

## **Duas histórias, uma escola:**

*as narrativas concorrentes na batalha pela sindicalização de uma escola charter em Chicago<sup>1</sup>*

## **Two tales of one school:**

*competing narratives in a charter school unionization battle in Chicago*

## **Dos historias, una escuela:**

*las narrativas concurrentes en la batalla por la sindicalización de una escuela charter en Chicago*

 **AMANDA PINKHAM-BROWN\***

Universidade de Minnesota, Estados Unidos

**RESUMO:** Este estudo narrativo analisa uma tentativa malsucedida de sindicalizar uma escola charter da zona urbana. Para investigar por que esse esforço não teve um resultado positivo, construo duas *histórias da escola* — as narrativas discursivas que cada lado contou sobre como a escola atua, a quem serve e como se insere numa disputa maior por justiça educacional, racial e econômica. Em seguida, analiso essas narrativas por meio da lente crítica do “urbanismo neoliberal” (LIPMAN, 2011) para sublinhar como a narrativa oficial da escola se baseou em estruturas neoliberais e discursos hegemônicos que, em última instância, ajudaram a diretoria a sufocar a tentativa de sindicalização, apesar do entusiasmo inicial generalizado entre os/as funcionários/as.

*Palavras-chave:* Sindicatos docentes. Escolas charter. Neoliberalismo. Reforma na educação. Investigação narrativa.

**ABSTRACT:** This narrative study examines a failed attempt to unionise an urban charter school. To investigate why this effort failed, I construct two competing ‘stories of the school’ – the discursive narratives each side told about how the school operates, who it serves, and how it fits

---

\* Departamento de Currículos Escolares e Instrução, Universidade de Minnesota, Twin Cities, MN, Estados Unidos. *E-mail:* <pinkhambrowna22@ecu.edu>.

into a larger battle for educational, racial, and economic justice. I then read these narratives through the critical lens of ‘neoliberal urbanism’ (LIPMAN, 2011) to highlight how the school’s official narrative pulled on neoliberal structures and hegemonic discourses to ultimately help administrators quell the unionising effort despite initial widespread staff enthusiasm.

*Keywords:* Teachers’ unions. Charter schools. Neoliberalism. School reform. Narrative inquiry.

**RESUMEN:** Este estudio narrativo analiza un intento fallido de sindicalizar una escuela chárter de la zona urbana. Para investigar por qué este esfuerzo no tuvo un resultado positivo, construyo dos *historias de la escuela* — las narrativas discursivas que cada lado contó sobre cómo funciona la escuela, a quién sirve y cómo encaja en una disputa más amplia de justicia educativa, racial y económica. Luego, analizo estas narrativas a través de la lente crítica del “urbanismo neoliberal” (LIPMAN, 2011) para subrayar cómo la narrativa oficial de la escuela se basó en estructuras neoliberales y discursos hegemónicos que finalmente ayudaron a la junta a sofocar el intento de sindicalización, a pesar del entusiasmo inicial generalizado entre los/as empleados/as.

*Palabras clave:* Sindicatos docentes. Escuelas chárter. Neoliberalismo. Reforma en la educación. Investigación narrativa.

## Introdução

**E**m 2019, tomei a dolorosa decisão de deixar aquele que era o emprego dos meus sonhos, depois de apenas três anos. Fiquei em êxtase quando aceitei o cargo de professora de teatro numa escola charter<sup>2</sup> de ensino secundário na zona urbana de Chicago, a Innovation Charter. Três anos depois, porém, estava me sentindo esgotada e desmoralizada após várias tentativas, todas fracassadas, de mudar o que eu considerava um sistema escolar opressivo tanto para os/as alunos/as como para os/as professores/as. Descobri que tinha muito pouco poder numa escola que havia sido propositalmente fundada sem um sindicato, onde eu sentia que as vozes dos/das professores/as eram escutadas, tecnicamente, mas raramente ouvidas de verdade pela administração. Essa mesma administração tinha por costume deixar claro que pensava que os sindicatos só levariam a burocracia desnecessária e falta de flexibilidade. Dois anos depois, fiquei animada ao saber que meus/minhas ex-colegas também estavam cansados/as

desse sistema. Em vez de abandonar a escola, porém, eles/elas estavam decididos/as a fazer com que suas vozes fossem ouvidas, fundando um sindicato nesse ambiente hostil.

Inspirados/as pela greve do Sindicato dos Professores de Chicago – CTU em 2019, os/as professores/as da Innovation Charter School começaram a discutir a ideia de organizar um sindicato naquele mesmo ano. No início de 2020, elaboraram um plano de implementação com a ajuda de um membro do CTU, processo que foi interrompido pelo *lockdown* decorrente da Covid-19. Após uma pausa de meses, os planos de reabertura da escola no ano letivo de 2020-2021 revigoraram o empenho de sindicalização. No início de 2021, o comitê de organização do sindicato conseguiu que a maioria dos/das docentes das duas sedes da escola assinasse carteiras sindicais sem alertar a administração. No entanto, antes que pudessem divulgar publicamente sua intenção de se sindicalizar, eles/elas foram denunciados/as à administração, o que desbaratou sua implementação cuidadosamente elaborada. Isso deu início a uma batalha de meses entre os/as professores/as pró-sindicato e a administração escolar, o que culminou numa votação por correspondência em junho de 2021. No final, a facção pró-sindicato perdeu a eleição por apenas um voto.

Embora exista o costume de as escolas charter serem inauguradas *propositalmente* sem sindicatos, o fracasso dos/das professores/as da Innovation em se sindicalizarem é, em diversos aspectos, uma anomalia. Em Minneapolis, onde moro atualmente, duas redes de escolas charter se sindicalizaram com sucesso durante o ano letivo de 2020-2021, e agora o CTU tem uma divisão inteira de escolas charter sindicalizadas — vinte e três escolas até o momento da redação deste artigo — no seu registro (LONETREE, 2021). Além disso, os estudos existentes sobre a sindicalização das escolas charter têm se concentrado exclusivamente nas tentativas de organização sindical que são bem-sucedidas (BEABOUT & GILL, 2015; JABBAR *et al.*, 2020; MONTAÑO, 2015). Dada a falta de estudos sobre campanhas de sindicalização *malsucedidas*, procurei entender por que essa tentativa fracassou, complementando assim a literatura sobre campanhas bem-sucedidas. Como observa Karvelis (2020) ao analisar o movimento #RedForEd, é importante “avaliar as vitórias e derrotas do movimento e teorizar a reflexividade das estruturas de poder e lógicas políticas utilizadas para compreender, reagir e restringir os movimentos docentes dos últimos tempos” (KARVELIS, 2020, p. 5).

Após entrevistar vários/as docentes pró-sindicalização e analisar a comunicação interna da campanha da Innovation, descobri que os dois lados apresentavam narrativas bastante diferentes a respeito de como a escola funciona e a quem serve. Chamo essas narrativas de *histórias da escola* e as uso para explorar como essa luta se desenrolou no âmbito narrativo. Isso me pareceu relevante, dada a centralidade da narrativa na mobilização sindical (GANZ, 2011). Por meio dessas histórias, ficou evidente que a narrativa contada pela administração e professores/as antissindicalização quanto à missão, à visão e à operação das Innovation Charter Schools está impregnada de discursos hegemônicos

do que Lipman (2011) chama de “urbanismo neoliberal”: o enquadramento da escolha de uma escola como empoderamento da família, a importância da flexibilidade para a funcionalidade escolar, o valor da liderança verticalizada, a natureza desagregadora e a desnecessidade de sindicatos. É notável que todos esses discursos fossem dominantes nas políticas culturais de Chicago quando a escola foi fundada, e as estruturas da própria escola refletem aquelas implementadas pela Administração das Escolas Públicas de Chicago – CPS em âmbito maior, incluindo um foco no individualismo e nas decisões de cima para baixo.

Refletindo também o panorama político de Chicago de maneira mais ampla, a história da escola que é contada pelos/as professores/as pró-sindicato se baseou em discursos do sindicalismo pela justiça social, centrais para o Comitê de Educadores de Base – CORE dentro do CTU, na tentativa de oferecer uma nova visão do que a escola poderia ser. Argumento, tal como Maton (2022) faz a respeito do CTU em sentido mais geral, que a visão dos/das professores/as pró-sindicalização pode ser interpretada como uma narrativa contra-hegemônica com vistas a “nomear, protestar e combater os efeitos do neoliberalismo avançado” (MATON, 2022, p. 172). Defendo que esses/as professores/as foram derrotados/as, em última instância, tanto pela instrumentalização de discursos neoliberais profundamente arraigados às narrativas sobre a identidade da escola como pela capacidade da administração escolar de contar essa história por meio das estruturas de poder incorporadas às operações da escola. A grande vantagem narrativa e estrutural impossibilitou que uma história alternativa se enraizasse dentro da instituição sem uma avaliação profunda da própria existência da organização.

