a existir durante a pesquisa, e o tempo destinado ao mestrado seria limitado para a realização de uma proposta tão abrangente. Esses primeiros contatos me possibilitaram precisar o meu objeto de estudo e direcioná-lo empiricamente ao município de Moju. De acordo com Moreira (2009) o “município pertence a uma das regiões de colonização mais antigas desse Estado, embora somente institucionalizado definitivamente como unidade político-administrativa em 1935 através da Lei nº 8 de outubro de 1935.”

Para o enfoque no Sindicato dos Empregados Rurais de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco – SERMTAB, alguns fatores influenciaram nessa decisão como:

- i)* o sindicato é o mais antigo do Pará – iniciado pelos trabalhadores das monoculturas de coco em 1992 –, possui cerca de 900 assalariados do dendê, tem sede própria desde a fundação e mobiliza seus associados por meio de Assembleias ocorridas na própria sede e reuniões periódicas específicas em cada empresa.;
- ii)* o município de Moju obteve sua divisão territorial em 1960, quando o mesmo ficou constituído de 2 distritos – Moju e Cairari, estrutura territorial que permanece até hoje (IBGE, 2005) –, caracteriza-se pela sua diversidade e comporta agroindústrias há mais de 20 anos, entre elas a Agropalma, mais influente no município de Tailândia do Pará, a Sococo e a Biopalma, atualmente a mais expressiva empresa de dendê no município; e
- iii)* detém na sua estrutura, além de jovens e senhores na liderança do sindicato, a presença de três lideranças femininas que ocupam os mais diversos cargos na diretoria do sindicato: vice presidência, secretaria do meio ambiente e reforma agrária e Conselho Fiscal.

Em consulta à literatura, observei a grande ênfase dos estudos em lideranças nos movimentos sociais e sindicais de mulheres agricultoras e extrativistas e a pouca menção à existência ou presença de mulheres assalariadas nessas organizações. Daí a importância de realizar um estudo que visibilize as mulheres assalariadas na posição de liderança no movimento sindical.

1.1.2. Pesquisa e procedimentos metodológicos

Para a realização das entrevistas e coleta de dados, utilizei a abordagem qualitativa, pois esta proporciona a observação de significados a partir do convívio e da partilha densa com pessoas, fatos e locais que somente podem ser perceptíveis a partir da sensibilidade da pesquisadora. A partir da coleta dos significados, a autora pode então analisar os dados cientificamente, de acordo com o objeto de pesquisa (CHIZZOTTI, 2005).

Na abordagem qualitativa, admito os seres humanos não somente como interlocutores, mas também como seres influentes e questionadores da pesquisa. Portanto, para a compreensão de fenômenos sociais através do contato do pesquisador com este mundo subjetivo, deve-se buscar extrair o máximo de objetividade. Porque, mesmo que outro ser humano não difira do pesquisador pela espécie e natureza, estes diferem entre si em peculiaridades e meio cultural a que pertencem (DAMATTA, 2000; DEMO 2001).

A complexidade nos estudos qualitativos exige da pesquisadora flexibilidade, atenção e observação atenuadas, uma vez que as situações do cotidiano são dinâmicas e se modificam inesperadamente. A tarefa desafiadora de trabalhar com a dinâmica fluida da situação de pesquisa me influenciou também na opção pelo estudo de caso, método que também utilizo nesta dissertação. Essa escolha está justificada pela profundidade a ser alcançada no estudo de uma unidade de análise ou de uma situação específica. Os resultados precisam ser profundamente explicativos, ressaltando as situações peculiares (ANDRÉ, 2000).

Becker (1994) compreende o estudo de caso tanto com o propósito de compreensão abrangente do grupo de estudo, quanto de compreender as recorrências de processos e estruturas sociais, a fim de tecer declarações teóricas mais gerais. Meu caso escolhido foi o do SERMTAB em Moju, com o recorte de entrevistas e análise enfocada na diretoria do sindicato.

Dessa maneira, para possibilitar a apreensão objetiva dos dados no universo subjetivo e dinâmico da ocasião de pesquisa, foi importante estabelecer uma distância mínima do meu objeto. O estranhamento e distanciamento do objeto são importantes para a compreensão das estruturas sociais e do cotidiano. DaMatta (2000) orienta transformar o “familiar em exótico e o exótico em familiar”, o que é reforçado por Velho (1978). Assim, foi possível fazer uma reflexão mais sistemática sobre o problema.

Para que essa visão seja alcançada, é preciso atentar para atos cognitivos como olhar, ouvir e escrever. Assim, posso trabalhar a apreensão dos fenômenos sociais. A maior percepção do que se obtém na pesquisa empírica advém do disciplinamento do olhar e do ouvir, onde ocorre nossa percepção, e do exercício de pensar no ato de escrever (OLIVEIRA, R., 1998).

A pesquisa para a elaboração desta dissertação se deu através da revisão da literatura pertinente sobre os temas: lideranças, mulheres assalariadas, sindicalismo, gênero e poder. Os dados também foram colhidos da experiência e vivência que adquiri com os primeiros contatos, dos dados colhidos durante o campo em Moju, e da posterior análise dos dados obtidos principalmente durante o campo realizado entre os dias 20 de abril e 1º de maio de 2015 e em visitas esporádicas ocorridas ainda durante o ano de 2015 e início de 2016. Todos esses conteúdos serviram de embasamento principal para a obtenção dos resultados ao final da redação da dissertação.

Para a obtenção dos dados primários e, por consequência, mais apurados quanto à profundidade no meu tema de estudo, utilizei o método da observação contínua como indicado por Beaud e Weber (2007). A observação de uma interação, de uma cerimônia e/ou de objetos e lugares consiste no entrelaçamento de três técnicas que culminam em um triplo trabalho: perceber, memorizar e anotar. Assim, participei de uma reunião do sindicato em que estavam presentes membros da diretoria (todos homens) e do partido ao qual o sindicato se alinha, e de eventos em outros municípios, onde diretoria estava presente, como em Abaetetuba e Marituba, tornando possível a captação e compreensão do que, dentre essas dinâmicas, são eventos cotidianos ou inusitados. Fui convidada durante o campo para fazer parte de uma assembleia do sindicato. Contudo, devido à ausência de quórum, a assembleia não ocorreu.

As observações foram devidamente descritas no meu caderno de campo, tomando também como suporte recursos de áudio, foto e vídeo. Todos os entrevistados autorizaram a gravação de suas falas durante as entrevistas.

Foram realizadas entrevistas não-diretivas, como indicado por Michlelat (1987), dando maior liberdade de expressão aos entrevistados, para a obtenção de dados e a sua posterior sistematização e análise. Nesse procedimento foi possível questionar os entrevistados, por meio da proposição de temas, no caso, trajetória de vida, socialização política, gênero no sindicalismo rural, entre outros, e assim me manter receptiva a outras informações para além

do que se pretende na pesquisa, deixando o entrevistado livre para fazer suas próprias interpretações e considerações sobre os temas que iam surgindo durante a entrevista.

As entrevistas foram realizadas em sua maioria nas dependências do sindicato, e, com as mulheres, em suas respectivas residências. Houve dificuldades para conseguir dialogar com as mulheres que inicialmente não podiam se locomover até a sede do sindicato, em função da distância de suas moradias, da jornada de trabalho longa e cansativa e da insegurança das partes – situação que será analisada no decorrer da dissertação.

A partir da captação dos dados e da posterior análise, tornou-se possível a compreensão dos significados do fenômeno social que está sendo estudado, no caso, a atuação de lideranças femininas. A liberdade da fala dos entrevistados enriquece o trabalho porque, uma vez que deixa os entrevistados se envolverem por impulsos emocionais e racionais durante a entrevista, faz com que eles tragam detalhes de seu pensamento sobre determinado tema. As entrevistas realizadas também propiciaram o estabelecimento da trajetória das mulheres e dos demais membros da diretoria. Assim, a escrita e análise dos dados foi baseada nas observações e vivências assimiladas durante o campo e nos discursos dos diretores e diretoras.

Quando entrevistados, os diretores se sentiram à vontade e dispostos a longas horas de conversas e entrevistas, principalmente quando perguntados sobre sua vida pessoal. Com todos pude dialogar na própria sede do sindicato sem desencontros, e todos se dispuseram a ir ao meu encontro, sob conhecimento prévio da minha condição de pesquisadora.

Com as mulheres, a situação se deu com certa dificuldade. Quando souberam que eu estava fazendo uma pesquisa no município e que precisava de suas presenças para conduzir meu campo na obtenção dos dados, ocorreram inúmeros desencontros. Mesmo antes de me direcionar a Moju para fazer minha pesquisa, ainda no primeiro contato, a primeira mulher que entrevistei, depois de muita insistência dos diretores, me questionou sobre sua importância e relevância para o meu trabalho. “Porque eu? Que diferença eu faço?”, ela me indagou.

As entrevistas com as lideranças femininas do SERMTAB ocorreram nas suas residências, pois estas alegaram a dificuldade em ir até o sindicato para conversar comigo, principalmente em relação aos gastos com transporte e indisponibilidade de tempo, o que de modo imediato mostrou o quanto as mulheres são ausentes do sindicato.

Foram realizadas nove entrevistas, uma com cada diretor e diretora do sindicato, totalizando oito entrevistas², e uma com o presidente da Federação de Trabalhadores da Agricultura do Pará – FETAGRI – de 1992, momento histórico da criação do SERMTAB.

Para o conhecimento e registro do histórico do SERMTAB, utilizei as entrevistas e os documentos fornecidos pelo sindicato, como atas, jornais, panfletos, registros fotográficos, dossiês próprios e da Confederação de Trabalhadores da Agricultura – CONTAG – e da FETAGRI.

Utilizei também de fontes de dados secundários, como os disponíveis no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, nos sindicatos e secretarias dos municípios estudados, para a obtenção de mapas, censos, acordos coletivos, contratos, atas de reuniões, entre outros, auxiliando na compreensão do contexto e obtenção dos resultados.

Segundo Almeida (1987), a análise de trajetória é a mais simples e a mais rica das técnicas recomendadas para exames de modelos causais da análise de comportamento. Compreendi que eventos relevantes aconteceram para que essas lideranças chegassem até onde chegaram e se expressassem em participação significativa ou ausência total nos sindicatos.

Guérios (2011) reflete sobre as definições de análise de trajetória, trazendo as polêmicas reflexões sobre o tema e as possíveis confusões ocorridas entre esta e a biografia, história de vida e história oral. Dessa forma, a compreensão da análise de trajetória e de sua profundidade envolve elementos que, para o autor, são as conclusões obtidas a partir do estudo dos materiais, das biografias e das histórias de vida.

A análise das estruturas e das formas de estruturação das organizações sindicais permite em parte entender as contradições e as possibilidades dos sindicatos. Para ampliar a compreensão dessas organizações, deve-se olhar para a história dos seus criadores e para os embates sociais travados entre esses interessados, os patrões e o Estado. Mas um tratamento dotado de historicidade supõe compreender os processos de constituição da sociedade e de suas dinâmicas política e social em termos do que eles representam como constituição das experiências e dos capitais das classes, dos grupos, dos indivíduos e de suas organizações (tal como propõem Thompson e Bourdieu, por exemplo) (GONÇALVES, 2007, p. 4)

²Com exceção de um que estava em outro estado nos momentos em que se deu a pesquisa.

Não fui capaz de encontrar com facilidade estudos que elucidassem as atividades no trabalho e na política relacionados a mulheres assalariadas à dendeicultura. Para tanto, considero necessária a elucidação desses temas e proponho neste trabalho contribuir para o desenvolvimento do aporte científico nessa área.

1.1.3. Análise dos dados e escrita da dissertação

Para a análise dos dados referentes ao gênero, considero a reflexão de Matos (2008) e parto da compreensão de que o pensamento feminista não é universalizado em termos de conhecimento, e que, por isso, o conceito de gênero também varia de acordo com as mais diversas disciplinas da teoria. No entanto, com a união de gênero e feminismo, parte-se de um ponto em comum: a subordinação da mulher pelo homem.

Essa premissa ilumina a compreensão das relações de opressão e dominação sofridas pela mulher, elaboradas socialmente, questionando os espaços e papéis naturalizados de gênero. Matos também salienta as críticas feitas ao conceito de gênero no que tange a possível fragmentação e desempoderamento que o conceito poderia provocar.

Dessa forma, no esforço de realizar uma análise coerente com a minha militância feminista, de posse das críticas ao gênero, considero-o importante para a análise das atribuições e responsabilidades sindicais hierarquizadas de acordo com o gênero. Utilizo o conceito com enfoque na subordinação feminina nos espaços públicos de poder.

Analisei a literatura e documentos já produzidos sobre o tema estudado. A consulta constante de literatura pertinente sobre o tema trouxe para o meu trabalho a elucidação do meu problema em meio às produções acadêmicas em ciências sociais.

Durante o campo, visualizei meu tema com foco nos meus objetivos e no aporte teórico acumulado anteriormente. A cada retorno, sistematizei os dados obtidos para melhor compreensão e posterior análise. Para isso, utilizei do método de análise de entrevistas proposto por Michelat (1987), sistematização horizontal das entrevistas. Na horizontal, foram adicionadas quatro colunas: uma com os assuntos que foram abordados, a segunda com as falas dos entrevistados, na terceira coluna, o tempo da gravação em que foi dita aquela fala, e na quarta coluna, algumas outras considerações importantes. As colunas foram preenchidas mediante a escuta dos áudios das entrevistas.

Com base no sigilo científico, foram salvaguardados os nomes dos diretores, bem como suas idades, ainda que eu estivesse munida dessas informações, na tentativa de não expô-los à fácil identificação. Do mesmo modo, as mulheres também tiveram suas identidades preservadas, bem como suas idades.

Os capítulos a seguir seguem uma sequência pensada para facilitar o entendimento da proposta da dissertação pelo leitor, priorizando a fluidez do texto, iniciando pelo contexto e/ou teoria e/ou referencial, e dialogando esta estrutura inicial com o estudo de caso.

2. SINDICATO DOS ASSALARIADOS RURAIS: ENTRE *Quês e Porquês* DE UMA NOVA CONFIGURAÇÃO

Neste capítulo tenho como objetivo apresentar a análise da nova organização dos trabalhadores empregados em um sindicato específico, focando no caso do SERMTAB, Moju - PA. Isso se dará a partir do breve histórico do sindicalismo rural no Brasil e no Pará, das minhas próprias experiências de campo, dos documentos consultados e dos discursos analisados a partir das entrevistas realizadas, principalmente, com os sindicalistas do município de Moju, mas também com antigos e atuais membros da FETAGRI.

2.1. BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO RURAL NO BRASIL E NO PARÁ

Ao final do século XIX e início do século XX, são constatados conflitos entre trabalhadores rurais, em sua maioria imigrantes, vinculados ao trabalho livre na cafeicultura e seus patrões na fazenda de Ibicaba – SP (Revolta de Ibicaba), no auge da escravidão. Esses conflitos ocorreram em virtude das condições trabalhistas que eram impostas por seus patrões. Os trabalhadores questionavam a exploração da sua força de trabalho, as longas jornadas diárias e o acesso à terra pelos imigrantes por meio de greves (DAVATZ, 1972; MARTINS, 1979).

Em se tratando de assalariados, o início do século XX também foi marcado por mobilizações operárias nas cidades, principalmente nas mais industrializadas, como São Paulo e Rio de Janeiro. Os operários das cidades buscavam garantir um corpo legal aos assalariados. Com isso ocorreu a formação de uma nova classe, e por conseguinte, de novas demandas (MEDEIROS, 2002; ASSIS, 2007).

Na década de 1930, com o advento da Constituinte de 1934, a regulamentação do trabalho rural passou a ganhar força e a ser debatida por diversos segmentos da sociedade. Já na primeira metade do século XX, a preocupação do Estado era regulamentar as organizações do meio rural, como associações e sindicatos, a partir da criação da Comissão Interministerial de Sindicalização Rural (ASSIS, 2007).

O Estado comportava um campo de disputas e se dividia entre opiniões de patrões e empregados no que viria a ser a credibilidade de uma organização autônoma de trabalhadores rurais. Isso persistiu até a década de 1940. Assim, os patrões alegavam a impossibilidade de

se estabelecer profissões no meio rural e a existência de uma única classe de trabalhadores, a de trabalhadores rurais. Por sua vez, os trabalhadores rurais que não eram patrões admitiam a importância de sua própria organização para a reivindicação de seus direitos e de sua representatividade enquanto categoria (MEDEIROS, 2002).

Nos anos 1940, com o crescimento do número de trabalhadores rurais e a criação do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT –, o sindicalismo rural se torna uma organização oficial no Brasil, repleto de trabalhadores das mais diferentes categorias, como posseiros, lavradores, pequenos e médios produtores, entre outras (MEDEIROS, 1989)

Em 1944, o DL nº 7.038 regulamentou as organizações de trabalhadores rurais. Contudo, os patrões não admitiam a criação de sindicatos rurais pela classe de trabalhadores rurais. Em 1945, a Sociedade Nacional de Agricultura – SNA –, entidade que representava os patrões, elaborou e apoiou o DL nº 7449, que foi posteriormente aprovado, que definia como organizações mistas e sem enquadramento profissional as associações rurais formadas, submetidas somente à jurisdição territorial, mantendo a universalização de categorias como lavradores, camponeses e trabalhadores agrícolas (MEDEIROS, 2002).

Entidades e organizações fundadas na década de 1940 e 1950, como a União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Brasil – ULTAB – no âmbito nacional, e a criação das Ligas Camponesas nos estados, assumiram as reivindicações desses trabalhadores pela necessidade de uma organização sindical consolidada e reconhecida (MEDEIROS, 1989; SANTOS, 1989; CUNHA, 2004; SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Cada vez mais consolidadas na década de 1960, essas organizações eram influenciadas por mediadores, entre eles o Partido Comunista Brasileiro – PCB –, e a Igreja Católica. Esses mediadores contribuíram para o estímulo à organização sindical e a inserção desses trabalhadores na política e na sociedade como classe autônoma (AMARAL 2007; ASSIS, 2007).

Em 1961, com a posse de João Goulart e em uma tentativa de frear uma onda de greves e ocupações de terra pelos trabalhadores rurais, foi criada a Superintendência de Política Agrária – Supra, com a função de desapropriação e de planejamento e promoção da reforma agrária. A partir de então, houve a criação de mais sindicatos e inclusão do trabalhador rural como beneficiário do máquina sindical e previdenciária. Em 1962, os sindicatos dos

trabalhadores rurais passaram a ser reconhecidos pelo Estado (CONTAG, 2002; AMARAL 2007; ASSIS, 2007; SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Ainda que esse processo tenha sido extremamente importante para a organização dos trabalhadores rurais, Medeiros (1989) admite que

Feitas nos moldes da legislação vigente, ao mesmo tempo em que os trabalhadores viam reconhecidas suas entidades de representação pelo Estado, também passavam a tê-las tuteladas. O poder de intervenção do Ministério do Trabalho, a imposição de um sindicalismo único por município, o funcionamento com base nos recursos provenientes do imposto sindical, uma estrutura verticalizada extremamente rígida, eram o reverso do reconhecimento do direito à sindicalização (MEDEIROS, 1989, p.63)

Ao mesmo tempo em que tinham seus “anseios atendidos”, os trabalhadores eram enquadrados nos objetivos políticos definidos pelo Estado, de maneira a promover a organização de forma coerente ao cenário político brasileiro (ASSIS, 2007). Pode-se dizer que a própria existência do sindicato, dentro dos moldes estatais, negava a existência do direito à autonomia sindical.

Os sindicatos nasceram enquadrados a um restrito regime de alianças e estavam intimamente ligadas às Ligas Camponesas. Porém, devido à influência da igreja católica e do PCB, além de outras organizações cristãs disseminadas pelo Brasil, havia a manutenção de uma concepção conservadora e cristã do sindicalismo rural.

No Estado do Pará, surgem, a partir de meados do século XX, as organizações como a Associação de Lavradores, especificamente no nordeste paraense, onde havia a maior concentração de agricultores devido ao fato de ser a região de colonização mais antiga do estado. A partir desse período, esta associação, articulada à União dos Lavradores e Trabalhadores do Brasil – ULTAB –, fundam após 1956 a União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Pará – ULTAP –, quando a associação se expandia a nível estadual (ASSIS, 2007).

A ULTAP passou a ser um veículo de representação e, assim, seus representantes participaram de eventos nacionais, como o I Congresso Nacional de Lavradores e Trabalhadores Agrícolas em 1961. Ali, a ULTAP foi incentivada a mudar para Sindicatos de

Produtores Autônomos e Assalariados, servindo de porta de entrada para o reconhecimento dos sindicatos dos trabalhadores rurais que se organizavam no estado (COSTA, 1996; ASSIS, 2007).

A partir da década de 1970, a constituição das Comunidades Eclesiais de Base – CEBs – e dos Movimentos de Educação de Base – MEBs –, trouxeram consigo a intenção de fortalecimento da autonomia dos agricultores. Estes se sentiram motivados a ocupar os espaços institucionais estabelecidos através do avanço na criação dos sindicatos (PICOLOTTO, 2007, ASSIS, 2007).

De acordo com Medeiros (2002),

[foi] regulamentado o sindicalismo rural, aprovado o Estatuto do Trabalhador Rural e o Estatuto da Terra. Com isso, o Estado reconhecia como legítimo um conjunto de demandas emergentes das lutas dos trabalhadores do campo. Com a regulamentação do sindicalismo rural, os trabalhadores podiam se organizar em sindicatos independentes dos patrões. A aprovação dos Estatutos do Trabalhador e da Terra, acenava para o atendimento de direitos trabalhistas, que até então só beneficiavam os trabalhadores do meio urbano, e do direito de acesso à terra.

Assis (2007) demarca a história do sindicalismo no Brasil em dois momentos: o pré-golpe militar e o pós-golpe. As principais características do primeiro momento são descritas como:

Sedes de Ligas e de sindicatos foram fechadas e vasculhadas; as lideranças perseguidas; muitas foram presas, muitas outras assassinadas; outras ainda conseguiram escapar ao cerco e se exilar no exterior, como foi o caso do presidente da Contag, Lindolfo Silva, ou no próprio país, abrindo mão até mesmo de suas identidades, como ocorreu com Elizabeth Teixeira, líder das Ligas Camponesas na Paraíba (MEDEIROS, 1989, p. 86).

Medeiros (1989) alega que os sindicatos que conseguiram escapar dessa repressão eram intimamente ligados à Igreja Católica, devido à influência que esta exercia nas indicações, intervenções e juntas do governo. Esses sindicatos foram importantes para a posterior reconstituição do sindicalismo no pós-golpe.

No Pará, no período do pós-golpe, a ULTAP foi completamente desestruturada, e seu presidente foi torturado e assassinado na prisão. Assim, o formato atual de STR no Pará veio da resistência dos sindicatos ao regime militar e da fundação de novos sindicatos durante a ditadura (GUERRA; MARIN, 1990; MEDEIROS, 2002; ASSIS, 2007).

O campo sindical se intensificou ao longo da década de 1970 com 52% dos sindicatos fundados nesse período (AMARAL, 2007). A iniciativa foi marcada pelo controle do Estado, diferenciado em cada um dos momentos em que o sindicato resistia ou era fundado, o que para Guerra (1999) pode ser identificado através de quatro fases claramente datadas.

A primeira fase aconteceu antes de 1954, quando as organizações estavam na sua gênese, agregando trabalhadores sem padrão de categoria ou classe definidos, bem como sem definição certa de suas finalidades e objetivos.

