



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA**

**MULHERES E SINDICATO: A RELAÇÃO ENTRE AS
TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO NAVAL E *OFF-SHORE* E
O SINDICATO DOS METALÚRGICOS EM RIO GRANDE- RS**

Andressa Cristiane Colvara Almeida

Rio Grande, agosto de 2015.

ANDRESSA CRISTIANE COLVARA ALMEIDA

**MULHERES E SINDICATO: A RELAÇÃO ENTRE AS
TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO NAVAL E *OFF-SHORE* E
O SINDICATO DOS METALÚRGICOS EM RIO GRANDE- RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, como requisito para o título de Mestre em Geografia.

Rio Grande, agosto de 2015.

Banca examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Susana Maria Veleda da Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Prof^ª. Dr^ª. Carmem Lúcia Costa
Universidade Federal de Goiás – UFG - Campus Catalão

Prof^ª. Dr^ª. Giovana Mendes de Oliveira
Universidade Federal de Pelotas - UFPEL

Prof^ª. Dr^ª. Leda Velloso Buonfiglio (suplente)
Universidade Federal do Rio Grande – FURG

AGRADECIMENTOS

O caminho percorrido durante o mestrado é intenso e rápido. Fundamentais se tornam as pessoas que nos apoiam e permitem dedicarmos o tempo necessário a fim de alcançarmos os objetivos traçados. Existem algumas as quais há muito se fazem presentes nesse caminho, contribuindo, assim, para a chegada à atual etapa.

Agradeço primeiramente às minhas irmãs e à minha mãe, basilares em todos os momentos de minha vida.

Outras, a um menor tempo, tornam-se igualmente importantes. Sou grata ao meu amigo Rafael Goulart que, mesmo em poucos encontros nesse período, apoiou-me, incentivando-me a continuar. E ao Pablo, por me advertir a não me envolver além do necessário.

Além disso, há aquelas de quem me aproximei ao participar mais ativamente do mundo acadêmico, notadamente de Susana Veleda, cuja orientação foi excelente e inspiradora. Manifesto, ainda, meu reconhecimento, pelo aprendizado, aos meus colegas do Núcleo de Análises Urbanas e à turma que iniciou a pós-graduação comigo, bem como aos professores do PPGEU, por suas aulas enriquecedoras.

E claro, às (aos) participantes da pesquisa que concederam seu tempo e permitiram a publicação de suas narrativas.

Expresso, ademais, meu agradecimento a CAPES, pela bolsa, indispensável. Espero retribuir à sociedade tal investimento.

Festejo

Foi num primeiro de maio,
na cidade de Rio Grande.

O céu estava sem nuvens.
O mês das flores nascia.

O vento lembrava as flores
no perfume que trazia.

O povo reuniu-se em festa
pois a festa era do povo.

Crianças, homens, mulheres,
o povo unido cantava.
O povo simples da rua,
comovido se abraçava.

O mês das flores nascia
e o vento lembrava as flores
no perfume que trazia.

Foi num primeiro de maio,
de pensamento profundo.

“Uni-vos, ó proletários,
ó povos de todo o mundo”.

Unido estava em Rio Grande,
o povo simples cantando.

No peito de cada homem
uma esperança se abria.
Em qualquer parte do mundo
uma estrela respondia.

Era primeiro de maio
dia da festa do mundo.

O velho parque esquecido
tinha um ar claro e risonho.
Germinava no seu peito
o calor de um novo sonho.

Misturavam-se cantigas,
frases, risos, alegrias.
No peito de cada homem,
um clarão aparecia.

Surgiam jogos e prendas,
hinos subiam ao ar.
Em cada grupo uma história
alguém queria contar.

A tecelã Angelina,
vivaz e alegre cantava,
Recchia - o líder operário
ria e confraternizava.

Era primeiro de maio,
dia de festa do mundo.

Foi quando a voz calma e séria,
no velho parque vibrou,
e um convite alvissareiro
o povo unido escutou:

“Amigos, a rua é larga.
Unidos vamos partir.
A nossa ‘União Operária’
nós hoje vamos abrir.”

No peito de cada homem
Um clarão aparecia.
Em qualquer parte do mundo,
uma estrela respondia.

“A casa de nossa classe,
fechada por que razão?
Amigos, vamos à rua,
e as portas se abrirão.”

A onda humana agitou-se,
Cresceu em intensidade.
Em coro as vozes subiram
clamando por liberdade.

“Á rua, à rua, sem medo,
unidos, vamos marchar.”
Foi como se uma rajada
De vento encrespasse o mar.

RESUMO

Baseando-se em elementos teórico-conceituais, como as relações de trabalho e de gênero e territorialidade, esta pesquisa se contextualiza nas primeiras décadas do século XXI e nas mudanças econômicas ocorridas no município de Rio Grande (RS), no qual se destacaram a indústria de construção naval e *off-shore* decorrentes das políticas de âmbito nacional. Entre as configurações no perfil ocupacional dos trabalhadores desse ramo, nos últimos anos, notabilizou-se a inserção de mulheres em atividades historicamente atribuídas a homens. Tais modificações alcançaram o representante legal dos trabalhadores da categoria: o sindicato dos metalúrgicos. O estudo tem por objetivo analisar a relação das trabalhadoras com o espaço sindical em questão. Como técnica, empregamos entrevistas semiestruturadas individuais com as mulheres que trabalham e/ou trabalharam no segmento e com os dirigentes sindicais. Além disso, acompanhamos, em greves e paralisações, a atuação dos trabalhadores e a do sindicato. Na investigação, optamos pela Análise de Conteúdo e utilizamos o *software* NVIVO 9 como ponto de partida, facilitador da classificação em temas (ou 'nós') relatados nas entrevistas, quando se abordava trabalho, família, gênero, sindicato e qualificação. Reconsideramos os temas e, assim, intentamos compreender e explicar, nos limites da pesquisa, a relação das trabalhadoras com o sindicato que as representa. Considerando as relações citadas, elencamos itens esclarecedores para uma baixa participação das entrevistadas nas ações sindicalistas, apesar de suas reivindicações específicas: a) a sobrecarga das tarefas reprodutivas no âmbito familiar; b) os desafios enfrentados como trabalhadora na indústria de construção naval e *off-shore* e c) a identificação do sindicato dos metalúrgicos como uma territorialidade masculina.

Palavras-chave: Sindicato dos Metalúrgicos; Trabalhadoras; Gênero; Territorialidade

ABSTRACT

Based on theoretical-conceptual elements, such as work, gender and territoriality relations, this study is contextualized in the first decades of the 21st century and in economic changes that have happened in Rio Grande – a city located in Rio Grande do Sul state, in the south of Brazil – where companies in naval and offshore construction have got incentive as a result of national policies. The occupational profile of workers in this field has shown that women have taken jobs that were historically attributed to men in the past. Such changes have reached the workers' legal representative in this category, i. e., the metallurgists' union. This study aims at analyze the relation between the female workers and the union. Individual semi-structured interviews were made with women who have worked or worked in this sector and with union leaders. Besides, the workers' and the union' acts were followed during their strikes. This investigation was carried out in the light of Content Analysis and the software NVIVO 9 as a starting point which enabled classification into the themes (or 'knots') which were addressed by the interviewees, such as work, family, gender, union and qualification. The themes were used to comprehend and explain the relations between the female workers and the union which represents them. Taking into account these relations, the following items were listed to explain why the interviewees do not actually participate in the union's acts, despite having their specific demands: a) the burden of reproductive function in their family lives; b) the challenges they face as workers in the naval and offshore construction companies; and c) the identification of the metallurgists' union with male territoriality.

Key words: Metallurgists' Union; Female workers; Gender; Territoriality

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Localização do município de Rio Grande e dos estaleiros QGI e Rio Grande.....	60
Figura 2: Interface do <i>software</i> NVIVO 9.....	76
Figura 3: Cartilha distribuída pelo STIMMERMERG com medidas protetivas de violência contra a mulher.....	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estaleiros, empresas e municípios do Polo Naval do Rio Grande.....	68
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1:** Número de trabalhadores de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....71
- Gráfico 2:** Número de trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....72
- Gráfico 3:** Número de trabalhadores de caldeiraria e serralheria em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....73

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1**– Distribuição do número de trabalhadores da indústria de construção naval, por sexo, Brasil, 1995 – 2010.....66
- Tabela 2**– Distribuição do número de trabalhadores da indústria de construção naval, por sexo, Rio Grande, 2006 – 2012.....69
- Tabela 3:** Número de trabalhadores de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....70
- Tabela 4:** Número de trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....71
- Tabela 5:** Número de trabalhadores de caldeiraria e serralheria em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.....72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ABC-** Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano
- AMB-** Anuário das Mulheres Brasileiras
- CBO-** Classificação Brasileira de Ocupações
- CDES-** Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social do Rio Grande do Sul
- CGT-** Central Geral dos Trabalhadores
- CNAE-** Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CNDM-** Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
- CUT-** Central Única dos Trabalhadores
- QGI-** Queiroz, Galvão e Iesa
- QUIP-** Queiroz Galvão, Iesa, UTC Engenharia e Camargo Corrêa
- EBR-** Estaleiros do Brasil
- ERG-** Estaleiro Rio Grande
- IBGE-** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MDS-** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
- MPC-** Modo de Produção Capitalista
- MTE-** Ministério do Trabalho e Emprego
- MTIC-** Ministério do Trabalho Indústria e Comércio
- OIT-** Organização Internacional do Trabalho
- PAC II-** Programa de Aceleração do Crescimento II
- PND-** Plano Nacional de Desenvolvimento
- PROMEF-** Programa de Modernização e Expansão da Frota
- PROMINP-** Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural
- PSDB-** Partido da Social Democracia Brasileira
- PT-** Partido dos Trabalhadores
- RAIS-** Relação Anual de Informações Sociais
- SINAVAL –** Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Off-shore
- SPM-** Secretaria de Políticas para as Mulheres
- STIMMERG-** Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos Off-Shore, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração
- SUO-** Sociedade União Operária

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
I. ELEMENTOS BASILARES DA PESQUISA: CONCEITOS-CHAVE	21
1.1. Sexo, gênero e mulheres: interpretações e suas consequências	21
1.2. As territorialidades: o exercício do poder	31
1.3. Trabalho: conformador do espaço geográfico.....	38
II. DIREITOS TRABALHISTAS E SINDICATOS LABORAIS: BREVES CONSIDERAÇÕES	44
2.1. O movimento sindical e sua dinâmica.....	47
2.2. A relação das mulheres com os sindicatos	56
III. RIO GRANDE E OS MOVIMENTOS OPERÁRIOS: DO PRINCÍPIO À ATUALIDADE	59
3.1. Movimentos operários: primeiros desafios	61
3.2. A indústria de construção naval e <i>off-shore</i> : um novo desafio para o movimento operário?	64
IV. OS CAMINHOS DA PESQUISA: O EXERCÍCIO METODOLÓGICO	75
4.1. A aproximação com as trabalhadoras da indústria de construção naval e <i>off-shore</i>	77
4.2. A inserção feminina para o “sindicato dos metalúrgicos”	81
V. ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA ANÁLISE: A RELAÇÃO DAS TRABALHADORAS COM A FAMÍLIA, O TRABALHO E O SINDICATO	90
5.1. A família e o trabalho reprodutivo: os obstáculos.....	90
5.2. A situação no trabalho produtivo: as reivindicações	94
5.3. O “sindicato dos metalúrgicos”: uma territorialidade masculina	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICES	118
ANEXOS	121

INTRODUÇÃO

Rio Grande, situado ao litoral sul do Rio Grande do Sul, a meados da primeira década do século XXI, passou a ser alvo de grandes investimentos públicos e privados, oriundos do Programa de Aceleração do Crescimento II (PAC II) e da reorganização da indústria brasileira de construção naval e *off-shore*, identificadas como estruturas para atividade de prospecção, perfuração e exploração de petróleo que operam ao longo da costa. Tal momento expansivo da economia riograndina, que se materializou com o Polo Naval, refletiu igualmente em outros setores econômicos, em destaque os da indústria de transformação, metalurgia e construção civil, suscitando não só um crescimento no número de trabalhadores, mas também uma diversificação de atividades.