## O contexto de Chicago: o CTU contra o urbanismo neoliberal

Chicago está na vanguarda do urbanismo neoliberal (LIPMAN, 2011), definido como uma reestruturação da cidade por meio da “busca, por parte de investidores, pela apropriação de bens públicos” e das consequentes “destituição, desarticulação e expropriação da grande maioria” das pessoas (GUTSTEIN & LIPMAN, 2013). Esse processo utiliza e transforma os sistemas educacionais, incluindo o distrito escolar da cidade, o CPS. Isso resultou no fechamento generalizado de escolas em bairros negros e latinos, da classe operária, o que abriu caminho para a gentrificação e a possibilidade de escolha da escola cada vez mais privatizada e flexível, menos baseada no bairro de residência (EWING, 2018; LIPMAN, 2011). Esse processo dependia fortemente de parcerias público-privadas e da onda de medidas de fiscalização instituídas pela lei federal *Nenhuma Criança Deixada para Trás* (*No Child Left Behind*), aprovada pelo governo Bush em 2001. Isso enfraqueceu o Sindicato dos/das Professores/as de Chicago – CTU, reduziu o número de Conselhos Escolares Locais – órgãos democráticos de cada escola, compostos por pais, mães e

membros da comunidade — e provocou um *boom* de abertura de escolas charter. Foi nesse ambiente que a Innovation Charter School foi inaugurada, no início da década de 2010.

É importante ressaltar, como faz Lipman, que “o neoliberalismo como processo hegemônico é contingente, contestado e parcial” (LIPMAN, 2011, p. 10), deixando espaço para resistência por parte de forças externas e internas. Como tal, o Sindicato dos/das Professores/as de Chicago – CTU liderou a contraofensiva ao urbanismo neoliberal por meio do sindicalismo pela justiça social (BROGAN, 2014). Antes de 2008, o CTU era visto como um órgão alinhado às políticas educacionais do município, mesmo quando o controle do conselho escolar foi transferido para o prefeito e CEOs com mentalidade empresarial (BROGAN, 2014; GUTSTEIN & LIPMAN, 2013). Insatisfeito com o *status quo*, o Comitê de Educadores/as de Base – CORE, “um pequeno grupo de professores/as e paraprofissionais... decidiu se mobilizar contra o fechamento de escolas públicas, ‘reestruturações’, ‘compartilhamentos’ e todas as medidas que visavam expandir as escolas charter” (BROGAN, 2014, p. 149). O CORE conseguiu o controle do sindicato ao fazer parcerias com famílias e comunidades e se mobilizar por questões de justiça social de forma mais geral, muitas vezes agindo com a ideia de que “as condições de trabalho dos/as docentes são as condições de aprendizagem dos/as discentes” (BROGAN, 2014; GUTSTEIN & LIPMAN, 2013; MATON, 2022; MATON, 2022).

O CORE foi considerado parte essencial das greves do CTU, de 2012 e 2019, que buscavam combater o neoliberalismo após 17 anos de abusos (GUTSTEIN & LIPMAN, 2013; MATON, 2022; MATON, 2022). Essas greves também estiveram ligadas ao movimento nacional Red for Ed (DYKE & MUCKIAN BATES, 2020; GUTSTEIN & LIPMAN, 2013; HARLOW, 2020; KARVELIS, 2020). Além disso, o CORE serviu de modelo para o sindicalismo pela justiça social em sindicatos docentes de todo o país, incluindo Nova York, Newark, Los Angeles, Filadélfia e Baltimore (BROGAN, 2014; OWENS, 2022; STARK, 2019), e agora é afiliado à União dos Comitês de Educadores de Base – UCORE, que “foi formada em 2014 para reunir e dar apoio mútuo aos que hoje são mais de quarenta comitês pela justiça social em atividade” (MATON, 2022, p. 45). O CTU e o CORE mantiveram essa pressão contra as políticas opressivas do município em 2020 e 2021, quando se opuseram aos planos de reabertura das escolas públicas de Chicago no auge da pandemia da Covid-19 (R. MATON, 2022; R. M. MATON, 2022).

Como a inauguração da Innovation Charter School está intimamente ligada à reestruturação neoliberal das escolas de Chicago, o conceito de urbanismo neoliberal de Lipman (2011) é uma lente analítica instrutiva para entender por que a tentativa de sindicalização na escola acabou fracassando.

## Métodos

### *Investigação narrativa, pós-estruturalismo e criticidade*

Este estudo se baseia na *investigação narrativa*, uma vez que se centra nas narrativas em disputa na luta pela sindicalização da Innovation Charter School. A investigação narrativa se baseia no pressuposto de que “o ser humano é narrativo; essa relação é tão presente e poderosa que, se mudarmos a nossa história, podemos até mudar as nossas vidas” (CLANDININ & CONNELLY, 2000; LEWIS, 2011, p. 506). Meus/minhas participantes narrativizavam suas experiências frequentemente e tentavam fazer com que os/as outros/as aceitassem suas narrativas por meio de seu empenho de organização sindical. Ao modificar ou controlar essas narrativas, os/as participantes tentavam angariar poder sobre sua situação. Contar histórias costuma ser uma ferramenta poderosa para ativistas e mobilizadores/as (GANZ, 2011). Como argumenta Lewis, “as histórias são espaços de resistência, resistência às narrativas do poder instituído” (LEWIS, 2011, p. 506).

Clandinin explica que “a narrativa é tanto fenômeno como método. A narrativa dá nome à qualidade estruturada da experiência a ser estudada e ao critério de investigação para seu estudo” (CLANDININ, 2006, p. 45). Utilizo a investigação narrativa tanto na coleta como na análise das *histórias da escola*, nome que dou às narrativas em conflito. Os/As professores/as e os/as funcionários/as da Innovation falam sobre a escola de forma pessoal e pública. A investigação narrativa me possibilita reconhecer essas histórias como algo de importância central na luta, uma vez que mobilizar é essencialmente obrigar os/as outros/as a acreditar na sua narrativa da experiência. Essa batalha sindical foi travada através de histórias, de modo que a análise delas é fundamental para compreender as experiências dos/das participantes e a sua derrota.

Além da minha análise narrativa, realizei uma análise secundária que coloca em diálogo a criticidade e o pós-estruturalismo, seguindo os passos de Chadderton (2012), que se baseia na Teoria Crítica da Raça e na obra de Judith Butler, na tentativa de realizar uma pesquisa que reconhecesse as estruturas da supremacia branca, ao mesmo tempo que trabalha para as desestabilizar. Nesse sentido, minha análise se baseia numa leitura pós-estrutural dos meus dados pelo viés da ideia crítica de urbanismo neoliberal de Lipman (2011). Recorro ao pós-estruturalismo para postular que, embora o discurso — neste caso, as narrativas contraditórias sobre a escola — colabore para moldar a realidade percebida e a experiência na Innovation, ele também cria condições materiais que precisam ser exploradas, pois foram essas condições, juntamente com os discursos mais gerais, que provocaram resistência e, em última instância, levaram à tentativa de sindicalização.

O resultado da votação não apenas foi influenciado como solidificou os discursos neoliberais hegemônicos e os sistemas neoliberais dentro da escola, o que acarretou

efeitos materiais na vida de professores/as e alunos/as. Dessa forma, o urbanismo neoliberal é tanto uma estrutura concreta que informa como o poder flui na Innovation quanto uma coleção de discursos sobre as experiências do corpo docente e dos/das funcionários/as e sobre a escola de forma mais geral que são suscitados na luta pela sindicalização. Minha análise reconhece que essas narrativas ao mesmo tempo refletem e moldam a realidade daqueles/as que estão dentro da escola.

Explicando melhor, embora eu centre minha análise num texto crítico (LIPMAN, 2011), considero útil trazer a fundamentação extra do pós-estruturalismo, dado o foco em histórias e narrativas na minha investigação. Em sua análise da escrita como método de investigação, Richardson e St. Pierre (2008) demonstram as importantes ligações entre o pós-estruturalismo e a linguagem:

A linguagem não “reflete” a realidade social, mas sim produz significado e cria a realidade social [...] A linguagem é o modo como a organização social e o poder são definidos e contestados e o espaço onde se constrói a noção de identidade de cada um — a subjetividade. Compreender a linguagem como discursos concorrentes — formas concorrentes de dar significado e organizar o mundo — torna a linguagem um espaço de exploração e luta [...] o que algo significa para os indivíduos depende dos discursos que estão à disposição deles (RICHARDSON & ST. PIERRE, 2008, p. 961).

Esse enfoque na linguagem é vital para esta análise, dadas as narrativas concorrentes em torno das experiências no mesmo espaço de mobilização. Esses discursos divergentes produziram duas realidades dentro do mesmo conjunto de circunstâncias. Uma análise pós-estrutural ajuda a ilustrar como o poder avassalador do discurso neoliberal dominante, não apenas na história, missão e visão da escola, mas também na cidade de Chicago, construiu um déficit insuperável para que os/as professores/as pró-sindicalização conseguissem contar uma contra-narrativa. A análise crítica também é vital para esta história, pois na cidade de Chicago como um todo, aqueles/as com mais poder estrutural — poder de decisão, poder de controlar os canais de comunicação — na Innovation são os/as que defendem a ideologia neoliberal hegemônica e viabilizam que sua história seja ouvida, o que tem o potencial de provocar medo entre os/as professores/as na hora do voto (COOPER & SUREAU, 2008).

Por fim, uma observação importante: embora eu conte duas histórias aparentemente coesas de cada lado da batalha sindical, parto do princípio de que essas histórias são sempre parciais e mutáveis, e que dependem de quem as conta. Essas histórias são, por necessidade, compilações de múltiplas contações, e reconheço que cada “indivíduo é tanto o local quanto o sujeito dessas lutas discursivas [...] para reconstruir a memória. Como o indivíduo está sujeito a discursos múltiplos e concorrentes em muitos domínios, a subjetividade de cada um é mutável e contraditória — não estável, fixa e rígida” (RICHARDSON & ST. PIERRE, 2008, p. 962).