A segunda aconteceu entre 1954 e 1964, quando o Estado oficializa as organizações e os sindicatos dos trabalhadores rurais, e o PCB e a Igreja Católica apoiam e influenciam incessantemente a tomada de autonomia dos trabalhadores rurais. No final de 1964, a Confederação Nacional de Trabalhadores na Agricultura – CONTAG – é criada de modo a unificar as vozes de diversas categorias e organizações (MEDEIROS, 2001).

A terceira fase é marcada pelo regime militar, que começa em 1964 e vai até 1978, momento de grande repressão, mas também da vigência de uma legislação oficial regida por meio do Ministério do Trabalho, que estabelece a completa responsabilidade do Estado sobre os sindicatos, com base nos modelos do sindicalismo urbano, unicamente assistencialista.

Por fim, Guerra (1999) admite que a quarta fase se iniciou a partir do ano de 1978, quando essa política assistencialista começou a ser questionada com proposta de uma nova atuação, o que caracterizou um Novo Sindicalismo, que se propunha a romper com o assistencialismo. Essa decisão deflagrou greves pelo país inteiro e ocasionou o surgimento do Partido dos Trabalhadores – PT –, um partido com base sindical fundado em 1980, movido pelo sentimento de mudança.

As greves se deram principalmente com o movimento grevista do ABC paulista em maio de 1978. Dentre as significativas transformações sofridas pelo movimento, estavam: o fortalecimento do sindicalismo dos assalariados, o avanço do sindicalismo rural, o nascimento das centrais sindicais, as tentativas de consolidação da organização dos trabalhadores nas fábricas e os aumentos de índices de sindicalização (ANTUNES, 1995).

Desse modo, o Novo Sindicalismo foi marcado pela incorporação de novas lutas sindicais, com a proposta de abandonar o caráter corporativista, transformando a estrutura sindical (LOPES, 2009).

Sendo assim, os STRs eram cada vez mais fortalecidos com as mudanças de vertentes identitárias que caracterizavam os sindicatos e que conseqüentemente os levava ao atendimento de novas demandas que iam para além das necessidades assistenciais. No entanto, uma vez que desde sua gênese os STRs consideravam a pluralidade de trabalhadores rurais (pequenos produtores, arrendatários, parceiros, posseiros e os assalariados) como filiados, demandas diversas que precisavam ser atendidas passam a promover um ambiente tensionado pelas diferentes categorias existentes no sindicalismo dos trabalhadores rurais.

Desse modo, a categoria de assalariados rurais se sentia sem representação devido às inúmeras categorias de responsabilidade do STR. Isso passou a ser visível, pois o contexto de assalariamento rural por grandes empresas se tornou uma realidade cada vez mais expressiva, situação que persiste.

A noção de que os assalariados eram invisibilizados por estarem na mesma entidade sindical que seus “próprios patrões” expôs a situação de que os assalariados tinham dificuldade de lidar com a presença de pequenos produtores em um mesmo sindicato, e estes eram a maioria (COLETTI, 1998).

A partir dessa reflexão, associada com o momento histórico do novo sindicalismo, os assalariados rurais iniciaram as propostas de emancipação dos sindicatos rurais no III Congresso Nacional dos Trabalhadores Rurais em 1979 (que mais tarde provocou, meses após sua realização, a primeira greve de assalariados rurais na ditadura, em Pernambuco). Em encontros científicos como a IV Reunião Nacional sobre Mão de obra Volante na Agricultura no ano seguinte, também houve a incorporação desta discussão, uma vez que consideravam conflituosa a relação entre os assalariados e os pequenos produtores rurais (COLETTI, 1998).

A discussão quanto à divisão ganhou força em meados dos anos 1980, mediante a capacidade de mobilização dos trabalhadores assalariados e a abertura na Constituição vigente para a criação do novo sindicato. Assim, no final da década de 1980, foi criado o Sindicato de Assalariados(as) Rurais – SAAR –, ainda nos moldes dos sindicatos de trabalhadores assalariados das cidades, e a Federação dos Empregados Rurais Assalariados no Estado de São Paulo – FERAESP. Posteriormente, após admitido o debate quanto à heterogeneidade na

estrutura sindical do STRs, os assalariados passam a se organizar e estruturar o sindicalismo dos assalariados em todo o Brasil (COLETTI, 1998; GONÇALVES, 2007).

2.2. CRIAÇÃO DO SERMTAB: DILEMAS E PERCALÇOS PARA A VISIBILIDADE DA CATEGORIA

No estado do Pará, no final da década de 1980, os trabalhadores assalariados do município de Moju discutiam a proposta de criação de um sindicato específico para a categoria, uma vez que suas demandas não eram efetivamente atendidas pelo STR do município. Não diferente das evidências e constatações existentes no Brasil, em Moju os assalariados também enfrentaram resistência quanto à criação do sindicato dos empregados principalmente junto à FETAGRI e à CONTAG. Estas vieram a admitir o debate sobre a nova categoria e a importância de uma representatividade específica apenas em 1990.

A compreensão dos assalariados como categoria pela CONTAG e pela FETAGRI se deu, em um primeiro momento, devido à representatividade dessas entidades perante os agricultores familiares e suas demandas. Nesse sentido, os assalariados foram encorajados a reivindicar suas próprias demandas, indo para além do salário e reconhecendo as condições de trabalho e políticas públicas para esse público.

Com a resistência e persistência dos trabalhadores assalariados, bem como do posterior impulso dado pela Federação e a Confederação, em 1992 foi fundado o Sindicato dos Empregados Rurais de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco – SERMTAB –, que se organizou com o apoio à época da Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional – FASE. Foi também articulado por um grupo de pelo menos 50 trabalhadores, vinculados ao STTR de Moju e à empresa de monocultura de coco do município.

Em 1993, o Ministério do Trabalho expediu a carta sindical ao novo sindicato, reconhecendo sua existência e dando a este autonomia às suas atividades. A carta sindical é passou a ser um importante documento para o reconhecimento desse sindicato pelo Estado e para que este pudesse ser definitivamente responsável pelos trabalhadores rurais assalariados do município.

Durante os primeiros anos, o sindicato passou por problemas na relação com a empresa, que ainda se mostrava muito resistente às ações do novo sindicato e não o

reconhecia. Com isso, os trabalhadores sindicalizados reportavam suas queixas à FETAGRI, que passou a perceber a importância de discutir as diferenças e conflitos no diálogo entre empresa e sindicato.

De um lado, existiam os trabalhadores que ainda estavam começando suas articulações para compreender de que forma poderiam ter suas demandas atendidas sem que fossem perseguidos pela empresa - já que se daria um enfrentamento direto entre patrões e empregados. De outro, a empresa monocultora de coco, cujos trabalhadores eram maioria nos SERMTAB, continuava admitindo as mesmas condições de trabalho e não discutia as demandas e os direitos dos trabalhadores. Por esse motivo, o SERMTAB passou por um momento de descrédito entre os trabalhadores, que eram convencidos pelos empresários de que o sindicato era incapaz de representá-los.

Ainda assim, ao longo dos anos 90, trabalhadores de outras empresas se filiaram ao sindicato, e este, por sua vez, ganhou força e visibilidade. Esses novos trabalhadores pertenciam à empresa de monocultura de dendê que se instalava no município, momento em que se inicia a expansão da cultura naquela região.

Nesta época, o dendê ainda estava em fase de expansão do plantio no Pará e começando suas áreas de expansão. Com a ampliação de debates sobre desenvolvimento rural, desenvolvimento sustentável, esgotamento de recursos naturais e, com a crise mundial do petróleo, passou-se a buscar por energias renováveis, aumentando consideravelmente o enfoque dos empresários às plantações de dendê (SUFRAMA/FGV, 2003; NAHUM e BASTOS, 2014).

Neste íterim de crescimento do sindicato e renegação do mesmo pelas empresas, em 1995, ano de eleição no sindicato, foi feita uma assembleia em uma empresa de dendê sobre assuntos concernentes à representação de seus empregados. Essa assembleia contou com a proposta de remanejar os trabalhadores do SERMTAB para o STTR do município de Tailândia, uma vez que o STTR de Moju havia apoiado a criação do sindicato e, por isso, já não tinha interesse em se responsabilizar pelos empregados da empresa.

Nessa assembleia, a causa foi ganha pelo STTR de Tailândia, e a partir desse momento, o SERMTAB passou por um período de arrefecimento sem os trabalhadores da dendeicultura.

Naquela época os trabalhadores da dendeicultura representavam uma importante parcela de trabalhadores filiados ao sindicato, uma vez que, a partir da década de 90, a cultura sofreu um

processo acelerado de expansão no Pará, devido ao apoio de políticas de incentivo, como Programa Nacional de Produção e Uso do Biodiesel – PNPB –, o Selo Combustível Social, o Programa de Produção Sustentável de Óleo de Palma (PPSOP), entre outras (ALVES, 2011; PRATES; PIEROBON; COSTA, 2007; SILVA e NAHUM, 2012; NAHUM e BASTOS, 2014).

Sendo assim, sem parte dos filiados e com a confiabilidade do sindicato em questão, o mesmo teve em sua história uma lacuna nos registros de suas atividades e ações por 10 anos. Portanto, tornou-se inviável a realização de uma nova eleição.

Em 1998, quando a nova eleição se daria, houve a posse de uma direção provisória que ficaria encarregada de recomeçar as atividades do sindicato, focando em uma campanha para filiação massiva de trabalhadores à entidade e tendo o prazo de um ano para a realização do congresso que viabilizaria a eleição da nova direção. A direção provisória foi composta essencialmente pelos membros mais antigos do sindicato que resistiram durante o processo de arrefecimento, mas, por motivos desconhecidos, não conseguiu retornar com as atividades do sindicato, que conseqüentemente foi desativado por dez anos.

Em 2009, o sindicato passou pela recomposição da diretoria após diálogo da diretoria provisória com um advogado, que sugeriu que o sindicato não se mantivesse sem representação. A nova gestão deveria articular o congresso, que seria capaz de reunir novamente os trabalhadores e enfim elegeria seu novo presidente, conforme estatuto e determinação do Ministério do Trabalho e Emprego. Nessa recomposição, foi eleita a primeira mulher como membro da diretoria do sindicato. Ela assumiu o cargo de Secretária de Formação e Organização Sindical. Entretanto, desistiu da direção e do sindicato dias depois da posse, alegando problemas pessoais e impossibilidade de assumir o cargo.

Em 12 de dezembro de 2010, o congresso aconteceu no auditório do STTR de Moju e contou com a presença de 60 pessoas. Foi eleita a nova diretoria e houve a entrada de outras duas mulheres na direção do sindicato. Uma, assumiu o mesmo cargo que foi ocupado e renunciado pela primeira, e a outra mulher, entrou como suplente.

Após três anos de mandato, em 2013 se elegia a nova direção do SERMTAB, agora com cinco mulheres em sua composição. Três delas em cargos de direção, e duas na suplência.

A ausência de lideranças femininas durante a reestruturação do sindicato até esse momento e a dificuldade de manter mulheres no quadro de líderes põe em cheque a desigualdade no acesso da vida política por mulheres e homens. Nesse quadro, há uma articulação facilmente feita entre homens, devido à existência destes em maior quantidade no espaço político, graças ao conhecimento que acumulam sobre o sindicalismo rural ou às experiências políticas vividas, algo raro na história de vida das mulheres.

Nesse contexto de expansão da dendeicultura e aumento do assalariamento rural na atividade, muito mais trabalhadores do ramo se filiaram ao sindicato e atualmente representam o maior número de trabalhadores no SERMTAB, totalizando algo em torno de 65%.

Não diferente do município de Moju, novos sindicatos de empregados rurais foram criados na região de expansão da dendeicultura. Para Martins (1991), a criação de novos sindicatos para a categoria pode vir a ser uma solução para os trabalhadores assalariados, uma vez que essa categoria e os pequenos produtores – majoritários nos STTRs – muitas vezes têm interesses divergentes. Contudo, Martins ressalta que essa solução é clara desde que não se mantenha o modelo vigente de sindicalismo em que a base procura o sindicato. Para ele é necessário que o sindicato acompanhe o trabalhador, principalmente em relação ao assalariado, que muitas vezes mora em um lugar x, trabalha em um lugar y, e tem de comparecer na sede do sindicato, que fica em um lugar z. Nesses casos, os moldes do novo sindicato precisa ser repensado.

É o caso do sindicato estudado, cuja sede se localiza no centro do município de Moju, onde não moram os trabalhadores assalariados. Seus trabalhos se situam no interior do município, e suas residências são muitas vezes distantes do seu local de trabalho. A manutenção dessa estrutura dificulta a participação em massa dos trabalhadores e, conseqüentemente, da ação do sindicato. Ainda que a maior quantidade de reuniões se dê nos respectivos locais de trabalho dos empregados, normalmente tanto a diretoria quanto os filiados precisam de grandes deslocamentos para reuniões ordinárias e extraordinárias que ocorrem em outros lugares, ocasionando no cancelamento de reuniões por falta de quórum.

Em entrevista que realizei com o presidente da FETAGRI do ano de 1992, época da criação do sindicato, este admitiu que já reconhecia os assalariados como uma nova categoria e que hoje, com a criação massiva desses novos sindicatos, tem uma sensação de dever

cumprido, já que enfrentou muita resistência ao defender a divisão dos trabalhadores rurais e dos empregados em sindicatos diferentes.

“eu consegui mostrar para outros que eu estava certo [...] diziam que não tinha na lei, eu dizia ‘meu amigo, se não tem na lei, a gente coloca’” – Ex-presidente da FETAGRI.

Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, estabelece-se sobre a organização sindical no Brasil que esta se dá por categorias, como visto no art. 511:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade e profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (CLT, art. 511).

Ainda segundo a CLT, as categorias podem estar entre: categoria econômica, “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas” (CLT, art. 511, § 1º); categoria profissional, sendo a “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (CLT, art. 511, § 2º); e categoria profissional diferenciada, necessitando que “exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de situações de vida singulares” (CLT art. 511, §3º)

Assim, sob condições favoráveis, o sindicato tem no art 571 do DL nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 da CLT a possibilidade de dissociação e o respaldo jurídico para tal, uma vez que nesse artigo admite-se que

Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

Nota-se a importância dos movimentos sociais e de entidades organizacionais na discussão de novas demandas e quiçá na criação de novas leis que atendam a essas demandas, além da força política que os trabalhadores assalariados admitem a partir de uma categoria organizada e independente.

Sobre a legislação, as lideranças do SERMTAB apontam que a CLT não atende às demandas dos assalariados rurais, pois foi pensada para assalariados urbanos, e que se o sindicato se mantém nos moldes atuais, ele passa a servir como o papel de fiscal de direitos, e não de criador, inovador, já que seus direitos estão garantidos pela CLT.

No Pará, até o mês de junho de 2015, além do sindicato de Moju, existiam os sindicatos dos empregados rurais nos municípios de Bonito, fundado no dia 12 de janeiro de 2014 e que detém por volta de 700 filiados, oriundos de um total de 1500 assalariados da empresa de dendê instalada no município; e de Concórdia do Pará e Bujarú, criado no em 21 de janeiro de 2014 e que possui filiação automática dos trabalhadores assalariados ao sindicato, cujo número de associados corresponde ao de trabalhadores das empresas, em torno de 2000 assalariados.

Nos dias 29 e 30 de junho de 2015, ocorreu o Conselho Deliberativo Extraordinário da FETAGRI, onde sete Sindicatos dos Trabalhadores Empregados Rurais – SINDITERs – se somaram, fundando a nova federação responsável por tratar dos interesses da categoria. A Federação dos Empregados e Empregadas Rurais do Estado do Pará – FETERPA – foi aprovada e criada por unanimidade de votos no dia 30 de junho de 2015, quando também foi aprovado o primeiro estatuto e a primeira composição da diretoria, contando com dois sindicalistas do SERMTAB, que passará a ser SINDITER- Moju, segundo determinação do Conselho.

Sob reforma estatutária, a padronização para a nomenclatura dos novos sindicatos também foi discutida. Para isso, foi necessária a compreensão de quem seriam os assalariados e os empregados nos termos políticos e judiciais de representação.

A Constituição Federal de 1988 admite o trabalho como um dos seus princípios fundamentais, por ser considerado como fundamento das ordens econômica e social. Portanto, com a evolução das relações de trabalho, originou-se a relação de emprego, que está inserida entre as mais diversas relações de trabalho existentes na sociedade (SOBRAL, 2005; ROSA FILHO & WOLF, 2013).

De acordo com os conceitos básicos do Direito do Trabalho, há diferenças significativas entre a Relação de Trabalho e a Relação de Emprego. Em linhas gerais, a relação de trabalho é um termo mais genérico por englobar tanto o trabalho autônomo quanto o trabalho por subordinação.

Sobral (2005) destaca que

em razão das transições dos períodos de escravidão à servidão, de servidão às corporações de ofício e destas ao período pós-revolução industrial é que se desenvolveu a relação de emprego subordinado, assim como o próprio Direito do Trabalho, como forma de disciplinar as controvérsias decorrentes do mesmo.

Os termos “relação de trabalho” e “relação de emprego”, apesar da distinção de gênero e espécie, respectivamente, são constantemente utilizados da mesma forma pelas Constituição Federal e Consolidação das Leis de Trabalho, “ora referindo-se a relação de trabalho (art. 442, CLT), ora referindo-se a relação de emprego” (SOBRAL, 2005).

De acordo com a CLT, a figura do empregado surge necessariamente seguida de cinco pressupostos básicos, e como exemplifica Delgado (2004), fatores fático-jurídicos: a) que a prestação do trabalho seja feita por pessoa física; b) que a prestação do trabalho seja efetuada com pessoalidade; c) que o trabalho não seja eventual; d) que haja onerosidade; e e) que o trabalho seja prestado de forma subordinada (DELGADO, 2004).

Presentes os cinco pressupostos, estará caracterizada a relação de emprego, protegida segundo os dispositivos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e nos acordos e convenções coletivas firmados entre as partes interessadas (SOBRAL, 2005, p. 4).

A relação de emprego é, portanto, “... o vínculo obrigacional que liga o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho.” (RUSSOMANO, 1976, p. 92).

Nesse contexto, o trabalhador assalariado seria “um competidor no mercado do trabalho que não mantém vínculos de dependência pessoal com os dirigentes da empresa”. Portanto, o assalariado rural pode trabalhar por empreitadas, mutirão, ou movimentando-se de acordo com sua vontade, procurando condições de trabalho mais favoráveis, vendendo ou alugando

sua força de trabalho às melhores condições. “A relação que mantém com o empregador é, por conseguinte, uma relação ambivalente” (BEVORT *et al.*, 2012)

Esta relação entre empregadores e assalariados imprime uma dinâmica muito particular ao conjunto da sociedade. Implica em primeiro lugar uma intervenção estatal para fixar e implementar regras mínimas de boa conduta de maneira que os conflitos não impeçam a cooperação. Exige igualmente uma regulamentação jurídica extensiva para a protecção dos assalariados para além das relações contratuais (individuais ou colectivas) (BEVORT *et al.*, 2012).

Isso confere à Justiça do Trabalho competência para lidar com as controvérsias oriundas da relação de trabalho, e à CLT, responsabilidade pelos empregados (SOBRAL, 2005).

Sendo assim, uma estrutura que visa a defender os assalariados deve também abraçar a causa de muitos trabalhadores assalariados que não estão necessariamente sob condição de emprego, além de ser capaz de reivindicar políticas públicas para a categoria. De posse desse conhecimento, a FETAGRI, juntamente com lideranças do movimento sindical dos empregados rurais, admitiu aos novos sindicatos o modelo defensor do empregado rural, considerando o salário uma condição imprescindível na relação de emprego.

Ainda que Santos (1989) afirme o trabalho acessório muitas vezes como estratégia do agricultor para obter uma renda extra, o trabalho como empregado nas empresas de coco e dendê é o que ele chama de trabalho permanente, diferente do trabalho assalariado, com base na legislação apresentada.

O sindicato passa, portanto, por padrão de nomenclatura, admitido pela Confederação e pela Federação, que é o de “Sindicato dos Trabalhadores Empregados Rurais, SINDITER – (MUNICÍPIO)”, mantendo a qualidade de um sindicato que defende os empregados rurais.

Uma das estratégias do sindicato para ter mais autonomia é investir num estatuto que atenda suas demandas. O SERMTAB tem um estatuto antigo que ainda rege o sindicato, mas mediante o novo estatuto aprovado em Conselho da FETAGRI, poderão ser propostas de maneira democrática alterações e estratégias de adaptação ao sindicato e às demandas dos empregados de cada município.

Paralelamente à expansão de dendê no Pará nos anos 90, tem-se a criação de novos sindicatos e a consequente saída definitiva dos trabalhadores empregados dos STTRs e o marco da criação da nova federação.

Monteiro (2015) afirma que grande parte dos empregados nas áreas agrícolas das empresas do dendê seriam originários da agricultura familiar da região, o que foi comprovado com a diretoria do SERMTAB, com ligação direta à agricultura familiar.

[...] os filhos dos agricultores foram transformados em assalariados, deixaram de trabalhar com suas famílias, abandonando a sua trajetória de agricultores tradicionais e reduzindo a mão de obra na unidade camponesa, o que teve impacto na sua capacidade produtiva (MONTEIRO, 2015, p. 263).

Ainda segundo Monteiro (2015), há um aumento do emprego formal relacionado aos cultivos do dendê na Região do Vale do Acará, com o implemento da cultura. Com isso a mão de obra também cresceu, passando de 642 trabalhadores em 2008, para 8.280 em 2011, ainda em potencial crescimento.

Não somente por uma “coincidência” temporal, essa relação entre a expansão do dendê no estado e a criação de novos sindicatos se dá pela motivação do grande número de trabalhadores admitidos pelas empresas de dendê, que, de tão expressivo, precisa de sua representação.

2.3. CARACTERIZAÇÃO SERMTAB E A ESTRUTURA SINDICAL

O SERMTAB se localiza no centro da cidade de Moju em uma rua asfaltada e residencial, bastante movimentada. É conhecido e referenciado como “*o sindicato do pessoal do dendê*”, como dizem os moradores do município, dadas a influência no número de filiados vinculados à atividade e a visibilidade adquirida no município pelos diretores assalariados do dendê. O SERMTAB foi planejado para ser um sindicato regional. No entanto, apesar de

abarcando no nome quatro municípios, o SERMTAB nunca atuou além de Moju, e os demais municípios sempre tiveram seus próprios STTRs e, mais recentemente, os SERs.

A sede possuía uma estrutura em alvenaria. Internamente havia dois cômodos e um carro disponível para a mobilidade dos diretores. Atualmente o sindicato conta com uma estrutura que começou a ser reformada a partir de 2010 e que foi inaugurada em 2013 com três banheiros, uma cozinha ampla, dois salões para reuniões, garagem, salas para o presidente, sala para o tesoureiro, sala de recepção e dois carros para mobilidade dos diretores³. As reuniões, assembleias e encontros ocorrem, em sua maioria, no sindicato.

A festa de inauguração dessa nova estrutura foi um evento que possibilitou a reunião da diretoria recém-eleita, de outros trabalhadores filiados e de suas respectivas famílias. Esse evento até hoje é lembrado por todos que entrevistei. Conhecer a estrutura do sindicato ressalta a retomada de poder da nova diretoria e a prioridade em se ter autonomia estrutural para encaminhar as atividades sindicais.

Vários trabalhadores empregados, rurais ou não, procuram o sindicato durante a semana para tirar dúvidas quanto ao FGTS, aposentadoria, seguro, plano de saúde, entre outros benefícios e direitos da categoria. Isso aumenta o fluxo de pessoas no sindicato durante a semana. Os dias de grande fluxo se dão em dias de fechamento de folha de pagamento dos trabalhadores, filiação, reuniões e assembleias, e acontecem normalmente mais próximo do final da semana e/ou no final do mês.