Nessa dinâmica, foi perceptível a inserção de mulheres em tarefas antes exercidas sobretudo por homens, como a metalurgia e a construção civil. Ainda que no município a presença feminina tenha se mantido elevada em alguns dos subsetores econômicos classificados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a exemplo do comércio varejista, as instituições financeiras e o ensino, reconhecidamente guetos de trabalho feminino e que constituem alguns dos ramos menos valorizados em termos salariais. As mudanças constatadas alcançaram o representante legal dos trabalhadores: os sindicatos.

Sustentamos a tese conforme a qual os sindicatos exercem forte relevância na busca por melhores circunstâncias e relações de trabalho por meio da negociação entre os diferentes atores participantes da esfera laboral: o trabalhador, o empregador e o governo. Mesmo tendo em vista que os sindicatos, espaços de reivindicação e de luta por condições de produção dignas e salários justos têm sofrido, nos últimos quarenta anos, um descenso e uma desmobilização relativa aos trabalhadores (ANTUNES, 2011).

A limitada presença feminina no espaço sindical, até mesmo nos setores (e/ou nas categorias profissionais) que possuem um número elevado de trabalhadoras, como os serviços ou as ocupações as quais estão timidamente

incorporando essa força de trabalho — a saber, a construção civil —, dificulta a conquista dos direitos de tais mulheres e fortalece a exploração da mão de obra feminina.

A ciência geográfica intenta compreender as transformações do espaço, cujo principal agente são as relações sociais, embasadas pela ação dos seres humanos por meio do trabalho. Assim, torna-se interessante conceber esse processo como uma relação social construtora de espaços geográficos, incorporando distintos pontos de vista. Os atores sociais interagem baseando-se nas relações de poder, que se consubstanciam em diferentes territorialidades.

Os sindicatos são associações de uma mesma categoria profissional que compõem o primeiro grau de representação dos trabalhadores e têm o objetivo de buscar melhores condições e relações laborais. Julgamos, portanto, importante conhecer o espaço sindical e as territorialidades nele imbricadas a fim de compreender quem age nesse espaço e como o faz. Para tanto, adotamos uma perspectiva feminista, ainda pois a ele são atribuídas fortemente características masculinas, consideradas imprescindíveis na atuação sindical.

As mudanças nas relações de trabalho, notadamente a partir da década de 1970, ocorreram com a passagem do fordismo para a acumulação flexível (HARVEY, 1993), também denominada de reestruturação produtiva. Assim, os postos de trabalho formais perderam espaço para os informais e os flexíveis, gerando insegurança laboral e dificultando o associativismo e a participação sindical.

Nesse período, observou-se ainda um acréscimo da inserção das mulheres em funções remuneradas. Por sua vez, o Panorama Laboral da América Latina e Caribe, na atualidade, salienta que há uma tendência a diminuição da taxa de participação da força de trabalho das mulheres (OIT, 2014).

Trilhou-se, assim, nas décadas anteriores, uma caminhada em direções opostas: houve aumento da participação feminina no mercado de trabalho e redução da participação sindical. No mesmo período notou-se o fortalecimento dos movimentos feministas, que buscaram, entre outras reivindicações, a

diminuição das desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho remunerado.

As disparidades acima expostas são marcadas por relações de poder determinadas por condições históricas que situam mulheres e homens em posições sociais hierárquicas as quais podem ser explicadas pelo conceito de gênero. Tal conceito faz referência a todas as desigualdades construídas social e culturalmente. Ademais, essas relações se imprimem em territorialidades possíveis de ser visualizadas nos sindicatos.

Vale ressaltar que, em relação ao associativismo sindical, registrou-se aumento do número de mulheres nas últimas duas décadas no País. Em 2009, a taxa de empregados sindicalizados no Brasil era de 20,8% para os homens e 17,3% para as mulheres (AMB, 2011, p.123). Pichler assim explica o fato: “os sindicatos brasileiros conseguiram reciclar-se frente a mudanças na composição demográfica da força de trabalho” (2009, n.p.).

Algumas ações incentivaram tal, acréscimo como, por exemplo, o percentual de 30% de mulheres, exigidos a partir de 1993, pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), permitindo um aumento de sua presença. Entretanto, a assertiva de Humphrey para os anos de 1980 ainda tem validade já que “[...] as atividades sindicais são geralmente associadas aos homens, gerando em muitas mulheres a relutância em entrar em um mundo masculino” (1983, p. 52).

Destacamos que, no próprio sindicato, a busca pelos direitos laborais muitas vezes não considera as desigualdades sociais entre homens e mulheres, as quais são refletidas no trabalho e baseadas na divisão sexual deste. A divisão entre o trabalho reprodutivo e o produtivo dificultaria a inserção e o avanço das mulheres em função remunerada, visto impor uma dupla ou tripla jornada e estimula a formação de guetos de atuação feminina, como nos serviços ligados à educação, saúde, alimentação e ao vestuário.

As atividades exercidas no espaço doméstico e não remuneradas mesmo hoje são um trabalho exercido majoritariamente pelas mulheres. Em 2009, o tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos da população economicamente ativa era de 9,8 horas para os homens e 22,4 para as mulheres (AMB, 2011, p. 169).

A geógrafa Terezinha Carvalhal, ao estudar os sindicatos em Presidente Prudente (SP), salienta que, talvez pela sua base ser eminentemente masculina, a visão dos dirigentes é a de que o trabalho da mulher é de ajuda ao homem e além disso não se percebe, no sindicato, questões que se direcionam na defesa da questão de gênero, pois os problemas da opressão das mulheres não são discutidos e nem divulgados em seus jornais (CARVALHAL, 2004). Indagamos, desse modo, acerca da delimitação das relações de gênero, do ponto de vista da divisão sexual do trabalho e da sua interferência nas decisões no sindicato.

Portanto, esta pesquisa se contextualiza nas transformações econômicas e laborais ocorridas em Rio Grande a partir da implementação do Polo Naval e na conseqüente incorporação da força de trabalho feminina no setor de construção naval e *off-shore*. A questão central que a fundamenta diz respeito à análise da relação das mulheres com o espaço sindical mais representativo da indústria naval e *off-shore* no município. O recorte espacial — o município de Rio Grande — é focado no tempo presente, tendo como *locus* de estudo o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos *Off-Shore*, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração (STIMMMERG).

Podemos assim resumir seus objetivos específicos: a) estudar os principais elementos conceituais para embasar as reflexões considerando os resultados empíricos: trabalho, territorialidades, gênero e sindicato; b) identificar, por sexo, o número de trabalhadores da indústria de construção naval e *off-shore* em Rio Grande; c) verificar a participação e o exercício das mulheres junto ao STIMMMERG.

Sob a ótica das geografias feministas, visamos responder aos objetivos por meio de uma metodologia qualitativa, permitindo a contextualização e o entendimento do espaço sindical e tomando por base as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho. Operacionalmente, recorreremos à metodologia da qual Claudiana Jesus (2013) lançou mão em sua tese de doutorado. A fim de identificar o número de empregados no setor da indústria naval, organizado e disponibilizado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a autora utilizou a versão 2.0 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas

(CNAE). Para tanto, levou em conta as seguintes classes: CLASSE 30113 - construção de embarcações e estruturas flutuantes; CLASSE 30121 - construção de embarcações para esporte e lazer; CLASSE 33171 - manutenção e reparação de embarcações.

O STIMMERM, sindicato objeto da presente investigação, representa particularmente os metalúrgicos de Rio Grande e São José do Norte, os quais, em sua maioria, encontram-se vinculados à indústria de construção naval e *off-shore*. Eles estão diretamente relacionados à produção, são conhecidos como os “da ferramenta”, e sua força de trabalho concentra-se no Polo Naval. Em nossa análise apoiamos-nos na pesquisa de Fabres (2014), que, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sistematizou as principais ocupações no Polo Naval de Rio Grande. Entre tais funções, destacamos as de alguns trabalhadores, a saber: de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos (código 7242); de soldagem e cortes de metais (código 7243); de calderaria e serralheria (código 7244).

Como entendemos que a metodologia qualitativa permite revelar as tensões e as contradições, ampliando as possibilidades de entendimento de uma dada realidade, optamos por esse caminho metodológico. Entretanto, cumpre advertir: “Os dados qualitativos não incluem contagens e medidas, mas sim qualquer forma de comunicação humana - escrita, auditiva ou visual” (GIBBS, 2009, p. 17). No concernente à técnica, empregamos entrevistas semiestruturadas individuais com trabalhadoras no segmento. A aproximação se deu por meio da página do sindicato em um site de rede social além de indicações feitas pelas já entrevistadas. Também utilizamos o mesmo recurso (entrevista) para conhecer a perspectiva dos dirigentes sindicais quanto a tal relação. Além disso, acompanhamos as ações dos trabalhadores e do STIMMERM em greves e paralisações no ano de 2014.

Partimos de algumas hipóteses quanto ao vínculo das trabalhadoras com o sindicato em foco. Primeiramente, questionamos se o sindicato representativo de uma categoria massivamente do sexo masculino seria formado apenas por homens e, com efeito, tornado-se uma territorialidade masculina impediria uma proximidade das mulheres. Em segundo lugar, se haveria questões específicas do público feminino a serem reivindicadas ao sindicato. Por fim, se elas estariam sujeitas a, no mínimo, uma dupla jornada

laboral podendo disponibilizar o tempo fora do trabalho remunerado às funções do trabalho reprodutivo em seu domicílio, fato o qual as possibilitaria (ou não) a se dedicarem a ações sindicais.

A Análise de Conteúdo pareceu-nos a teoria mais adequada a fim de obtermos respostas aos nossos questionamentos. Acreditamos ser mais vantajoso tal método analítico quando comparado aos indutivos, pois a formalização do procedimento origina categorias facilitadoras dessa diferentes casos. Contudo, há o alerta para não se adentrar no campo de pesquisa desprovido de bagagem teórica. *A priori*, por mais que não sejam estabelecidas hipóteses nas pesquisas qualitativas, certas modalidades precisam ser criadas, justamente por não serem definitivas e únicas.

Como ponto de partida, na análise das entrevistas utilizamos o *software* NVIVO 9. Lançado em 2010 atua como suporte para a pesquisa qualitativa, possibilitando análise por métodos mistos e, além disso, auxilia a coletar, organizar e analisar o conteúdo de entrevistas, grupos focais, questionários e áudio. O programa permitiu classificar as entrevistas, segundo denominação no programa, em temas ou 'nós' alguns tópicos relatados pelas entrevistadas,— trabalho, família, gênero, sindicato, qualificação, dados e questões da Aglomeração Urbana do Sul —, sendo eles, posteriormente, reconsiderados. Assim, procuramos compreender e explicar, nos limites deste estudo, a relação de tais mulheres com o STIMMERG considerando-se as relações de gênero, a divisão sexual do trabalho e a territorialidade.

A presente dissertação é composta por sua apresentação seguida de cinco capítulos. No primeiro, subdividido em três partes, serão expostas as suas bases teórico-conceituais. Inicialmente, discutiremos acerca de algumas interpretações dos termos sexo, gênero e mulheres, para, desse modo, explicitar o o objeto de nossa investigação. Na segunda, examinaremos o conceito de territorialidade sob a ótica da Geografia, ressaltando, quem e como imprime seu poder, nas mais diferentes escalas. O item trabalho é abordado no terceiro segmento desse capítulo a fim de apontar as diferentes possibilidades na construção do espaço geográfico.

No capítulo dois, aprofundaremos o tema focado na pesquisa, traçando um breve histórico das relações trabalhistas e dos sindicatos.

Enfatizaremos, ainda, em sua segunda parte, a relação das mulheres com este.

No capítulo três, contextualizamos a análise, fornecendo dados sobre o município em questão, além de delinearemos um resgate histórico de sua economia e política relacionando-o com os movimentos operários. Ao concluirmos esses pontos, retrataremos o cenário da indústria de construção naval e *off-shore*.

No capítulo quatro, descreveremos o caminho metodológico e ressaltaremos o processo de aproximação com as trabalhadoras e com o sindicato dos metalúrgicos em questão, realçando suas ações no tocante ao público feminino.

Encerramos com o capítulo cinco, que expõe os resultados da análise, valendo-nos das entrevistas feitas com as trabalhadoras e comparando-os com os elementos teórico-conceituais discutidos anteriormente. O capítulo está fracionado em três partes, as quais remetem aos temas explicativos que elencados com vistas a fundamentar a baixa participação das entrevistadas nas ações do sindicato, apesar de suas reivindicações específicas a) a sobrecarga da tarefas reprodutivas no âmbito familiar; b) os desafios enfrentados como trabalhadora na indústria de construção naval e *off-shore*, tais quais o assédio e a maior cobrança de desempenho; e c) a identificação do sindicato dos metalúrgicos como uma territorialidade masculina.