## *Coleta dos dados*

Este projeto surgiu organicamente a partir de telefonemas a meus/minhas ex-colegas da Innovation na primavera de 2021, época em que tomei conhecimento da tentativa de sindicalização. Depois de decidir avançar com uma investigação mais formal sobre o processo, entrei em contato com todo o comitê de organização para pedir entrevistas. Da primavera de 2021 ao outono de 2021, realizei doze entrevistas não estruturadas via Zoom com quatro funcionários/as atuais e antigos/as que estavam dispostos/as a compartilhar experiências. Três desses/as funcionários/as faziam parte do comitê de mobilização, enquanto a outra pessoa votou contra o sindicato, mas não se envolveu na mobilização de nenhum dos lados. Também realizei duas discussões informais em grupo, ambas presenciais, que incluíram dois membros da equipe de mobilização e dois/duas ex-funcionários/as da Innovation que haviam deixado a escola devido à insatisfação com as condições de trabalho. Todas as conversas foram gravadas e passaram pelo Otter.ai para a transcrição inicial.

Durante esse período, também entrei em contato com cinco ex-colegas que eram contra a tentativa de sindicalização, mas todos/as se recusaram a falar comigo. Então, em vez de entrevistas, reuni peças de marketing da Innovation, incluindo o seu website e anúncios de emprego, assim como textos de documentos internos da campanha antisindical que foram compartilhados comigo durante as entrevistas com professores/as pró-sindicalização. Os documentos incluíam um site interno para funcionários/as, uma lista de perguntas frequentes sobre sindicalização, apresentações em PowerPoint de reuniões para pequenos grupos e e-mails enviados a toda a escola por administradores/as e funcionários/as antissindicalistas.

No inverno de 2021, compartilhei uma versão preliminar da minha análise com os/as participantes para obter seus comentários e impressões, o que ajudou na revisão. Este estudo foi revisado pelo Comitê de Ética da Universidade de Minnesota na primavera de 2021, mas este considerou não se tratar de uma pesquisa com seres humanos.

## **Análise**

Comecei a análise codificando os dados de forma livre em torno de temas; o objetivo da codificação não era simplificar os dados, mas sim encontrar a narrativa dentro deles (AUGUSTINE, 2014; CHILDERS, 2014; CLANDININ & CONNELLY, 2000; RICHARDSON & ST. PIERRE, 2008). Com isso, comecei a destrinchar as histórias sobre a escola contadas pela equipe de organização e pelos/as administradores/as. Depois de redigir as histórias iniciais, reli *The Political Economy of Urban Education*, de Lipman (2011), por conta de seu foco na política educacional de Chicago. Enquanto lia, fiz anotações sobre

as semelhanças que surgiam entre a linguagem do urbanismo neoliberal e as histórias da escola que eu tinha elaborado. Dessa forma, “os dados deixaram de ser apenas palavras nas transcrições de entrevistas. A teoria também era um dado que eu estava lendo, coletando e analisando simultaneamente” (AUGUSTINE, 2014, p. 751). Quanto mais eu lia e via conexões fortes entre a argumentação de Lipman e a disputa na Innovation, mais eu tratava o trabalho de Lipman como um dado conjunto às entrevistas e documentos que havia reunido. Comecei a colocá-los em diálogo para ver como cada um produzia sentido a partir do outro. Depois de terminar de ler e organizar minhas ideias sobre o livro, revisei as narrativas pelas lentes de Lipman e, em seguida, usei o texto para analisar com mais profundidade por que a narrativa da administração prevaleceu.

## A posicionalidade da pesquisadora

Uma observação final e importante é a de que eu, como pesquisadora, tenho envolvimento pessoal com todas as partes deste projeto. Como argumentam Clandinin e Connelly (2000), isso é fundamental para a investigação narrativa:

Os/as pesquisadores/as narrativos/as não devem se excluir da investigação, e sim encontrar maneiras de investigar as experiências dos/as participantes, suas próprias experiências, assim como as experiências construídas em conjunto que se desenvolvem por meio do processo de investigação relacional. Isso deixa claro que, como pesquisadores/as narrativos/as, também fazem parte, metaforicamente falando, dessa festa. Também vivem nesta paisagem e são cúmplices do mundo que estudam (CLANDININ & CONNELLY *apud* CLANDININ, 2006, p. 47).

Não posso me excluir, pois trabalhei na Innovation durante três anos e saí por motivos semelhantes aos que levaram os/as professores/as pró-sindicalização a se mobilizarem. Além disso, recorri às minhas próprias lembranças dos discursos de toda a escola para preencher as lacunas deixadas pelos membros da equipe que eram contra o sindicato e não se dispuseram a se envolver com o meu projeto. Também obtive acesso aos/as participantes por meio de conexões pessoais e profissionais e tinha interesse profundo no resultado da batalha pelo sindicato.

Por meu envolvimento naquela luta, redigi uma declaração de apoio ao comitê de mobilização nas fases iniciais da minha pesquisa, valendo-me de meu acesso institucional a pesquisas sobre os benefícios da sindicalização, para conferir legitimidade acadêmica aos argumentos que essas pessoas apresentavam. Compartilhei essa declaração com o comitê de mobilização, que a divulgou a todos/as os/as funcionários/as da Innovation como parte da campanha de mobilização. Minha reputação como ex-funcionária pró-sindicalização fica ainda mais comprovada pela minha incapacidade de recrutar qualquer administrador/a ou funcionário/a antissindical para conversar comigo para este

estudo, o que me levou a compilar a história daquele lado a partir de documentos e citações de segunda mão, não de entrevistas. Não afirmo que estou contando uma versão completa, equilibrada ou imparcial desse drama. Mas apesar desses vieses, me esforcei para analisar a história sob várias perspectivas e, na ausência de entrevistas, recorri a frases e argumentos retirados de textos dos/das administradores/as.

Meu envolvimento nessa batalha é uma das razões pelas quais me sinto tão atraída pela interpretação narrativa dos dados; as narrativas implicam na existência de uma pessoa narradora que toma decisões artísticas em relação ao que incluir, ao contrário das noções positivistas de uma pessoa pesquisadora como ser invisível e imparcial. Estou profundamente inserida nessa história e a relato apenas do meu ponto de vista; acredito, no entanto, que mesmo do meu ponto de vista situado e limitado, há muito a aprender quanto aos desafios da sindicalização e o poder das histórias que contamos sobre as escolas. Assim, meu objetivo neste trabalho é, como fez Snyder-Young (2010), “afastar-me da ‘estética da objetividade’, situando-me conscientemente dentro da história, em vez de me apresentar como pessoa observadora à margem da ação” (SNYDER-YOUNG, 2010, p. 886).

## Resultados

### *Contexto da história da escola contada pela Innovation*

Embora eu não tenha conseguido conversar com administradores/as, membros do conselho ou funcionários/as antissindicalização, montei a seguinte história da escola com base nas minhas conversas com os/as membros atuais da comissão de organização, nos meus anos de trabalho na Innovation e nos documentos mencionados anteriormente. Essa história, além de ser a versão disponibilizada ao público, foi divulgada aos/as funcionários/as por meio de reuniões e e-mails gerais, um site interno e reuniões em pequenos grupos com público cativo, das quais os/as docentes eram obrigados/as a participar. Apresento-a como uma narrativa coesa, mas sei que os discursos são sempre parciais e estão em constante devir — ninguém a contará exatamente como aparece aqui, mas este texto é uma tentativa de reunir, da melhor maneira possível, as narrativas daqueles/as que viam o sindicato como desnecessário e potencialmente prejudicial ao sucesso da escola. Todas as citações foram extraídas diretamente dos dados.

### *A história*

A Innovation foi fundada por uma equipe administrativa composta por uma educadora com muitos anos de experiência e duas funcionárias do Distrito das Escolas Públicas de Chicago – CPS com MBAs de universidades de elite, todas com longa experiência

na central do CPS. Após anos trabalhando para transformar escolas que eram consideradas fracassos e sendo barradas repetidamente pela burocracia de um distrito escolar de grande porte, essas líderes decidiram que a melhor maneira de criar um modelo escolar de sucesso era trabalhar fora dos limites do distrito. Depois de aperfeiçoarem seu modelo, elas tinham planos de compartilhar suas conclusões com o CPS e outros/as envolvidos/as na educação pública para, em última instância, servir aos/as alunos/as da Innovation mas também a outros/as.

Nas peças de marketing e na comunicação interna, os/as defensores/as da Innovation descrevem a instituição como uma escola “concebida para promover a inovação, para que [ela possa] se adaptar de forma a melhor servir aos discentes e à comunidade”. A flexibilidade não está incorporada apenas no ímpeto para fundar a escola, mas também no seu modelo de ensino e na estrutura do prédio escolar. Com janelões do chão ao teto, paredes de tijolos à vista, pés direitos altos, claraboias, espaços comuns amplos e móveis em cores claras com rodinhas, a Innovation não se parece nem transmite a sensação de uma escola pública tradicional. Seu modelo gira em torno do agrupamento flexível de alunos/as e da integração com a tecnologia, com um dispositivo por aluno/a. No recrutamento de funcionários/as e alunos/as, seus textos enfatizam a colaboração, a possibilidade de escolha e a maneira como o ensino está sendo “reimaginado” ali.

A Innovation, assim como outras escolas charter, tem um conselho administrativo composto por partes externas, a maioria com experiência em administração e negócios, que oferecem orientação, conhecimentos e conexões com o setor. As duas sedes também operam com uma equipe central, uma grande equipe de administradores/as em cada unidade e um Conselho Consultivo de Pais e Mães formado por voluntários/as das famílias. De acordo com seu projeto, não há sindicato de professores/as. O Sindicato dos/das professores/as de Chicago – CTU não é necessário, dado o que os/as apoiadores/as descrevem como o generoso pacote de benefícios da escola, a cultura positiva da equipe e o uso frequente do feedback dos/as funcionários/as solicitado por meio de grupos focais, levantamentos, reuniões semestrais e um Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão comandado pelo/as funcionários/as.