Em dias de reunião, o sindicato ganha a presença não somente dos empregados e empregadas, mas também de vários membros das famílias desses trabalhadores. Mesmo nos dias com pouco movimento de trabalhadores, o sindicato é visitado pelos familiares dos diretores. As mulheres levam seus filhos e esposos, bem como os empregados levam suas esposas e filhos, mães e avós, normalmente, já socializados com o movimento sindical e com os demais presentes. Esses momentos são percebidos e vividos com muito entrosamento e descontração pelos que frequentam o sindicato. Trabalhadores, familiares e visitantes socializam dentro da nova sede, fazem refeições de café da manhã, almoçam e lancham

³As fotos oficiais do acervo do sindicato podem ser vistas no material contido no Anexo I, sendo este o primeiro jornal do SERMTAB feito pra auxiliar a comunicação entre o sindicato e os trabalhadores. O Jornal contém informações gerais sobre as atividades do sindicato, mas teve até então somente um exemplar devido a outras prioridades.

dentro do sindicato, de modo que este se mostra também um espaço de confraternização, sociabilização e acolhimento coletivo.

Atualmente o sindicato se baseia em três pilares: a organização dos trabalhadores, o pessoal e a estrutura. Sobre a organização dos trabalhadores, a diretoria se dispõe a dialogar com as lideranças entre os trabalhadores de cada atividade na empresa, de modo a levantar as principais informações (demandas) e assim garantir que a maioria dos empregados seja ouvida. Com isso o sindicato fica a par da realidade do trabalhador e compreende os setores, demandas e particularidades do seu local de trabalho na composição do que chamam de acordo coletivo.

O acordo é uma compilação de todas essas demandas, direitos e deveres que são submetidos às empresas para negociação e aprovação. Atualmente existem dois acordos prontos, e estes são renovados a cada ano: um para a empresa de monocultivo de coco, e o outro para a empresa de dendê⁴.

Em relação ao segundo pilar, declarado pelo presidente, está o que chama de aspecto do pessoal que congrega os empregados do sindicato (assessor jurídico, funcionários, contador, parcerias). Um diretor afirmou que a carteira assinada dos funcionários do sindicato impõe seriedade e responsabilidade aos trabalhadores e comprometimento com a entidade, já que o sindicato assume o respaldo sobre quaisquer problemas que possam ocorrer, além de admitir sua autonomia enquanto entidade no tocante ao cumprimento de leis.

Além das questões concernentes ao salário, o sindicato tem o projeto chamado Nipotira (na linguagem indígena: flor do campo/sol nascente) para jovens e adultos com o intuito de escolarizar o público assalariado. Esse projeto visa a transcender as questões trabalhistas, possibilitando qualidade de vida e educação aos empregados rurais. As aulas seriam ministradas aos sábados e domingos no local onde moram os trabalhadores. O projeto foi idealizado em parceria com a Universidade Federal do Pará e aprovado pelo Ministério da Educação – MEC – e ainda está em fase de conclusão e experimentação.

Quanto ao terceiro pilar, a estrutura (física, financeira, transporte) é importante para a garantia de manutenção dos demais pilares e do próprio sindicato, ressaltando a autonomia da entidade. Dessa maneira, os pilares nos quais o SERMTAB se baseia são norteadores de suas

⁴Anexo II

articulações políticas e seu cotidiano, atribuindo ao sindicato respaldo perante os demais trabalhadores e propiciando o crescimento e autonomia do mesmo.

Ainda que o SERMTAB seja antigo e, por isso, bem organizado quanto a suas propostas e ações, as lideranças afirmaram que persiste entre muitos agricultores familiares organizados a ideia de que o STTR se enfraquece com a saída dos empregados rurais para sua própria organização. A “evasão” ocorre devido ao fato de existirem cada vez mais trabalhadores admitindo e se utilizando de suas autodesignações e, portanto, criando suas próprias organizações de acordo com suas categorias – sejam eles quilombolas, ribeirinhos, extrativistas, entre outros. Portanto, estes se sentem cada vez mais motivados a investir nas suas próprias organizações. Isso é caracterizado como um processo que os assalariados chamam de “desassociação”, recentemente discutido na CONTAG.

Entre os desafios da entidade, a atual gestão apontou a comunicação com os filiados como algo problemático. De acordo com o presidente, os acordos coletivos transformados em uma publicação tipo livro⁵ foi uma estratégia para aproximar o trabalhador do sindicato. Antes esses acordos eram impressos em papel A4 e anexados no quadro de aviso da empresa. O presidente alega que quando os trabalhadores chegavam ao trabalho pela manhã, o acordo estava empoeirado, pois “os trabalhadores não iam chegar às cinco da manhã e ler 40 páginas”, afirmou. Hoje o acordo é um livrinho importante para a “prestação de contas” entre o trabalhador e o sindicalista. Cada trabalhador tem o seu. Contudo, ainda é preciso investir em outros produtos de comunicação, pois nem todos os trabalhadores sabem ler.

Entre os demais produtos de comunicação, o SERMTAB elaborou um jornal⁶ e *folders* (que tratam sobre o que o sindicato tem feito, pautas atuais – como o debate de terceirização, que os afeta diretamente, pois “hoje negociam com uma empresa e amanhã vão negociar com cinco empresas de uma empresa maior”, afirmou um dos diretores –, questões sobre seguro etc.). Porém, ainda é um problema a continuidade destas medidas devido ao fato de o custo para a confecção desses recursos ser bastante elevado.

Outro desafio é a palavra “acordo”, que pode conter múltiplos significados, dentre os quais uma parceria do trabalhador com a empresa. Segundo um dos diretores, é importante que se estabeleça um acordo que possa ser visto pelos trabalhadores, isto é, lido por eles para que tenham possibilidades de reclamar junto à empresa ou ao sindicato.

⁵ Idem 4.

⁶ Idem nota 3.

Por fim, um dos grandes desafios é adquirir a confiança dos trabalhadores com relação ao sindicato, que constantemente recebe pedidos de desfiliação. Os oito diretores afirmaram que o sentimento de desconfiança é cultivado nos trabalhadores pelos empresários, que afirmam que os diretores são manipulados, na tentativa de deslegitimar a ação do sindicato.

Para que o acordo coletivo do sindicato alcançasse seu formato atual, foram requeridas diversas reuniões, idas ao campo e dias intensos de negociação para convencer os trabalhadores sobre o sigilo de sua identidade mediante à declaração de demandas. Durante as reclamações, os assalariados temiam que, no ato de suas falas, eles parecessem se voltar contra a empresa, pois temiam represálias e penalidades.

O receio do assalariado rural é muito forte no momento de reivindicar por condições dignas de trabalho porque, em primeiro lugar, teme a demissão, mas também porque, em segundo lugar, persiste um visão de submissão pelo assalariamento, ou seja, o imaginário de que o empregado não pode se voltar contra o seu patrão, e por isso uma condição de submissão seria nata. Ademais, as articulações com os assalariados são diferentes e por muitas vezes difíceis de lidar.

Um dos diretores precisou convocar uma comissão composta pelos trabalhadores mais “brabos”⁷ a fim de mostrar como se dava a negociação do acordo ou das greves com os empresários. Ele afirmou que foram até a empresa, e lá os trabalhadores desabafaram suas antigas insatisfações e viram como ocorreu a negociação após três horas em reunião. Os ditos brabos, durante a longa negociação, foram enviados estrategicamente para prestar esclarecimentos sobre a reunião aos demais trabalhadores que aguardavam. Os mais agressivos foram vítimas da coerção que eles mesmos estimulavam, ou seja, foram chamados por seus companheiros de ladrões, de “comprados” e manipulados.

A desconfiança não está baseada somente na relação sindicato/trabalhadores filiados, mas também entre os próprios diretores. Devido à presença de mulheres na diretoria do sindicato, muitas inseguranças em relação ao seu trabalho e a suas capacidades foram questionadas pelos filiados.

⁷ Esses “brabos” se diferem dos brabos abordados no trabalho de Oliveira Filho (1979), que se tratavam de trabalhadores imigrantes nordestinos, que normalmente desbravavam a Amazônia sem suas famílias, sozinhos. Os brabos neste trabalho têm o sentido de serem os homens mais inflexíveis e de difícil diálogo entre os assalariados, os “durões” e “turrões”, no senso comum.

2.4. TRAJETÓRIA E PERFIL DOS MEMBROS DA DIRETORIA DO SERMTAB

A diretoria é composta por cinco trabalhadores empregados das empresas de dendê e quatro da empresa de coco. A composição atual da diretoria pode ser observada no quadro abaixo, onde constam informações concernentes a idade, gênero, cargo no sindicato e ocupação na empresa.

Quadro 1. Cargos, dados pessoais e ocupação dos diretores.

CARGO	IDADE	GÊNERO	Município ou Localidade	OCUPAÇÃO NA EMPRESA (atual)
Presidente	43	Masculino	Moju	DENDÊ: Rural palmar (poda, coroamento, plantio)
Vice-presidente	41	Feminino	Ipitinga	DENDÊ: Base (limpeza e café)
Sec.de Finanças	30	Masculino	Moju	DENDÊ: Rural palmar (poda)
Secretário geral	54	Masculino	Codó	COCO: Manutenção (limpeza e adubação)
Sec. de formação e organização de base	59	Masculino	Capanema	COCO: Manutenção (corte, rebaixo, coroamento)
Sec. de assistência social e terceira idade	57	Masculino	Moju	COCO: Manutenção (corte, rebaixo, coroamento)
Sec.do meio ambiente e reforma agrária	31	Feminino	Tomé-açu	DENDÊ: Catadora de fruto solto
Sec. de juventude	-	Masculino	-	DENDÊ: Rural palmar (poda, coroamento, plantio)
Conselho fiscal	52	Feminino	Icorupéré	DENDÊ: Catadora de fruto solto

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se que a diretoria é composta de maneira heterogênea, com mulheres e homens, diretores mais antigos e outros novatos advindos de várias localidades e com trajetórias relacionadas.

Os diretores do SERMTAB assumiram que mantêm sua terra, mas alegam não terem mais o mesmo tempo e disposição para assegurar a continuidade da atividade, uma vez que se encontram na condição de assalariados rurais.

Na ausência de todos os membros no estabelecimento familiar, os pais dos assalariados que ainda mantêm seus lotes, quando vivos, cuidam e tomam conta das atividades na agricultura, mas são principalmente as esposas e filhos que dão continuidade à atividade. De acordo com um dos diretores, sua esposa é essencialmente agricultora e consegue dar andamento a toda a atividade quando ele está ausente. As mulheres que ainda conseguem trabalhar na ausência do esposo passam a ser peças-chave para que o assalariado sindicalista possa manter seu emprego sem perder sua terra.

Quando os assalariados folgam em seu trabalho ou têm alguma disposição, eles trabalham com outros membros da família em dias esporádicos, considerando o esgotamento físico que o trabalho no coco e no dendê propiciam.

O tempo que anteriormente era dedicado a sua própria terra hoje em dia é dedicado ao trabalho na terra “dos outros”, como afirmam as lideranças. A força de trabalho é redirecionada.

Todos os diretores mantêm suas terras e afirmam que em relação ao impasse entre o trabalho assalariado e o trabalho na agricultura familiar, preferem manter suas terras, ainda que o trabalho assalariado lhes dê certa estabilidade financeira. Um deles afirmou:

*“eu sou assalariado, mas minha roça pra eu comer
minha farinha, tem, minha mesmo”*

Um dos jovens afirma que casar e ter a carteira assinada eram as duas coisas que mais repudiava. Isso porque com a agricultura familiar, jovens e adultos têm autonomia sobre suas atividades, o que dá liberdade para decidirem sobre seus planos de vida e emprego – ou ausência deles.

A autonomia citada por este e pelos outros diretores entrevistados é relativa, como discute Mota (1990), uma vez que ainda que os agricultores representem grande resistência aos mandos e desmandos do Estado, estes ainda assumem ações estatais como parte de sua estratégia política, estando de certa forma subordinados a essas ações.

Ainda que todos repudiem o trabalho assalariado, para os mais jovens o convencimento pelo emprego em detrimento da agricultura familiar não surgiu pelo interesse no trabalho, e sim porque uma vez fazendo parte da categoria dentro do SERMTAB, estes continuariam exercendo funções de articulação política. Portanto, os jovens aceitam o desafio de trabalharem de carteira assinada para participar da proposta de retomar as atividades do SERMTAB. Os mais velhos, entraram na atividade visando principalmente a perspectivas de estabilidade financeira.

Todas as mulheres da diretoria também se assalariaram com a intenção de alcançarem uma renda fixa mensal, devido às dificuldades de manter suas casas e filhos com a renda proporcionada pela agricultura familiar. Todas moravam em terras do marido ou da família e também eram agricultoras.

Ainda que a vida de sindicalistas lhes dê muita satisfação, eles reconhecem que o trabalho assalariado agora faz parte de suas realidades e admitem que, se pudessem escolher entre o trabalho na agricultura familiar e o emprego, partiriam para a agricultura familiar sem hesitar, e que pretendem voltar a se dedicar exclusivamente à sua terra algum dia. Um deles afirmou

“não estou na empresa por uma questão de emprego, estou na empresa por uma função que eu tenho que assumir dentro do sindicato. [...]pode ser até o cargo chefe lá dentro. Não quero. É aquilo que eu te falei, não consigo seguir regrinhas” – admitiu um dos jovens diretores.

A partir desta fala, pode-se inferir que a maior pretensão deste ao assumir um cargo na empresa foi de posteriormente assumir a direção do sindicato, de modo que pudesse lutar pelos que trabalham na empresa, considerando que o trabalho em monoculturas de coco e dendê são trabalhos penosos e que ainda precisam avançar em direitos.

Cargos relacionados às atividades de manutenção e limpeza dos plantios de coco e dendê são as que detêm mais trabalhadores homens do campo. No caso das mulheres, todas trabalham ou trabalharam com os plantios de dendê como catadoras de frutos soltos, atividade que mais emprega a mulher no campo da dendeicultura.

De acordo com as lideranças, para compor a direção, os trabalhadores interessados precisam se identificar com o trabalho no sindicato. Contudo, a estabilidade de cinco anos de

continuidade contratual na empresa adquirida pelos diretores se torna um fator instigante para os que almejam a direção. Mesmo os suplentes garantem essa estabilidade.

Além da estabilidade, o cargo de direção carrega consigo a possibilidade de ascensão social, pois os diretores se tornam mais conhecidos no município e muitas vezes também se ocupam em agregar valor às suas vidas pessoais. Exemplar é o caso de um antigo diretor que chegou a se tornar candidato a vice-governador do estado, porém foi acusado de fazer acordo com as empresas para financiar a sua campanha até finalmente sair do sindicato.

Os diretores afirmaram que ainda é expressiva a dificuldade para atrair trabalhadores e trabalhadoras para assumir a direção do sindicato sem que estes sejam movidos por interesses próprios de ascender socialmente ou conseguir a estabilidade. Estes são propósitos bastante criticados pelos filiados, porque uma vez que esse entendimento é generalizado, no cargo de diretor, o filiado passa a enfrentar um novo desafio: a confiança.

Assumir a direção do sindicato dos empregados rurais tendo estado inserido na agricultura familiar é algo desafiador, uma vez que as demandas e dinâmicas de um novo sindicato, pautado em greves e acordos, são completamente diferentes da realidade dos STTRs. A dificuldade se aplica principalmente para as mulheres, devido à falta de experiência política e de articulação.

O desafio foi enfrentado, portanto, pelos diretores mais antigos e pelos mais jovens que entraram recentemente, devido ao fato de apresentarem o “perfil de liderança” esperado para conseguirem reerguer o sindicato. Esse perfil é baseado na prévia experiência bem sucedida de histórico nas organizações rurais do município.

A diretoria, ainda que tenha acolhido novos diretores, possui em sua maioria diretores que estão no sindicato desde sua fundação. Os dois diretores mais antigos participaram ativamente da fundação do sindicato e formaram, naquela época, parte da primeira diretoria. No entanto, desde antes da criação do SERMTAB, eles lutavam pela categoria, ainda vinculados ao STTR. Esses diretores trabalham como assalariados para a empresa de coco do município.

Os mais jovens entraram no sindicato após serem visados pelos antigos diretores do SERMTAB, que admitiram a importância de se ter novos diretores com interesse de lutar pela categoria e para ajudar nas novas dinâmicas do sindicato. Portanto, viam nos jovens uma alternativa política para atrair novos trabalhadores empregados nas empresas.

Durante a retomada do sindicato, três diretores, acompanhados de suas esposas, tomaram a frente para recrutar pessoas de porta a porta, andando nas vilas ao entorno das empresas. A intenção era conquistar trabalhadores que se interessassem pela filiação e que, posteriormente, pudessem assumir alguma responsabilidade organizativa dentro do sindicato, enquanto diretores. Assim, a instituição familiar, no momento de convite para o sindicato, se torna um elemento importante para a garantia da confiança e credibilidade aos sindicalistas.

De acordo com os diretores, atualmente o sindicato tem uma direção que ainda enfrenta problemas e constantes reajustes. Entre esses reajustes, algo muito pontuado pelos diretores foi a liberação integral do trabalho para que estes pudessem trabalhar no sindicato. É uma questão crítica, já que apenas dois dos nove diretores são liberados completamente do trabalho e trabalham em regime de dedicação exclusiva. Entre eles, dois são liberados duas vezes na semana. Desses três, não há nenhuma mulher liberada, e todas admitiram essa condição como um grande impedimento para a execução de suas atividades enquanto diretoras.

Em pouco tempo e de maneira bem sucedida, como consideram todos os diretores, a nova diretoria conseguiu contribuir para as notáveis melhorias da entidade e inclusive dobrar o número de filiados em três anos devido às prévias influências e experiências adquiridas ao longo da vida política dos diretores.

Os jovens, que ainda trabalham com agricultura familiar, procuraram a empresa de dendê para se assalariarem, já que pelo dendê o caminho para o assalariamento era mais certo, devido à grande oferta de emprego no setor.

Não demorou para que fossem chamados para assumir um cargo na empresa, que necessita constantemente de mão de obra assalariada para as inúmeras atividades no campo. Ao conhecer a realidade cotidiana do trabalho dos assalariados do dendê, com menos de um ano de trabalho, podiam então montar uma chapa para concorrer nas eleições do SERMTAB e assim assumirem algum cargo na direção.

Atualmente os dois mais jovens ocupam cargos de importância no sindicato e trabalham integralmente para a entidade. Ainda que eles não trabalhem mais como assalariados, lhes é garantida a estabilidade da carteira assinada pela empresa, mas sem salário, uma vez que por serem liberados do trabalho na dendeicultura, estes recebem pelo sindicato.

Para além da liberação de dois dos diretores, outros dois que trabalham na empresa de coco são parcialmente liberados para o trabalho no sindicato, totalizando quatro diretores liberados (integral e parcialmente). Ser parcialmente liberado consiste em comparecer à empresa e trabalhar nos dias de segunda-feira à quarta-feira e ter os outros dias livres para trabalhar no sindicato. Esse direito só vale para trabalhadores que trabalhem em empresas de coco e que estejam vinculados à diretoria do sindicato desde sua fundação.

Com isso, são inúmeros os desafios a superar e estratégias adotadas pelo sindicato dos empregados para que consigam cada vez mais espaço no cenário do sindicalismo rural. Espera-se de um sindicato que surge no contexto de novo sindicalismo avanços quanto a questões em constante debate nas demais esferas sindicais. Entre elas, a questão de gênero que, por sua vez, no SERMTAB ainda avança lentamente.

Diferentemente, nos sindicatos dos empregados dos municípios de Tailândia, Concórdia do Pará e Bujaru, as mulheres diretoras do sindicato são independentes e ocupam cargos importantes na estrutura sindical, participam da direção e tomam decisões, o que torna o SERMTAB ainda mais peculiar no que tange as questões de gênero.

3. SINDICALISMO RURAL E GÊNERO: ONDE ESTÃO AS MULHERES?

Analisei neste capítulo teorias e trabalhos que contribuem com o entendimento da mulher como uma agente social de mudança. Esta, mesmo que inserida em uma sociedade patriarcal e cerceada de alguns direitos, teve sua participação no sindicalismo rural aumentada nos últimos anos, mas ainda assim diluída nos registros históricos, ainda que existente.

Desse modo, tenho por objetivo neste capítulo analisar a presença das mulheres no sindicalismo rural brasileiro à luz das relações de gênero. Mais especificamente, analiso as características das relações entre os gêneros na literatura com o intuito de compreender as expressões das lideranças na diretoria do SERMTAB.

Ao analisar as trajetórias das lideranças é possível inferir como ela pode refletir e se diluir nas atividades e posturas desses diretores no sindicato, mantendo um padrão quanto às relações de gênero.

Para os homens, as características marcantes entre suas trajetórias e o trabalho no sindicato são: poder de ação, decisão e dedicação exclusiva com a direção sindical. Entendo o que chamo de “poder de ação” como a relação de poder propriamente dito. Os homens do sindicato são capazes de enfrentar desafios e tomar decisões dentro do sindicato, pois foram anteriormente socializados com a vida política.

As mulheres têm como característica marcante a curiosidade pelo novo. Para elas, a vida sindical é um universo desconhecido a ser desbravado, e o trabalho sindical é admitido com amadorismo, principalmente devido a suas trajetórias apresentarem a manutenção do pouco contato das mulheres do SERMTAB com a vida política.

Para Gonçalves (2007),

A análise das estruturas e das formas de estruturação das organizações sindicais permite em parte entender as contradições e as possibilidades dos sindicatos. Para ampliar a compreensão dessas organizações, deve-se olhar para a história dos seus criadores e para os embates sociais travados entre esses interessados, os patrões e o Estado. Mas um tratamento dotado de historicidade supõe compreender os processos de constituição da sociedade e de suas dinâmicas política e social em termos do que eles representam como constituição das experiências e dos capitais das classes, dos grupos, dos indivíduos e de suas organizações (tal como propõem Thompson e Bourdieu, por exemplo) (GONÇALVES, 2007, p. 4)

A importância das informações adquiridas através das trajetórias dos diretores e diretoras para o meu trabalho ordena trazer a este capítulo, a partir da literatura, uma breve contextualização quanto à teoria de gênero, definições de lideranças e a expressão destas na dinâmica sindical. Assim, munida dessas leituras, sou capaz de compreender as peculiaridades dos diretores do SERMTAB, cruzadas ou isoladas.

3.1. GÊNERO E IGUALDADE

Na década de 1980, destaca-se a emergência do Novo Sindicalismo e também do avanço da teoria feminista no Brasil. Por conseguinte, no último quadriênio do regime militar, as questões de gênero também ganharam força a partir da luta pela democracia (BERTOLIN e KAMADA, 2012)

A campanha em favor da anistia foi iniciada por mulheres, que se organizaram no Movimento Feminino pela Anistia e, posteriormente, nos Comitês Brasileiros pela Anistia, tendo rapidamente tomado corpo, refletindo a indignação de boa parte da sociedade brasileira com relação à ditadura (BERTOLIN e KAMADA, 2012, p. 33).

Os estudos de gênero, cada vez mais expressivos, são um importante suporte de análise para entender questões referentes à mulher no âmbito do trabalho, da família, dos estudos, da sexualidade, dentre outros temas. No entanto, antes do *gênero* se tornar uma categoria de análise, o principal arcabouço teórico utilizado para se referir à mulher era a teoria feminista, em 1960, deveras influenciada pelo marxismo. O feminismo socialista propugnava politicamente a extinção da divisão sexual do trabalho nas suas ações públicas, o que influenciava diretamente a vida da mulher trabalhadora (FRASER, 2002).