I. ELEMENTOS BASILARES DA PESQUISA: CONCEITOS-CHAVE

Com o intuito de embasar a pesquisa, o atual capítulo trata de algumas considerações teórico-conceituais julgadas basilares a fim de melhor se entender a constituição espacial, em seu conjunto de objetos e ações (SANTOS, 1997).Primeiramente, examinaremos definições acerca de sexo, gênero e mulheres. A seguir, abordaremos o conceito geográfico de territorialidade, chave para entendermos de que modo se configuram as relações de poder. Por fim, discutiremos sobre trabalho e suas transformações, sempre vinculando as mulheres nesses processos.

1.1. Sexo, gênero e mulheres: interpretações e suas consequências

De acordo com o Dicionário Crítico do Feminismo (2009), a prática sexual, para a sociedade humana, é diferente daquela consumada pelos outros animais de reprodução sexuada em razão da perda do estro (coincidência entre excitação sexual e período fértil nas fêmeas animais), assim existe a possibilidade de relação sexual sem gravidez e de gravidez sem desejo sexual (MATHIEU, 2009, p. 223). Logo, o vínculo entre os indivíduos humanos estaria para além da mera reprodução, havendo diversos outros interesses em suas relações sociais. Segundo o autor, aconteceu uma sobrevalorização do diferencial biológico entre fêmeas e machos, atribuindo-se aos sexos funções hierarquizadas impondo-se culturalmente um “gênero” feminino à fêmea e um masculino ao macho, tornando-se a mulher e o homem social.

Assim, o gênero se traduz materialmente de duas formas: 1) na divisão sociossexual do trabalho e dos meios de produção; e 2) na organização social do trabalho de procriação, em que as capacidades reprodutivas das mulheres são transformadas e mais frequentemente exacerbadas por diversas intervenções sociais (TIPET *apud* MATHIEU).

[...] apesar da diversidade das representações de sexo e da sexualidade, as sociedades instauram concretamente (por meio de ritos, regras de casamento e prescrições diversas) uma diferença entre os sexos e sua “complementaridade”, geralmente hierárquica (MATHIEU, 2009, p. 224)

A representação social a propósito do sexo do indivíduo (seu gênero) impõe atitudes a serem seguidas. Contudo, não se atribui necessariamente, o mesmo destino à sua sexualidade, ou seja normatizam-se destinos sociais aos gêneros, não querendo com isso dizer que o sexo adotará o mesmo caminho.

[...] uma segunda maneira de conceber a relação entre sexo e gênero é admitir a sua divergência eventual dando prioridade ao gênero, ou seja, à bipartição social de funções e atitudes. É uma lógica pragmática mais “heterossocial” que heterossexual, que permite uma relativa flexibilidade de comportamentos, incluindo o sexual (MATHIEU, 2009, p. 225).

Fundamentando-nos nessas explicações, compreendemos a diversidade possível dos indivíduos, como os *trans* e os *cis*. Quanto aos primeiros, não existe linearidade entre sexo e gênero, ao contrário do ocorrido com os segundos. Todavia, mantém-se a construção social do ser feminino e do masculino, a qual lhes é imposta, a fim de se enquadrarem e agirem de acordo com o esperado a cada gênero (que ainda terá como embasamento o sexo), sendo, desse modo, ajustados a dois grupos: o de homens e o de mulheres.

Ao conjunto da população identificado como “mulheres” relegaram-se atributos os quais persistiam em distanciá-las das questões de ampla valorização social. Em virtude da perspicácia de algumas que não aceitaram tais desigualdades, iniciou-se a busca por melhores condições de vida e por maior participação nos acontecimentos sociais mais relevantes. Assim, em fins do século XVIII, com as revoluções burguesas, nascia o feminismo (D'ATRI, 2010).

Quando naquele século era discutida, nos países ocidentais centrais, a construção cidadã, as mulheres já lutavam por igualdade. O ideário burguês, baseado no direito à propriedade, já desestabilizava o conjunto de mulheres, pois as diferenciava entre proprietárias e não proprietárias. Ou seja, não se tratava de um grupo homogêneo; ao contrário, ele era dividido segundo os interesses de classe. As questões femininas ganharam visibilidade fortemente no século XIX, com o movimento sufragista, numa fase designada “primeira onda feminista”. No Brasil, Céli Pinto (2003) destaca que houve, nesse mesmo século, mulheres que lutaram pelo direito ao voto, apesar de atuarem individualmente. No início do século seguinte, temos como destaque na busca

pelos direitos políticos das mulheres no País, Bertha Lutz, que contava com uma sustentação econômica e cultural fundamental para construção de sua liderança (PINTO, 2003).

Somente na década de 1970, por consequência do adendo de vários movimentos sociais nos países centrais, em fins da década anterior, as reivindicações feministas se tornaram marcantes, ampliando-se seu campo teórico e de atuação, numa etapa denominada “segunda onda feminista”.

Mediante o panorama acima descrito, cumpre destacar que a visualidade referente às questões de gênero levou demasiado tempo para ser incorporada na pauta das diversas áreas do conhecimento. Nas palavras de Scott, “a preocupação teórica com o gênero como uma categoria analítica só emergiu no fim do século XX” (1990, p. 85). A Antropologia, a Sociologia, a Psicologia e a História foram as primeiras a reconhecer a importância de trazer à tona as demandas alusivas aos gêneros, as quais desfrutaram de certa consolidação da temática.

Uma das primeiras a discutir a respeito dos aspectos recém explicitados foi a antropóloga Gayle Rubin. Em seu ensaio *O Tráfico de Mulheres: Notas sobre a “Economia Política do Sexo”*, publicado originalmente em 1975, sem tradução para o português, Rubin expôs uma conceituação sistematizando ideias já existentes, embora difusas, sobre os usos de gênero (PISCITELLI, 2003). Rubin salienta a existência de um sistema sexo/gênero, assim o definindo:

[...] ‘um sistema sexo/gênero’ es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas (2013, p. 37).

A fim de melhor explicar o funcionamento de tal sistema, a pesquisadora esboça uma análise crítica quanto às preposições de Lévi-Strauss e Freud sobre o comportamento social humano. Sua interpretação pode ser resumida no trecho seguinte.

[...] la exégesis de Lévi-Strauss y Freud sugiere cierta visión política feminista y la utopía feminista. Sugiere que no debemos apuntar a la eliminación de los hombres, sino a la eliminación del sistema social que crea el sexismo y el género (RUBIN, 2013, p. 84).

Diante da crítica apresentada pela antropóloga, entende-se que Lévi-Strauss fundamenta a ideia segundo a qual o parentesco circunscreve as ações sociais — por exemplo, quando se refere ao tabu do incesto. Ainda conforme a análise de Rubin, Freud defende que as mulheres passam desde a fase edípica a um sofrimento. Valendo-se de tal experiência, elas se reconhecem como seres castrados invejando o falo atribuído ao homem. Isso ocorreria porque até essa fase, “menino” e “menina” são pessoas com sexualidade voltada à mãe. Ao primeiro é atribuído o falo por parte do pai, uma garantia da substituição da mãe por outra mulher futuramente. Já a filha necessita, além de romper com o elo maternal, redirecionar sua sexualidade e se tornar então heterossexual. Na continuidade de suas observações, Rubin destaca a convergência entre os pensamentos de Freud e Lévi-Strauss.

La precisión com que coinciden Freud y Lévi-Strauss es notable. Los sistemas de parentesco requieren una división de los sexos. La fase edípica divide los sexos. Los sistemas de parentesco incluyen conjuntos de reglas que gobiernan la sexualidad. La crisis edípica es la asimilación de esas reglas y tabúes. La heterosexualidad obligatoria es resultado del parentesco. La fase edípica constituye el deseo heterosexual. El parentesco se basa em uma diferencia radical entre los derechos de los hombres y de de las mujeres. El complejo de Édipo confiere al varón los derechos masculinos, y obliga a las mujeres a acomodarse a sus menores derechos (2013, p. 78).

“Assim, a supressão do componente homossexual da sexualidade humana e, segundo Rubin, a opressão dos homossexuais, são produtos do mesmo sistema cujas regras e relações oprimem as mulheres” (PISCITELLI, 2003, p. 214). A socióloga brasileira Saffioti também faz uma releitura de Freud e, ao interpretar a teoria psicanalítica, rebate o caráter de “determinação” presente nessa esfera teórica, justificando lhe faltar contextualização, vale dizer, a mulher acaba sendo considerada incapaz de certas funções. Saffioti contesta ainda a visão freudiana, conforme a qual “o processo de desenvolvimento feminino desperdiça muita energia, não sobra à mulher aquela que seria necessária ao seu pleno desenvolvimento psicológico” (2013, p. 407).

Percebe-se em Rubin uma alusão às ideias relativas ao patriarcalismo, sistema no qual ocorre a dominância masculina sobre a feminina em

determinada sociedade. Millett, em sua obra *Política Sexual* (1969/1970), propõe uma revolução sexual em que o patriarcado deve ser destituído, em virtude de este, para a autora, constituir a principal forma de governo (MILLETT, 1974, p. 9). A pesquisadora adverte, então, ser preciso

[...] reexaminar as características definidas como «masculinas» ou «femininas» e reconsiderar o seu valor no aspecto humano: a violência encorajada como manifestação de virilidade e a excessiva passividade definida como característica feminina, inúteis em ambos os sexos; a eficiência e o intelectualismo do temperamento «masculino» e a ternura e a consideração ligadas ao temperamento «feminino», recomendáveis a ambos os sexos sem distinção (MILLETT, 1974, p. 10).

Para Molinier e Welzer-Lang (2009), a virilidade expressa um duplo sentido: no caso dos homens e do masculino, estão associados valores como força, coragem, capacidade de combater, os quais se constituem, sob tal ótica, “privilégios” em relação a quem não é ou não pode ser viril, tais quais as mulheres e as crianças. O outro sentido diz respeito à “forma erétil e penetrante da sexualidade masculina” (MOLINIER e WELZER-LANG, 2009, p. 101). Destaca-se ainda a sobrevalorização das características masculinas nas atividades de maior *status* socialmente, atitude originada da divisão sexual do trabalho a que está subordinado ao pensamento patriarcal.

No Brasil, Saffioti foi (e é) uma das mais importantes estudiosas dessa teoria. Em 1975, publicou a obra “*A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*”, sob uma perspectiva socialista acerca da “condição do trabalho da mulher”. A autora alerta em sua obra de 2004 —“*Gênero, patriarcado, violência*” — para a importância de se manter o patriarcado nos estudos feministas e de se reconsiderar a demasiada utilização do termo gênero, já que ele encobriria o predomínio masculino do pensamento dominante.

Mathieu (2009) enumera alguns problemas advindos do uso exclusivo do termo “gênero”, resumidamente:

- 1) o termo “gênero” isolado tende a ocultar que o “sexo” funciona efetivamente como parâmetro na variabilidade das relações sociais concretas e das elaborações simbólicas;
- 2) permite estudar os aspectos simbólicos e ideológicos do masculino e do feminino, sem referência à opressão do sexo feminino;
- 3) *gender*, do inglês, muitas vezes é utilizado como eufemismo para o sexo, segundo Lhomond (1997) o abandono de toda a distinção entre sexo e gênero conduz ao risco de naturalizar o gênero e
- 4) com o advento do movimento *queer*

reprovando as identidades coletivas, o gênero seria uma representação – performance. Assim os aspectos simbólicos, discursivos e paródicos do gênero são privilegiados em detrimento da realidade material histórica das opressões sofridas pelas mulheres, encontrando forte oposição entre algumas lésbicas e feministas, especialmente as feministas “de cor” e as do Terceiro Mundo (2009, p. 227).

Por sua vez, a performatividade é relevada nos estudos da filósofa francesa Judith Butler, a qual se tornou um dos importantes referenciais nos recentes estudos ligados ao tema. Na década de 1980, Butler, em seu artigo *Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault* (2013), traz para debate sua interpretação acerca dos entendimentos sobre sexo e gênero, cujos autores alvo são os citados no título. Afirma, assim como Beauvoir: “*Wittig entiende el género como una proscripción y una tarea; em efecto, el género es una norma que nos esforzamos por encarnar*” (p. 315). Ambas acreditam que, paralelamente ao fato de se eleger o gênero, este acaba sendo imposto pela cultura instaurada.