A administração costuma apregoar sua política de portas abertas e afirma que gosta de se reunir com os/as funcionários/as para ouvir todas as preocupações que forem apresentadas. A partir daí, eles/elas integram o feedback em suas decisões a respeito de tudo, desde o currículo até o código de vestimenta. Embora a opinião dos/as funcionários/as seja solicitada, as decisões são tomadas, em última instância, pela administração e membros do conselho, pois seu profundo conhecimento do orçamento e questões gerais lhes possibilita tomar as melhores decisões para todas as partes nos melhores prazos, o que mantém a organização financeiramente sólida e ágil. A administração e as peças de marketing anunciam que a Innovation obteve excelentes classificações em testes escolares, alta taxa de aceite em faculdades, lista de espera de matrículas e uma comunidade de famílias contentes. Entre aqueles/las que estão satisfeitos/as com

os resultados da escola, há uma grande porcentagem de pais e mães de pessoas com deficiência – PCD, que optaram por levar seus filhos e suas filhas à Innovation, em vez de outras escolas públicas sob a égide do CTU, pela qualidade da Educação Especial ali oferecida. Além disso, a liderança da Innovation se orgulha de seu compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão – DEI. Esse compromisso se concretiza na forma de um Comitê de DEI liderado pela equipe, que assessoria a administração e orienta o desenvolvimento profissional, viagens culturais no Mês da Cultura Hispânica e no Mês da História Negra e clubes de afinidade para os/as alunos/as. E-mails de funcionários/as antisindicalização descreveram a administração como composta por pessoas receptivas aos/às funcionários/as, flexíveis em seu apoio e dispostos/as a firmar parcerias para garantir que a escola se mantenha na rota do sucesso. Como exemplos do apoio administrativo que valorizam, os/as funcionários/as citaram o apoio recebido em assuntos pessoais complexos, que receberam pagamento extra por trabalho extra e que tiveram acesso a amplos recursos financeiros para as salas de aula.

Nessa história, a sindicalização é, na melhor das hipóteses, desnecessária e, na pior, uma ameaça a tudo o que torna a Innovation bem-sucedida. Durante a campanha antissindical, num e-mail enviado a toda a escola, os/as professores/as pró-sindicalização foram chamados/as de “desagregadores/as, mal informados/as e míopes”. O Sindicato dos/das Professores/as de Chicago seria parte da burocracia que faz com que uma escola como a Innovation seja praticamente impossível dentro do distrito escolar. Ter que negociar um contrato através do CTU, em vez de negociar diretamente com os membros da equipe, tiraria da administração e do conselho a flexibilidade que os mantém ágeis e solventes, impactaria negativamente a cultura positiva entre a equipe e a administração e criaria desagregação constante entre os/as funcionários/as. Além disso, as negociações contratuais poderiam se tornar uma distração que desperdiçaria tempo, se arrastando por meses e até mesmo levando a uma greve que seria prejudicial para alunos/as e famílias. Sem mencionar, argumentou um e-mail, que o CTU se opôs ao financiamento de escolas charter, pediu uma moratória na abertura de escolas charter e se opôs especificamente à abertura da segunda sede da Innovation.

Por fim, a administração argumentou que o sindicato estava exigindo estruturas e suportes que já existiam na Innovation. Em sua lista de perguntas frequentes sobre sindicalização, a administração observa que as demandas por voz e tomada de decisão democrática já haviam sido atendidas:

O “sentar à mesa” [...] já existe, mas estamos sempre abertos/as a melhorias no processo para tudo o que pudermos fazer melhor. É importante observar que, entre nossos/as funcionários/as, há uma diversidade de opiniões e perspectivas sobre várias questões. Procuramos honrar todas as vozes e tomar decisões de forma a melhor atender o interesse de todos e todas na equipe. Discordamos que o sindicato daria mais voz à equipe. Na verdade, acreditamos que pode diminuir significativamente as vozes individuais e amplificar as vozes de um pequeno grupo.

Além disso, a administração da Innovation argumentou que a escola já atende com sucesso alunos/as diversificados/as e multilíngues; é por isso que tantas famílias procuram especificamente a Innovation. Os/As professores/as pró-sindicalização pediram à escola que se comprometesse com práticas antirracistas, mas de acordo com muitos/as funcionários/as antissindicalização, não tinham demandas ou métricas realistas. Em contrapartida, a Innovation já tem um foco em DEI e inclusão dos/das alunos/as na escola. Uma pessoa da equipe implorou ao comitê “para não confundir o importante trabalho de justiça social e antirracismo com sindicalização”. Certos/as funcionários/as chegaram a argumentar que o comitê de mobilização do sindicato não tinha negros/as em número representativo e poderia ser interpretado como “salvadores/as brancos/as”, tentando remodelar a escola ao seu gosto sem uma contribuição real. Vários/as funcionários/as observaram que, embora fossem a favor dos sindicatos em geral, as ações do comitê, do CTU e a cultura da Innovation fizeram com que fossem contra a sindicalização da escola. Eles/Elas não eram antissindicato, mas sim pró-Innovation.

### *Contexto da história dos/das professores/as pró-sindicalização*

Enquanto a administração e funcionários/as antissindicalização puderam contar sua história usando os canais oficiais da escola, os/as professores/as pró-sindicalização trabalharam durante meses nos bastidores para compartilhar sua história em reuniões individuais com funcionários/as potencialmente favoráveis e nas reuniões semanais da equipe de organização. Uma vez denunciado/as, enviaram e-mails para os endereços pessoais dos/das professores/as — pois não podiam se comunicar usando contas oficiais da escola — e tentaram ter voz durante as reuniões do corpo docente, sem muito sucesso. Conforme mencionado acima, essa história foi extraída de conversas com três integrantes da equipe de organização, assim como de e-mails pró-sindicalização e documentos informativos.

### *A história*

Embora a administração presumisse que os/as funcionários/as compartilhavam sua versão da história da escola, vários/as professores/as do comitê de organização tinham reservas de longa data quanto a trabalhar em escolas charter, muitas vezes anteriores a sua contratação na Innovation. Muitos/as tinham uma forte compreensão da desigualdade educacional sistêmica e associavam as escolas charter ao fechamento de escolas e aos desafios de financiamento do distrito escolar. Eles entendiam que o CPS não estava fracassando por causa dos/das professores/as ou administradores/as, mas sim devido a décadas de falta de investimento: incluindo aí “alocação absurdamente desigual de recursos, currículos eurocêntricos e racistas, segregação racial, criminalização, falta de

espaço para a participação genuína das comunidades mais afetadas e a marginalização cultural e agressão psíquica a alunos negros da classe operária” (LIPMAN, 2011, p. 47). Alguns/umas professores/as pró-sindicalização ficaram inicialmente à vontade com a história que a administração contara em suas entrevistas, enfatizando sua distância da história das escolas charter. Foi só porque acreditaram, a princípio, na narrativa da administração que os/as professores/as pró-sindicalização aceitaram trabalhar na Innovation, apesar de suas reservas políticas.

Além disso, uma mobilizadora observou que teve que trabalhar para dissociar os/as professores/as das escolas charter dos/das doadores/as ricos/as e da Illinois Charter Association, que a seus olhos tinha motivações financeiras e políticas. Ela concordou com os argumentos de Lipman a respeito de como as parcerias público-privadas usam as escolas charter como parte de um projeto maior para remodelar as cidades em benefício próprio e visando o lucro. No entanto, a barreira que ela construiu entre seu trabalho e seus interesses políticos a respeito do que as escolas charter devem ser e a quem elas atendem desmoronou à medida que seu trabalho na escola prosseguiu. Ela via o sindicato como uma forma de pressionar a Innovation a abordar melhor as causas reais da desigualdade educacional — do que trato mais adiante — em vez de se basear em ideias neoliberais de liberdade de escolha e na difamação do CPS e do CTU. Para ela, essa mudança era uma forma de a Innovation ser, de fato, a escola que a administração afirmava ser em sua entrevista inicial.

Nesse sentido, a história da Innovation contada pelos/as professores/as pró-sindicalização era a de uma escola que precisava de democratização e fiscalização efetiva quanto a suas afirmações de equidade. Era uma escola que tinha ideias nobres em relação ao que queria ser, mas que constantemente ficava aquém disso. Uma escola com um estilo de gestão empresarial e verticalizado. Embora os/as professores/as fossem consultados/as frequentemente em grupos focais e pesquisas, raramente sentiam que esses mecanismos resultavam numa decisão democrática de fato. Na maioria das vezes, era uma maneira de a administração fazer os/as professores/as se sentirem ouvidos/as, sem considerar o seu feedback de modo significativo. Eles/elas citaram exemplos específicos em que o feedback foi dado apenas para que se tomasse a decisão oposta, sem maiores explicações.

Esses eram, muitas vezes, os exemplos que a administração apresentava como momentos em que a opinião dos/das funcionários/as moldou políticas e sistemas — sendo o mais destacado a decisão de abrir uma segunda sede. De acordo com os/as professores/as pró-sindicalização, a abertura de uma segunda sede foi amplamente contestada pelos/as professores/as da equipe na época, que achavam que os recursos já eram escassos e que as falhas do modelo ainda careciam de solução. A maior parte da equipe esperava que a primeira sede tornasse mais estável antes da abertura de um segundo local. A abertura da segunda sede foi, portanto, uma decisão tomada contra a vontade da equipe. Os/As professores/as pró-sindicalização se sentiram então manipulados/as

quando a oposição do CTU ao segundo local foi usada como justificativa para se opor ao sindicato.