A teoria feminista propunha um novo paradigma e a compreensão da existência de um sistema sexo-gênero, o patriarcado, que retirava das mulheres seus direitos e, portanto, permitia a visibilidade do relacionamento opressivo entre os homens e as mulheres, que em outros modelos não seriam significativos (DE MIGUEL, 2005).

Siliprandi (2009) afirma que paralelamente à teoria científica,

[...] o feminismo é uma teoria militante, porque denunciando vieses ilegítimos que obscurecem o conhecimento, pode ser também um instrumento para a mobilização social, abrindo espaço para que os grupos oprimidos (no caso, as mulheres) se organizem em prol de mudanças sociais.

O movimento feminista, influenciado pela teoria, se detinha principalmente ao enfoque “welfarista” (*welfare* – bem-estar) para que as mulheres obtivessem um tratamento mais justo. Contudo, o movimento se aprofundou em outros debates e, atualmente, incorpora e enfatiza as mulheres já não mais como receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar, e sim em sua condição de agente ativo de mudança, promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida de ambos os gêneros (SEN, 2010).

Historicamente se naturalizou a aceitação de que as mulheres são hierarquicamente subjugadas pelas suas condições biológicas. Esse julgamento está atrelado à hierarquia sexual. Há também a naturalização da visão dualista de que o homem é mais humano que a mulher por estar mais próximo da cultura, e a mulher, da natureza, proporcionalmente, como afirma o ecofeminismo. (SILIPRANDI, 2009; CARDOSO, 2011).

Sob essas hierarquias, o caminho para o empoderamento das mulheres se torna ainda mais complexo quando estas assumem lideranças e participam de esferas de poder, uma vez que são vistas como biologicamente mais frágeis e culturalmente exploráveis e domináveis. Na prática, tem-se registros da resistência a essa naturalização, onde em sociedades tradicionais e não tradicionais, algumas mulheres quebram esse paradigma ocupando esferas de poder e se empoderando, reconhecendo suas reais potencialidades e limitações, sem que necessariamente alguém lhes diga quais são estas (CARDOSO, 2011).

Alves e Pitanguy (1985) destacam que desde as civilizações gregas, acreditava-se na determinação divina sobre a divisão sexual do trabalho. As mulheres foram excluídas dos espaços de pensamento e conhecimento, além dos trabalhos como a atividade de extração e agrícola. Eram, portanto, condicionadas ao trabalho doméstico e reprodução social.

Excluída de setores da sociedade, ser mulher é, portanto, algo construído socialmente e imposto a partir da socialização. Beauvoir (1949) afirma em sua obra que a “feminilidade” foi construída com base em fatores políticos, sociais e históricos, formando uma relação de poder. A reflexão sobre a participação política formal das mulheres e a “experiência vivida”

instigam provocativamente à reflexão do que mais tarde torna o gênero como categoria útil de análise, pautado nas relações hierarquizadas, de acordo com Joan Scott (ALVARES, 2014)

Ainda que Beauvoir teça suas críticas ao materialismo histórico, sua obra muito contribuiu para a concepção materialista de gênero utilizada por algumas teóricas. As teóricas materialistas Firestone (1970) e Millet (1975) se apropriam as ferramentas teóricas discutida por Beauvoir e de conceitos como patriarcado para estabelecerem uma a visão materialista de gênero (SILVA, 2008).

Firestone (1970) entende como a raiz da divisão de classes, a divisão biológica. Para a autora a doutrina do materialismo histórico, apesar de seu avanço e complexidade, fundamentava-se em uma realidade parcial. Não há como explicar a opressão das mulheres a partir de um viés estritamente econômico. Para a autora, a subordinação das mulheres cessará, quando estas se entenderem enquanto classe, rebelando-se, como propõe Engels para o proletariado. Portanto, a opressão finda quando o gênero for abolido, eliminando as classes sexuais e conseqüentemente a superioridade do homem (masculino) sobre a mulher (feminino).

Millet (1975) se assenta no conceito de patriarcado definindo-o como a instituição que operacionaliza a divisão sexista e se sustenta através de princípios e valores que organizam a sociedade de maneira hierarquicamente diferente. Portanto, Millet entende que a política sexual é construída social e culturalmente, sobrepondo o homem à mulher.

O debate sobre a história das mulheres versa por um ângulo sobre a experiência de cada gênero em determinado contexto. Desse modo, a contribuição dos estudos de gênero analisa principalmente as distribuições desiguais de poder entre homens e mulheres. Estas, quando vistas como naturais, também naturalizam as desigualdades (PISCITELLI, 2009)

Assim, Joan Scott (1990) ressalta as tentativas feitas pelas teóricas feministas de uso do conceito de gênero através da compreensão da relação construída socialmente entre os sexos. Scott sugere compreender a realidade através de uma explicação significativa, e não compreender através de uma causalidade geral e universal, compreendendo a mulher não mais somente como um ser isolado na sociedade, mas um sujeito inserido nela e que com ela dialoga. Para isso, Scott recupera a contribuição de Michelle Rosaldo (1980) por afirmar que a mulher na vida social não é mais produto do que ela faz, mas do “sentido que suas

atividades adquirem através da interação social concreta” (ROSALDO, 1980 *apud.* SCOTT, 1990).

A partir dessa compreensão, há necessidade de utilização de um conceito que seja capaz de caracterizar o processo hierarquizado das relações sociais entre os gêneros. Portanto, para Scott (1990), a teoria de gênero é capaz de obedecer à lógica das relações sociais, porém de maneira a identificar as relações de poder que existem entre homem e mulher.

Essa argumentação é clara quando Scott marca a utilização de *gênero como categoria útil de análise*.

Minha definição de gênero tem duas partes e várias subpartes. Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser analiticamente distintas. O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder (SCOTT, 1990, p. 21).

Para Scott “o gênero é, portanto, um meio de decodificar o sentido das relações de poder” de modo que, uma vez existente qualquer alteração na organização das relações sociais, mudam-se também as representações de poder, “mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único” (SCOTT, 1990).

A partir da atribuição de Scott ao gênero como categoria útil de análise, muitas foram as contribuições teóricas nos âmbitos histórico, social e especialmente na teoria feminista a partir da década de 1990. A Teoria Queer (*Queer Theory*) surgiu em departamentos de Filosofia e crítica literária nos Estados Unidos em 1980 e ganhou força principalmente a partir da década de 1990 em Universidades da Ivy League (MISKOLCI, 2009).

Dentre os estudiosos da Teoria Queer, Butler (2003) assume um importante destaque ao admitir gênero como uma “identidade tenuamente construída através do tempo por meio de uma repetição incorporada através de gestos, movimentos e estilos”.

Dessa forma, gênero é pensado como uma *performance* social de forma a considerar corpo e significações culturais como contribuintes para as múltiplas identidades capazes de caracterizar um sujeito como “masculino” ou “feminino”, e que estas não precisam ser fixas e podem ser contraditórias (BUTLER, 2003; CARDOSO, 2011).

Ainda que existam estudos que elucidem as novas formas de abordagem de gênero na contemporaneidade, como os supracitados sobre a Teoria Queer, levando em consideração performance, identidade e outros fatores para delimitar ou definir o gênero, minha abordagem e análise serão enfocadas nas compreensões e contribuições materialistas de gênero de Firestone e Millet e na compreensão e diálogo com as obras de Scott e Beauvoir e nas formas como mesmo antes do gênero se tornar uma categoria útil de análise, as teorias *beauvoirianas* apresentaram um diálogo prematuro com o trabalho de Scott, e que, apesar das críticas ao clássico “O segundo sexo” de Beauvoir, este reflete na complexidade de vivências entre homens e mulheres. Na visão materialista, entendo o gênero como uma classe social que se constrói socialmente, resultado de uma estrutura de poder que subjuga um gênero a outro: o patriarcado. Portanto, as relações de poder podem ser decodificadas a partir do gênero, como afirma Scott.

A igualdade de gênero em um sistema patriarcal seria, portanto, inviável. Contudo, o cuidado com o uso do termo que tem sido discutido e redefinido ao longo dos anos para a não vitimização da mulher e culpabilização do homem se faz necessária, entendendo a igualdade de gênero como uma condição possível para este momento histórico.

Ainda que se liberte do homem em alguma esfera, ou várias, seja esta política, econômica, psicológica, a mulher não alcançaria uma situação moral idêntica à do homem, e se manteria ainda dependente de uma socialização igualitária.

Araújo (2005), no entanto, afirma que há uma política das diferenças e igualdades de gênero, a partir de duas diferentes perspectivas:

i) seres humanos são historicamente diferentes, por isso, para os movimentos sociais, existe a noção de “respeito às diferenças” e “direito às diferenças”, ainda que sejam noções historicamente utilizadas pelo pensamento ultraconservador (PIERUCCI, 1990); e

ii) as diferenças não impedem a igualdade (SCOTT, 1998).

O próprio movimento feminista na metade da década de 1970 superou a questão da diferença ao lutar por igualdade. No decorrer dos anos 1980, houve certa ressignificação da diferença, atribuindo a ela uma concepção positiva e política, em que passou a se ressaltar: diferença cultural, cultura feminista, experiência feminina, diversidade entre outros pontos referente às diferenças (ARAÚJO, 2005)

A ideia de igualdade mantida na minha dissertação percorre o caminho da transgressão feminina do “mundo dos homens”, ou seja, a necessidade de se igualar não para se assemelharem aos homens, mas para marcar o direito a ser diferentes, ter demandas específicas e direitos iguais (OLIVEIRA, A., 2004).

Assim, o estudo dessas teorias auxiliou-me na compreensão do que é ser mulher no movimento sindical e de quais estratégias elas criam ou não para que sua participação efetivamente aconteça. Ademais, uma das prioridades desta dissertação foi observar as relações de gênero construídas através das relações de poder existentes no SERMTAB com base no discurso dos diretores e diretoras entrevistados. Neste caso, portanto, gênero como categoria de análise ilumina a minha compreensão e a obtenção de respostas à pesquisa.

3.2. QUEM MANDA E COMO MANDA: DA SOCIALIZAÇÃO À LIDERANÇA

A partir do discorrido anteriormente, admito que as questões de gênero vêm se (re)estruturando ao longo dos anos. Portanto, as relações entre homens e mulheres referentes ao trabalho sindical e às posições assumidas por cada gênero elucidam os avanços do sindicalismo, bem como revelam as limitações da entidade.

Na análise sobre o poder e a participação das lideranças devemos considerar as diferenças entre gênero que poderão demonstrar a manutenção de alguns padrões, mas também a quebra de alguns paradigmas.

Para Weber, há uma distinção entre poder e dominação. Poder significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade. Dominação é a probabilidade de encontrar obediência a uma ordem de determinado conteúdo, entre determinadas pessoas indicáveis.

As relações de poder e dominação estabelecidas pelas lideranças do sindicato variam de acordo com o gênero e oportunidade de imprimir a liderança em algum momento durante a socialização política do indivíduo.

Weber (1956) afirma que o poder se legitima como uma forma estatuída, consuetudinária, e outra afetiva, referindo-se respectivamente às dominações: legal, tradicional e carismática de liderança, sendo esta última capaz de denominar o líder, ou seja, o

dominador cujo domínio deriva da admiração pessoal que, através do seu carisma, desperta naqueles que o rodeiam.

Para Chin (2010), entre as diversas definições de liderança, destacam-se as de Selznick (1992) e Wagner e Hollenbeck (2002). Para Selznick (1992 *apud* Chin, 2010), a liderança é definida “como o ato de suprir necessidades em um contexto social”. Para Wagner e Hollenbeck (2002 *apud* Chin, 2010), a liderança é “o uso de influência simbólica e não coercitiva para dirigir e coordenar um grupo”. Chin (2010) afirma que são conceituações que se referem ao contexto empresarial e político.

Entendo que essas conceituações podem se estender às esferas esportiva, religiosa, sanitária e educacional, é primordial admitir também um conceito amplo “como sendo a pessoa que traz impacto ao seu meio e transforma um grupo, levando-o a lutar por um ideal maior” (PUCCIO, MURDOCK; MANCE, 2007 *apud* MUNDIM; WECHSLER; PRIMI, 2013) ou também “a capacidade de inspirar as pessoas, por meio de consideração individualizada e estímulo intelectual, procurando mudar suas percepções e motivações para que todos trabalhem em objetivos comuns” (BERGAMINI, 2002; CHERRY, 2010, *apud* MUNDIM; WECHSLER; PRIMI, 2013).

Eagly (2007) e Tukk (2012) relacionam esta última conceituação às mulheres, uma vez que afirmam que não dispomos de muitos estudos específicos sobre lideranças femininas na produção científica brasileira. No entanto, Mundim, Wechsler e Primi (2013) ressaltam que com o aumento do número de mulheres nos cargos de liderança, há um maior interesse dos estudiosos sobre o tema, principalmente no que tange o cenário político/sindical (MOLLER; GOMES, 2010, *apud* MUNDIM; WECHSLER; PRIMI, 2013).

Mesmo que a incorporação de lideranças femininas seja considerada uma tendência, ainda permanecem pré-noções em torno do que é feminino, mantendo a concepção de que as características masculinas são mais compatíveis com os cargos de liderança (EAGLY; JOHNSON, 1990; ENGEN, LEEDEN; WILLEMSSEN, 2001; VECCHIO, 2002; CLOW; RICCIARDELLI, 2011 *apud* MUNDIM; WECHSLER; PRIMI, 2013).

Para Duarte D’Oliveira e Gomes (2009 *apud* MUNDIM; WECHSLER; PRIMI, 2013) “não há associação entre gênero e o estilo transformacional de liderar”. Contudo, apresento neste tópico como o gênero do líder é um signo específico para designar sua forma de liderar

e como homens e mulheres assumem estilos de liderança que se padronizam de acordo com o gênero, construído socialmente.

Admito que a liderança masculina existente no SERMTAB tange as definições supracitadas em: carisma, estímulo e motivações para alcançar objetivos comuns e influência para coordenar. As lideranças femininas são representadas pela definição de Selznick (1992), “como o ato de suprir necessidades em um contexto social” considerando sua pouca participação e ação no sindicato.

Esta realidade não é novidade no cenário sindical mesmo depois da garantia legal da presença das mulheres no sindicalismo urbano e rural brasileiro. Para Paulilo (2009), as questões de gênero permaneceram invisibilizadas uma vez que as questões emergenciais foram priorizadas.

No Brasil, a então deputada federal Marta Suplicy, que era do Partido dos Trabalhadores – PT –, aprovou a Lei de nº 9100/95, que instituiu em 1995 as cotas para as mulheres para as eleições legislativas de 20%. Em 1997, esta cota se elevou para 30%. Um marco para a regulamentação da paridade de gênero em espaços de poder e que, por conseguinte, se expandiu para os demais espaços de articulação política (DAVATZ, 1972, MARTINS, 1979, MEDEIROS, 2002; BERTOLIN e KAMADA, 2012).

A partir de 2009, com a reforma do parágrafo único do Art. 10, passa a vigorar a obrigatoriedade de preenchimento de no mínimo 30% e o máximo de 70% para cada gênero. Contudo, ainda que a lei exista, a ausência de mulheres em cargos de poder ainda é alarmante, principalmente nos sindicatos. As diretorias das Centrais Sindicais apresentaram o número de 21,18% de mulheres em 2009. Esse número ainda permanece baixo, e as pesquisas demonstram que a participação das mulheres é muito restrita (BERTOLIN e KAMADA, 2012).

No SERMTAB, o número de mulheres atinge 33,33%, preenchendo a cota mínima por lei. Porém, a dinâmica no sindicato mantém uma discreta atuação dessas mulheres na organização.

No sindicato dos empregados rurais de Moju, isso se dá em função de as mulheres não serem socializadas à vida sindical desde cedo, o que é diferente para os homens, ainda que todos tenham a mesma origem camponesa.

Os nove entrevistados afirmaram serem advindos da agricultura familiar e que este vínculo histórico se dá devido à prática agrícola ser realizada por seus parentes mais antigos que também se organizavam nos sindicatos da agricultura familiar. Mediante as varias demandas que os agricultores têm de manutenção da sua autonomia e de luta pela garantia de direitos, além da influência de amigos e parentes na organização sindical, os seis diretores homens entrevistados foram filiados ao STTR de Moju ou foram socializados em outras organizações políticas do meio rural.

Um exemplo é a Colônia de Pescadores, uma entidade com o enfoque no seguro defeso que foi fundada em 2005 com a ajuda de um dos diretores entrevistados. Nessa colônia, essa liderança era o coordenador de núcleo, e sua responsabilidade era de contato direto com a população rural. Com essa experiência, tornou-se conhecido no município, o que propiciou sua posterior entrada no SERMTAB.

Os demais cinco diretores participaram de associações de trabalhadores rurais, bem como do STTR, em secretarias e coordenações, para então assumirem a liderança no movimento sindical dos empregados rurais.

A primeira mulher a assumir e se manter em um cargo de liderança foi convidada a participar da direção do sindicato por um dos diretores devido ao seu longo tempo de serviço na empresa de dendê e por ter contato e influência com outras mulheres. Ela, por sua vez, mediou a entrada das demais duas mulheres na atual direção do sindicato. Afirmou que fez o convite por achar importante participar e por incentivo de algumas lideranças da diretoria. Porém admitiu o pouco ou nenhum conhecimento prévio sobre a dinâmica sindical pelas mulheres e que, no convite, considerou a condição de assalariamento no dendê e as disponibilidades de ambas.

Nota-se, portanto, que a partir da socialização política prévia, os homens têm mais desenvoltura nas ações públicas e menos dificuldade para conseguirem engajamento político. Por outro lado, as mulheres são convidadas não pelo mesmo engajamento, mas pelo seu tempo de serviço como trabalhadoras assalariadas e pela necessidade de garantir a cota mínima e máxima nos sindicatos.

Castro (1995) também relata que, durante sua pesquisa com o quadro de diretores do Sindicato dos Bancários da Bahia, em Salvador, questionou sobre a pouca representação de

mulheres nos cargos de direção. Os diretores responderam, sem hesitar, que elas não estavam ocupando tais cargos devido à falta de prática na política.

Essa “falta de prática” se dá devido ao pouco contato da mulher com o espaço público, além da manutenção da concepção de que esses espaços devem ser ocupados só por homens por exigirem um perfil específico. Ademais, as duplas jornadas de trabalho e dificuldades na conciliação de afazeres afasta a figura da mulher da atuação e participação no âmbito público. Portanto, a figura do homem se torna a referência principal à qual a mulher fica atrelada, principalmente sendo este um membro da família, como o marido, o pai ou o irmão (CASTRO, 1995; GOLDENBERG, 1997; SARTORI, 2001).

Sartori (2001) afirma que, na CUT, mesmo as mulheres estando há mais tempo nos sindicatos, elas não ocupavam cargos considerados de prestígio e que os cargos que ocupavam eram considerados pelos homens como espaço da “frescura” e da “bichice”, como as áreas de formação sindical e cultura. Dessa forma, para que as mulheres pudessem ascender nos sindicatos, elas precisaram entender a dinâmica de masculinização do poder.

Essas diferentes percepções são pautadas na forma como homens e mulheres entendem o que é ser homem e mulher, a partir da sua *performance* social, como aponta Cardoso (2011). Isso serve de marcador de hierarquia, como ressalta Miskolci (2009), para a opressão e o estabelecimento das relações de poder, como indica Scott (1990), a partir das dinâmicas nas relações sociais.

Para os diretores do SERMTAB, a desigualdade entre os gêneros é identificada desde a diferença na lógica do trabalho até a abertura para a entrada das mulheres na direção do sindicato. Todas as decisões perpassam pelos homens: a decisão sobre qual liderança feminina convidar para o sindicato, decisão sobre o transporte das mulheres, liberação junto à empresa em dias de assembleias e reuniões etc. Ademais, os próprios diretores em suas falas, reforçam estereótipos femininos ainda que durante a defesa de modernização da empresa para empregar mais mulheres

“o trator que uma mulher dirige, é diferente do que o homem dirige. O que é lógico, o tratamento que o homem da é na bruta. E a mulher tem a natureza da sensibilidade” – afirmou um dos diretores.

Goldenberg (1997) afirma que mesmo as mulheres sindicalistas ressaltam a visão subalterna sobre a mulher em relação ao homem, pois elas reconhecem que têm dificuldade em expressar publicamente suas ideias, de falar em público, mantendo um complexo de inferioridade, a timidez e insegurança, aceitando posições secundárias e recusando cargos de direção – tema que será aprofundado no próximo capítulo.

Castro (1995) considera que o fato de algumas mulheres não terem acesso aos microfones, palanques – que são objetos e espaços de demonstrações políticas e públicas de poder – possa justificar a inexpressiva presença de mulheres em posições de liderança nos sindicatos. O acesso dessas mulheres a esses instrumentos públicos de poder é escasso, pois estes lhes foram negados durante sua socialização enquanto mulher, responsável pelo espaço privado, justificando também a pouca participação delas no sindicalismo rural.

De acordo com a minha pesquisa, as lideranças femininas são privadas desses espaços públicos de manifestação de poder e de microfones. As três lideranças admitiram que têm vergonha de falar em público, algo que não passa por desconstrução no sindicato. Todos os oito diretores entrevistados afirmam que, caso haja a necessidade da presença de um representante do SERMTAB em alguma fala pública, são sempre os homens que ocupam esse posto.

Os oito entrevistados afirmam que a presença da mulher na direção do sindicato é importante, pois são capazes de cuidar do sindicato. Este sentimento de zelo ocorre em razão de a elas serem atribuídas características como a delicadeza, organização, sensibilidade e compreensão, reforçando ainda mais, desse modo, a estrutura de estereótipo de gênero.

Se para o homem a liderança sindical é algo “natural”, para a mulher é um processo, quase sempre, marcante. A maioria das mulheres que participa do movimento sindical afirmou que a partir desse processo elas construíram sua própria identidade, levando consigo sua história e sua militância feminista (AMARAL, 2007; SARTORI, 2001).

As três mulheres afirmaram que fazer parte do sindicato foi muito importante para suas vidas, ainda que com pouca atuação. Contudo, sendo este um espaço de construção e socialização da mulher na política, temas como feminismo e a posição da mulher no espaço público ainda são pouco discutidos, o que torna deficiente o processo de empoderamento da liderança sindical.

Por esses motivos, os sindicalistas e as sindicalistas seguem marginalizados, com sua imagem atrelada pelos demais trabalhadores a “vagabundos” e “oportunistas”. Esses rótulos só são rompidos quando o sindicato deflagra greves e delibera algo frente à empresa na tentativa de se resolverem as diferenças existentes. Isso ocorre normalmente nas reuniões para decidir as mudanças e avanços que serão feitos nos acordos coletivos. Em quaisquer outras épocas, as lideranças são sempre questionadas sobre suas ações, o que demonstra uma relação problemática de confiança entre os trabalhadores e seus representantes.

Gonçalves (2007, p. 201-202) afirma que as líderes “exercem o poder de forma eficaz e contribuem para a desconstrução de estereótipos negativos relativos ao exercício de poder pelas mulheres. Contudo, lideranças femininas que fracassam no exercício do poder contribuem para reforçar tais estereótipos”, assim, “(...) a atuação política de uma liderança feminina e a forma como é valorizada por seus contemporâneos repercute sobre outras mulheres no nível político e em funções sociais”. Sendo assim, as lideranças femininas assumem grande responsabilidade na garantia da credibilidade da mulher enquanto líder

Esse imaginário de maior respeito e credibilidade aos cargos de presidente e tesoureiro, que estão sempre presentes no sindicato, sustenta essa problemática relação com os demais líderes. Ademais, sustentam também a visão da direção segundo a qual as mulheres são subalternas, posto que quando questionadas sobre os cargos que ocupam ou sobre as ações do sindicato, não conseguem sustentar um discurso convincente e que conforte os trabalhadores, uma vez que estão ausentes.