Wittig propõe a transcendência do sexo, uma sociedade sem sexo, sendo o lesbianismo o único conceito para além da categoria sexo. Contudo, isso desencadearia a criação de uma nova hierarquia, que tanto critica. Butler lembra a perspectiva de Beauvoir, para quem, fora dos termos da cultura, não há sequer uma possibilidade de menção à “realidade humana” dotada de significado.

Contrapondo Wittig, Foucault, segundo Butler, explica que a subversão dos opostos binários “*no es resultado de su transcendencia, sino de su proliferación hasta um ponto em el que las oposiciones binárias dejen de tener sentido en un contexto en el que las diferencias múltiples, no restringidas a las diferencias binárias, abundem*” (2013, p. 319). Começam a emergir novos pontos de vista acerca do gênero.

A historiadora Joan Scott, em seu artigo *Gênero: uma categoria útil de análise histórica* (1990), examina as três posições teóricas: a patriarcal, a marxista e a pós-estruturalista. A autora propõe rejeitar o caráter fixo e permanente da oposição binária, considerando uma historização e desconstrução ao que se propõe analisar. Contudo, relembramos que persiste a construção social do gênero baseada no sexo.

É chegado o momento em que se põe em discussão a continuidade de proposições estruturalistas para a sociedade, como a demonstrada por Lévi-Strauss. As transformações instauradas nas várias ciências sociais apontavam ser insuficiente a análise da sociedade por esse viés apenas. A corrente pós-estruturalista perpassa as ciências sugerindo uma mudança na forma de avaliar a realidade social. As transformações linguísticas na análise do discurso marcam o início na mudança.

A polêmica alusiva ao emprego dos termos sexo e gênero é profícua. No *Dicionário do Crítico do Feminismo* (2009) se debate sobre o uso das expressões “relações de gênero” e “relações sociais de sexo”. O primeiro é majoritariamente utilizado pelos seguidores da corrente anglo-saxã; o segundo, pelos da linha francesa. Entendendo que “relação” consiste em um tipo de correspondência entre dois ou mais elementos, a segunda corrente propõe uma reflexão ao lançar mão apenas da nomenclatura “relações de gênero”. Essa restrição, de certa forma, “mascara” os elementos exatamente dos quais estamos falando, pois a opressão de um grupo sobre outro (do masculino sobre o feminino) não está tão evidente.

Quanto a “relações sociais de sexo”, reportamo-nos a sexo dividindo-o em feminino e masculino, evitando a neutralidade dos termos. Um ponto ainda a ser enfatizado diz respeito a uma questão da língua: gênero, no francês, expressa outros sentidos (gramaticais, categorias...), assim como no português. Há de se ressaltar, além disso, que as palavras francesas *rapport* e *relation*, no idioma português, são traduzidas — ambas — como relação. Ao mencionarmos o primeiro vocábulo, percebemos uma tensão antagônica (com base em uma divisão sexual do trabalho), embora, ao destacarmos o segundo, notamos a existência somente de relações concretas entre indivíduos e grupos (KERGOAT, 2009, p. 72). A autora comenta

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a distinção prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2009, p. 67).

Assim, iremos nos valer da nomenclatura relações de gênero por compreender estar a divisão sexual do trabalho de acordo com tais representações construídas e expressas no gênero. A fim de inibirmos as neutralizações, adotaremos na pesquisa as variáveis sexo feminino e masculino. Além, trataremos de mulheres as que se identificaram como sendo do sexo feminino.

No decorrer de sua história, a ciência geográfica acompanhou o desenvolvimento no campo de estudos anteriormente mencionado, transformando-se, e, com efeito, incorporando outros caminhos de pesquisa. Para Garcia-Ramon¹ os trabalhos acerca das mulheres, e mais tarde, de gênero, estiveram presentes nas suas mais variadas perspectivas durante as modificações sofridas na disciplina, e também a modificando. Essas alterações abrangem desde uma metodologia da linha quantitativa à qualitativa, passando pela análise positivista, crítica (marxista) e pós-modernista. Os novos entendimentos a respeito da conceitualização do trabalho levam em consideração principalmente o trabalho reprodutivo.

Na sociologia francesa, temos Danièle Kergoat, que agrega concepções à ciência geográfica e lhe confere uma inovadora abordagem. Essa linha, a qual abarca os estudos concernentes às relações de gênero, ainda causa algum desconforto. Se em outras áreas do conhecimento ela já foi consolidada, ao menos na Geografia, hoje, vê-se certa marginalização quanto à importância dada às/aos pesquisadoras/as que a tal campo se dedicam (VELEDA DA SILVA, 2000; SILVA *et al*, 2010).

Estudos de uma geografia feminista aparecem no final da década de 1970. Desde então, geógrafas feministas ganham destaque, como Linda McDowell, Susan Hanson, Garcia Ramon, Janice Monk, Doreen Massey, Gillian Rose, entre outras. Isso ocasiona uma mudança na forma de se compreender a Geografia, e se notam modificações em seus caminhos metodológicos e em suas bases teóricas. No Brasil, a precursora foi Rosa Ester Rossini.

Veleda da Silva acredita ser a geografia feminista, “aquela que incorpora as contribuições teóricas do feminismo à explicação e interpretação dos fatos

¹ Em palestra proferida em outubro de 2014, no Ciclo de Palestras Quintas Urbanas, na Universidade Federal do Rio Grande.

geográficos e o gênero é um dos resultados dessas contribuições, ou seja, uma categoria útil de análise geográfica” (1998, p. 108).

Inicialmente, os estudos referentes às mulheres adquiriram notoriedade, propiciando um maior destaque à categoria mulher, até então invisibilizada. A base desses estudos consiste nas diferenciações biológicas corporais entre os sexos. Mas, julgando tal categoria insuficiente para a análise, a relativa ao gênero começou a ganhar importância.

A Geografia remodelou-se e passa gradualmente a valorizar as pesquisas cuja metodologia é qualitativa e tratam do cotidiano. A mais recente abordagem compreenderia que o gênero pode ser concebido como uma representação concretizada e naturalizada a qual, “por meio da repetição de atos cotidianos [...] cria a ilusão de uma real distinção de gênero”. (SILVA *et al*, 2012). Silva *et al*. comentam que, por essa perspectiva, há múltiplas relações possíveis entre sexo, gênero e sexualidade constituindo uma “complexidade permanentemente aberta pelo movimento da vivência cotidiana” (2010, p. 29).

Esses novos enfoques não implicam a substituição de uma visão pela outra. Os estudos mantêm-se paralelos e constituem um enriquecimento com vistas a melhor entender a temática no universo da ciência geográfica. As feministas socialistas, por exemplo, buscam explicar a situação da mulher na sociedade fundamentando-a no vínculo de exploração e opressão. Andrea D'Atri defende a perspectiva marxista explicando

[...] consideramos a la explotación como aquella relación entre las clases que hace referencia a la apropiación del producto del trabajo excedente de las masas trabajadoras por parte de la clase poseedora de los medios de producción. Se trataría, en este caso, de una categoría que hunde sus raíces en los aspectos estructurales económicos. Mientras que la opresión podríamos definirla como una relación de sometimiento de un grupo sobre otro por razones culturales, raciales o sexuales. Es decir, la categoría de opresión se refiere al uso de las desigualdades en función de poner en desventaja a un determinado grupo social (2010, p. 19).

Assim, segundo a autora, as mulheres formam um grupo interclassista. Essa linha compreende que o capital tem como propulsor um sistema patriarcal que o qual ainda mantém “fortes” resquícios. O modo de produção capitalista (MPC) se beneficia das condições femininas impostas pelo sistema patriarcal a fim de sustentar sua reprodução.

Em paralelo a tal exploração, o MPC propiciou ao longo do tempo formas de as mulheres se fazerem presentes nos “locais de combate”. O trabalho assalariado nas fábricas mais claramente evidencia isso. Embora colocadas numa posição subordinada frente ao trabalho masculino, elas ininterruptamente procuraram expor sua insatisfação com as condições de trabalho. Um exemplo marcante são as indústrias têxteis as quais, no século XIX, comportavam grande número de trabalhadoras, cujas manifestações de insatisfação referentes às condições de trabalho acarretaram um acirramento de ânimo entre as mulheres e o foco de sua opressão. Tornou-se, então, necessário e quase obrigatório o registro de uma data para marcar internacionalmente o Dia da Mulher, o oito de Março².

Portanto, as relações de gênero manifestam-se nos mais diversificados espaços. Ao considerarmos os de importância decisória, percebemos a instauração de territorialidades masculinas por decorrência do ainda atual entendimento de uma “impossibilidade” feminina no que diz respeito aos quesitos os quais exigem maior racionalidade em contraponto às emoções (atribuídas particularmente às mulheres).

As mulheres, inseridas massivamente no mercado de trabalho brasileiro desde a década de 1970, até agora lutam por uma maior presença no espaço reivindicativo laboral, o sindicato. Como afirmam Rogerat e Zylberberg-Hocquard, “de certa maneira, o seu processo de integração no mundo sindical está atrasado frente à sua integração no mundo do trabalho remunerado” (2009, p. 240). E acrescentam: “incluir as mulheres na vida sindical ainda hoje significa mas de forma mais complexa do que antes integrá-las com base no modelo dominante, do trabalhador masculino” (ROGERAT e ZYLBERBERG-HOCQUARD, 2009, p. 240). Seguindo tal proposição, questionamos como as trabalhadoras se relacionam com esse espaço particularmente de domínio masculino, uma territorialidade masculina. Entretanto, quais as concepções vinculadas à territorialidade? No próximo subcapítulo aprofundaremos a questão.

2 A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu, em 1975, o oito de Março como o Dia Internacional da Mulher (BLAY, 2001). Clara Zetkin propôs a data em 1910, no II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas.

1.2. As territorialidades: o exercício do poder

A conformação do espaço geográfico ocorre fundamentada em decisões sobre a maneira de interagir com ele. Em termos geográficos, vale lembrar: as territorialidades estão expressas sobre as espacialidades. Segundo Lopes de Souza (2013), a questão central necessária a ser feita quanto à territorialidade é “quem domina ou influencia quem nesse espaço, e como?”. Logo, compreendemos que, a fim de entender a (não) presença de mulheres em seu local representativo como trabalhadoras assalariadas (o sindicato), é preciso pensar quais são as causas desse fato, ou melhor, quais as territorialidades motivadoras para se atingir tal condição.

Em razão de no espaço geográfico configurarem-se relações de poder inerentes às territorialidades, demarcando seus limites (e/ ou suas fronteiras), é oportuno esclarecer de que maneira se consolidam tais formas de poder em um ambiente sindical dominado por homens. Por conseguinte, elaboramos uma breve discussão sobre os conceitos de território e territorialidade. Partimos da concepção de território, acreditando igualmente propiciar uma análise mais profunda referente à definição de territorialidade, entendendo o poder como basilar para se elucidarem ambos.

No intento de conceituar território segundo a Geografia e as demais áreas às quais a ele se dedicam, salientamos o quanto por muito tempo esteve submetido ao poder estatal. Ratzel sempre é lembrado em razão de adotar tal viés em seus estudos. O geógrafo em “O Solo, a Sociedade e o Estado” (1983), originalmente publicado no século XIX, ao se debruçar sobre a acepção de território, o faz relacionando-a ao solo e enfatizando uma dupla necessidade social: a habitação e a alimentação. Acrescenta o autor que ao Estado cabe intervir para a manutenção da população no tocante a essas essencialidades.

Mantêm-se na atualidade os estudos que dão primazia à noção do território nacional sob o poderio do Estado. Iná de Castro adota tal perspectiva, em “O poder e o poder político como problemas” (2006), afirmando ser o território o palco da ação política, e o Estado — centralizador e legítimo —, o responsável por sua delimitação. Por esse caminho, muitos entendem apenas o espaço público como político, a exemplo, a filósofa alemã Hannah Arendt.

Santos em “A Natureza do Espaço” (1997) avalia a territorialidade estatal justamente quando a globalização procura demarcar as fronteiras nacionais. Apesar de citar alguns estudiosos defensores da existência de um declínio da soberania estatal, destaca que não estamos vivendo sob a tutela de uma economia global e, sim internacional, com o Estado desempenhando importante papel.