O desenho do currículo foi outra fonte de frustração citada com frequência pelos/as professores/as. Os/As professores/as de inglês e matemática observaram que sentiam falta de confiança nos membros da equipe para desenvolver e implementar seu próprio currículo. Fornecedores/as e consultores/as externos eram contratados/as contra a vontade dos/das professores/as, levando muitos deles/as a sentir que não eram valorizados/as como profissionais que sabiam o que era melhor para a aprendizagem dos/as alunos/as. Isso era frustrante especialmente para os/as professores/as que foram atraídos/as para a Innovation com a promessa de autonomia.

Os/As professores/as pró-sindicalização também falaram de uma cultura de individualismo profundamente arraigada na escola. Era esperado que os/as professores/as negociassem aumentos, subsídios e recursos para a sala de aula por conta própria. Professores/as pró-sindicalização achavam que aqueles/as que se opunham ao sindicato o faziam porque esse sistema de individualismo funcionava a seu favor. Os/As antissindicalistas eram vistos/as como íntimos/as da administração e como pessoas que se beneficiavam de um sistema desigual, dependente de relações individuais, em vez de se basear na equidade e no produto do trabalho. O sindicato, argumentavam, poderia nivelar o jogo para que todos os/as funcionários/as pudessem ter a experiência daqueles/as que eram bem-sucedidos/as no modelo corrente. Como o sistema de feedback da administração não resultou em mudanças tangíveis para vários/as dos/das professores/as pró-sindicalização e como eles/elas temiam retaliação se reclamassem publicamente do favoritismo, muitos/as recorreram ao sindicato para resistir e construir poder coletivamente.

Os/As professores/as pró-sindicalização também contaram que as condições materiais de trabalho não correspondiam ao discurso público da Innovation. Embora a escola apregoasse seu compromisso com Diversidade, Equidade e Inclusão – DEI e com a inclusão de alunos/as com deficiência e alunos/as bilíngues, a escola nunca trabalhou em mudanças estruturais que resultassem em apoio efetivo e material para esses/as alunos/as e valores. Apesar de a Innovation ter uma grande equipe de Educação Especial e um comitê de DEI, muitas vezes havia apenas conversa sem ação significativa. Os Planos de Educação Individualizada dos/das alunos/as não eram seguidos; a escola regularmente apresentava resultados insatisfatórios nas auditorias de apoio a alunos/as multilíngues, e o trabalho de DEI não ia além de um modelo superficial de inclusão, com destaque a heróis, heroínas e feriados, que raramente resultava numa mudança sistêmica nas políticas que realmente daria suporte aos/às alunos/as mais marginalizados/as da escola (LEE, MENKART & OKAZAWA-REY, 2008). Além disso, não havia nenhum sistema por meio do qual os/as professores/as pudessem responsabilizar a administração por essas falhas.

A missão declarada do sindicato expressava o desejo de criar um currículo e um código de conduta estudantil antirracista e centrado no/na aluno/a; promover práticas

não traumatizantes e uma instrução rigorosa; incorporar a Diversidade, Equidade e Inclusão no cerne do trabalho da escola; reconhecer a experiência dos/das funcionários/as e valorizar seu bem-estar; e implementar um método de tomada de decisão transparente e democrático, levando todas as partes interessadas a se sentirem igualmente valorizadas. Seus canais nas redes sociais também se concentraram em reduzir a alta rotatividade de funcionários/as — 67% nos últimos cinco anos — para aumentar a qualidade pedagógica. Eles/Elas argumentavam que se os/as professores/as fossem mais valorizados/as como parceiros/as, em vez de apenas funcionários/as, e fossem remunerados de forma mais justa, a escola poderia reter professores/as de alta qualidade.

Muitos/as professores/as pró-sindicalização viram a campanha sindical como um esforço final para permanecer na escola, servindo aos/às alunos/as pelos/as quais tinham enorme apreço, em vez de os/as abandonar por frustração com o sistema que não mudava. Eles/Elas já haviam tentado todas as vias disponíveis para feedback e reformulação de práticas, mas as consideravam insuficientes. Também acreditavam estar oferecendo uma visão genuinamente progressista — um sistema que seria democrático e incluyente.

Na história contada pelos/as professores/as pró-sindicalização, a Innovation é um exemplo clássico de instituição neoliberal que os/as valorizava como capital humano que trazia à escola notas altas em testes padronizados, num ambiente semelhante ao empresarial. Argumentaram que a administração se opunha à sindicalização porque o sindicato destruiria o estilo de liderança hierárquica que deixava os/as funcionários/as darem opinião, mas que não levava a decisões efetivas; além disso, ele forçaria a administração a valorizar a coletividade entre os/as professores/as em vez do individualismo. Eles/Elas resistiram à narrativa hegemônica de que a escola atende fielmente aos/às alunos/as de baixa renda, é amada pelas famílias e produz resultados sólidos com base em seu modelo inovador. Os/As professores/as pró-sindicalização, na verdade, viam os/as alunos/as terem embates com questões de racismo, capacitismo e falta do apoio emocional e acadêmico necessário para o êxito, além de lidarem com uma equipe que não os/as levava a sério.

## Discussão

A diretoria, a administração e os/as funcionários/as contra a sindicalização da Innovation criaram e divulgaram uma história da instituição que se baseia fortemente nos discursos do urbanismo neoliberal que já estavam presentes na inauguração da escola; esses discursos são centrais não apenas para as políticas e práticas da Innovation, mas também para a identidade, a visão e a missão da escola, de modo que a organização sindical foi vista como antitética à própria instituição, apesar do desejo da administração de que a escola fosse vista e atuasse como uma instituição progressista.

Docentes pró-sindicalização podem, assim, ser interpretados/as como detentores/as de uma história da escola que se baseia nas ideias do sindicalismo pela justiça social, centrais para a tomada do CTU pelo Comitê de Educadores de Base – CORE. A missão do CORE e do comitê de organização sindical da Innovation foi uma tentativa de articular um “novo imaginário social, de uma sociedade profundamente ética e humanizante, impulsionada pelas lógicas da democracia, da justiça, da autodeterminação, da harmonia com a terra, da cooperação econômica e da solidariedade” (BROGAN, 2014, p. 159).

### *As histórias da escola pelas lentes do urbanismo neoliberal*

As ligações entre a história antissindical da escola e a linguagem dos/das reformadores/as neoliberais em Chicago ficam mais claras quando analisamos essas narrativas pela lente do conceito de urbanismo neoliberal de Lipman (2011). A Innovation surgiu durante as iniciativas de reforma na educação, documentadas por Lipman, sendo a mais notável o *Renaissance 2010*, um plano do CPS de abrir 100 escolas — principalmente *magnet schools*<sup>3</sup> e escolas charter — e fechar escolas consideradas ineficazes com base nos parâmetros de avaliação do programa *Nenhuma Criança Deixada para Trás (No Child Left Behind)*. De maneira previsível, a Innovation reflete os argumentos incorporados no urbanismo neoliberal em sua visão, missão, políticas e discursos, criando um ambiente em que a narrativa alternativa oferecida pelos/as professores/as pró-sindicalização encontra grande dificuldade para se consolidar.

Em primeiro lugar, as noções de flexibilidade remetem diretamente à retórica do *Renaissance 2010* e ao movimento mais amplo de reforma na educação que criticava os sindicatos e os Conselhos Escolares Locais por inibirem a capacidade do distrito de ser flexível e tentar reformas mais inovadoras (LIPMAN, 2011). Devido ao estrangulamento dessas entidades, os/as reformadores/as argumentavam que a privatização era a única solução lógica para os problemas do CPS. É comum no discurso neoliberal retratar os sindicatos como inimigos da reforma na educação e, nesse caso, inimigos do progresso das comunidades carentes. Em 2003, o Clube Comercial de Chicago escreveu em seu relatório *Still Left Behind* que “a razão pela qual a reforma escolar de Chicago não funcionou se deve às ‘restrições no contrato imposto pelo sindicato docente a toda a cidade’” (*apud* LIPMAN, 2011, p. 13). Essa mensagem reflete diretamente as alegações da Innovation de que o CTU prejudicaria a capacidade da administração de operar com flexibilidade e sucesso. No mesmo sentido, o ethos do urbanismo neoliberal retrata as escolas charter como uma reforma que só trouxe melhorias para a educação, uma mudança contra a qual o CTU lutaria, injustamente, apenas para manter seu poder. As escolas charter, assim, são posicionadas contra os sindicatos, sendo retratadas como entidades que cuidam das famílias e oferecem educação de qualidade aos/as alunos/as, enquanto o sindicato trabalha para acabar com a “privatização e expansão das escolas charter” e frequentemente “obstrui as reformas educacionais” (LIPMAN, 2011, p. 42), eliminando opções escolares bem-sucedidas para as famílias.

Partindo da noção de que os sindicatos são contra as reformas na educação e contra as escolas charter, a administração conseguiu retratar a campanha sindical como desagregadora, colocando a si mesma numa posição de neutralidade política. Lipman explica:

Os discursos políticos neoliberais são [vistos como] “politicamente neutros” com base em critérios técnicos de “eficiência” e “eficácia”, excluindo assim a discussão de valores, filosofia e interesses sociais. O pragmatismo ou “fazer o que funciona” está na ordem do dia, permitindo àqueles que estão no poder descartar as críticas, tratando-as como ideológicas, de motivação política e resistentes a mudanças (LIPMAN, 2011, p. 11-12).