O presente cenário prejudica a entrada de outras mulheres no sindicato e até mesmo a manutenção das mesmas que já fazem parte nas próximas gestões. Na entrevista com as lideranças masculinas, a posição de vice presidência, que deveria ser de extrema importância para o sindicato, é invisibilizada por eles, e ao questioná-los sobre uma possível sucessão de mulher como presidente para a próxima eleição, todos afirmam a impossibilidade de que isso ocorra, afirmando que elas não têm experiência para ocuparem um cargo de tamanha importância.

Silva (1999) analisa a trajetória de Cida, que precisou apresentar uma trajetória de resistência para que fosse reconhecida e respeitada pelos sindicalistas. Ela trabalhava no corte da cana-de-açúcar e dedicou parte de sua vida à organização político-sindical. Cida apresentou uma história de resistência até mesmo no campo – onde praticava a *derrubada da cana*, uma ação de protesto que aprendeu no trabalho; participou de diversas greves na usina e

por todas as suas posturas ganhou o respeito dos demais – entre eles, sindicalistas, que passaram a reconhecê-la como uma figura importante para o espaço social, este que ela mesma reconheceu como seu, admitindo finalmente sua identidade social como sindicalista.

No estado do Pará, a primeira mulher eleita para o cargo de presidência do sindicato, foi nomeada em 1985. Essa liderança atuou na oposição sindical no Município de Jacundá e, após anos como sindicalista, elegeu-se vereadora e posteriormente vice-prefeita do município (ASSIS, 2007).

Na Transamazônica, as lideranças dos movimentos de mulheres se responsabilizam pelos encontros na década de 1980, num contexto de resistência e luta pela sobrevivência, que provocou, por meio das ações locais, uma maior expressão das organizações de mulheres na década de 1990 (CASTRO *et al.*, 2004).

A participação de mulheres líderes nos sindicatos rurais reflete-se na maior possibilidade de garantia de seus direitos e formação de novas lideranças, por meio de formações políticas nos sindicatos ou em mobilizações organizadas pelas mesmas.

Por outro lado, a ausência delas, como no caso do SERMTAB, põe em cheque sua condição de liderança e o repasse de conhecimentos a outras mulheres, além de comprometer o interesse das demais trabalhadoras com as atividades sindicais e o sindicato como um espaço que garante igualdade de gênero e o direito das mulheres.

Pinto (1992) pontua que não é somente a organização que é capaz de tornar uma sindicalista feminista. Devido ao fato de a entidade ser um canal de aproximação com os movimentos feministas, novas indagações surgem com frequência sobre o que é o movimento em si, fazendo com que a mulher se questione sobre a sua presença no sindicato, na comunidade, e que faça o contraste de sua presença com a dos homens.

Sobre a combinação do Novo Sindicalismo e a Teoria Feminista, Leone e Teixeira (*apud* BERTOLIN, 2010) afirmam:

(...) essa combinação não ocorreu de forma natural, uma vez que se trata de relações de poder entre homens e mulheres, mesmo no movimento sindical, a correlação de forças está sempre presente e nem sempre a igualdade defendida é realmente praticada. Embora com uma extensa pauta de reivindicações e um histórico de lutas a presença de mulheres dirigentes sindicais nas estruturas ainda era pequena no início da década de 1990.

A demarcação da liderança pelo gênero no sindicalismo é sinalizada como algo que pode caracterizar o tipo de liderança a ser exercida em um cargo no sindicato. Além disso, a garantia dos direitos da mulher e de um sindicato heterogêneo está vinculada à presença destas na diretoria do sindicato, o que não necessariamente garante a quebra das relações de poder do sindicalismo e tampouco o fim do binarismo de gênero.

4. LIDERANÇAS FEMININAS PARA ALÉM DOS MUROS DO SINDICATO

4.1. TRABALHO ASSALARIADO E ORGANIZAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS RURAIS

Mesmo havendo diversos estudos sobre o trabalho assalariado de mulheres nas mais diversas culturas, meu estudo esclarece parte da realidade do assalariamento na dendeicultura no Pará. Esta inserção tem se mostrado bastante diversa, sendo a problematização do tema uma condição *sine qua non* para o conhecimento das práticas das mulheres nas empresas produtoras de dendê e para o entendimento de suas demandas junto ao sindicato. Contudo, há ainda a necessidade de estudos sobre esse tema.

Nesta sessão – bem como na dissertação –, não objetivo estudar o trabalho das mulheres especificamente, mas ponderar a condição a qual elas estão submetidas enquanto assalariadas à atividade a fim de explicitar a importância das suas presenças no SERMTAB.

Para isso, farei uma breve introdução sobre o assalariamento rural de mulheres no Brasil, assinalando como e por que as organizações de mulheres têm estado cada vez mais fortes no meio rural, e finalmente apresentar o lugar das assalariadas rurais nesse contexto de trabalho e organização.

4.1.1. Trabalho assalariado de mulheres rurais

No Brasil, a inserção da mulher no trabalho assalariado ocorre de maneira bastante contraditória. Por um lado, há o incremento da inserção, por outro, persiste a precariedade e a desvalorização desse trabalho (BRUSCHINI *et al.*, 2008)

Para Bertolin e Kamada (2012), isso caracteriza um processo “que mescla exclusão e ‘inserção excluída’, inteiramente relacionado ao patriarcalismo que norteia a sua vida privada e a sociedade como um todo”. Desse modo, ainda que a mulher esteja no mercado de trabalho, ocupa cargos subalternos considerados de menor importância e mais precários, com remuneração inferior, dificultando sua ascensão social e fortalecendo a divisão sexual do trabalho.

A realidade de poucas perspectivas para empregos melhores, atrelada às condições de trabalho desumanizadas, condicionam as mulheres a uma submissão estrutural. Martinez-

Alier, (1975) afirma que as assalariadas no trabalho da cana, por exemplo, submetiam-se aos trabalhos com alta precariedade porque não havia qualquer perspectiva de melhorias de vida, e mesmo que, por alguma eventualidade, surgissem oportunidades melhores, não havia, no entanto, as garantias de estabilidade que essas trabalhadoras já detinham nas fazendas. Por esses motivos, preferiam manter as condições de trabalho que já detinham, restando assim possibilidades quase nulas de ascensão social.

Atualmente ainda se observa a manutenção dessa lógica no trabalho assalariado rural de mulheres na dendeicultura. Estas se mantêm em trabalhos penosos em busca de renda fixa advinda através da carteira assinada. Munidas das práticas do trabalho no estabelecimento rural, enquanto agricultoras, elas entendem ser mais fácil assumir um trabalho no assalariamento rural, devido a suas experiências com a atividade.

Antunes (2002) considera a mulher como integrante da categoria de “novos proletários” no mundo do trabalho. A incorporação desse trabalho se deu principalmente da forma como almejava o capitalismo, reconfigurando uma nova divisão sexual do trabalho. Portanto, percebemos duas locações que variam segundo o gênero: os homens, quando mais numerosos, trabalham com o capital intensivo, maquinário avançado etc; e nos trabalhos de maior exploração do trabalho manual há a maior presença de mulheres.

Brumer (2004) afirma que, com a modernização da agricultura e os novos investimentos, o produtor passou a investir em novas técnicas e maquinários. Como o homem é comumente ligado à responsabilidade produtiva, ele investe no aprendizado das novas tecnologias, tornando-se também responsável pelas participações política, gestão e tomadas de decisão.

Não diferente dessa condição, na dendeicultura essa configuração na divisão sexual do trabalho é mantida. Nos tratores e demais maquinários, há a maior presença de homens. Mesmo que no ano de 2014 tenham sido registrados casos de mulheres operadoras de trator, esses casos ainda são exceções, e não há a mesma postura em relação a todas as empresas sobre a divisão sexual do trabalho. Portanto, a mulher que trabalha no campo é restrita majoritariamente ao trabalho de coleta de frutos soltos, trabalho considerado inferior e leve pelos demais trabalhadores.

O trabalho da mulher na dendeicultura começa após a passagem dos homens nas parcelas. Eles recortam os cachos de dendê da palma e cacho, que, por sua vez, cai ao chão e

é recolhido pelo trabalhador que se conduz à próxima planta. Devido à altura do dendê e ao peso do cacho⁸, muitos frutos se soltam no momento da queda, e estes são coletados, posteriormente, pelas mulheres.

Simbolicamente, as mulheres estão “limpando” o que os homens estão “sujando”, o que reflete a manutenção da estrutura familiar no local de trabalho das mulheres assalariadas. Desse modo, em seu local de trabalho a estrutura se mantém como em casa, em que elas são geralmente vinculadas ao trabalho com a limpeza, enquanto os homens se responsabilizam pela parte ou setor mais “importante” da produção.

Assim, o trabalho da mulher assalariada ocorre também como extensão do trabalho que exerciam quando agricultoras (na roça e na casa), porém demandando mais esforço e horas de trabalho no campo. Isto ocorre já que estas detêm o conhecimento do trabalho, a habilidade e paciência para executá-lo (NORONHA, 1986; CAVALCANTI,1999).

Muitas das mulheres revelam que chegam a juntar a palha do dendê em época de entressafra para conseguirem alcançar a meta de colheita diária. A palha de dendê é espinhosa, e por muitas vezes sua manipulação inadequada foi motivo de afastamento de trabalhadores e trabalhadoras devido a acidentes com os espinhos.

As três diretoras entrevistadas salientaram que o trabalho com frutos soltos começa leve, com a coleta dos pequenos frutos que estão no chão. Porém, ao final, elas precisam carregar toda a saca de frutos até o fim da parcela para depositarem no caminhão de coleta. A forma de se fazer isso varia muito de empresa e de trabalhadora. Entretanto, todas concordam que o trabalho é muito penoso. Em decorrência do peso das sacas finais, elas afirmam apresentarem dores no dorso, problemas de locomoção e enfado. Este enfado e cansaço também são retratados por Beltrão (1982), que em sua obra, mostra que o trabalho na castanha era tão penoso que ocasionava mudanças perceptíveis nos corpos das trabalhadoras, causando um envelhecimento e enfraquecimento na imagem física da mulher, que após anos de trabalho se retirava da atividade.

⁸Relatos de trabalhadores afirmam que alguns chegam a pesar cerca de 70kg.

Ao entrar trata-se (a mulher) como “nova”, “forte”, “cheinha”, “com fibra”, “disposição” e “vontade” portadora de um corpo apto, pronto para o trabalho. Ao sair, as imagens se invertem e ela retrata-se “branca”, “magra”, “cansada e doente”, “sem condições”, “velha”, “aleijada”, “sem vontade pra nada”, portanto possuidora de um corpo que não está mais apto para o trabalho na castanha (BELTRÃO, 1982. p. 70).

Considerando o trabalho assalariado da mulher rural mencionado na literatura e na minha pesquisa, nota-se a manutenção da estrutura de penosidade do trabalho na dendeicultura e de como essa penosidade está ligada ao fato de elas serem vistas como meras reprodutoras do capital, assim como os homens. Contudo, elas vendem sua força de trabalho na condição que conseguem encontrar.

Uma das diretoras do SERMTAB, após cinco anos no trabalho como catadora de fruto solto, precisou ser afastada apresentando sérios problemas na coluna e por ter se acidentado com a palha da planta, que a deixou oito dias sem se locomover. Após um tempo de recuperação, voltou para a empresa para trabalhar na polinização e por fim também foi afastada dessa atividade. Por fim, ela passou a trabalhar no que chama de “base”, servindo café e fazendo a limpeza dos escritórios.

Não por acaso ela questiona sua posição na empresa. Por ser uma das mais antigas trabalhadoras e por ter qualificação suficiente, ela esperava ocupar o posto de fiscal nos campos de dendê, trabalho leve e melhor remunerado. Caracteriza-se como uma função interativa, cuja articulação e negociação são chaves para a boa convivência entre os trabalhadores e trabalhadoras. Contudo, jamais foi colocada nesse posto, ainda que mantenha uma boa relação com os trabalhadores e que tenham desenvoltura suficiente para conduzir a atividade. Ela acredita que sua condição de sindicalista a afastou do campo, devido à manutenção do imaginário de marginalização do movimento sindical.

Noronha (1986) afirma que existe um “paradoxo entre a submissão ao trabalho assalariado e a resistência à depredação do capital”. As trabalhadoras não fazem a diferenciação das duas esferas, pois, ao mesmo tempo em que trabalham para a reprodução do capital, vivem em uma esfera em que o capitalismo não pode penetrar e depredar totalmente, que é a unidade familiar.

A unidade familiar ainda é muito importante, e sua estrutura mantida com certa dificuldade pelas diretoras do SERMTAB. Entre as principais necessidades da mulher assalariada na dendeicultura, estão a manutenção dos lotes que ainda gerenciam, a estrutura

para as melhores condições de trabalho, e a falta de um local (uma creche, por exemplo) onde elas possam deixar seus filhos enquanto trabalham.

Considerando essas questões, o sindicato, juntamente com uma vereadora do município, elaborou um projeto intitulado “As mulheres que trabalham com frutos soltos”. A ideia era criar um projeto de lei municipal que pudesse garantir uma creche, banheiro químico, e outras reivindicações específicas para as mulheres que trabalham com o dendê. Porém, a vereadora precisou se ausentar, e o projeto não foi continuado.

A dendeicultura, que até 2014 era a atividade que mais promovia o assalariamento rural de mulheres, tem desacelerado devido a um contexto de queda do uso de dendê para a produção de biocombustíveis. Com a conseqüente diminuição de mão de obra, ainda menos mulheres têm sido contratadas no último ano. De acordo com os diretores, esses fatores culminam na necessidade de mais mulheres no sindicato para propiciar a maior luta destas por melhorias no trabalho, garantindo suas permanências na atividade, que tem sido ameaçada.

Uma vez que essas mulheres não existem em grande número no campo da dendeicultura, torna-se muito mais difícil a presença de mais mulheres na direção. Os diretores relatam que trazer mulheres para os cargos de liderança não deveria ser um desafio, considerando que a mulher assalariada da dendeicultura quebra o paradigma tradicional de que a mulher rural é responsável somente pela casa. Esse rompimento ocorreria devido às condições de trabalho que são impostas às mulheres de sair para o trabalho ainda durante a madrugada e retornar somente no período da tarde, modificando a concepção de que a mulher pertence somente ao lar.

Apesar do potencial que as assalariadas teriam, caso fossem organizadas para romper paradigmas e estereótipos de gênero, elas mantêm responsabilidades específicas e historicamente marcadas, como a de cuidar de seus filhos. Sobre a criação de creches, um dos diretores afirma que

“a mulher vai com certeza produzir muito mais se ela tiver certeza que seus filhos estão numa creche”.

As três diretoras defendem, conseqüentemente, a modernização da empresa para que mais mulheres possam trabalhar sem os problemas da penosidade do trabalho. Porém, ainda existe a resistência pelas empresas ao considerarem alterações necessárias para acolherem

mulheres, pois isso acarreta novas responsabilidades. Mediante essa situação, a empresa opta por não contratar um grande contingente de mulheres, evitando gastos e reestruturações, distanciando e restringindo ainda mais as possibilidades e opções para as mulheres no assalariamento rural.

Silva (1999) também norteia sua obra com base no trabalho da mulher na cana de açúcar e apresenta as diversas formas de organização nas usinas de cana. A autora pontua as diferentes formas de opressão e utilização da força de trabalho feminina pelo sistema capitalista, que vai do trabalho mais “capacitado” das meninas do descarte ao trabalho mais “pesado” das boias frias, salientando a polaridade entre os setores.

Na dendeicultura, no momento de estruturação da atividade, as mulheres trabalharam em várias etapas da cadeia produtiva do dendê, entre elas no viveiro de produção de mudas e no plantio. Atualmente, o trabalho da mulher se restringe à coleta de frutos soltos (as *catadeiras de fruto*⁹) e à amola de instrumentos para o corte do cacho e poda (as *amoladeiras*¹⁰).

Monteiro (2015) mais recentemente apresenta que a distribuição de gêneros na atividade formal no cultivo de dendê no Vale do Acaraú em 2012 apresentou um perfil de mão de obra contratada predominantemente masculino, representando 88% dos 11.699 empregos formais apurados, em contraste a apenas 12% dos postos de trabalho ocupados por mulheres.

No entanto, ocorre uma controvérsia da atividade, pois, mesmo que os números oficiais e trabalhos acadêmicos mostrem a pouca participação das mulheres nos campos de dendê, há um número considerável e majoritário de mulheres que assumem cargos administrativos como: a fiscalização, o setor de RH e as engenharias, para todas as empresas. Isso foi relatado pela diretoria e verificado de maneira sutil durante a experiência de campo que obtive ao longo da jornada no mestrado. No entanto, não foi possível ter uma estimativa de quantas mulheres ocupam esses cargos, uma vez que estas não se filiam aos sindicatos, por não se sentirem parte da categoria de assalariados rurais.

A existência de uma quantidade mais significativa de mulheres trabalhando no escritório das empresas de dendê que a de mulheres trabalhando no campo implica na

⁹Autodenominação utilizada pelas assalariadas nesta atividade.

¹⁰ Idem, n. 3.

dificuldade de trazer as mulheres para a diretoria. Isso claramente influencia na formação de uma diretoria hegemonicamente composta por homens.

Devido a posições tão diversas ocupadas pelas mulheres nas empresas de dendê, ocorrem também a polarização entre as mulheres assalariadas e a polarização entre as trabalhadoras da cana (as meninas do descarte e as boias frias), analisadas por Silva (1999). De acordo com Silva, a polarização promove um sentimento de opressão mútua entre o ser oprimido e o mesmo ser que oprime. Assim, as mulheres que trabalham nos setores administrativos das empresas de dendê são percebidas pelas demais assalariadas como superiores às que trabalham no campo.

Na região do Vale do Rio São Francisco, devido à forte submissão a que são submetidas no trabalho assalariado, as mulheres da fruticultura temiam as anotações dos fiscais e possibilidades de demissão caso dialogassem entre si. Com isso, a sua sociabilidade é comprometida pela excessiva fiscalização, que as obrigava a suportar tais condições de controle (CAVALCANTI, 1999).

Com base no relatório de Martinez-Alier (1975), posso inferir que quando passam de agricultoras/filhas de agricultores para a condição de assalariadas rurais, essas mulheres começam a deter uma série de direitos que antes não faziam parte de suas demandas. Sob essa nova condição, o sindicato torna-se um veículo fundamental para a adequação e o acesso dos direitos de mulheres rurais assalariadas, considerando suas novas necessidades.

Desse modo, as mulheres ocupam posições como assalariadas que as conduzem à sindicalização, uma vez que quando não inseridas no cenário político sindical, dificilmente suas demandas enquanto trabalhadoras assalariadas serão atendidas.

4.1.2. Organizações e lideranças femininas rurais

Para Lipmen-Blumen (2000), na década de 60, momento em que havia poucas mulheres no mercado de trabalho, era considerado uma anormalidade elas assumirem um posto de liderança na política ou no trabalho.

Beauvoir (1949) afirma que na posição de liderança o homem se impõe na tentativa de fazer com que os demais acreditem na sua competência. A mulher sem a mesma desenvoltura mostra-se menos segura, e isso se dá devido ao fato de ela ser “recém chegada no mundo dos

homens”, e por isso precisar entender sua identidade enquanto líder para então se estabelecer nesse universo desconhecido.

No meio rural, Giuliani (2004) afirma que, em espaços menores, como grupos principalmente de matriz religiosa [e ainda assim públicos], as mulheres questionaram as suas condições de vida, ampliando seu contato com o debate sobre injustiça social e resgate da identidade feminina, pautados na doutrina da Teoria da Libertação.

À medida que mais mulheres se inserem em espaços de socialização, na mesma proporção, inserem-se no mercado de trabalho informal e assalariado, principalmente durante a revolução industrial, como mão de obra barata. A partir da década de 1970, as mulheres organizadas também passam a ocupar espaço na organização sindical, levantando a problemática dos direitos de homens e mulheres. Esse levante contrapõe-se à visão de que a inserção das mulheres no mercado de trabalho seria provisória e de que eram apenas reprodutoras dos valores patriarcais dominantes (BONI, 2004; GIULANI, 2004).

Na década de 1970, a organização sindical de mulheres rurais ainda era tímida e latente nos STRs. Essa organização passa a ser mais expressiva principalmente no início da década de 1980, momento de maior inserção da mulher rural nos sindicatos e nos demais movimentos e organizações. Naquele contexto, os espaços políticos de discussão se ampliam – como congressos, assembleias, reuniões entre outros –, que potencializavam as novas reivindicações quanto às condições trabalhistas e de direitos das mulheres. Esse momento também marca a incorporação do termo “trabalhadoras” pelos STRs no nome do sindicato, de forma a destacar sua representatividade, passando a se chamar Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais – STTRs (BONI, 2004).

A Marcha das Margaridas é um exemplo da influência e incentivo para a manutenção da mulher enquanto agente social. Esta é organizada por trabalhadoras rurais com o intuito de mobilizar no país inteiro, desde o nível da comunidade até do Estado, compartilhando do pensamento feminista e homenageando a memória de Margarida Maria Alves, líder sindical assassinada por fazendeiros no dia 12 de agosto de 1983 (CONTAG, 2000; AMARAL, 2007).

Do mesmo modo, o Movimento de Mulheres Camponesas – MMC – prima pela valorização da mulher camponesa na luta e conquista de seus direitos. O movimento propicia às mulheres novos significados surgidos a partir das suas experiências de libertação,

aproximando a mulher do movimento, fazendo o enfrentamento do machismo e do patriarcado (DARON, 2006).

Do mesmo modo, no fim da década de 1980 e início da década de 1990, as quebradeiras de coco babaçu começaram a se organizar de acordo com a perspectiva de “novos movimentos sociais” de Hobsbawm (1995), com características de proteção ambiental, ecológica, identidade étnica e gênero. Em 1991, as quebradeiras alcançaram efetivamente o reconhecimento através da Articulação das Mulheres Quebradeiras de Coco Babaçu – AMQCB –, que em 1995 se tornou Movimento Interestadual das Quebradeiras de Coco Babaçu – MIQCB. O objetivo do movimento era frear o trabalho extrativo devido ao recorrente corte das palmeiras. O que se tornou uma questão de sobrevivência para as famílias rurais e resistência, devido às constantes violências sofridas por eles e que posteriormente viraram memória material e simbólica (BARBOSA, 2006).

Barbosa(2006) afirma que:

Dentre outros aspectos, essa organização denota um momento significativo, o da passagem dessas trabalhadoras do espaço privado para o público e o seu reconhecimento como sujeitos políticos. O MIQCB rompe as fronteiras do espaço vivencial dessas mulheres, repercutindo internacionalmente.

O espaço vivencial das mulheres se torna mais político a cada dia. As lideranças do movimento começaram a assumir a direção de sindicatos ou a ocupar cargos institucionais na política, como vereadoras (BARBOSA, 2006).

A Lei do Babaçu Livre foi uma das grandes conquistas das quebradeiras. Esta lei determina o uso comunal dos babaçuais, dando o direito a elas de explorar o coco, ainda que este esteja em propriedades privadas (BARBOSA, 2006).

Além dessa lei, cursos de formação e capacitação de lideranças são desenvolvidos a fim de contribuir com o avanço da discussão sobre a mobilização e economia do babaçu. Anteriormente, somente os homens responsabilizavam-se pela comercialização do babaçu (MARTINS, 2001).