Entretanto, os conceitos de território e territorialidade não se limitam à Geografia, sendo esta influenciada por outras áreas do conhecimento, como a Antropologia e a Sociologia. Haesbaert (2004), investigando a amplitude da concepção do vocábulo território, exhibe um panorama de como o utilizam nos mais diversos campos do saber, advertindo que, mesmo na Geografia, o emprego do termo é abrangente. O autor realiza uma síntese das várias noções de território e passa a seguir três vertentes básicas: a política, a cultural e a econômica.

Na tentativa de encontrarmos alguns sentidos à expressão, recorreremos ao Dicionário Akal de Geografia

En su uso geográfico más social, el territorio se refiere al ESPACIO SOCIAL limitado, ocupado y utilizado por distintos grupos sociales como consecuencia de la puesta en práctica de su TERRITORIALIDAD o del campo del PODER sobre un espacio ejercido por las instituciones dominantes (JOHNSTON et al., 2000, p. 562).

Já o item lexical territorialidade, no mesmo dicionário, é assim compreendido: “*organización espacial de personas o grupos sociales mediante la demarcación de fronteras*” (JOHNSTON et al., 2000, p. 562). A ideia da relação entre o nós e o outro referida no dicionário também é comentada por Lopes de Souza (2000). Há uma nítida ligação entre os pertencentes à circunscrição espacial, determinada por uma territorialidade, e os não pertencentes a ela, os além-fronteiras.

Dessas concepções derivaram-se outras cujos sentidos foram ampliados. Na obra “Geografia conceitos e temas” (2000), Rogério Haesbaert trata da desterritorialização definindo-a como uma interação atual da sociedade na qual não se levam em conta as fronteiras (política, econômica e/ou cultural), sendo proclamada sobretudo pela intensificação da economia propulsada pelas redes, especialmente as informacionais. Entretanto, para além disso, o autor

defende ser a desterritorialização real aquela a que estão submetidos os marginalizados do processo econômico, os excluídos ou de “inclusão precária” (HAESBAERT e TRAMONTANI, 2004).

Haesbaert, em outro trabalho, explana sobre a multiterritorialidade, que, numa concepção pós-moderna, é tida como a possibilidade de vivenciar diversificados territórios resultante da compressão espaço-temporal, isso para alguns poucos elitizados. A articulação desses diferentes territórios, permitida pela conectividade informacional, forma os territórios-rede (HAESBAERT, 2004a). Logo, a proclamada desterritorialização é, em verdade, um mito.

Apesar do entendimento de relações de poder na Geografia destacar-se no território em nível de Estado-nação, compreendemos que tais relações ocorrem em outras escalas, precisando também ser relevadas. Esse poder espacializado é a territorialidade, constituída tanto por materialidades como por imaterialidades.

Notoriamente a partir da década de 1970, na Geografia, a visão acerca da territorialidade passou a ter cada vez mais um viés em escalas menores, tomando em consideração a dimensão vivida do território. Edward Soja e Claude Raffestin são autores que enfatizam na Geografia tal abordagem, concebendo a territorialidade para além do Estado. Ademais, o pensador francês Michel Foucault, em face de sua compreensão relativa ao poder, exerce forte credibilidade e influência sobre essas novas perspectivas.

Conforme o Dicionário Crítico do Feminismo, para Foucault, o caráter definitivo numa relação de poder “é um modo de ação que não atua direta e imediatamente sobre os outros, mas que atua sobre a sua própria ação. Uma ação sobre a ação, sobre ações eventuais ou atuais, futuras ou presentes” (*apud* RIOT- SARCEY, 2009, p. 184). A principal delas consiste no trabalho, segundo Raffestin, pois “o poder se enraíza no trabalho” (1993, p. 56). Portanto, transpondo os limites do Estado, haveria outras dimensões do poder. Saquet e Briskievicz citam Raffestin, para quem “o território e a territorialidade ocorrem através da atuação do Estado, porém, acontecem também através de outras ações sociais, efetivadas por empresários, organizações políticas e indivíduos.” (2009, p. 5).

Em *A feminist glossary of Human Geography* (1999), o poder é considerado inerente ao território: “o poder está implícito na noção de território,

que descreve uma porção de terra controlada por alguma forma de autoridade” (McDOWELL e SHARP, 1999, p. 271). Também apontam explicações acerca das diferentes escalas possíveis de ser atribuídas a esse conceito: “a escala varia de um Estado-nação ao espaço individual pessoal, cada um contribuindo para os sentidos da identidade derivada do espaço compartilhado” [tradução livre] (McDOWELL e SHARP, 1999, p. 271).

As pesquisadoras acrescentam: “territórios podem, simultaneamente, ser identificados em uma variedade de escalas locais, incluindo locais de trabalho, locais de lazer, bairros e ruas” [tradução livre] (McDOWELL e SHARP, 1999, p. 272). Isso está em conformidade com Raffestin quando pontua: “a territorialidade se manifesta em todas as escalas espaciais e sociais; ela é consubstancial a todas as relações e seria possível dizer que, de certa forma, é a ‘face vivida’ da ‘face agida’ do poder” (1993, p. 161).

Moreira e Medeiros (2013), discutindo Raffestin, acreditam na importância da relação laboral para a formação do território e explicam que sua construção e/ou apropriação “se dá por meio do trabalho humano, onde cada território é particular, apresentando múltiplas configurações e determinações através de aspectos econômicos, culturais, sociais, simbólicos, etc.” (MOREIRA e MEDEIROS, 2013, p. 255). Cabe lembrar ainda que o trabalho hoje está sob o domínio hegemônico do modo de produção capitalista e é determinado de acordo com seus interesses.

Concordamos, pois, com Saquet (2013) ao defender “o fortalecimento da autonomia decisória das pessoas e contrário à reprodução ampliada do capital” (SAQUET, 2013, p. 54). E, na tentativa de compreender e explicar as diversas manifestações da dominação social e assim contribuir para sua transformação citamos o pensamento do autor, segundo o qual uma das maneiras adequadas a fim de isso acontecer é efetivá-la “[...] por meio de uma concepção centrada na construção histórica e relacional do território, que precisa ser analisada criticamente, planejada e reordenada, considerando-se os significados concretos das *gentes* em seus locais de vida [...]” (2013, p. 55).

O território possui, segundo Saquet e Briskievicz (2009), quatro componentes principais: a) as relações de poder; b) as redes de circulação e comunicação; c) as identidades; d) a natureza. Logo, “Não há território sem a

conjugação destes processos sociais e naturais” (SAQUET e BRISKIEVICZ, 2009, p. 4).

Haesbaert (2004) frisa que um marxista, em consonância com o materialismo histórico e dialético, poderá defender uma noção de território levando em conta que ela: “i) privilegia sua dimensão material, sobretudo no sentido econômico, ii) aparece contextualizada historicamente; e iii) define-se a partir das relações sociais nas quais se encontra inserido, ou seja, tem um sentido claramente relacional” (HAESBAERT, 2004, p. 92).

Outra interpretação referente às territorialidades é a sustentada por Damiani (2012), o qual, concordando com Lopes de Souza (2000), subdivide-as em móveis e flexíveis. As últimas são as que se estabelecem periodicamente em um mesmo espaço. Lopes de Souza (2000), por sua vez, retomando a ideia de Robert Sack a propósito das “territorialidades móveis”, explica serem elas caracterizadas por possuir limites instáveis. O mesmo autor afirma que o livro *Human Territoriality* de Sack, publicado em 1986, foi o marco mais importante na discussão sobre a temática em foco (LOPES DE SOUZA, 2013).

Visando a uma diferenciação do território e das territorialidades, Damiani adverte que “o território está no plano do real, do concreto, e as territorialidades no plano do misto entre o real e o representado” (2012, p. 18). Quanto às últimas, Saquet alerta

Tanto os componentes *materiais* como o *ideário* têm *conteúdos* que se efetivam na relação. E isto não significa dizer que estão, necessariamente, separados: são distintos mas são unos no mundo da vida. A separação pode ser um mero recurso didático, no processo de abstração e compreensão de aspectos desta unidade (2006, p. 82)

Os constituintes materiais e simbólicos são consequentes das relações políticas, econômicas e culturais. Como bem lembra Lopes de Souza (2013), a materialidade jamais é desimportante na compreensão da territorialidade. Saquet e Briskievicz, discutindo o pensamento de Haesbaert, avaliam a conexão entre os processos políticos e culturais impressos em cada território

Há uma conjugação, nessa concepção, entre os processos políticos e culturais como principais definidores de cada território. O território envolve, ao mesmo tempo, mesmo em diferentes graus de correspondência e intensidade, uma

dimensão simbólica, cultural, através de uma identidade atribuída pelos grupos sociais ao espaço onde vivem, e uma dimensão mais concreta, de caráter político-disciplinar, de controle do espaço como forma de domínio dos indivíduos. Rogério Haesbaert, na sua elaboração intelectual, prioriza o caráter político-cultural no estudo do território e da própria identidade (2009, p. 6).

A identidade então constituída é manifestada pela incorporação do concreto e do simbólico, estando sob o domínio dos interesses econômicos e políticos:

Conforme Haesbaert (1997), é possível admitir que existem identidades somente se partimos da concepção de *espaço produzido*, de territorialização como um processo de reprodução social que incorpora uma dimensão concreta e simbólica, inventada e manipulada pelos interesses de grupos econômicos e políticos que conseguem tornar mais eficazes esses símbolos em suas estratégias de controle e acumulação (SAQUET e BRISKIEVICZ, 2009, p. 6).

De outro ponto de vista, Claval (1999) adverte para o relacional na constituição identitária. O autor ressalva: nem sempre o que se é foi resultado apenas das maneiras de sentir, reagir e agir as quais foram concedidas. E afirma: “há uns vinte anos a ênfase recai habitualmente na natureza relacional dos sentimentos da identidade. É o olhar que os outros têm de você que o define” (CLAVAL, 1999, p. 13).

Assim, entende que “a identidade é construída a partir do olhar do outro” (CLAVAL, 1999, p. 14). Segundo ele, a identidade é uma construção cultural. “Ela responde a uma necessidade existencial profunda, a de responder à questão: ‘quem sou eu?’” (CLAVAL, 1999, p. 15). Essa identificação permitirá integrar-se ou não a determinado território.

De acordo com Claval (1999), as identidades não são fixas, sobretudo porque se no momento atual os valores tradicionais sofrem um processo erosivo e, ancorados nas possibilidades de comunicação, à população mundial “se abrem as oportunidades de escolher seus próprios valores e em que as identidades de outrora deixam de ser vividas como elementos de um destino dos quais não se pode fugir” (CLAVAL, 1999, p 24). Contudo, salientamos que cabe estarmos atentos ao fato de essa escolha ainda ser bastante limitada por componentes socioculturais enraizados na sociedade, e cujos interesses

econômicos e políticos facilitam a apropriação e a condução em favor de seus interesses.

Ao compreendermos que a identidade de gênero se constitui em um processo entre relações e historicidade, concordamos com a noção de identidade, conforme Saquet e Briskievicz (2009), a qual é interpretada “de maneira híbrida, isto é, como processo relacional e histórico, efetivado tanto cultural como econômica e politicamente” (SAQUET e BRISKIEVICZ, 2009, p. 8). Logo, a identidade se funda nas múltiplas relações-territorialidades estabelecidas diariamente.

Seguindo tal ideia, ao analisarmos certo recorte espacial, julgamos necessária uma visão transescalar, ou seja, uma visão a qual conecte as escalas macro e micro, e nelas as distintas territorialidades imprimam seu poder. É inegável o quanto muitas das decisões em uma escala macro (do Estado) interferem nas demais territorialidades, como no sindicato. A isso igualmente está atrelada a construção histórica do entendimento do ser mulher, esclarecido no conceito de gênero, que melhor apreende as relações de poder instauradas em uma análise microescalar.

Portanto, baseando-se na identidade de gênero construída, alguns territórios se tornam feminilizados, e outros, masculinizados³. Os sindicatos, como locais politizados, identificam-se com as características atribuídas ao público masculino, o que é reiterado nas ações do cotidiano assim como nas decisões políticas e econômicas.