Foi com esse discurso que os/as funcionários/as puderam argumentar que, mesmo que tendessem a apoiar sindicatos em outros espaços de trabalho, isso seria impraticável na Innovation; os/as professores/as pró-sindicalização, assim, foram retratados/as como egoístas, desagregadores/as e motivados/as por questões políticas. A administração alegou que “o objetivo dos mobilizadores [do CTU] é apresentar uma petição e fazer com que o CTU seja eleito para que possam adicionar novos membros e aumentar a receita do sindicato com as contribuições”. Assim, a escola era neutra e motivada apenas pelo desejo de fazer o melhor pelas famílias e pelos/as alunos/as, enquanto o sindicato buscava uma injeção de dinheiro. Mais uma vez, Lipman identifica esta como uma manobra discursiva comum de reformadores/as neoliberais que, “ao falar de problemas reais e apresentar políticas neoliberais como a única alternativa [sufocam] o debate e [reivindicam] autoridade exclusiva para falar em nome dos interesses das crianças em idade escolar” (LIPMAN, 2011, p. 64).

Existem problemas reais nas escolas públicas de Chicago, muitos deles criados por anos de falta de investimento motivado por questões raciais e avaliações de alto impacto, outra reforma neoliberal. Essas condições criam uma situação insustentável para muitos/as professores/as. Muitos membros da equipe da Innovation relataram ter deixado escolas com poucos recursos em busca de condições de trabalho aparentemente melhores numa escola charter, aceitando reduções no salário como mal necessário para trabalhar num lugar que consideravam funcional.

Quando professores/as que talvez tenham trabalhado apenas em escolas charter se unem para obter representação sindical, os discursos neoliberais autorizam esses/as docentes, antes sindicalizados/as, a pintar os/as professores/as pró-sindicalização como jovens que não sabem como é difícil ensinar em escolas públicas tradicionais, associando seus problemas anteriores ao sindicato e não a questões sistêmicas mais gerais. Como dizia um e-mail da equipe:

Muitos dos/as mobilizadores/as e signatários/as da petição nunca frequentaram ou lecionaram por mais de um ano numa escola não charter do CPS, numa comunidade carente e, portanto, não têm conhecimento dos diversos recursos e apoios que a Innovation oferece não apenas a nós, funcionários/as, mas também aos nossos/as alunos/as e suas famílias.

Esse/a funcionário/a reflete o discurso neoliberal maior, descrevendo aqueles/as que se opõem à escola charter, tal como funciona atualmente, como pessoas desconectadas da realidade ou sem conhecimento para falar sobre as realidades de uma escola sindicalizada. Assim, impede que se imagine outra alternativa — uma escola charter sindicalizada e funcional. Esse tipo de discurso limita as possibilidades imaginadas fora das forças duais da privatização e da fiscalização de alto impacto sob a égide do neoliberalismo (LIPMAN, 2011, p. 129-130).

Outro tema central do discurso é a liberdade de escolha familiar como caminho do sucesso. Um argumento poderoso a favor do *Renaissance 2010* era sua capacidade de empoderar pais e mães, especialmente os pais e as mães negros/as e de baixa renda, frequentemente mal atendidos/as pelas escolas tradicionais do bairro, tratando-os/as como consumidores/as que poderiam escolher a melhor escola para suas famílias. No auge do *Renaissance 2010*, o então CEO do Distrito de Escolas de Públicas de Chicago – CPS, Arne Duncan, defendeu que a expansão das escolas charter e um sistema de escolha livre no CPS eram uma questão de justiça social. Ele e muitos/as outros/as reformadores/as enfatizaram a escolha da escola como a forma definitiva de empoderamento (LIPMAN, 2011).

Na mesma linha, a narrativa antissindical se baseia fortemente nas famílias que escolhem a Innovation como prova inquestionável de seu sucesso. Embora as famílias não tenham sido pesquisadas ou citadas especificamente na campanha antissindical, o simples fato de os pais e as mães escolherem a Innovation em vez das escolas organizadas pelo CTU num mercado aberto apoiou sua concepção de que um sindicato era desnecessário. A administração da Innovation, assim como Duncan, também recorreu à linguagem da justiça social. Rotulava os/as professores/as pró-sindicalização como “salvadores/as brancos/as” e aliados/as de fachada que tentavam impor um sindicato aos/as alunos/as e às famílias sem o seu consentimento.

A Innovation se baseia na ideologia neoliberal não apenas no discurso, mas também na estrutura. Especificamente, o ethos organizacional da Innovation reflete a virada do neoliberalismo, que se afasta do “governo por órgãos estatais eleitos e de um certo grau de responsabilidade democrática para a governança em prol de especialistas e gestores/as e da tomada de decisão por autoridade judicial e ordem executiva” (LIPMAN, 2011, p. 13). A Innovation, em virtude de seus grupos focais, Conselho Consultivo de Pais e Mães e pesquisas regulares, se apresenta como representante dos interesses de todas as partes, apesar de continuar sendo um sistema de tomada de decisão verticalizada. Como prossegue Lipman:

a versão neoliberal de “participação” [na] forma de conselhos consultivos nomeados sem poder de decisão e audiências públicas rigidamente regulamentadas, nas quais o público pode expressar suas queixas e opiniões, mas as decisões são tomadas em outro lugar e baseadas na “eficiência” (LIPMAN, 2011, p. 13-14).

Os comitês de DEI, os grupos focais e os Conselhos Consultivos de Pais e Mães aconselham, mas não tomam decisões do mesmo modo que tomariam um sindicato ou um Conselho Escolar Local.

Por fim, a cultura do individualismo na Innovation remete aos discursos e estruturas neoliberais, em que os/as funcionários/as agem como “empreendedores de si” (cultivando a imagem, a *persona* e o currículo que incrementam sua posição competitiva no mercado como ‘capital humano’) (LIPMAN, 2011, p. 11). Em vez de poder negociar coletivamente, cada professor/a deve enfrentar a administração individualmente, criando uma situação em que, conforme descrito por professores/as pró-sindicalização, um/a professor/a de 22 anos em seu primeiro ano de carreira pode se ver diante de um administrador com MBA de uma universidade de elite nas negociações contratuais. Os/As funcionários/as que conseguiram atingir seus objetivos pessoais, fosse por meio de relacionamentos individuais ou de grandes habilidades para se defender, tendiam à antissindicalização.

De acordo com docentes pró-sindicalização, os/as professores/as antissindicalização não viam nenhum problema no sistema que, aparentemente, os/as recompensava de forma justa. Os/as professores/as antissindicalização rotulavam aqueles/elas que se mobilizavam pelo sindicato como pessoas que não precisavam ou não mereciam o que estavam pedindo, ou como pessoas que não estavam dispostas ou não eram capazes de atuar com sucesso no sistema existente. Uma pessoa da equipe afirmou por e-mail: “eu prefiro lidar com [qualquer] situação que foge do ideal procurando um/a administrador/a e levando o problema junto a sugestões de melhoria”. Na opinião desses/as professores/as, não era necessária uma mudança no sistema, e sim uma mudança nas táticas desses indivíduos. A administração também culpou a falta de adesão ao protocolo por parte dos/das professores/as pró-sindicalização pelos problemas em discussão, apontando que “alguns desses [problemas levantados pelos/as professores/as pró-sindicalização] são problemas que nunca foram levados ao nosso conhecimento... então nunca nos pediram para tentar resolvê-los”. Mais uma vez, os problemas não eram o problema, mas sim a tentativa de resolvê-los de uma forma que não era produtora.

### *A vantagem do poder estrutural e das narrativas hegemônicas*

Os/As professores/as pró-sindicalização trabalharam por mais de um ano, a maior parte desse tempo remotamente, durante a pandemia da Covid-19, para mobilizar os/as funcionários/as das duas sedes. Nas semanas que antecederam o lançamento planejado da mobilização pública, tinham reunido as carteiras de sindicato assinadas por aproximadamente 75% dos/das funcionários/as da escola. Duas semanas antes de iniciar a campanha, um vazamento alertou a administração quanto à iniciativa sindical, interrompendo os planos cuidadosamente traçados pelo comitê de organização para levar a iniciativa a público. Isso deu início a três meses de uma campanha antissindical

intensa por parte da administração, durante os quais os/as professores/as pró-sindicalização tiveram que enfrentar barreiras estruturais que impediam que sua narrativa fosse devidamente exposta.

A administração tinha muitas ferramentas à sua disposição para contar sua história e, o mais importante, tinha poder sobre aqueles/elas que votavam — poder de definir salários, atribuir cargos e impulsionar carreiras. Quando ficou claro o quanto ela se opunha ao sindicato, houve um incentivo entre os/as professores/as para aceitar sua narrativa, a fim de permanecerem em boa situação profissional. A administração podia contar sua versão usando canais oficiais, alcançando com mais facilidade os/as professores/as que não haviam sido alcançados/as durante a fase inicial de mobilização sindical. Especificamente, a administração pôde usar e-mails disparados para toda a escola, o tempo durante reuniões de professores/as e realizar reuniões com público cativo — uma tática que pode ser considerada ilegal conforme a Lei de Proteção ao Direito de Organização – PRO, aprovada na Câmara de Deputados/as — para promover argumentos antissindicalização.