Atualmente, as quebradeiras se sentem mais independentes e, de acordo com Barbosa (2006), se julgam como “corajosas, enérgicas, trabalhadoras empenhadas em alcançar seus objetivos”

Nas organizações sindicais, as mulheres dirigentes afirmam que, mesmo com as demarcações das relações de poder e da implementação das cotas, “é preciso incorporar a paridade participativa como uma estratégia para construir a justiça, autonomia e igualdade”, e salientam a dificuldade de defender a paridade no contexto do cotidiano sindical (PIMENTA, 2013).

Pisar o espaço sindical e se fazer dirigente integram uma construção coletiva, que faz emergir da tensão entre igualdade e diferença iniciativas e estratégias para sustentar a luta por reconhecimento, autonomia e igualdade. (...) a proposição da paridade participativa traz para o debate a condição das mulheres no espaço sindical, a construção da igualdade, as relações estabelecidas, e questiona o poder tradicionalmente exercido, cujos padrões muitas vezes acabam sendo reproduzidos por mulheres que assumem a direção sem se alinharem com a plataforma política das mulheres (PIMENTA, 2013).

Karan (2010) afirma que as discussões sobre liderança feminina são complexas quando discutidas à luz das motivações culturais. Há, portanto, a manutenção de “padrões de excelência em termos de liderança”, padrões esses ainda associados aos homens.

Jesus (2008) ressalta que, no Nordeste, na década de 1970, as mulheres que assumiam o sustento da família e, a busca por melhores condições de vida, as fez refletir sobre a necessidade de se inserir no movimento sindical. Contudo, no final da década as trabalhadoras rurais não tinham o direito de se filiar ao sindicato de maneira independente, somente através dos pais ou, quando casadas, dos seus companheiros.

Somente a partir da década de 1980 é que ocorre a participação mais intensa das mulheres nas ações do sindicato, culminando para a criação da Comissão de Mulheres que posteriormente deu origem ao Movimento de Trabalhadoras Rurais da região de Feira de Santana. Esse momento marcou a vida de Maria das Virgens Alves de Almeida, que, em 19 de janeiro de 1989, tornou-se a primeira mulher na Bahia a ocupar o cargo de presidência da entidade (JESUS, 2008).

Cappellin (2000) destaca que a campanha nacional conduzida pelas lideranças rurais “Trabalhadora Rural Declare sua Profissão”, no período do censo de 1991, incentivou as

mulheres a se declararem como trabalhadoras rurais e não mais como donas de casa, o que resultou na revisão de critérios de pesquisa do IBGE.

No Norte do Brasil, as mulheres do Movimento de Mulheres do Nordeste Paraense – MMNEPA –, criado em 1997, preocupavam-se em cativar mulheres para a discussão organizativa e política da entidade. Hoje o MMNEPA atende várias demandas em relação ao acesso a políticas públicas, à eliminação da violência contra a mulher e ao repúdio à discriminação social. O movimento realiza suas ações com discussões de base, encontros e campanhas, contando com a participação dos mais diversos municípios do nordeste paraense, e desenvolvendo a moral do grupo, admitindo heroínas como Reijane Guimarães, uma liderança assassinada em setembro de 1996 (SILVA, 2008).

Com o surgimento de vários movimentos de mulheres agricultoras no Brasil nesse período, colocou-se em cheque

a visão corrente de ‘vítimas’ que se tinha sobre elas, na medida em que estão se impondo como agentes de mudança social, voltados para questões de reconhecimento, de identidade, que de redistribuição de renda, propriedades de terra (PAULILO, 2004, p. 229).

Momsen (1991) conclui que as mulheres são agentes de mudança, e não vítimas. Quando se elucida a condição de agentes, passa-se a designar um papel de protagonismo à mulher para além da condição de mãe responsável pela reprodução e cuidados com a família e o espaço privado. A autora afirma que muitos aspectos dos papéis historicamente enraizados devem ser repensados desde o início, para que os direitos e necessidades das mulheres em todos os momentos de seu ciclo de vida sejam levados em consideração, e que os interesses de mudança partam de dentro para fora.

Em 1998 foi identificada a participação de mulheres na direção nacional de centrais sindicais da América Latina e Caribe, bem como na Central Única dos Trabalhadores – CUT –, onde é verificada o maior número de mulheres. Contudo, essa cifra alcança somente 30% (CEPAL, 1999; apud FERREIRA, 2004).

Desse modo, a mulher passa a existir no sindicalismo. Para Souza-Lobo (SD), as mulheres não estavam presentes somente nos movimentos de mulheres e que se cercavam de

questões consideradas “de mulher”, mas também em vários outros movimentos sociais, como nas ocupações, comunidades de base e movimentos por melhoria de saúde e transporte.

Conquistas como licença-maternidade e paternidade garantem às mulheres condições de trabalho e direitos advindos das lutas junto aos movimentos sociais, mas ainda não garantem a participação política significativa das mulheres nos sindicatos, principalmente em posições referentes a poder.

Ainda que a atuação das mulheres seja histórica no movimento de trabalhadoras rurais e que o número de mulheres nos sindicatos tenha aumentado nas últimas décadas, a participação dessas mulheres ainda encontra resistências devido à reprodução de papéis sociais tradicionais de homem e mulher. Estratégias de empoderamento na tentativa de superar as desigualdades e necessidades têm sido pensadas pelas mulheres organizadas (MOREIRA E ALVARES, 2012).

4.2. MULHERES ASSALARIADAS NA DIRETORIA E SUA ATUAÇÃO: HÁ LIDERANÇA?

Na busca por entender como se dá a participação das lideranças femininas no SERMTAB, precisei compreender sobre a identidade das mulheres que entrevistei a fim de estabelecer um paralelo com a sua condição enquanto sindicalistas.

Mota (2006), em seu trabalho, tentou compreender o que possibilitou o entendimento das mulheres como trabalhadoras rurais. Nesta busca, Mota seguiu dois caminhos: a história do surgimento das organizações de mulheres trabalhadoras rurais, e o acompanhamento de atividades políticas realizadas por outros grupos organizados de mulheres. Constatou que :

“Na medida em que participam de um movimento e realizam suas manifestações públicas, vivem experiências pessoais e coletivas que são base para sua identidade, criando formas de representação e apresentação, instituindo um lugar feminino no território do movimento sindical rural. Dessa maneira emergem no campo político e social brasileiro como um grupo organizado, lutando por direitos e em busca de reconhecimento” (MOTA, 2006)

Scott (1998) salienta o atrelamento entre noções de experiência e identidade, pois esta não é algo pré-existente, e sim construída.

Mota (2006) afirma, portanto, que trabalhadoras rurais como identidade está ligada à “experiência historicizada pela qual puderam emergir como categoria política”, ou seja, nas condições cotidianas em que se designam como trabalhadoras rurais e onde exercem essa identidade, normalmente em organizações específicas.

A identidade da mulher trabalhadora rural é estabelecida a partir de suas experiências enquanto trabalhadora organizada, conforme apresentado pelos autores supracitados. Presumo que a falta de prática das mulheres assalariadas na organização sindical dificulte ainda mais a concepção de sua identidade enquanto assalariada.

Ademais, a divisão sexual do trabalho e a vinculação naturalizada e reproduzida da mulher às atividades reprodutivas “estabelecem limites à cidadania e à participação das mulheres nos espaços públicos” (BERTOLIN E KAMADA, 2012)

Atualmente existem três mulheres como diretoras do SERMTAB: a vice-presidente, a secretária e a conselheira. Estas ocupam o lugar que lhes é dado a partir da cota mínima e máxima anteriormente mencionadas para a composição da chapa eleita. Contudo, ainda que devessem assumir seus postos e exercerem seus ofícios, estas sequer entendem o que deveriam fazer em suas respectivas funções. Isso estabelece uma relação de poder entre os homens e as mulheres do sindicato, uma vez que todos os homens entrevistados compreendem suas funções e as dinâmicas sindicais. Por outro lado, as mulheres são tímidas e inseguras para falar e por vezes se declararam incapazes de continuar a entrevista, por não saberem o que falar.

O espaço sindical para as mulheres que ainda precisam aprender a “como atuar” em um cargo de liderança, acaba sendo limitado a reuniões e palestras em que ela não fala nem opina, só escuta. Admitiram entender a importância de suas presenças no sindicato e têm consciência do quanto podem contribuir e fazer trocas. Contudo, suas ações são limitadas aos pensamentos, e elas se mantêm tímidas e intimidadas para falar publicamente, calam e não questionam sua condição em espaços coletivos.

Ainda que admitam a pouca ou nula participação em espaços coletivos, as lideranças femininas questionam isoladamente sua posição às lideranças mais atuantes no sindicato. Nessas conversas informais perguntam o porquê de não atuarem, de não serem solicitadas

com frequência, de não mais haver espaços de formação etc. Esses questionamentos põem em cheque sua passividade enquanto diretoras. Contudo suas ações permanecem limitadas e em “segundo plano”

Algumas admitiram que no início receberam formação para que entendessem o que deveriam fazer em seus cargos. Porém, devido a outras prioridades, o sindicato acabou estagnando essa formação e deixando as mulheres sem que obtivessem muitas respostas. Uma delas afirmou com indignação:

“sempre eles achavam que eu não seria capaz, acho que eles queriam que fosse um homem”

Em entrevista, as lideranças masculinas do sindicato admitiram que o trabalho e a atuação das mulheres no sindicato é algo que precisa ser trabalhado com o tempo, devido à sua falta de experiência e às necessidades emergenciais que aguardam respostas e ações rápidas para os trabalhadores.

Um dos diretores admitiu que, considerando a lógica das relações de poder, ter atribuído a vice-presidência a uma mulher já foi um grande desafio, uma vez que, nessa ocasião, há a necessidade de substituir uma figura masculina por uma feminina em um cargo considerado de grande importância e, por consequência, tradicionalmente ocupado por eles.

Normalmente, espera-se que quem ocupa esse cargo venha a ocupar o cargo de presidente. No entanto, na situação atual de presença de uma vice-presidente mulher na condição de quase nula participação no sindicato, os demais diretores não esperam que ela seja a sucessora do atual presidente. Todas as especulações são para figuras masculinas.

Em entrevista uma diretora afirmou após ser questionada se pensa em um dia virar presidente:

“Eu não, porque eu não sei. Como é que eu vou ser presidente se não sei? Já pensou uma pessoa vir perguntar pra mim e eu não saber [...] pra ser presidente a gente tem que entender muito, né? [...] e pra gente entender a gente tem que tá no dia dia. Porque se não tiver não tem como aprender”

Para o homem o tempo pára, mas a mulher precisa correr. Isso porque observei que os homens não se preocupam com a devida atenção ao tempo de aprendizado que as mulheres necessitam para que ocorra, ao menos, a menor desconstrução da timidez e insegurança essencialmente presente nas lideranças femininas que entrevistei. Portanto, este é o primeiro desafio em ser mulher dentro do sindicato: ela precisa entrar pronta.

Ainda que um homem, também inexperiente, venha a assumir um cargo na direção ao lado de uma mulher inexperiente, ele vai ser considerado o mais apto, e se espera que ele consiga melhor executar suas tarefas enquanto líder do que ela. Essa expectativa causa medo nas mulheres em assumirem cargos de grande visibilidade, ainda que já assumam, mas sejam invisibilizadas.

“para ser presidente a gente tem que entender muito, né ? [...]e para a gente entender a gente tem que estar no dia a dia. Porque se não estiver não tem como aprender” – afirmou uma diretora.

Como existe uma relação de companheirismo entre elas e os demais diretores, essas relações de poder não são questionadas.

“A complexidade de lidar com o poder intra-classe e referido a gênero há que ser resgatada. Quando a referência é o sindicato o poder não se reduz necessariamente a repressão ou proibição, ao contrário em nome da unidade do companheirismo do amor ou de um projeto de classe compartilhado divisões sexuais de atribuições e o sentido de valorização dessas atribuições no cotidiano do sindicato não são questionados” (CASTRO, 1995).

As três lideranças femininas afirmam que gostariam de ter maior participação no sindicato e que se sentem cobradas e pressionadas por não conhecerem bem suas funções e a dinâmica sindical. No ato da entrevista, as três diretoras demonstraram sinais de angústia e incômodo ao falar dessa ausência e afirmaram que, se liberadas, estariam mais presentes e que conheceriam mais suas funções, sem depender de chamadas das lideranças masculinas.

“eu fico imaginando, o quê que eu sei, o quê que eu faço... Nada ! eu não faço nada pelo do sindicato” – afirmou uma diretora.

A questão da liberação é considerada pelos diretores um ponto que precisa ser discutido e que precisa avançar no sindicato, pois o restante dos cinco diretores – entre homens e mulheres, não liberados se queixam da falta de tempo para a participação das atividades do sindicato. Algo que também foi pontuado pelas mulheres de maneira mais latente. Estas, além de não liberadas, ocupam cargos de importância (como o de vice-presidência, por exemplo), e mesmo assim não se fazem presentes no sindicato. O que provoca a manutenção de uma estrutura sindical essencialmente masculina.

Além deste, outros problemas relacionados à ausência dos diretores em suas respectivas secretarias foram mencionados durante a pesquisa. Os oito diretores afirmaram que o trabalho no sindicato é valioso e que gostam muito do que fazem. No entanto, a ausência é provocada pelo excesso de trabalho nas empresas e pela não liberação para o trabalho no sindicato, o que tem como consequência a ausência na direção.

Quando as mulheres e homens mencionam a “liberação” como um fator limitante, isso se dá devido a entenderem que a dinâmica sindical é fluida e que necessitam de uma vida contínua no sindicato para conseguirem exercer de maneira mais eficaz suas funções. Como já explicado, a liberação consiste no total investimento de trabalho e tempo do diretor ao sindicato, o que implica redirecionamento do trabalhador ou da trabalhadora assalariados ao trabalho de maneira integral dentro da empresa. Uma vez que essa liberação é concedida somente para três diretores¹¹, as mulheres se sentem excluídas desse processo de aprendizado do trabalho sindical através da rotina diária na entidade.

Para além da liberação, a logística também é um problema para que essas mulheres participem com mais frequência. As três lideranças femininas moram afastadas do município de Moju, onde se localiza a sede do sindicato, e dispõem somente de um transporte coletivo com horário limitado de retorno. Caso sejam solicitadas para alguma reunião ou assembleia, é necessário que o diretor de finanças envie um documento oficial do sindicato alertando a empresa que aquela mulher foi recrutada para desenvolver alguma atividade no sindicato. Desse modo, sua falta é abonada. Como nenhuma delas possui carteira de motorista,

¹¹ mencionado no segundo capítulo desta dissertação.

dependem do transporte coletivo, precário e de alto valor de passagem. O sindicato dispõe de um carro que, nessa ocasião, pode ser utilizado para apanhar as mulheres em suas casas e as levar até a sede. Entretanto, este nem sempre está disponível, o que dificulta a ida das mulheres até o sindicato.

Uma delas comentou:

“quando a gente entende melhor o sindicato é melhor pra gente [...] mas aí eu vou e quando chega lá eu fico só escutando, não falo nada”

Em meio a muitas dificuldades, uma das diretoras afirmou que pensou em desistir da organização. Outra afirmou que, por vezes, se afastou do sindicato devido a repressões vindas de seu marido. No entanto, afirmam que superaram esta situação “mostrando trabalho” e êxito em suas atividades junto à empresa.

A família ainda é, portanto, muito influente na vida de lideranças femininas. Há cinco meses, uma delas casou e, por insistência do marido, precisou se afastar do sindicato e do trabalho na dendeicultura. O desencadeamento de fatores como a cobrança do esposo, responsabilidade com os filhos e com o estabelecimento familiar, resultaram no abandono do cargo de diretora. Ela descreveu a decisão de abandonar o sindicato como um dos episódios mais dramáticos em sua vida.

Ela admitiu a saída com muito pesar e, durante o tempo que passamos nos diálogos, chegou a se emocionar, ao falar da importância da organização sindical em sua vida, do quanto ela amava estar ali e o quanto o sindicato fará falta.

Há a necessidade de esclarecer que essa diretora acima mencionada se destaca como a que passou menos tempo na direção do sindicato e, portanto, sua entrada coincidiu com o tempo em que as mulheres da diretoria tinham formação e viajavam para a Marcha das Margaridas. Por esses motivos, a organização sindical para essa diretora ficou marcada como algo muito bom e que a estimulava na direção. Das três mulheres, ela também se sobressai quanto à desenvoltura. Durante a entrevista ela se mostrou sempre muito falante e disse que nunca teve problemas em falar em público.

O fato de que a família – na figura do homem, influencia em uma decisão de maneira a contrariar a vontade da própria diretora, reforça as ponderações de Bertolin e Kamada (2012) quanto a naturalização da mulher como a figura reprodutora e materna, o que a mantém afastada das organizações e conseqüentemente de sua identidade enquanto sindicalista. Identidade esta que ela afirma ter perdido com tanto pesar e ressentimento.

“se fosse pra eu voltar eu voltaria, sem pensar duas vezes [...] pra quem tem marido tu já sabes, [ele] sempre não vai aceitar”- afirmou

Essas tensões se tornam ainda mais conflituosas para essas mulheres quando elas assumem um cargo de liderança. A complexidade de se adaptar a uma nova dinâmica e principalmente a uma exposição que antes não havia, a torna alvo fácil de muitos assédios morais na vizinhança onde mora e na empresa, pois ainda acredita-se entre alguns trabalhadores, que quem trabalha no sindicato é “vagabundo” ou está “contra a empresa”.

Sobre esses conflitos, Pinto (1992) considera que “a adesão [ao sindicato] pode ser pensada como um rito de passagem do mundo privado para o mundo público, colocando o sujeito frente a novas relações de poder e, conseqüentemente, de tensão no interior da família, do local de trabalho, nas relações de afeto e vizinhança”.

No caso da diretoria feminina do SERMTAB, todas admitem que sofrem ou sofreram assédio moral devido a sua condição de sindicalista. Uma delas acredita que, após ter assumido o cargo no sindicato, a possibilidade de ascensão na empresa reduziu. Contudo, este assédio não ocorre somente pela empresa, mas também por outros trabalhadores que as xingavam dizendo que elas não queriam trabalhar e que queriam somente segurar suas vagas pela estabilidade conquistada através da diretoria.

Esse assédio e perseguição não são novos entre os movimentos e organizações, e muitas mulheres foram perseguidas e até mesmo mortas nesse contexto. Como é o caso das lideranças citadas ao longo desta dissertação: Cida, a trabalhadora da cana que passou por fortes pressões e assédios até ser respeitada enquanto sindicalista; Maria das Virgens Alves de Almeida, liderança do Movimento de Trabalhadoras Rurais da região de Feira de Santana, que após muitos enfrentamentos conseguiu se tornar a primeira presidente do sindicato; as

lideranças do MIQCB, que até os dias atuais sofrem com repressões e enfrentamentos; Reijane Guimarães, liderança do MMNEPA assassinada; Margarida Maria Alves, líder sindical assassinada por fazendeiros, dando nome e inspiração à Marcha das Margaridas. Entre outras tantas lideranças femininas que sofreram e sofrem as mais diversas violências nos movimentos sociais.

Nos casos de assédios morais aos sindicalistas trabalhadores assalariados, as mulheres são as mais atingidas, principalmente quando ocorrem em seu local de trabalho. Em momentos de dúvidas ou indagações dos trabalhadores assalariados sobre as ações do sindicato, os diretores são capazes de apresentar argumentos e respostas aos trabalhadores, mas as mulheres, por desconhecerem seus trabalhos e a dinâmica sindical, se perdem nas argumentações, sendo reféns das denúncias e acusações contra o sindicato.

Em seus trabalhos, Brito (1985) e Goldenberg (1997) ressaltam que mesmo as mulheres filiadas aos sindicatos ressaltam a visão subalterna sobre a mulher, pois têm dificuldades em expressar publicamente suas ideias, refugiando-se em um complexo de inferioridade, timidez e insegurança, aceitando posições secundárias e recusando cargos de direção. “No sindicato a mulher só serve para balançar a cabeça nas decisões tomadas pelos homens”.

No SERMTAB todas as diretoras admitiram esse constrangimento em falar em público e que muitas vezes sua participação se resume a ir às assembleias e reuniões acompanhadas dos homens e escutar o que é decidido por eles.

No entanto, ainda que a diretoria feminina seja marcada pela sua “inclusão excluída”, como admitem Bertolin e Kamada (2012), e que adapto à participação da mulher no sindicalismo, sua presença não é inexistente, ainda que seja invisibilizada.

Mesmo mediante as limitações na participação das diretoras, há o claro rompimento das relações de poder a partir da posição de resistência frente às adversidades, no enfrentamento familiar, no momento em que elas fazem articulações externas ou que servem de conselheiras aos diretores. Nesses momentos, não existe o microfone ou o palanque, mas muitas vezes é onde sua participação se dá de forma mais influente.

Uma delas admite que realizou as articulações para que outras mulheres pudessem se interessar em fazer parte do sindicato, convidando-as para diálogos, mostrando materiais de estudo e explicando a importância de suas presenças na política, o que foi ressaltado pelas demais diretoras através de suas falas em reconhecimento ao seu esforço no diálogo com as

mulheres. Essas articulações se davam muitas vezes em espaços distantes do sindicato, em suas casas ou até mesmo no seu local de trabalho, rompendo inclusive a relação de poder que existe nas dependências do sindicato e demarcando outros lugares politicamente informais como espaços políticos.

A partir disso se verifica uma potencial tomada de decisões e articulações fora do espaço sindical, anunciando que ainda que existe uma hierarquia sobre o que é mais importante para se identificar um líder e onde ele pode ser encontrado. O poder de liderança se dá para além do espaço sindical, e há uma evidente aceitação dessas decisões pelos demais diretores. Um deles admitiu que reconhece o poder de articulação da vice-presidente e que ela é capaz de sozinha conseguir conquistar mais mulheres para o sindicato.

Assim, desafiando as relações de poder de maneira silenciosa, as mulheres acabam ressaltando a existência de novos comportamentos capazes de incentivar pessoas de uma determinada categoria à luta de um bem. Essas ações silenciosas também contribuem para a construção de uma identidade nessas lideranças femininas, ainda que excluídas do cenário político formal, pois não há incentivo dos homens para que elas assumam responsabilidades e tomem decisões.

Embora o interesse das diretoras se dê durante todos os momentos no sindicato, desde quando ainda ocorriam os espaços de formação até no momento de maior distanciamento do sindicato, a ausência delas ameaça sua condição de agentes sociais e dificultam o processo de empoderamento dessas mulheres sobre a teoria feminista e paridade de gênero.

Assim, é necessário admitir a microparticipação feminina no Sindicato dos Empregados Rurais de Moju, bem como as estratégias que as mulheres adotam para ainda se fazerem presentes. Contudo, não se pode esquecer a necessidade de avançar nessas questões para garantir que o sindicato não fique para elas só na folha de papel, mas que possa ser uma realidade concreta de formação e ação política para a vida pública das lideranças femininas do sindicato.

A falta de participação e de garantia de paridade para a regulamentação da direção do SERMTAB ressalta a necessidade de incentivo a organizações específicas de mulheres, como secretarias, grupos de mulheres assalariadas, grupos de estudos feministas, de modo a entender que a participação da mulher assalariada está atrelada ao reconhecimento de suas identidades e, por conseguinte, de sua experiência enquanto mulher organizada. Com isso as

mulheres se sentem mais fortes, seguras e confiantes para exercerem suas funções no sindicato e garantirem a contínua presença e participação de mais mulheres no espaço público sindical.

5. CONCLUSÕES

Objetivei com essa dissertação analisar a atuação de lideranças femininas assalariadas à dendeicultura na diretoria do SERMTAB. O sindicato estudado é o mais antigo sindicato de empregados rurais do Pará e se localiza no município de Moju, nordeste paraense, que atualmente é cercado de grandes empresas monocultoras, cujas principais produtos são coco e dendê.