Nas palavras de Lopes de Souza “[...] via de regra, até mesmo fora de um contexto radicalmente democrático e dialógico, há que se buscar o componente de *consentimento* no exercício do poder – e, por extensão, no exercício do controle sobre um espaço” (2013, p. 87). Logo, se as mulheres acabam por consentir a relação hierarquizada presente na sociedade patriarcal, é em virtude de, assim como os homens, sujeitarem-se a esse pensamento. A subordinação permite a constituição de uma territorialidade masculina e, conseqüentemente, a perda de estar presente nos espaços políticos decisórios de maior peso e alcance social. Tal situação ocorre em razão de o pensamento

3 O Grupo de Estudos Territoriais (GETE) da Universidade Estadual de Ponta Grossa, no Paraná, formado em 2003, vem se destacando por trazer para a discussão na Geografia temas que envolvem relações de gênero (masculinidades, feminilidades e trans), sexualidades e territorialidades.

patriarcal estar enraizado na sociedade, sendo praticamente naturalizado como uma relação social humana, e se iniciando por meio das relações de trabalho que a seguir abordaremos.

1.3. Trabalho: conformador do espaço geográfico

Ao examinarmos as relações de trabalho das mulheres na indústria de construção naval e *off-shore* e sua ação no meio sindical, julgamos interessante discutir essas relações atreladas à produção na indústria e ao envolvimento das mulheres em tal processo. A fim de entendermos o papel e/ou as atividades hoje exercidas pelo público feminino no ramo por nós focado, é aconselhável ter o conhecimento das transformações por que o processo industrial passou e de suas diferentes considerações quanto ao trabalho da mulher e ao movimento reivindicativo dos trabalhadores.

Salientamos a (trans)formação do espaço, ocorrida pelas ações laborais, pois “de uma certa forma podemos dizer que o espaço geográfico é a materialidade do processo do trabalho organizado” (MOREIRA, 1994, p. 86). E concordamos com Milton Santos, que, em sua obra “A Natureza do Espaço” (1997), afirma ser esse objeto de estudo “[...] formado por um conjunto indissociável, solidário e também contraditório, de sistemas de objetos e sistemas de ações, não considerados isoladamente, mas como o quadro único no qual a história se dá” (1997, p.51).

Assim, compreendemos que nossas ações expressas no processo de trabalho propiciam transformações no espaço, modificando-o com o propósito do desenvolvimento da vida individual ou em sociedade. Dessa maneira, “a sociedade é o tema verdadeiro da geografia. E ela estuda-la-á a partir daquilo que é a expressão material visível da sociedade: o espaço” (MOREIRA, 1994, p. 68).

O trabalho vivenciou os mais diferentes processos, acompanhando modos de produção e desenvolvimento de técnicas (e/ou tecnologias). Do material ao imaterial — sendo formal ou informal —,formaram-se variadas relações e juízos acerca do que ele é e como está inserido na vida social. E ainda: acreditamos ser o trabalho uma atividade “resultante do dispêndio de

energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social” (LIEDKE, 2006, p. 319), portanto, condição básica e fundamental de toda vida humana (ENGELS, 2004).

Buscando avaliar as alterações espaciais, faz-se necessário conhecer de qual forma aconteceram as modificações na relação humana com o trabalho. Para isso, é imprescindível levar em conta o acesso a seus meios, pois são eles que proporcionam modificar o ambiente e adequá-lo às nossas necessidades. Com a palavra, Marx:

O meio de trabalho é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador coloca entre si mesmo e o objeto de trabalho e que lhe serve como condutor de sua atividade sobre esse objeto. Ele utiliza as propriedades mecânicas, físicas, químicas das coisas, para fazê-las atuar como meios de poder sobre outras coisas, conforme o seu objetivo (2004, p. 38).

Cumprido observar que os meios de trabalho estão diferentemente acessíveis para a sociedade, pois é inegável sua variada distribuição em classes⁴ distintas. Isso ocorre principalmente se tomarmos por base o modo de produção capitalista, cujo início adveio em meados do século XVI, e foi limitado a uma insignificante parcela da população, sendo disponibilizado ao restante apenas seu “trabalho livre”. Braverman comenta no tocante à divisão do trabalho industrial no MPC:

A divisão do trabalho na indústria capitalista não é de modo algum idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção através da sociedade, porquanto, embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho em especialidades produtivas, nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas (2012, p. 70).

Tal fato obteve maior ênfase a partir da Revolução Industrial (meados do século XVIII), quando se passou a empregar mais tecnologia em relação aos

4 Compreendemos classe “[...] como um agrupamento social que resulta dos processos de cooperação, divisão do trabalho, competição e conflito no terreno específico da produção de bens e serviços, sendo que a cooperação predomina nas relações interclasse; e a divisão do trabalho assume um caráter técnico dentro de uma mesma classe e um aspecto social entre as classes. Classe social, portanto, é um fenômeno que diz respeito às relações de produção de bens e serviços num contexto histórico-social em que as variáveis principais que interferem em sua constituição e dinâmica assumem feições bastante específicas” (SAFFIOTI, 2013, p. 452).

meios de trabalho, havendo, assim, maiores custos. Consequentemente, menos foram os beneficiados.

Os anos finais do século XIX e iniciais do XX foram marcados por diversas mudanças na forma de produzir bens. Exemplo disso foi o chamado fordismo/ taylorismo, reconhecido como modelo alienante do trabalhador relativamente ao seu processo de trabalho. Naquela época, a gerência científica se tornou fundamental para a produção. Foi ainda em tal período que se presenciou um grande aumento no tamanho das empresas e o começo de uma organização monopolística da indústria, além de uma aplicação intencional e sistemática da ciência à produção. Sob a ótica de Braverman,

O movimento de gerência científica iniciado por Frederick Winslow Taylor nas últimas décadas do século XIX foi ensejado por essas forças. Logicamente, o taylorismo pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho [...] (2012, p. 82).

Impulsionaram-se a formalidade e a concentração de grande número de trabalhadores em um único local, desencadeando a proliferação de sindicatos, a exemplo especialmente dos Estados Unidos. Leary (2006) destaca alguns pontos sobre a formação do movimento sindical estadunidense. Lá, era visível a supremacia branca apoiada pelo patriarcado⁵, além de sua inerente relação com as questões de classe.

Visando melhor compreender a participação das mulheres no sindicato —principal agente na luta por um trabalho decente—, e reconhecendo-o como um espaço masculino, retomamos a história a fim de examinar o porquê dessa assertiva. O presente estudo adota o ponto de vista das relações de gênero, as quais ressaltam a exploração da trabalhadora na sociedade, levando em conta a construção da mulher como ser limitado a determinadas funções.

Engels, em sua obra *A Origem da Família, da Propriedade e do Estado* (1984), no capítulo onde trata da família, traça mudanças acerca da constituição familiar desde os períodos de barbárie. Analisa o surgimento da família sindiásmica, na qual há a ruptura de uniões consanguíneas e a imposição de severas exigências às mulheres quanto à fidelidade e à responsabilidade com os filhos. Formaram-se então as famílias tradicionais,

5 Saffioti (2004) ressalta a importância de se estabelecer um nome à dominação masculina e, assim, não tornar naturalizada a dominação-exploração dessa relação.

cuja renda provinha do homem, cabendo à mulher as atividades reprodutivas não remuneradas (HIRATA, 2012).

Para Saffioti (2013), o trabalho feminino sempre teve sua importância e “enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental” (p. 62). Mesmo nas sociedades pré-capitalistas, o trabalho feminino esteve presente, inclusive nas atividades comerciais, porém continuamente sob a “tutela de um homem, marido ou não” (p.62). A autora afirma

O modo capitalista de produção não faz apenas explicitar a natureza dos fatores que promovem a divisão da sociedade em classes sociais; lança mão da tradição para justificar a marginalização efetiva ou potencial de certos setores da população do sistema produtivo de bens e serviços (SAFFIOTI, 2013, p. 66).

Diante do exposto, infere-se que as atividades laborais de homens e mulheres eram delimitadas de acordo com o sexo identificado. Via-se claramente uma dominação do masculino sobre o feminino nas questões de maior peso social. Conforme Saffioti (2004), para seguidores de uma vertente da perspectiva feminista, tal dominação se daria a-historicamente, ou seja, tal assimetria aconteceu em todos os tempos da vida humana. Apontando outro caminho, a autora concebe o patriarcado “como categoria específica de determinado período, ou seja, para os seis ou sete milênios mais recentes da história da humanidade” (SAFFIOTI, 2004, p. 45).

Por sua vez, o patriarcado ainda estaria presente, entretanto, como qualquer outro fenômeno social, transformou-se ao longo da história, adaptando-se segundo os interesses do poder dominante. Assim, permanece sua influência na divisão de tarefas na sociedade e as mulheres continuam enraizadas em determinadas funções devido às suas características biofisiológicas. Ademais, o patriarcalismo submete-as ao trabalho reprodutivo, privilegiando-as ou menosprezando-as consoante os fatores econômicos.

Hirata comenta que o uso controlado do tempo, um princípio do método *taylorista*, recaiu sobre as mulheres:

A determinação exata da quantidade de tempo jamais pode ser tão coercitiva e autoritária para os homens: eles não foram educados desde a infância para obedecer, aceitar e se submeter; as técnicas tayloristas, longe de serem *neutras*, utilizam e reforçam a divisão sexual existente tanto dentro da

empresa quanto na sociedade. Os métodos tayloristas, quando extorquem o rendimento da mão de obra feminina, beneficiam-se do aprendizado das jovens relativo à *habilidade manual*, à *meticulosidade*, à *diligência* (2012, p. 31).

Outro ponto enfatizado por Hirata consiste no estudo de três distintas realidades (Brasil, Japão e França). Ela busca mostrar que a diferenciação, resultante de uma divisão sexuada de tarefas, "pode não ser submetida a modificações de acordo com o grau de modernização tecnológica ou de acordo com o país" (HIRATA, 2012, p. 30). Ou seja, a divisão sexual do trabalho de cunho patriarcal perpassa diferentes economias e culturas.

A premissa de que as mulheres constituem um exército industrial de reserva, sendo as últimas admitidas e as primeiras demitidas, foi já bastante contestada segundo Hirata (2012). A autora expõe alguns estudos cujos resultados demonstram que, em períodos de crise econômica, nem sempre as mulheres compunham o maior número de trabalhadores dispensados. Ao contrário disso, constatou-se a sua permanência em alguns segmentos, principalmente em consequência da expansão do setor de serviços.

Esses resultados chamam a atenção especialmente por realçar uma possível contradição: apesar de as mulheres ocuparem postos menos qualificados e menos "estáveis" nas atividades em que as qualidades ditas femininas são mais requisitadas, cria-se uma rigidez garantindo sua permanência nos momentos de crise econômica.

Julgamos que outro fator de sua permanência se traduza pela "desvalorização" da atividade em razão de ter se "feminilizado" gerando menores salários e, assim, maior lucratividade à empresa. A terceirização, na atualidade, expressa a precariedade do trabalho sendo, em grande parte, destinada às mulheres (COSTA, 2010). Apontando as situações diferenciadas de inserção no mundo do trabalho e suas decorrentes territorialidades, Thomaz Jr. afirma ter havido um "realce do componente gênero, particularmente com o ingresso crescente de mulheres no mercado de trabalho, cada vez mais flexibilizado e precarizado" (2011, p. 109).

São inegáveis, desde há muito até hoje, a presença e a importância do trabalho feminino na indústria. As mulheres foram protagonistas de inúmeras ações reivindicativas por melhores condições de trabalho na produção

industrial. Isso ocasionou o engajamento não só de homens, mas também de mulheres, no movimento operário, assunto que será abordado em seguida.

II. DIREITOS TRABALHISTAS E SINDICATOS LABORAIS: BREVES CONSIDERAÇÕES

Inúmeras foram as lutas dos trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho destacando-se, a partir do século XIX, algumas das mais marcantes. As reivindicações envolviam questões concernentes ao direito à organização coletiva e ao fim do trabalho infantil e das formas de discriminação. Diante de tais clamores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) traçou metas com vistas a minimizar essas dificuldades. Uma delas diz respeito à definição de trabalho decente, concebido pela OIT como um modo de

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável⁶.

A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Trata-se da única agência do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. É, além disso, responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações)⁷. As primeiras, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. As convenções são tratados internacionais que criam normas de proteção e dignificação do trabalho humano. Elencamos a seguir convenções fundamentais da OIT.