Quando uma mobilizadora pró-sindicalização tentou afirmar que estava disponível para responder a perguntas sobre o sindicato durante uma reunião do corpo docente no Zoom, foi silenciada com a função *mute* por uma pessoa da administração, e a reunião foi encerrada rapidamente. Para transmitir sua mensagem, os/as professores/as pró-sindicalização tiveram que recorrer a e-mails enviados para endereços pessoais e reuniões individuais com membros do corpo docente, que muitas vezes já estavam exaustos/as do ensino remoto durante a pandemia. Os/As professores/as pró-sindicalização também tiveram que se envolver numa campanha informativa a respeito de como votar na eleição do NLRB<sup>4</sup> pelo correio. No final, sua iniciativa de sindicalização fracassou por apenas um voto. A derrota demonstrou que contar uma contranarrativa bem-sucedida foi extremamente difícil, uma vez que a administração assumiu inesperadamente o controle da narrativa.

Recorrendo mais uma vez às palavras de Lipman (2011), o desafio da Innovation não vinha apenas do uso de medidas antissindicalização rotineiras em empresas como a Amazon e a Starbucks; o desafio era “tanto cultural quanto político. Políticas antidemocráticas [havia] se enraizado na escola] dentro de uma cultura de individualismo progressista e supremacia branca que [as fazia] parecerem naturais e inevitáveis, e contestá-las [envolveria] realmente [...] mudar a cultura” (LIPMAN, 2011, p. 73). As noções de neoliberalismo estavam tão profundamente enraizadas nos valores, sistemas, política e cultura da Innovation que promover o sindicalismo democrático nesse ambiente não se resumia a mudar ideias sobre política e sindicatos de maneira geral; era uma questão de desafiar toda a cultura e identidade da escola.

Embora vários membros da equipe que eram contra o sindicato da Innovation fossem, como explicou um professor por e-mail, “em grande parte favoráveis aos sindicatos que

trazem melhorias tanto aos locais de trabalho quanto às comunidades”, eles argumentavam que “não é isso que [nós] vemos [o sindicato da Innovation] se mobilizar para fazer”. Lipman (2011) observa que as políticas neoliberais deixaram escolas públicas como as do CPS com poucos recursos e disfuncionais após anos de falta de investimento e abertas a ataques baseados em resultados ruins em avaliações de alto impacto, que pesquisas comprovaram serem pouco mais do que indicadores de raça e status socioeconômico, não de qualidade escolar. Com essas escolas marcadas como fracassadas, as escolas charter e a possibilidade de escolha da escola são apresentadas como únicas soluções viáveis. Assim, os sindicatos são retratados como resistentes à mudança e um obstáculo ao progresso e à equidade. Os sindicatos, também argumentou a administração, fazem parte da disfunção da qual muitos pais, mães e professores/as estão fugindo quando chegam a escolas como a Innovation, possibilitando que membros da equipe, como o citado acima, argumentassem que o sindicato só traria disfunção e deixaria seu local de trabalho pior.

Enquanto os/as professores/as pró-sindicalização se viam como uma alternativa progressista e democrática à governança neoliberal e verticalizada e à cultura individualista e gerencialista da escola, a administração escolar conseguiu pintar o sindicato como um elemento associado à disfunção da qual as escolas charter ajudavam alunos/as e professores/as a fugir. A narrativa com famílias felizes e aceites em faculdades ajudou a pintar a escola como bem-sucedida, o que levanta a questão: por que mudar o sistema quando ele está alcançando exatamente o que foi projetado para fazer, que é atuar com sucesso como uma alternativa aos fracassos do CPS e do CTU?

Uma parte fundamental da mensagem da administração foi um esforço conjunto para retratar os/as professores/as pró-sindicalização como adversários/as dos/das alunos/as e das famílias. Um dos documentos emitidos dizia:

Lemos o que aqueles/elas que são a favor da adesão ao CTU disseram [sobre as razões para sindicalização]. Em cada opção, parece que tentam vincular suas razões ao que é melhor para os/as alunos/as. Mas, francamente, temos dificuldade em fazer esta conexão. Não há clareza em torno das ideias do CTU para cumprir suas metas vagas e ambiciosas.

A narrativa se aglutinou em torno do argumento de que os/as professores/as pró-sindicalização eram egoístas insatisfeitos/as com o sistema tal como estava, mesmo que fosse exitoso para os/as alunos/as e suas famílias, e de que estavam trabalhando para destruir o que funcionava a fim de servir aos seus interesses.

Outra vantagem estrutural da administração era o alto nível de rotatividade do corpo docente. Por exemplo: a narrativa em torno da abertura de uma segunda sede foi facilmente alterada, dado que muitos/as dos/das professores/as que estavam presentes quando a equipe rejeitou a ideia do segundo local, por maioria esmagadora, já haviam deixado a instituição quando a batalha sindical começou, incluindo eu mesma. Os novos membros da equipe não haviam testemunhado diversos/as vereadores/as se oporem à

abertura da Innovation em seus bairros, o conselho do CPS rejeitar a requisição da Innovation para ser charter e a escola recorrer a uma brecha jurídica para obter autorização no estado contra a vontade do CPS e da comunidade. Essa ação foi tomada em oposição direta aos desejos consultados democraticamente entre a equipe. O apoio veio principalmente do conselho e de supostas contribuições das famílias que nunca foram divulgadas aos/às funcionários/as. Devido a essa falta de memória institucional, a administração não precisou se esforçar muito para reescrever uma parte fundamental da narrativa da escola.

A administração também foi auxiliada pelo fato de esses discursos serem hegemônicos em nossa cultura e, especificamente, na comunidade educacional de Chicago. Professores/as pró-sindicalização precisaram se esforçar mais para romper esse discurso, conforme ilustrado pelas críticas de que sua declaração de missão era muito vaga ou carecia de métricas. Lipman ilustra uma luta paralela por vezes progressistas no sentido mais geral:

Há uma necessidade urgente de transformar as instituições públicas, começando por uma crítica profunda ao racismo, à desigualdade, à intransigência burocrática, à reprodução da desigualdade social, às ideologias reacionárias, ao desrespeito e à cultura tóxica que permeia muitas escolas públicas e distritos escolares que pretendem servir crianças negras da classe trabalhadora e de baixa renda. Essa crítica foi feita há muito tempo por críticos progressistas da educação pública... A ressonância do discurso neoliberal mostra o fracasso dos progressistas em formular um contradiscurso e a visão de um “público” mais incluyente, democrático e robusto, que traga à tona as perspectivas, os interesses e as visões dos grupos marginalizados (LIPMAN, 2011, p. 65).

Os/as professores/as pró-sindicalização se viam como portadores/as dessa visão de uma cultura democrática e incluyente, mas o outro lado conseguiu pintá-los/as como desorganizados/as, desagregadores/as, egoístas e nebulosos/as quanto aos resultados, recorrendo a narrativas de maior amplitude. Não havia um discurso progressista e coeso análogo em torno dos sindicatos docentes ao qual pudessem se agarrar para obter legitimidade extra. Esse déficit também foi sustentado pelos/as professores/as que prosperavam na cultura tal como ela existe atualmente. Como não queriam abrir mão do status ou do poder que advém de serem próximos/as e ouvidos/as pela administração, eles/elas ficaram felizes em corroborar essa história e dar credibilidade às narrativas da administração junto aos/às funcionários/as indecisos/as.

Por fim, os/as professores/as pró-sindicalização observaram que sua visão acabava por representar uma ameaça existencial para a escola como um todo. Após ler uma versão preliminar desta análise, uma pessoa pró-sindicato discutiu as reservas do comitê mobilizador — e as suas próprias — quanto ao ensino numa escola charter, que foram reacendidas por meio de sua luta. Se esses/as professores/as realmente acreditavam nessa visão progressista da cidade, o que significava trabalhar numa escola charter impregnada de

valores neoliberais? Para lutar genuinamente por esses ideais, eles/elas deveriam lutar mesmo pelo fechamento da Innovation e de escolas semelhantes? Dada a natureza profundamente arraigada dos discursos e estruturas neoliberais na escola, o apelo à sindicalização levantou essas questões existenciais para todo o corpo docente. Nesse ambiente, a administração conseguiu convencer cerca de 25% dos/das funcionários/as que haviam assinado carteiras sindicais a rejeitar o sindicato.

## Considerações finais

Embora uma crítica integralmente pós-estruturalista sugira que a história da Innovation é única, complexa e em constante mudança, esta análise propõe, através de uma lente crítica, uma maneira de ver as conexões entre a Innovation e seu contexto particular no panorama educacional de Chicago, que é considerado muitas vezes um microcosmo e um laboratório para a política educacional nacional. Com isso, podemos enxergar as armadilhas em potencial para aqueles/as que tentam reformas democráticas ou progressistas em outras escolas imersas em ideologias neoliberais. Dado que muitas escolas charter em todo o país são estruturalmente semelhantes à Innovation e foram inauguradas num ambiente neoliberal similar, as lições deste caso podem ajudar futuros/as professores/as ativistas a reconhecer os desafios e armadilhas de se mobilizarem em tal ambiente.

Em específico, este caso pode ajudar futuros/as mobilizadores/as a compreender como a administração pode usar vantagens linguísticas e estruturais para contar suas histórias com mais facilidade e conquistar os/as funcionários/as curiosos/as quanto à sindicalização. No caso da Innovation, a administração usou um misto de discursos neoliberais hegemônicos na cidade de Chicago e na própria escola e de poder estrutural para controlar facilmente os canais de comunicação. Ela também estava apta a usar uma forte combinação de medo e relações pessoais, deixando muitos/as funcionários/as preocupados/as com seus empregos e sentindo-se culpados/as em suas relações com a administração caso apoiassem a tentativa de sindicalização.