As grandes *commodities* têm se expandido no estado do Pará em atendimento à demandas globais, com destaque à dendeicultura, que tem propiciado o aumento do trabalho assalariado rural. Trata-se da atividade que mais promove o assalariamento rural no Pará de agricultores familiares homens e mulheres.

Para a pesquisa foram entrevistados oito de nove diretores no total. Desses oito diretores, três são mulheres que ocupam cargos de importância dentro do sindicato.

Com o advento do SERMTAB, homens e mulheres passam a lutar pelos seus direitos, auxiliados pelo reconhecimento do Estado de sua categoria e organização específicas. Portanto, a criação do sindicato dos empregados rurais emerge da necessidade em se reconhecer os assalariados como uma categoria específica dentro do cenário político rural brasileiro e, por sua vez, detentora de demandas e anseios que não eram efetivamente atingidos e reivindicados no sindicato dos trabalhadores e trabalhadoras rurais.

Os assalariados às empresas de dendê são, em sua maioria, originários da agricultores familiares que mantêm ou não a sua terra. Os diretores e diretoras do SERMTAB vendem sua mão de obra, mas mantêm seus estabelecimentos familiares. Os homens, sob condição de assalariamento, agora têm seus estabelecimentos geridos pelas suas companheiras e filhos. As três diretoras tem sua própria terra. Uma delas tem sua renda principal baseada no trabalho assalariado e as outras duas mantêm a produção familiar em seus estabelecimentos. Uma delas desistiu do trabalho sindical para se dedicar a vida de agricultora e dona de casa. Este vínculo com a terra demarca a importância da agricultura familiar na vida dos assalariados rurais.

Nessa conjuntura, as mulheres que antes não participavam de atividades políticas começam a se interessar pelo sindicalismo, demonstrando um sentimento de curiosidade perante a vida política. Estas são solicitadas para compor espaços de lideranças dentro do sindicato de empregados. Socialização que não ocorrera até então.

Devido ao espaço político lhes ter sido privado durante sua vida pública, suas necessidades de “aprender a ser sindicalista”, estudar e tomar decisões são pouco incentivadas pelos demais diretores. Em contraste, para os homens o desprendimento na lida com suas inexperiências é maior, principalmente por eles já terem um histórico prévio de socialização política.

As lideranças apresentam perfis peculiares. Os diretores mais velhos recrutaram os mais novos, e os diretores jovens juntamente com os mais antigos, recrutaram as mulheres. Desse modo, tem-se uma hierarquização do poder na direção. Ainda que os diretores mais novos ocupem os cargos que todos julgam como os mais importantes, estes reconhecem que estão na direção por intermédio do auxílio dado pelos diretores mais antigos, e entre eles, nenhuma mulher. As mulheres, reconhecem a importância das figuras masculinas para sua entrada no sindicato e toda a dependência que perdura pela falta de autonomia política.

A relação que a mulher ocupa nessa direção está no último estágio dessa hierarquia, no que tange os seguintes pontos:

i) as lideranças femininas no SERMTAB residem distante da sede, o que as impossibilita ainda mais de participar do cotidiano do sindicato e, muitas vezes, as priva de reuniões e tomada de decisões importantes em dias que estão trabalhando ou em horários extraordinários;

ii) elas dependem de documentação emitida por um dos diretores à empresa para participar de qualquer atividade no sindicato, uma vez que não são liberadas; *ii)* as diretoras tiveram poucos espaços de formação política e declararam que estes não foram suficientes para que se sentissem seguras a assumir alguma responsabilidade sozinhas, sem que tivessem o acompanhamento dos homens; e

iii) ainda que as mulheres façam parte do corpo de diretores do sindicato, têm sua atuação comprometida em virtude da sua própria falta de experiência.

Desse modo, se estabelece uma relação de poder hierarquizada que coloca as mulheres em uma condição subalterna e de domínio masculino. Portanto, desde a escolha da principal líder, liberação das mulheres para eventos e reuniões e locomoção, até a escolha dos eventos onde essas mulheres serão convidadas a estar, tudo perpassa pelas mãos masculinas.

Com isso, as diretoras adotam estratégias para se destacarem e se manterem no cenário sindical, em uma tentativa – muitas vezes inconsciente – de romperem com a relação de poder estabelecida. Estas tentativas perpassam pelo enfrentamento familiar para se tornarem sindicalistas e pelo enfrentamento de outros trabalhadores quando sofrem assédios morais por serem sindicalistas.

Ainda que frente às limitações na atuação das diretoras, o rompimento das relações de poder se dá pela: sua posição de resistência frente às adversidades, no enfrentamento familiar, no momento em que elas fazem articulações externas ou que servem de conselheiras aos diretores. Ainda assim, sua ausência formal na direção elucida a necessidade de organizações específicas para as mulheres assalariadas dentro e fora do movimento sindical, garantindo, a partir da troca de experiências, o surgimento de sua identidade enquanto trabalhadora rural assalariada e sindicalista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, N. **Introdução a análise da trajetória**. Arq. Bras. de Psic., Rio de Janeiro, v. 39, n. 2, p. 67-78, abr./jun. 1987.

ALVARES, M. L. M.. Beauvoir, o patriarcado e os mitos nas relações de poder entre homens e mulheres. **NUFEN**. Belém, vol.6, no.1. p. 6-14. 2014.

ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é o feminismo?**. 4. ed. Brasília: Abril Cultural, 1985. 77 p.

ALVES, S. A. O. **Sustentabilidade da agroindústria de palma no Estado do Pará**. 2011. 161 f. Tese (Doutorado em Ciências) - Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”. Universidade de São Paulo, 2011.

AMARAL, W. R. da S. Sindicatos dos trabalhadores rurais no Pará: onde estão as mulheres?. In: ALVARES, M.; SANTOS, E.; CANCELA, C. (Org). **Mulheres e Gênero: as faces da diversidade**. Belém do Pará: Parceria da Coordenadoria Estadual dos Direitos da Mulher, 2009. p. 35-54.

AMARAL, W. R. da S. **Do jirau ao geral: mulheres nos sindicatos de trabalhadores rurais no Estado do Pará, Brasil**. 138 f. Dissertação (Mestrado em Agricultura Familiar e Desenvolvimento Sustentável) – Universidade Federal do Pará, 2007.

ANDRADE, M. de P. Conflitos Agrários e Memória De Mulheres Camponesas. **Estudos Feministas**. v.15, n.2, p. 445-451, mai-ago. 2007.

ANDRÉ, M. E. D.A de. **Etnografia da prática escolar**. 5. ed. Campinas: Papyrus, 2000. 128p.

ANTUNES, R. **O Novo Sindicalismo no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Pontes, 1995. 150p .

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARAÚJO, M de F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Pisc. Clin.** Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52. 2005.

ASSIS, W. S. **A construção da representação dos trabalhadores rurais no sudeste paraense**. 225 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) - Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro, 2007.

BARBOSA, V. de O. A caminho dos babaçuais: gênero e imaginário no cotidiano de trabalhadores rurais no Maranhão. In: WOORTMANN, E. F., HEREDIA, B., MENASHE, R. (Org.). **Margarida Alves**: Coletânea de Estudos Rurais e Gênero. NEAD Especial, 2006. p 35-65.

BEAUD, S.; WEBER F. **Guia para a pesquisa de campo**. Petropolis: Vozes, 2007. 150 p.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: experiência vivida. 9 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1949. 449 p.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 10 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1949. 309 p.

BECKER, H. S. Observação social e estudos de casos sociais. In: BECKER, H. S. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: HUCITEC, 1994, cap. 5. p. 117-133.

BELTRÃO, J. F. Mulheres da Castanha: Um estudo sobre o trabalho e o corpo. In: BRUSCHINI, C; ROSEMBERG, F (Org). **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982. p. 67-109.

BENDINI, M; RADONICH, M. Historia de la vulnerabilidad social de los ‘golondrinas’ en la cuenca frutícola del río Negro. In: BENDINI, M. (Org). **De Golondrinas y otros migrantes**. Cuadernos del GESA II. 1999. p. 31-53.

BERTOLIN, P. T. M; CARVALHO, S. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: BERTOLIN, P. T. M; ANDREUCCI, A. C. P. T. (Org). **Mulher, Sociedade e Direitos Humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 199.

BERTOLIN, P. T. M.; KAMADA, F. L. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**. v. 25, n. 1, p. 28-52, jan-jun. 2012.

BEVORT, A. *et al.* Dictionnaire du Travail. 1. ed. Paris: QUADRIGE/PUF, 2012. 860 p.

BONI, V. Poder e igualdade: as relações de gênero entre sindicalistas rurais de Chapecó, Santa Catarina. **Estudos Feministas**. v.12, n.1, p. 289-302, jan-abr. 2004.

BRITO, M. N. C. **Sindicato no Feminino**: uma luta de formiga. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1985.

BRUMER, A. Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul. **Estudos Feministas**. v.12, n.1, p. 205-227, jan-abr. 2004

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M. Trabalho e Gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. de O.; SORJ, B; BRUSCHINI, C; HIRATA, H. (Org). **Mercado de Trabalho e Gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 420.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão de identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. 238 p.

CAPPELLIN, P. Viver o sindicalismo no feminino. **Estudos Feministas**, n.e. 2/94, p. 271-290. 2000.

CARDOSO, D. M. Catadoras de Caranguejo e saberes tradicionais na conservação de manguezais da Amazônia brasileira. **Revista de Estudos Feministas**, v.15, n.2, p. 485-490, mai-ago. 2007.

CARDOSO, D. M. Ciências, conhecimentos e ações nas relações de gênero. In: MOTTA-MAUES, M. A.; ALVARES, M. L. M.; FERREIRA, E. (Org.). **Mulheres Amazônicas: imagens, cenários e histórias**. Belém: Edufpa, 2011. p. 51-68.

CARNEIRO, M. J. Mulheres no campo: notas sobre sua participação política e a condição social do gênero. In: XI Reunião anual da Anpocs. **Anais...** Águas de São Pedro, 1987. p. 11-22.

CASTRO, E. & RODRIGUES, G. **As mulheres de Altamira na defesa da água como direito humano fundamental**. Rio Xingu, Amazônia, Brasil. Rio de Janeiro: ASC, REBRIP, IGTN. Fundação Böell, 2004. 116p.

CASTRO, M. G.. Gênero e poder no espaço sindical. **Estudos feministas**. v.3, n.1, p. 29-51. 1995.

CAVALCANTI, J. S. B. Estratégias produtivas e o trabalho de homens e mulheres na fruticultura de exportação. In: CAVALCANTI, J. S. B (Org.). **Globalização, Trabalho, Meio Ambiente: mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 1999, p. 259 – 283.

CAVALCANTI, J. S. B. Globalização e processos sociais na fruticultura de exportação do Vale do São Francisco. In: CAVALCANTI, J. S. B (Org.). **Globalização, Trabalho, Meio Ambiente: mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 1999, p. 123 – 171.

CHIN, J. L. Introduction to the special issue on diversity and leadership. **American Psychologist**, v.65, n. 3, p. 150 - 156, 2010.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2005. 164 p.

COLETTI, C. **A estrutura sindical no campo**. Campinas: Ed. da UNICAMP, 1998. 312 p.

COSTA, L. F. C. **Sindicalismo rural brasileiro em construção**. Rio de Janeiro: Forense Universitária: UFRRJ, 1996. 172 p.

CUNHA, P. R. **O camponês e a história**: a construção da Ultab e a fundação da Contag nas memórias de Lyndolpho Silva. São Paulo: IPSO, 2004. 293 p.

DAMATTA, R. **Relativizando**: uma introdução à antropologia social. 6. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2000. 288 p.

DARON, V. L. P. A construção de sentidos à integralidade da saúde a partir da práxis de mulheres trabalhadoras rurais com enfoque popular e de gênero. In: WOORTMANN, E. F; HEREDIA, B; MENASHE, R. (Org.). **Margarida Alves**: Coletânea de Estudos Rurais e Gênero. NEAD Especial, 177-215 p.

DAVATZ, T. **Memórias de um colono no Brasil**: 1850. São Paulo: Martins/EDUSP, 1972. 304 p.

DE MIGUEL, A. O feminismo en clave utilitarista ilustrada: John Stuart Mill y Harriet. In: DE MIGUEL, A; PUENTE, C. A. **Teoría feminista** : de la ilustración a la globalización. Editora Minerva, 2005. p. 175-210.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2004. 1632 p.

DEMO, P. **Pesquisa e informação qualitativa**. 3. ed. Campinas: Papirus, 2001. 135p.

DIAS, A. M. da S. Família e Trabalho na Cafeicultura. **Caderno de Pesquisa**. São Paulo, n. 37, p. 26-38, São Paulo. 1981.

ESCOBAR, A. Power and visibility: tales of peasants, women, and the environment. In: ESCOBAR, A. **Encountering development – making and unmaking of third world**. New Jersey: Princeton University Press, 1995. p. 154-211.

FIRESTONE, S. **A Dialética do Sexo**: um estudo da revolução feminista. Rio de Janeiro: Coleção de Bolso, 1970. 275 p.

FRASER, N. Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero. In: BRUSCHUINI, C; UNBEHAUM, S.G. (Org.). **Genero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2002. p. 61-78.

FURLAN J. Situação atual e perspectivas futuras da dendeicultura nas principais regiões produtoras: a experiência do Brasil. In: MULLER, A. A.; FURLAN J. (Org.) **Agronegócio do dendê: uma alternativa social, econômica e ambiental para o desenvolvimento sustentável da Amazônia**. Belém: EMBRAPA, 2001. cap. 3.

GIULANI, P. C. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: PRIORE, M. D. (Org). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editoras Contexto e UNESP, 2004. p.640-667.

GOLDENBERG, M. Mulheres & Militantes. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 349, jan. 1997.

GONÇALVES, M. T. Assalariados das plantações florestais e organização sindical: o caso do vale do rio doce em minas gerais na década de 1990. In: 2º ENCONTRO DA REDE DE ESTUDOS RURAIS, 2007, Rio de Janeiro, **Anais....** Rio de Janeiro, 2007. p. 1-14.

GUÉRIOS, P. R. O estudo de trajetórias de vida nas Ciências Sociais: trabalhando com as diferentes escalas. **Campos**, v. 12, n. 1, p. 9-29, 2011.

GUERRA, G. A. D. Sindicatos Patronais versus Sindicatos de Trabalhadores Rurais do Estado do Pará. Belém, UFPA/NAEA, 1999. 16p. **Paper NAEA**.

GUERRA, G. A. D.; ACEVEDO MARIN, R. E. Das associações de lavradores aos sindicatos de trabalhadores rurais – o caso do Pará. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 126, p. 47 - 56, mar-abr, 1990.

HOBBSAWM, E. **A era dos extremos**. O breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Cidades. IBGE, 2005. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php?lang=>>>. Acesso em: 20 set. 2014.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **O comportamento sócio-trabalhista na produção do óleo de palma do dendê no Estado do Pará com foco nas empresas Agropalma, Biovale/Biopalma, Petrobras Combustíveis**. Relatório Final. São Paulo. 2014. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/site/sites/default/files/relatorio_palma_dende_fev2014.pdf>. Acesso em: 20 set. 2014.

JESUS, T. F. de. Histórias de luta e relações de poder: participação feminina no sindicato de trabalhadores rurais de feira de santana (1989- 2002). In: IV ENCONTRO ESTADUAL DE HISTÓRIA. **Anais...** Bahia, 2008. p. 1-9.

KARAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista OES**. Salvador, v. 17. n. 53. p. 243-257, abr-jun. 2010.

LIPMEN-BLUMEN, J. **Connective leadership**. New York: Oxford University Press Inc, 2000. 432p.

LOPES, S. L. História e transformações do sindicalismo brasileiro. **THEOMAI/THEOMAI journal**, 2009. Disponível em: <<http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtLopes.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015

MADURO, A. M. R. **A prática sindical da FETAG (Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Rio Grande do Sul)**. Dissertação (Mestrado em Sociologia Rural) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul UFRGS, 1990.

MARTINEZ-ALIER, V. As mulheres do caminhão de turma. In: PINSKY, J. (Org.) **Capital e trabalho no campo**. São Paulo: Hucitec, 1975, p. 69 – 100.

MARTINS, C. C. Acesso aos babaçuais e a relação entre as atividades econômicas no Médio Mearim, Baixada Maranhense, Tocantins e Piauí. In.: ALMEIDA, A. W. *et al* (Org).

Economia do babaçu: Levantamento preliminar de dados. 2 ed. São Luís: MIQCB; Balaios Typographia, 2001. p. 139-180.

MARTINS, J. de S. **Expropriação e violência: a questão política do campo.** 3. ed. São Paulo: Editora Hucitec, 1991. 181 p.

MARTINS, J. de S. **O cativo da terra.** São Paulo: Ciências Humanas, 1979. 288 p.

MATOS, M. Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. **Revista Estudos Feministas.** Florianópolis, v.16. n. 2. maio-agosto. 2008.

MEAD. M. **Sexo e temperamento.** São Paulo: Perspectiva, 1999. 316 p.

MEDEIROS, L. S. “**Sem Terra**”, “**Assentados**”, “**Agricultores familiares**”: considerações sobre os conflitos sociais e as formas de organização dos trabalhadores rurais brasileiros. 2001. Disponível em:
<<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20100929012955/7medeiros.pdf>>.. Acesso: 03 agos. 2015.

MEDEIROS, L. S. de. **História dos movimentos sociais no campo.** Rio de Janeiro: FASE, 1989. 216 p.

MEDEIROS, L. S. de. **Movimentos Sociais, disputas políticas e Reforma Agrária de mercado no Brasil.** Rio de Janeiro: CPDA/UFRRJ e UNRISD, 2002. 127 p.

MEDEIROS, L. S. de. Os trabalhadores do campo e desencontros nas lutas por direitos. In: CHEVITARESE, A. (Org.). **O campesinato na História.** Rio de Janeiro: Relume-Dumará: FAPERJ, 2002. p. 151 – 181.

MICHELAT, G. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: THIOLENT, M. (org.). **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** 5. ed. São Paulo: Polis, 1987. p. 191-211.

MILLETT, K. **Política Sexual**. 1. ed. México: Cadernos Dom Quixote, 1975. 256 p.

MISKOLCI, R. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. **Sociologias**. Porto Alegre, n. 21, p. 150-182, jan./jun. 2009.

MOMSEN, J. H. **Women and Development in the Third World**. 1ª ed. London: New York: Routledge. 1991. 128 p.

MONTEIRO, M. de A. Mudar para persistir: uma experiência de resistência camponesa e a expansão do dendê na amazônia. In: Seminário Internacional América Latina, 2015, Belém. **Anais...** Belém: GETTAM, 2015. p. 252-270.

MOREIRA, C. C. S; ALVARES, M. L. M. Identificando entraves à participação sociopolítica das mulheres nos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais no Pará. In: 17º Encontro Nacional da Rede Feminista e Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero, 2012, Pernambuco. **Anais...** Pernambuco: Centeo de educação, 2012.

MOREIRA, L. F. C. **Do comum ao privado**: as transformações quanto aos principais usos da floresta na comunidade Santa Maria Assentamento Olho D'Água II, município de Moju/PA. Dissertação de Mestrado (Agricultura Familiar e Desenvolvimento Sustentável). Universidade Federal do Pará, 2009.

MOTA, D. M. da. **Os camponeses e a busca da “autonomia possível”**. Dissertação de Mestrado (Sociologia Rural). Universidade Federal da Paraíba. 1990.

MOTA, D. M. da. Trabalho regular para os homens e precário para as mulheres na produção de frutas. **Ciência e Agrotecnologia**, v. 29, n. 4, p. 899-906, jul./ago., 2005.

MOTA, M. D. de B. Margaridas nas ruas: as mulheres trabalhadoras rurais como categoria política. In: WOORTMANN, E. F; HEREDIA, B; MENASHE, R. (Org.). **Margarida Alves**: Coletânea de Estudos Rurais e Gênero. NEAD Especial, 2006. p. 339-353.

MOTTA-MAUES. M. A. **Trabalhadeiras & camarados – relações de gênero, simbolismo e ritualização numa comunidade amazônica**. Belém: Grafica e Editora Universitária/UFPA, 1993. 216 p.

MOVIMENTO DE MULHERES TRABALHADORAS RURAIS DO SERTÃO CENTRAL DE PERNAMBUCO. Uma história de mulheres. Serra Talhada: 1994.

MUNDIM, M. C. B.; WECHSLER S. M.; PRIMI, T. N. Liderança Feminina: O Estado da Arte nas Publicações Brasileiras. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**. Ponta Grossa, v. 4. n. 2. ago-dez. 2013.

NAHUM, J. S.; BASTOS, C. dos S. Dendeicultura e descampesinização na Amazônia paraense. **Revista de Geografia Agrária**. v. 9, n. 17, p. 469-485, abr. 2014.

NORONHA, O. M. A constituição da mulher como trabalhadora assalariada. In: NORONHA, O. M. **De camponesa a "madame": trabalho feminino e relações de saber no meio rural**. São Paulo: Loyola, 1986. 231 p.

OLIVEIRA FILHO, J. P. O caboclo e o brabo: notas sobre duas modalidades de força de trabalho na expansão da fronteira amazônica do século XIX. In: SILVEIRA, E. (Org.). **Encontros com a civilização brasileira**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. p. 101-140.

OLIVEIRA, R. C. De. **O trabalho do antropólogo**. 3. ed. Brasília: Unesp, 1998. 222p.

OLIVEIRA. A. U. Perspectivas no início do século XXI. In: OLIVEIRA, A. U. & MARQUES, M. I. M. (Org.). **O campo no século XXI: território de vida, de luta e de construção da justiça social**. São Paulo: Casa Amarela / Paz e Terra, 2004, p. 29-70.

PAULILO, M. I. S. Movimentos das mulheres agricultoras e os muitos sentidos da “igualdade de gênero”. In: FERNANDES, B. M; MEDEIROS, L. S de; PAULILO, M. I. S (Org.). **Lutas camponesas contemporâneas: condições, dilemas e conquistas**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 179-202.

PAULILO, M. I. S. Trabalho familiar: uma categoria esquecida de análise. **Estudos Feministas**. Florianópolis. v. 12, n.1, p. 229-252. 2004.

PICOLOTTO, E. L. Movimentos sociais rurais no sul do Brasil: novas identidades e novas dinâmicas. **Revista IDEAS** v. 1, n. 1, p. 60-77, jul-dez. 2007.

PIERUCCI, A. F. Ciladas da diferença. **Tempo Social**, v. 2, n. 2, p 7-33. 1990.

PIMENTA, S. D. C. Participação, Poder e democracia: mulheres trabalhadoras no sindicalismo rural. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10. **Anais...** Florianópolis, v.1. 2013.

PINTO, C. R. J. Movimentos Sociais: espaços privilegiados da mulher enquanto sujeito político. In: COSTA, A. O. e BRUSCHINI, C. (org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro/São Paulo: Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, 1992. 336 p.

PISCITELLI, A. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, H. B. de; SZWAKO, J. (Org.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009. 288 p.

PRATES, C. P. T.; PIEROBON, E. C; COSTA, R. C. da. **Formação do mercado de biodiesel no Brasil**. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 25, p. 39-64, 2007. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set2502.pdf>. Acesso em: 20 set. 2014.

ROSA FILHO, C. R; WOLF, J. S. Relação de trabalho X relação de emprego. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 208- 228. 2013.

RUSSOMANO, M. V. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5.ed. São Paulo: LTr, 1976. 328 p.

SALES, C. de M. V. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. **Estudos Feministas**. Florianópolis, v.15, n. 2, p. 437-442. 2007.

SANTOS, J. V. T. Lutas agrárias e cidadania. In: VIOLA E. J. et al (Org.). **Crise política, movimentos sociais e cidadania**. Florianópolis: Ed. UFSC, 1989.