6 Ver em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em janeiro de 2013.

7 Ver em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em janeiro de 2013.

- Abolição do trabalho forçado (as de nº 29, 1930 e nº 105, 1957);
- liberdade sindical, sindicalização e negociação coletiva (as de nº 87, 1948 e nº 98, 1949);
- igualdade de remuneração entre homens e mulheres (a de nº 100, 1951);
- não discriminação em matéria de emprego e ocupação (a de nº 111, 1958);
- erradicação do trabalho infantil (as de nº 138, 1973 e nº 182, 1999).

Elas não foram ratificadas por muitos países membros da OIT, porém, com sua declaração de princípios de 1998, todos têm o compromisso de promovê-las. Mesmo sob a forma de leis, é frequente o desrespeito com as questões trabalhistas. Portanto se faz precisa uma caminhada firme em direção a um trabalho digno e sem exploração.

A partir da década de 1940, com a Consolidação das Leis do Trabalho, algumas medidas tornaram-se e propiciaram mais segurança e qualidade aos trabalhadores brasileiros. Mesmo que se tenha conhecimento de grande parcela em condições indignas, essa legislação mostrou-se eficaz na concretização de melhores situações laborais.

É sabido que não se restringe somente ao Brasil a falta de solução desses obstáculos. Mesmo os países desenvolvidos ainda enfrentam muitos, se não todos, os problemas os quais as convenções da OIT propõem solucionar.

A dinâmica econômica toma rumos que, em geral, podem não acompanhar decisões voltadas ao interesse do trabalhador. Durante o século XX, houve diversas modificações na relação empregado-empregador, com alterações na maneira de produzir e/ou de administrar o trabalho, assim como nos seus locais de produção.

No início do século passado, a indústria automobilística tornou-se símbolo da nova maneira de produzir bens. Silver (2005) assinala que a produção em massa dessa indústria recriou contradições sociais análogas em todos os lugares onde se desenvolveu, resultando em movimentos sólidos e constantes de trabalhadores. Tal segmento revelou-se um dos principais focos

de expansão para se compreender os deslocamentos do capital no mundo, conforme se percebe no trecho seguinte.

[...] nos anos 1950 e 1960, os níveis de poder de barganha no local de trabalho em ambos os lados do Atlântico começaram a convergir. O centro de crescimento da indústria automobilística mundial mudou-se para a Europa ocidental na esteira do aumento de militância operária no setor automobilístico dos EUA, nos anos 1930 e 1940. Para Altshuler, a primeira grande onda de expansão da indústria de automóveis ocorreu entre 1910 e 1950, principalmente nos Estados Unidos. A segunda grande onda de expansão ocorreu nos anos 1950 e 1960, centrada na Europa ocidental (SILVER, 2005, p. 61).

A partir da década de 1970, com o processo de reestruturação produtiva e a disseminação do toyotismo, houve a retomada de formas de trabalho —o informal e o doméstico —, registrando uma queda do movimento sindical em nível mundial, além de um menor volume de ações coletivas em busca de seus direitos. Ademais, os trabalhadores foram levados “a se perceber e se identificar mais como intermediários na lógica do consumo do que produtores na lógica da produção” (SANTANA, 2011, p. 71). “No interior das empresas, as técnicas ditas mais participativas buscavam diminuir o conflito e o enfrentamento, fazendo com os trabalhadores se sentissem mais como *colaboradores*” (SANTANA, 2011, p. 272).

O capital então se deslocou para nações periféricas, a lembrar o Brasil. Desde a segunda metade dos anos 1970, observou-se uma pungência do movimento de trabalhadores brasileiros, que se encontravam em meio a uma política ditatorial. Com efeito, suas ações foram incitadoras de profundas transformações no cenário político nacional, desencadeando a retomada da democracia. É, portanto, reconhecida a importância dos trabalhadores na transformação política. Mas é necessário realçar a pluralidade desse grupo, embora uma parcela não seja visualizada em tais ações como, por exemplo, as mulheres.

Convém, pois, voltar um olhar à já constatada inserção das mulheres em setores onde eram pouco presentes e conhecer quais estratégias utilizam em suas relações de trabalho. Além disso, sendo eles novos espaços, territorialidades masculinas, questiona-se de qual forma irão reivindicar suas

demandas como trabalhadoras. Assim, trataremos de conhecer um pouco mais dos sindicatos laborais nos subcapítulos posteriores.

2.1. O movimento sindical e sua dinâmica

Pontuamos alguns aspectos teórico-conceituais relativos às territorialidades e as às relações de gênero, e examinamos a temática referente ao trabalho e a inter-relação de seus elementos. Podemos então agora tecer considerações acerca do espaço sindical. Para tanto, esboçaremos um sucinto histórico a fim de visualizar, enfocando o Brasil, sua dinâmica e sua influência na constituição espacial. Procuramos destacar as mulheres participantes dos eventos reivindicatórios trabalhistas e a sua (não) participação nos sindicatos.

Baseando-se na constituição de uma sociedade urbana, consolidada especialmente com a presença das fábricas, estabeleceram-se uma proximidade entre trabalhadores e uma confluência de reivindicações, tornando possível o a criação de associações que representavam os interesses da classe. Assim, partindo de um ponto de vista do mundo ocidental, levando em conta o advento da urbanidade por volta do século XVI, pode-se justificar ter havido o nascimento de uma classe formada em parte por trabalhadores reivindicativos.

Como marco do surgimento de uma classe de trabalhadores, instaurou-se, com a Revolução Industrial, um grande número de indústrias. Estas, ancoradas na revolução burguesa no século XVIII, ocasionaram a formação de associações laborais com requisições comuns entre os pertencentes a tal classe. Em um movimento de expansão do urbano, com novas tecnologias inseridas nas fábricas, locais que se transformaram em indústrias especializadas, começaram a se visibilizarem categorias de trabalhadores as quais compuseram grupos representativos com o intuito de tratar das demandas da classe operária, com exigências específicas segundo os tipos de atividades.

Com as máquinas, “ela [burguesia] não necessita mais de mão de obra especializada do artesão, pode introduzir a mulher e o menor no mercado de trabalho, com salários mais aviltados e em piores condições de trabalho”

(BORGES, 2006, p. 3). O trabalho passa a ser visto invariavelmente como uma atividade excessiva, e a exploração, desmedida. Já em fins do século XVII emergiram na Inglaterra as primeiras associações de caráter sindical. Por definição, conforme Borges (2006), sindicato vem da palavra em francês *syndic*, que significa “representante de uma determinada comunidade”. As entidades sindicais afloraram (inicialmente clandestinas) e se consolidaram no século XIX.

Desde o início, o boicote e a greve foram a maneira de os trabalhadores exigirem que suas demandas fossem respeitadas. Os sindicatos sempre desempenharam importante papel nessas decisões. Mas no século XX houve intensas oscilações quanto à sua relevância, independentemente do ator social. Com o advento do fordismo e o aprimoramento do trabalho industrial, o movimento sindical ganhou força.

Seu reconhecimento oficial só ocorreu algum tempo depois, nos EUA, com a Lei Wagner (LEARY, 2006, p.128). Já no Brasil, foi na década de 1930 que as leis trabalhistas em relação aos sindicatos começaram a ser instauradas. Na situação brasileira e na de outros países colonizados, a formação de uma classe trabalhadora assalariada incidiu tardiamente, pois ainda havia a presença de trabalhadores escravizados, não se atentando para a convergência de solicitações. Logo, trabalhadores assalariados compartilhavam os espaços de suas funções e de vida urbana com os escravizados (MATTOS, 2009) até quase o final do século XIX.

Intercalando períodos marcados por ditaduras, o século XX no país caracterizou-se, no que respeita aos sindicatos, em sua maior parte, por repressões. Contudo, o movimento operário sempre esteve ativo com fases de maior e outras de menor amplitude. No início do século passado, havia intensidade de suas ações, a exemplo, em 1906, da realização do Primeiro Congresso Operário Brasileiro (SIMÃO, 1966).

As políticas públicas brasileiras de âmbito nacional que alvitram investimento na indústria ganharam fôlego a partir do primeiro mandato de Getúlio Vargas na presidência da República (1930-1945). Mediante a proposta de uma política protecionista e planejada, visava acelerar a substituição de importações sendo tal intento “submetido a um mínimo de planejamento, por órgãos criados, após 30, como o Conselho Nacional de Política Industrial e

Comercial, Conselho Federal do Comércio Exterior e Comissão de Planejamento Econômico” (MAMIGONIAN, 2000, p. 126).

Com o advento da população em área urbana, aumentou igualmente o número de trabalhadores urbanos assalariados. Os primeiros sindicatos da classe, no Brasil, já formados no século XIX, eram de cunho anarquista. Mais tarde também foram constituídos os seguidores de uma linha comunista (MATTOS, 2009). Até o primeiro governo de Getúlio Vargas, não existiam circunscrições territoriais aos sindicatos e, “principalmente até a década de 1920, a interferência do Estado nas relações entre o Capital e o Trabalho era quase inexistente” (DE PAULA, 2012).

Diante da formalização dos sindicatos e da contribuição sindical administrada pelo Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (MTIC), ocorreu um aumento do número de trabalhadores sindicalizados, mas sob a tutela do Estado. Mattos (2009) comenta que, naquele período, a estratégia político-econômica, voltada ao desenvolvimento da nação, começou a privilegiar setores antes relegados, como a indústria, a qual propiciou o fortalecimento da ação sindical.

O mesmo autor acrescenta que a legislação social (destaque no governo Vargas) era composta de quatro núcleos básicos de leis: a) a previdenciária; b) as trabalhistas, propriamente ditas; c) a sindical; e d) as da Justiça do Trabalho. A terceira, ressaltamos,

[...] instituiu o modelo do sindicato único por categoria e região (monopólio da representação), a estrutura vertical por categorias (sindicatos locais, federações regionais e confederações de abrangência nacional), e a tutela do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, com poder de fiscalização das atividades e de intervenção nas direções (MATTOS, 2009, p. 63).

A legislação trabalhista brasileira foi consolidada em 1943. Mas, como mencionado, na década de 1930 formalizaram-se as primeiras leis concernentes ao movimento sindical as quais imbricavam uma relação direta entre Estado e sindicatos (DE PAULA, 2012). Desse modo, a política trabalhista foi "uma das medidas mais eficazes de apoio à industrialização" (MAMIGONIAN, 2000, p. 127). Ainda, Estado e sindicatos altercavam forças, estando o primeiro imprimindo um limite de ação aos segundos.

A territorialidade sindical passou ser demarcada por uma política estatal, e, "ao inibir um maior contato entre os sindicatos, lentamente inseria a ideia de que as categorias não eram partes de uma classe social, mas sim representavam um todo, sem a necessidade de terem relações entre si" (DE PAULA, 2012, p. 129).

A opinião disseminada entre os trabalhadores segundo a qual eles não formavam uma classe acabou por acarretar sua desunião, provocando, como consequência, a redução de sua força na conquista de suas reivindicações além do mundo de trabalho. Contudo, cabe ressaltarmos: não é somente de tal desunião que o capital se aproveita.

"O 'milagre econômico' brasileiro, de 1968 a 1974 correspondeu precisamente ao período em que capitalistas dos países centrais procuravam fugir cada vez mais das lutas dos trabalhadores militantes" (SILVER, 2005, p. 64). A indústria metalúrgica, em especial a automobilística, exprimiu mundialmente, ao longo do século XX, a força de mobilidade dos trabalhadores (SILVER, 2005).

O Brasil é um dos casos mais emblemáticos ao se tratar da relação desse ramo industrial e o papel combativo dos trabalhadores. Desde a década de 1970, quando a indústria automobilística brasileira expandiu sua produção em larga escala, "as estatais se encarregavam das chapas de aço, as privadas nacionais eram fornecedoras das autopeças e as multinacionais eram montadoras e detinham a liderança" (MAMIGONIAN, 2000, p. 99). Ao contrário da indústria dos países centrais, em decorrência da crise do petróleo e dos manifestos trabalhistas (SILVER, 2005), aqui se iniciou uma retomada do movimento sindical. Com vistas a realçar o papel desses trabalhadores nas mobilizações sindicais a partir de então, Silver citando Seidman explica:

Os trabalhadores da indústria automobilística brasileira eram o cerne desse novo movimento operário: funcionários de montadoras e metalúrgicos como um todo foram responsáveis por quase metade de todas as greves no período 1978-1986 (*apud* SILVER, 2005, p. 65).