Além disso, estudar este caso junto a casos de sucesso poderia ajudar a esclarecer as tendências que levam a campanhas de mobilização exitosas. Especificamente, uma investigação mais aprofundada poderia trazer mais detalhes a respeito de como essa campanha fracassou em pontos onde outras tiveram êxito. Com base na minha análise, tenho teorias que talvez possam ser exploradas e úteis para futuros/as ativistas pró-sindicalização. Em primeiro lugar, a Innovation é uma pequena comunidade escolar com apenas duas unidades, enquanto muitas escolas charter que se organizaram dentro do CTU fazem parte de grandes redes. A pequena escala da Innovation pode ter auxiliado professores/as antissindicalização a contarem uma história de relações familiares entre

professores/as e administração que seriam prejudicadas pela introdução de um sindicato. Um aspecto que não pude explorar aqui foi como o CEO da Innovation falava com frequência sobre a campanha sindical como um ataque pessoal, tentando inspirar simpatia pela administração como a parte prejudicada na luta sindical. Talvez seja muito mais fácil contar essa história numa pequena comunidade escolar; em redes maiores, os/as professores/as pró-sindicalização podem contar uma história sobre os interesses docentes em oposição à administração ou gestão. Além disso, como observei brevemente em minha análise, essa luta ocorreu quase inteiramente durante o ensino remoto, que se tornou uma exigência devido à pandemia da Covid-19. Isso excluiu os/as professores/as pró-sindicalização de muitas oportunidades de mobilização mais informal — conversar com colegas após reuniões, na sala dos/das professores/as ou depois da aula. Eles/elas muitas vezes se sentiam constrangidos/as por precisar ligar ou enviar mensagens de texto aos/às colegas, especificamente para avaliar seu interesse num sindicato. Isso também fez com que muitos/as professores/as nem ficassem a par da campanha de mobilização e ressentidos/as por não terem sido incluídos/as antes de a campanha vir a público.

Em última análise, o urbanismo neoliberal de Lipman é apenas uma das lentes por meio das quais esses dados podem ser analisados e através das quais podemos extrair lições. Este caso fornece *insights* que poderiam ser explorados mais a fundo por estudiosos/as que tenham interesse pelas tensões raciais em sindicatos docentes e campanhas de mobilização, na relação entre escolas charter e sindicatos de forma mais geral, no impacto da Covid-19 nos sindicatos docentes e nos efeitos desmoralizantes do ensino em instituições neoliberais.

## Notas

- 1 Artigo originalmente publicado com o título *Two tales of one school: competing narratives in a charter school unionization battle in Chicago*, Amanda Pinkham-Brown, em *Globalisation, Societies & Education* (Vol 23, Issue 1, 2025). Reproduzido com permissão de Informa UK Limited, que opera como *Taylor & Francis Group*: <https://www.tandfonline.com>. Tradução realizada por Érico Assis.
- 2 Escolas charter são instituições de ensino que fazem parte da rede pública, mas são administradas por organizações privadas [N.T.].
- 3 Nos EUA, *magnet schools* são escolas públicas com foco em áreas temáticas específicas, como artes, ciências, tecnologia ou idiomas [N.T.].
- 4 Conselho Nacional de Relações Trabalhistas, agência do governo federal dos EUA responsável pela proteção dos direitos de trabalhadores/as [N.T.].

## Referências

- AUGUSTINE, S. M. 2014. "Living in a Post-coding World: Analysis as Assemblage." *Qualitative Inquiry* 20 (6): 747-753. <https://doi.org/10.1177/1077800414530258>
- BEABOUT, Brian R., and Ivan Gill. 2015. "Why Here and Why Now? Teacher Motivations for Unionizing in a New Orleans Charter School." *Journal of School Choice* 9 (4): 486-502. <https://doi.org/10.1080/15582159.2015.1079467>
- BROGAN, P. 2014. "Getting to the CORE of the Chicago Teachers' Union Transformation." *Studies in Social Justice* 8 (2): 145-164. <https://doi.org/10.26522/ssj.v8i2.1031>
- CHADDERTON, Charlotte. 2012. "Problematising the Role of the White Researcher in Social Justice Research." *ETHNOGRAPHY AND EDUCATION* 7 (3): 363-380. <https://doi.org/10.1080/17457823.2012.717203>
- CHILDERS, S. M. 2014. "Promiscuous Analysis in Qualitative Research." *Qualitative Inquiry* 20 (6): 819-826. <https://doi.org/10.1177/1077800414530266>
- CLANDININ, D. Jean. 2006. "Narrative Inquiry: A Methodology for Studying Lived Experience." *Research Studies in Music Education* 27 (1): 44-54. <https://doi.org/10.1177/1321103X060270010301>
- CLANDININ, D. Jean, and F. Michael Connelly. 2000. *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- COOPER, B. S., and J. Sureau. 2008. "Teacher Unions and the Politics of Fear in Labor Relations." *Educational Policy* 22 (1): 86-105. <https://doi.org/10.1177/0895904807311298>
- DYKE, E., and B. Muckian Bates. 2020. "Educators Striking for a Better World: The Significance of Social Movement and Solidarity Unionisms." *Berkeley Review of Education* 9 (1). <https://doi.org/10.5070/B89146423>
- EWING, Eve L. 2018. *Ghosts in the Schoolyard: Racism and School Closings on Chicago's South Side*. Chicago: The University of Chicago Press.
- GANZ, M. 2011. "Public Narrative, Collective Action, and Power." In *Accountability through Public Opinion: From Inertia to Public Action*, edited by S. Odugbemi and T. Lee, 273-287. Washington, DC: The World Bank.
- GUTSTEIN, E., and P. Lipman. 2013. "The Rebirth of the Chicago Teachers Union and Possibilities for a Counter-hegemonic Education Movement." *Monthly Review (New York)* 1949 65 (2): 1-10. [https://doi.org/10.14452/MR-065-02-2013-06\\_1](https://doi.org/10.14452/MR-065-02-2013-06_1)
- HARLOW, R. 2020. "Lessons Learned from Oral Histories Gathered from the April 2018 Oklahoma Teacher Walkout [Ph.D., Oklahoma State University]." In *ProQuest Dissertations and Theses*, 2540536919. ProQuest Dissertations & Theses A&I; ProQuest Dissertations & Theses Global.
- JABBAR, H., J. Chanin, J. Haynes, and S. Slaughter. 2020. "Teacher Power and the Politics of Union Organizing in the Charter Sector." *Educational Policy* 34 (1): 211-238. <https://doi.org/10.1177/0895904819881776>
- KARVELIS, N. 2020. "Towards a Theory of Teacher Agency: Conceptualizing the Political Positions and Possibilities of Teacher Movements." *Berkeley Review of Education* 9 (1). <https://doi.org/10.5070/B89146418>

- LEE, Enid, Deborah Menkart, and Margo Okazawa-Rey. 2008. *Beyond Heroes and Holidays: A Practical Guide to K-12 Anti-Racist, Multicultural Education and Staff Development*. 4th ed. Washington, DC: Teaching for Change.
- LEWIS, Patrick J. 2011. "Storytelling as Research/Research as Storytelling." *Qualitative Inquiry* 17 (6): 505-510. <https://doi.org/10.1177/1077800411409883>
- LIPMAN, P. 2011. *The New Political Economy of Urban Education: Neoliberalism, Race, and the Right to the City*. New York: Routledge.
- LONETREE, Anthony. 2021. "Teachers, Staffers at 2 Minnesota Charter Schools Agree to Form Unions." *Star Tribune*, June 13, 2021. <https://www.startribune.com/teachers-staffers-at-2-minnesota-charter-schools-agree-to-form-unions/600067825/>.
- MATON, R. 2022. "The Chicago Teachers Union as Counterhegemony." In *Progressive Neoliberalism in Education*, 1st ed, edited by A. Sharma, M. Schmeichel, and E. Wurzburg, 169-183. New York: Routledge.
- MATON, R. M. 2022. "'What We Want is the Same Thing You Want': Educator Union Organizing for the 'Common Good' during Covid-19." *Radical Teacher* 124:43-50. <https://doi.org/10.5195/rt.2022.1086>
- MONTANO, E. 2015. "Becoming Unionized in a Charter School: Teacher Experiences and the Promise of Choice."
- EQUITY & EXCELLENCE IN EDUCATION 48 (1): 87-104. <https://doi.org/10.1080/10665684.2015.991220>
- OWENS, L. 2022. "(Re)Forming Unions for Social Justice." *Critical Education* 13 (3): 63-79.
- RICHARDSON, L., and E. A. St. Pierre. 2008. "Writing: A Method of Inquiry." In *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, edited by N. K. Denzin and Y. S. Lincoln, 959-978. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SNYDER-YOUNG, D. 2010. "Beyond 'an Aesthetic of Objectivity': Performance Ethnography, Performance Texts, and Theatricality." *Qualitative Inquiry* 16 (10): 883-893.
- STARK, L. 2019. *We're Trying to Create a Different World': Educator Organizing in Social Justice Caucuses*. Charlottesville, VA: University of Virginia.
- 'TEACHERS AND STAFF AT CHARTER SCHOOLS'. n.d. *Chicago Teachers Union* (blog). Accessed June 21, 2023. <https://www.ctulocal1.org/union/charter/>.

### **Declaração de divulgação**

A autora não informou nenhum conflito de interesses em potencial.