SARTORI, A. J. Homens e relações de gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (orgs) **Tempos e Lugares de gênero**. 34ª ed. São Paulo: FCC, 2001. p. 217 - 241.

SCHWARCZ, L. M; STARLING, H. **Brasil: um biografia**. 1. ed. São Paula: Companhia. das Letras, 2015. 634 p.

SCOTT, J. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988. 241 p.

SCOTT, J. Gênero: um categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**. vol. 16. n. 12. jun-dez, p. 5-22, 1990.

SELZNICK, P. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica**. Rio de Janeiro: FGV, 1992. 137 p.

SEN, A. A condição de agente das mulheres e a mudança social. In: SEN, A. (Org.). **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo : Companhia das Letras, 2010. p. 220-235.

SILIPRANDI, E. **Mulheres e Agroecologia**: a construção de novos sujeitos políticos na agricultura familiar. 291 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável) - Universidade de Brasília, Centro de Desenvolvimento Sustentável, Brasília, 2009.

SILVA, E. C. B. da; NAHUM, J. S. Uso do território, agronegócio do biodiesel e agricultura familiar na Amazônia: a dendeicultura na microrregião de Tomé-Açu. In: XXI ENCONTRO NACIONAL DE GEOGRAFIA AGRÁRIA, 2012, Uberlândia. **Anais...** Uberlândia, 2012. p. 1-18.

SILVA, E. R. de. **Feminismo radical – pensamento e movimento**. 2008. Travessiais. Disponível

em:<http://www.unioeste.br/prppg/mestrados/letras/revistas/travessias/ed_004/artigos/cultura/pdfs/FEMINISMO_RADICAL.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2015.

SILVA, M. A. As meninas do descarte. In: SILVA, M. A. de M. *Errantes do fim do século*. São Paulo: Ed. da UNESP, 1999. p. 171 - 201.

SILVA, M. A. Mulher, negra, “bóia-fria” a três vozes. In: SILVA, M. A. de M. **Errantes do fim do século**. São Paulo: Ed. da UNESP, 1999. p. 269 - 303.

SIMONIAN, L. T. L. Mulheres seringueiras na Amazônia brasileira: uma vida de trabalho silenciado. In: ALVARES, M. L. M; D’INCAO, M. A. (Org.). **A mulher existe?** uma contribuição ao estudo da mulher e gênero na Amazônia. Belém: GEPEM/GOELDI/, 1995. p. 97-115.

SOBRAL, C. de O. Relação de trabalho x Relação de emprego. **Revista INTERTEMAS**. vol. 10, n. 10, p. 1-12. 2005.

SUFRAMA/FGV. Projeto Potencialidades Regionais. Estudo de Viabilidade Econômica: Dendê. Manaus, 2003.

TAYLOR. **Teoría feminista**: de la ilustración a la globalización de la ilustración al segundo sexo In: DE MIGUEL, A; PUENTE, C. A. **Teoría feminista** de la ilustración a la globalización. Editora Minerva, 2005.

VELHO, G. Observando o Familiar. In: NUNES, E. **A aventura Sociológica**. Rio de Janeiro. p. 37-46. 1978.

VENTURI, G; RECAMÀN, M; OLIVEIRA, Suely de (Org.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. 30 p.

WEBER, Max. Estruturas e Funcionamento da Dominação. In: WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Editora Universidade de Brasília. 1956. 586 p.

ANEXOS

ANEXO I. Jornal SERMTAB.



Jornal do
SERMTAB SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DOS MUNICÍPIOS
DE MOJU, TAILÂNDIA, ACARÁ E BREU BRANCO-PARÁ

ANO I, Nº 01, OUTUBRO DE 2013

Filado: **CUT** **CONTAG** **FETAGRI**

EDITORIAL

O PAPEL DO SINDICATO, NA ORGANIZAÇÃO DAS LUTAS DOS TRABALHADORES/AS, ASSALARIADOS/AS RURAIS.



Foto: Assessoria do Sindicato

“...acreditamos que é tarefa e função do sindicalismo, na atualidade, unificar as lutas, fazer sair os/as trabalhadores(as) permitindo-lhes conquistar e fazer reconhecer a sua condição de cidadãos”.

O esforço dos(as) trabalhadores(as), em busca da valorização, de seus direitos em defesa de seus interesses, são elementos comuns no sindicalismo rural, que tem por objetivo, a humanização e o exercício da cidadania da classe trabalhadora e, a garantia de direitos historicamente conquistados.

As Organizações dos(as) trabalhadores(as), são efetivamente importantes, na construção de novas formas de gestão. Além disso, elas são de suma importância para a redefinição do futuro desses(as) trabalhadores(as). Logo, os sindicatos não podem ser alheios, sobretudo na formação e informação dos trabalhadores para que estes, retomem a conscientização de classe e com isso, possam efetivamente

contribuir na luta contra a exclusão social e a retirada de direitos sociais.

Com base no exposto, acreditamos que é tarefa e função do sindicalismo, na atualidade, unificar as lutas, fazer sair os/as trabalhadores(as) permitindo-lhes conquistar e fazer reconhecer a sua condição de cidadãos.

Defender os trabalhadores, contra a exploração cada vez maior é fundamental para o sindicalismo atual, que tem o caráter educativo de informar e formar as classes trabalhadoras. O que implica em uma tarefa de (re)organização e mobilização interna do sindicato, de retomada de antigas bandeiras de lutas, e de construção de novas demandas, que atendam a necessidade real dos empregados rurais.

Assim, o Sindicato dos Empregados Rurais dos Municípios: Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco-Pará, em sua atual gestão, tem realizado inúmeras ações, com o objetivo principal de fortalecer a organização sindical, na medida em que busca não apenas a garantia de direitos já existentes, mas também a conquista de direitos estabelecidos na lei trabalhista vigente, pois é através desses objetivos, que ele contribui cada vez mais para a qualificação profissional e qualidade de vida dos empregados rurais da região Guajariná.



Foto: Rafael Silva

O Campus Universitário de Abaetetuba da UFPA, vêm crescendo aceleradamente nos últimos anos. Segundo o Coordenador geral do Campus, o Profº Eliomar Azevedo do Carmo, “o objetivo é criar condições para que a universidade possa contribuir cada vez mais para o desenvolvimento da região, ampliar fortemente o número de vagas ofertadas no vestibular e melhorar substancialmente a qualidade dos cursos ofertados.” Para isso, comissões constituídas por membros de movimentos sociais, academia, iniciativa privada e poder públicos reúnem-se frequentemente em torno do objetivo da criação de uma universidade que atenda de fato aos anseios da região. Trata-se do Projeto de Criação da Universidade Federal da Amazônia Tocantina (UFAT), um projeto que abrirá um grande leque de possibilidades por meios de pelo menos 20 novos cursos de graduação ofertados de acordo com as demandas da região.

Prof. Drª Mara Rita Duarte de Oliveira
Coordenadora do Grupo de Pesquisa Memória, Formação Docente e Tecnologia
Professora da Faculdade de Educação e Ciências Sociais
Campus Universitário de Abaetetuba - Universidade Federal do Pará
Assessora Pedagógica do SERMTAB

PÁGINA 2

FALA DO PRESIDENTE

“...Tive inúmeras dificuldades, mais vim nessa lógica de contribuir e ajudar a construir uma organização dos trabalhadores com base em um contexto de luta”.

BALANÇO DA GESTÃO: REALIZAÇÕES, LUTAS E CONQUISTAS.

“O percurso da atual diretoria, do SERMTAB, tem sido marcado pela atuação permanente junto aos trabalhadores...”

PÁGINA 3

A FORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE LUTA

“...um processo de formação, que permita aos Trabalhadores(as), refletirem criticamente, sobre sua condição de sujeito na luta e defesa de seus direitos...”

EMPREGADO RURAL E SEUS DIREITOS

“...à atividade agrícola empresarial vem recebendo altos investimentos, especialmente na região nordeste e do baixo Tocantins, especificamente com a cultura do dendê, atividade que requer investimento em mão-de-obra manual, desde a semeadura até a colheita...”

PÁGINA 4

ASSEMBLÉIA GERAL E CONFRATERNIZAÇÃO REÚNE A CATEGORIA

“...ela reafirma a luta em defesa dos assalariados/as, mediante o processo de participação ativa da base nos debates, bem como no diálogo na apresentação e aprovação da prestação de contas da atual gestão”.

PÁGINA 4

O QUE TEMOS PARA HOJE: AS PAUTAS DO SINDICATO E SUAS PERSPECTIVAS

“...é importante fazemos um balanço dos direitos conquistados e em que medida isso contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida do empregado rural”.

INFORMES DO SINDICATO

Alo Companheiros(as)

O Sindicato dos Empregados Assalariados Rurais de Moju (SERMTAB), foi o primeiro sindicato de assalariados/as fundado no estado do Pará, no ano de 1992. Ele vem sendo construído, sobretudo, a partir do processo de luta da categoria. Este processo é o principal instrumento de organização dos trabalhadores assalariados (as) rurais, no município de Moju.

Hoje o trabalho realizado pelo sindicato, é pautado na perspectiva de reafirmar as bandeiras de lutas e consolidar as demandas vindas da categoria, primando principalmente pela defesa e garantia dos direitos dos trabalhadores (as). Com isso, por mais que haja desafios, avaliamos que temos avançado principalmente na orientação do nosso povo, porém avaliamos que é pouco frente ao conjunto de desafios postos, temos a clareza política e certeza de que precisamos avançar cada vez mais, pois sabemos que é fundamental termos uma orientação das nossas instâncias seja da Federação e da Confederação.

Nessa gestão, o propósito de atuação do Sindicato, tem sido trabalhar nessa lógica da luta por direitos. Mas, para que isso acontecesse foi necessário, que o sindicato estivesse sempre atento, sempre de olhos bem abertos na defesa dos direitos dos trabalhadores, nas questões trabalhistas - carteira assinada, condições dignas de trabalho, carga horária entre outros direitos. Porque, como se sabe há um extenso investimento de grande capital nessa região o que está ocasionando maior atuação das empresas e, sobretudo, atraindo outros trabalhadores/as assalariados/as para a região, em particular, para o município de Moju. Nesse contexto, os trabalhadores precisam estar orientados e informados dos seus direitos, pois, isto é o nosso papel enquanto sindicato, ou seja, é a partir do diálogo com esses trabalhadores/as” que nosso trabalho também tem sido icado.

Diante do exposto, é a partir das vivências que construímos um processo de diálogo com base no respeito e na dinâmica dos assalariados/as, inclusive de reuniões, que aconteceram e continuam acontecendo às 5 horas da manhã, na hora que todo mundo chega para tomar o café. Tomamos esses espaços em momentos formativos/educativos e, é lá que acontecem as reuniões. Nessa perspectiva tendo como referência as formas e condições de trabalho fomos fazendo também um processo de organização tendo como instrumento o sindicato. Nisso a direção, juntamente com os

trabalhadores, foram sendo construídas pautas. Essas pautas serviram para mudarmos a forma de como construir os acordos coletivos, e inserimos a partir da lógica da coletiva, discussões com os trabalhadores, de cada segmento de atividade (colhedor, os vigilantes, os pedreiros e etc.). Mesmo porque antes era feito tudo junto e a gente entende que as necessidades são diferentes, hoje é feito dentro da necessidade de cada segmento.

Ainda falando sobre isso, o processo de gestão do sindicato se consolidou principalmente pelo trabalho coletivo e pelo diálogo. A base sem dúvida desse processo foi fundamental para as principais conquistas dos assalariados/as tais como: teto salarial, a questão do salário mínimo, em algumas empresas, alimentação e vale alimentação, horário tino- que considere a carga horária do trabalhador contada desde o momento que ele sai de sua casa até o encerramento do expediente na empresa, plano de saúde, o uso obrigatório de EPIS - Equipamentos de Proteção Individual e, principalmente a questão da liberdade de organizar os trabalhadores dentro do seu local de trabalho e etc).

Nessa jornada apostamos em três grandes pilares, que com certeza foi o que embasou nossa ação: Organização, Estrutura e o trabalho de base. Temos como referência essas linhas de atuação, elas foram essenciais para organizar o sindicato frente às instituições públicas tipo INSS e receita federal, questão de regularização do próprio

sindicato, desde as questões jurídicas e contratação de profissionais que pudesse qualificar o trabalho e fortalecer a organização. Dessa forma, investimos na questão jurídica e também na contabilidade, que infelizmente ainda é um dos principais gargalos para com os dirigentes sindicais.

Nessa questão de organização e trabalho de base vale resaltar um aspecto extremamente importante, que é a formação desses trabalhadores/as. Acreditamos que sem ela o processo não avança, porém nosso desafio é construir metodologias que dialoguem com os tempos, ritmos e dinâmicas desses trabalhadores/as. Nessa perspectiva temos ensaiado algumas ações juntamente com a FETAGRI (Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura do Estado do Pará) através da Escola Nacional de Formação da Contag. E, assim vamos construindo algumas parceiras importantes para o processo, uma delas é o diálogo com o Sindicato de Trabalhadores/as Rurais de Moju e também com a universidade, pois consideramos que a formação tem que ir além do proposto, temos que pautar ações de formação e de qualificação do nosso povo em todas as áreas entre elas das tecnologias da informação projetos que temos a pretensão de construir. Além de todos esses desafios, o principal desafio nosso continue sendo lutar cada vez mais pela garantia de direitos e consequentemente a qualidade de vida dos assalariados /as rurais.

BALANÇO DA GESTÃO: REALIZAÇÕES, LUTAS E CONQUISTAS.

O Sindicato dos Empregados Rurais dos Municípios de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco-Pará (SERMTAB), criado em 1992, teve várias gestões, que deram importantes contribuições para o fortalecimento desta entidade. Em 12 de dezembro de 2010, foi eleita a chapa “Frente Classista e Democrática” para a gestão do triênio de 2011/2013.

O percurso da atual diretoria, do SERMTAB, tem sido marcado pela atuação permanente junto aos trabalhadores dentro das empresas do município de Moju. Neste sentido, vale destacar que, para além do esforço de acompanhar cotidianamente a rotina dos empregados rurais; a diretoria

compreendeu a importância do investimento na infraestrutura do sindicato, desde questões básicas como reforma do prédio, ampliação da estrutura física, banheiros, auditório climatizado, internet, telefone etc.

Com relação ao espaço para o sindicato a diretoria pensou em um local que tenham um espaço de público coletivo e comporte entre outras coisas os trabalhadores, possibilitando a eles, o uso permanente do espaço para que o mesmo não fique ocioso.

Além, das preocupações mais objetivas com infraestrutura e transporte, a atual diretoria tem se dedicado a propor para as empresas a adesão ao PAT (Programa de



Foto: Arquivo do Sindicato

Foto antiga do Prédio do Sindicato - frente

Alimentação do Trabalhador), como forma de melhorar a alimentação dos trabalhadores e, por conseguinte a qualidade de vida. Seguindo uma dinâmica de compromisso e adesão ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), como forma de melhorar a alimentação dos trabalhadores e, por conseguinte a qualidade de vida. Seguindo uma dinâmica de compromisso e

determinação que ainda, neste ano a diretoria vai propor um projeto de inclusão digital em parceria com as empresas e com a Universidade Federal do Pará – Campus de Abaetetuba, através do Grupo de Pesquisa Memória, Formação Docente e Tecnologia, que possa atender tanto o trabalhador, quanto seus filhos.

EXPEDIENTE

O Jornal do SERMTAB é uma publicação do Sindicato, dos Empregados Rurais dos Municípios de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco - Pará – Filial da CUT, FETAGRI e CONTAG.

Endereço: Rua Padre João Urbani, nº 75, Bairro: Pedreira; Endereço eletrônico: Horário de atendimento: Segunda a Sexta-Feira: 8 as 12 e 14 as 17:30h. Presidente: Alexandre de Lima Menezes; Vice- Presidente: Nazareno Lima dos Santos; Secretário Geral: Francisco das Chagas Pinheiro Siqueira; Secretária de Finanças: Rosimar França dos Santos; Secretária de Formação sindical e organização sindical de base: Izabel Cunha do Espírito Santo; Suplentes da Diretoria executiva: Elnatan concção Souza, Ademilton Duarte de Souza, Jacira Gomes da Cunha, José Francisco de Souza e José Gomes da concção; Conselho fiscal: Tulleres, Valdir Rodrigues de Souza, Jose Maria Teles de Souza e Norberto Rodrigues de Souza. Suplentes do Conselho Fiscal: Carla Giovane Gomes, Bernardo Pereira da Silva e Roberto Gonçalves Oliveira. Revisão: Veridiana Valente Pinheiro. Ilustração e fotos: Produção Gráfica: Rafael Trindade da Silva. Impressão:

COLUNA 4

Foto: Arquivo do Sindicato



Foto atual do Prédio do Sindicato - frente

Foto: Arquivo do Sindicato



Foto Atual do Sindicato - interno

Foto: Arquivo do Sindicato



Foto atual do Auditório com estrutura climatizada

Foto: Arquivo do Sindicato



Foto do veículo adquirido para realização das atividades do sindicato

COLUNA 5

A FORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE LUTA



Foto: Arquivo do Sindicato

Na trajetória do processo formativo, consideramos que houve grandes avanços, na medida em que muitos passos foram dados, mais avaliamos que ainda há muito a fazer, pois por mais que a formação em sua materialização tenha contribuído no debate sobre os desafios, as condições e realidade que vivenciam os assalariados/as rurais, precisam avançar principalmente, no que diz respeito ao processo formativo específico para público assalariado/a rural, uma vez que mesmo fazendo parte do meio rural, a formação proposta ainda precisa se adequar ao universo vivenciado por esses trabalhadores, de modo que suas condições de vida e trabalho sejam

diferentes de outros trabalhadores rurais, que por dificuldades de alcance não é possível se ter um processo formativo, que possa chegar a um maior número de trabalhadores/as pela sua dinâmica de vida, de tempo, de organização entre outros elementos.

Com base no exposto, reafirmamos a necessidade de construir ideias e processos, que respeite os tempos e os ritmos que são próprios desse seguimento. Vale ressaltar que ainda precisamos aprofundar o debate sobre direitos como aspecto permanente, de forma que o entendimento sobre as demandas e necessidades dos assalariados/as rurais, possam ser considerados como um dos desafios postos na direção de que poderemos avançar e ter um sindicato cada vez mais forte com seus filiados esclarecidos de modo a construir uma luta coletiva e permanente na conquista de direitos.

Maria Mirian Ferreira Gomes
Educadora da ENFOC, Pedagoga e Agricultora
Ex-aluna do Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária - PRONERA.

COLUNA 6

EMPREGADO RURAL E SEUS DIREITOS

Neste primeiro excerto, trataremos da moldura conceitual da categoria de empregado rural. É cediço que por várias décadas, a condição de empregado rural foi tratada como parte da categoria de trabalhador rural. Diante dos avanços levado a cabo pelo modelo agrícola brasileiro, houve necessidade de aperfeiçoar a atividade agropecuária, ou seja, rendendo-se aos princípios de administração. Isto porque, frente ao processo globalizante e a abertura das economias internas para o capital internacional, requer dos produtores rurais tratamento empresarial da atividade, o que por si só, reclama respeito às normas vigentes, especialmente, as trabalhistas. Esta situação também é vista no Estado do Pará, onde a atividade agrícola empresarial vem recebendo altos investimentos, especialmente na região nordeste e do baixo Tocantins, especificamente com a cultura do dendê, atividade que requer

investimento em mão-de-obra manual, desde a semeadura até a colheita. Algumas empresas tem se utilizado do instrumento da terceirização de parte dos serviços, não raras vezes, serviços esses que pertence à atividade fim, recaindo, portanto, na ilegalidade. Diz-se isso porque é corrente trabalhadores contratados por empresas terceirizadas ficarem a deriva dos direitos trabalhistas, como anotação na CTPS, férias, 13º salário, recolhimento de INSS, entre outros. Evidente que esta situação é exceção e não a regra. Aproveitando o ensejo, considerando que está findando o ano, não é demais lembrar que se aproxima o direito de percepção do 13º salário, parcela que deverá ser paga a título de adiantamento 50% de fevereiro a novembro e o restante até 20 de dezembro. O não pagamento deve ser comunicado ao Sindicato para que possa adotar as providências de direito.

ASSEMBLÉIA GERAL E CONFRATERNIZAÇÃO REÚNE A CATEGORIA

No dia 22 de setembro de 2013, foi realizada na sede do SERMTAB, a Assembleia geral dos Empregados rurais, aonde se discutiram importantes temas sobre os direitos e conquistas dos assalariados/as, assim como se debateu e aprovamos a prestação de contas e o Regimento Eleitoral para a eleição sindical do SERMTAB a ser realizada no dia 24, de Novembro de 2013.

A Assembleia foi importante,

porque mais que cumprir o que está assegurado no estatuto, ela reafirma a luta em defesa dos assalariados/as, mediante o processo de participação ativa da base nos debates, bem como no diálogo na apresentação e aprovação da prestação de contas da atual gestão, assim como na organização da base para o Congresso, espaço em que os trabalhadores/as irão demandar as ações para a nova gestão.

Sobre a Assembleia faz-se necessário lembrar que a atual gestão, trabalhou por um processo de diálogo e transparência na utilização dos recursos da categoria, deixando clara, a movimentação financeira dos investimentos repassados e aplicados pelo sindicato e também é resultado da aprovação por unanimidade da Assembleia. Neste sentido, os trabalhadores/as assalariados/as rurais, demonstraram seu potencial organizativo com uma excelente participação na Assembleia, debatendo e intervindo nas

contínuo e permanente.

Após a Assembléia a categoria continuou reunida, na sede do sindicato, para um momento de confraternização, com um almoço coletivo, ocasião que representou um processo de integração dialoga e troca de experiência entre os trabalhadores/as. Ainda priorizando a assembléia como um espaço de animação e integração foi realizado sorteios de vários prêmios aos trabalhadores/as. Esses momentos são importantes para o fortalecimento da unidade entre a categoria no sentido de dar ênfase a

Foto: Acervo do Sindicato

COLUNA 8

O QUE TEMOS PARA HOJE: AS PAUTAS DO SINDICATO E SUAS PERSPECTIVAS

para a melhoria da qualidade de vida do empregado rural.

As ações do SERMTAB estão também alicerçadas por uma busca constante de formação, no campo, através da participação e agendas de mobilizações com formações regionais e nacionais promovidas tanto pela Fetragri, quanto pela Contag. O que mais tem sido destacado nessa gestão é a preocupação em fortalecer a participação dos trabalhadores em processos de formação realizados através da escola de formação

nacional da CONTAG (ENFOC).

A formação possibilita a conquista de uma pauta de lutas pelos trabalhadores juntos aos empregadores, isso muito bem demarcado pelas conquistas apresentadas nos três anos de mandato da gestão Frente Classista e democrática, que cumpriu as propostas apresentadas durante o planejamento aprovado no congresso de 2010.

Participação do SERMTAB na

1ª Mobilização Nacional dos Assalariados Rurais - Brasília - DF

A trajetória de três anos da gestão "frente classista e democrática", que tem na presidência de sua diretoria o companheiro Alexandre Lima de Menezes, apresentou nesses anos de

gestão importantes conquistas, junto às empresas da região. Neste sentido é importante fazermos um balanço dos direitos conquistados e em que medida isso contribuiu diretamente

INFORMES

Informamos aos companheiros filiados ao SERMTAB, que está ocorrendo no mês de novembro o Congresso do Sindicato dos Empregados Rurais dos Municípios de Moju, Tailândia, Acará e Breu Branco-Pará (SERMTAB).

ANEXO II. Modelo atual de acordo coletivo.