Silver defende em seu livro que o movimento de trabalhadores acompanha a dinâmica do capital. A trajetória verificada no âmbito mundial é esta: as mobilizações trabalhistas se intensificam à medida em que o investimento em determinada base territorial se consolida. No período havia a

inserção de mulheres em vários ramos da indústria, em destaque na metalurgia (SOUZA-LOBO, 1991).

Com um pesado emprego de capital no parque industrial do país, neste momento presencia-se um alto índice de operários industriais, intensificando, por conseguinte, a ação sindical. A década de 1980 foi representativa de profundas mudanças no cenário político nacional, cujo regime político advinha de uma ditadura civil-militar desde 1964. Entre os que buscavam mudanças, notabilizaram-se os trabalhadores da metalurgia.

Entretanto, no final da década anterior aflorou o que se convencionou denominar novo sindicalismo, o qual propunha uma desvinculação com o Estado a fim de obter maior autonomia. Em 1979, foi criado o Partido dos Trabalhadores (PT), formalizado em 1980. O partido "nasceu em meio a uma das maiores mobilizações operárias e populares da história nacional, num ciclo de lutas grevistas sem precedentes contra os patrões e o governo" (CARONE, 1984, p. 229).

Tanto o PT como a Central Única de Trabalhadores (CUT), fundada em 1983, tiveram como base a participação dos metalúrgicos do complexo industrial do ABC (Santo André, São Bernardo e São Caetano do Sul– SP). Porém, é inegável que, assim como os demais eventos da história oficial, a visualidade dada às mobilizações sempre foi homogênea: uma categoria formada por homens, apesar da ascendente inserção de mulheres.

É oportuno lembrar a ressalva feita por Edgard Carone em seu livro "Movimento Operário no Brasil (1964-1984)" pois, segundo ele, o PT argumentava que "as discriminações não são questões secundárias, como não é secundário o problema da mulher trabalhadora segregada na fábrica, no campo, e, não raro, também no lar" (1984, p. 224).

Analisando o plano de ação do partido, o autor exhibe seus pontos, entre os quais se enfatizam: I) liberdade de organização partidária e sindical e VII) apoio aos movimentos de defesa dos direitos das mulheres, negros e índios. Do primeiro: [...] Central Única dos Trabalhadores, eleita democraticamente pelos trabalhadores e independente do Estado [...] (CARONE, 1984, p.225).

Carone afirma que para o PT, "as tarefas de legalização e, posteriormente, as eleições de 82 deixaram de ser apenas metas imprescindíveis para praticamente afirmar-se como objetivos exclusivos" (1984,

p. 229). O pesquisador disserta sobre o que o partido enfrentou há cerca de 1984, com suas nítidas e fortes mudanças de interesse. A CUT representava um movimento de esquerda, constituindo a primeira central de trabalhadores no país⁸.

Enquanto isso, nos países de economia mais desenvolvida, presenciava-se a reestruturação produtiva, que ocasionou uma quebra dos vínculos formais empregatícios, assim aumentando a informalidade e a desconcentração de trabalhadores, além de uma ascendente presença feminina no trabalho remunerado.

Com o fim do período ditatorial e a retomada da democracia, os movimentos sociais ganharam espaço e se firmaram como expressivos atores na busca por mudanças sociais. No que respeita às mulheres, houve a relevante formação, em 1985, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).

Os anos 1990 no país foram marcados por uma política neoliberal. Em 1991, criou-se a central Força Sindical, que apoiou esse segmento político-econômico. Tratou-se de um período significativo em conquistas para as mulheres quanto a algumas garantias legais (LEGISLAÇÃO DA MULHER, 2013). A proporção entre trabalhadores e trabalhadoras assalariadas estreitou-se ainda mais, refletindo uma precarização das formas de trabalho, como a de contratos de meio expediente e a de terceirizações dos serviços.

Naquela década se adotou no País uma política voltada à abertura internacional. Vivia-se uma fase na qual os trabalhadores assistiam a uma maior flexibilização das formas de trabalho, além de uma desmobilização por parte deles no tocante ao movimento sindical. Segundo Pichler (2008), entre 1992 e 1998 se constatou um declínio na taxa de sindicalização no Brasil.

Nos anos 2000, a associação sindicalista sofreu uma recuperação. Contudo, o número de associados não implicou uma maior participação, pois os sindicatos assumiram um caráter assistencialista, despertando nos trabalhadores um interesse maior justamente no assistencialismo a que tinham direito, e não nas reivindicações da classe. Atualmente, há doze centrais

8 As centrais existentes desde então somente foram reconhecidas pela Lei n.º 11.648/08 e representam outras entidades sindicais (e não trabalhadores isoladamente), que a ela se filiam espontaneamente. São consideradas intercategoriais, pois abraçam categorias profissionais distintas (LOURO, 2009).

sindicais (Ministério do Trabalho e Emprego, 2012) e cada uma adota diretrizes variadas em relação às outras, podendo não ocorrer em todas a exigência da participação feminina.

Em 2003 assumiu a presidência da República Luiz Inácio Lula da Silva, ex-líder sindical e fundador do PT. Houve certa expectativa quanto ao fato de serem efetivadas ou não as propostas iniciais do partido. Porém, o que se constatou foi mais uma associação entre sindicalistas e governo em negociar com o empresariado com vistas a favorecê-lo. Rodrigues (2012), discutindo a relação de movimentos sociais com a gestão petista no governo Lula, compara tal relação com a postura sindical, alegando: “essa negociação idealizada escondia a fraqueza do governo frente ao empresariado, nacional e internacional” (2012, p. 184).

Embora as práticas tenham demonstrado claro favorecimento aos interesses empresarias, no início da administração de Lula, algumas políticas começaram a ser implantadas visando à expansão da economia em âmbito nacional e de cunho estatal, com intensa retomada dos trabalhos realizados pela Petrobras. Com efeito, notou-se um considerável aumento dos índices de empregabilidade, assegurando satisfação à comunidade, pois o emprego “constitui-se num meio fundamental de acesso à renda, à proteção e ao reconhecimento social de uma atividade econômica legítima” (VARGAS, 2013, p. 4). Logo, o emprego, segundo Vargas (2013), denota uma garantia a qual transcende os limites do econômico passando à condição de “questão social”. Às mulheres, o valor do emprego é ainda mais significativo em razão de causar menor dependência financeira e oportuniza que se percebam integradas à sociedade.

Ademais, observou-se, a preocupação em corroborar direitos referentes às mulheres, com a criação, em 2003, da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM). Programas como o Bolsa Família, gradativamente começaram a propiciar mais autonomia feminina e, assim, políticas de cunho econômico, acabaram, por abrangê-las, sobretudo as mais pobres. O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) esclarece em sua página na internet⁹ que suas ações de transferência de renda focam-se nas mulheres.

9 Ver em: <<http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/noticias/2011/marco/bravas-mulheres-do-bolsa-familia>>. Acesso em outubro de 2014.

No ano de 2011, Dilma Roussef assumiu a presidência da República, manteve tais ações e enfatizou ainda mais a participação de mulheres em cargos “de grande peso político” como, por exemplo, a da então presidente da Petrobrás Graça Foster, indicada ao cargo em 2012. Portanto, não apenas as ações diretamente voltadas a elas induziram a mudanças de sua situação, mas, além disso, medidas econômicas, tais quais investimentos em determinados setores, puderam atingi-las. Isso dinamizou as atividades por elas exercidas, entretanto, nem sempre foram capazes de representar vantagens.

Apesar dos visíveis avanços, principalmente melhorando as condições econômicas e sociais das camadas de baixa renda, uma parcela da população brasileira parecia estar insatisfeita, tanto que, no mês de Junho do ano de 2013, demonstrou estar ativa e reivindicava ações do governo nas mais variadas áreas. Em um contexto econômico no qual, embora se projetassem valores positivos, não se desencadearam consequências desejadas nos setores públicos essenciais no tocante às demandas até então não atendidas.

Ao contrário das anteriores manifestações de grande repercussão nacional nas últimas décadas, foi notável a ausência de líderes e bandeiras, a não ser a do próprio país. Conforme Raquel Rolnik, tratou-se de um movimento composto majoritariamente por jovens “convocados por redes sociais, sem a presença de partidos, sindicatos e organizações de massa tradicionais” (2013, p. 11), a exemplo dos demais eventos dispersos ao redor do mundo — a Primavera Árabe e o *Occupy Wall Street*. Esse quadro refletiu, de certa maneira, o quanto a maioria da população demonstrava pouca identificação por associações representativas, em especial, de partidos políticos. Contudo, há de se reconhecer: ao se percorrer a história, compreende-se que elas marcaram sua presença em outros momentos, tendo sido decisivas em muitos casos.

Essa mobilização reivindicatória não exprimiu um calar de vozes daqueles que se sentiam representados por grupos defensores dos seus interesses: os sindicatos. Agendada para o dia 11 do mês seguinte, ao se iniciarem as manifestações, as mais relevantes centrais sindicais brasileiras confirmaram uma paralisação dos trabalhadores com uma extensa pauta há muito solicitada. Foi nítida a diferença em números entre os manifestantes “dos sem-bandeira” e os dos “sindicalizados”. De fato, grande parte dos

trabalhadores não saiu para cumprir suas atividades, no entanto, é de se pensar se não o fizeram pela incerteza de retorno no fim do expediente ou pelo real apoio à pauta. Em suma: haveria falta de engajamento?

Novas manifestações aconteceram no começo do ano de 2015 direcionadas sobretudo ao governo federal, pois Roussef se reelegera. Neste momento, agora mais organizado, o movimento, cujo número de participantes diminuiu significativamente, tentou exigir o *impeachment* da presidente da República, mesmo sem fundamento para tal. Em paralelo, no Congresso Federal, encaminhou-se a votação do PL 4330/04¹⁰, de autoria do então deputado e empresário Sandro Mabel – PL/GO, designada “PL da Terceirização”, que precariza as relações de trabalho. Somente os deputados do PT (partido de Dilma) – com 61 representantes – e do PSOL (Partido Socialismo e Liberdade) com – 5 representantes –, foram unânimes em votar contra o texto-base do projeto.

O vínculo direto entre mobilizações trabalhistas e partidos políticos é simbiótico, estando a política partidária brasileira submersa em escândalos de corrupção. A vinculação partidária tornou-se explícita nas mais importantes centrais sindicais brasileiras¹¹. Em meio a manifestações iniciadas em 2013, no qual se percebeu nitidamente a insatisfação de uma parcela da sociedade com a política no País em destaque os políticos e sua identidade partidária, pode-se justificar a pouca credibilidade dada aos sindicatos. Com efeito, constata-se o desinteresse e a passividade em larga escala do movimento de trabalhadores.

Se passada a fase apical do movimento trabalhista brasileiro, as mulheres não conseguiram nele se inserir de maneira consistente, cabe o questionamento: com tal desmobilização e descrença no movimento, estariam elas dispostas a romper com a “fronteira” e integrar-se ao espaço sindical?

A hierarquização presente nas relações de gênero engloba a polêmica acerca da marginalização da luta das mulheres. Os sindicatos – locais de cunho decisório –, de modo geral, constituíram-se em espaços masculinos. Por

10 Ver em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em abril de 2015.

11 Ver em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/835/os-trabalhadores-abandonados-969.html>>. Acesso em fevereiro de 2015.

consequência, verifica-se a necessidade de também melhor se entender a territorialidade no sindicato considerando-se uma ótica feminista.

2.2. A relação das mulheres com os sindicatos

Ao nos referirmos às atividades das categorias profissionais individualmente, reparamos que existem aquelas com mais significativa presença feminina, e outras, com masculina. Assim, muitas das demandas reivindicadas pelos trabalhadores se diferenciam por setores, estando de acordo com a atividade com maior número de homens ou mulheres.

Apesar da pouca visibilidade atribuída às mulheres como participantes na luta no espaço público por seus direitos, estas sempre estiveram nele presentes. Rosa Luxemburgo e Flora Tristán são exemplos de mulheres as quais já no século XIX eram ativas na busca por direitos da classe trabalhadora. Luxemburgo, em seu livro *Huelga de masas, partido e sindicato*, editado em 1906, sugeria que a transformação do sistema econômico seria exequível por meio da ação dos trabalhadores e da greve em massa, a exemplo do ocorrido na Revolução Russa de 1905 (LUXEMBURGO, 2003).

Anteriormente, Tristán publicou em 1843 sua obra intitulada *La unión Obrera* (2005), na qual, no prefácio, expressa sua forte personalidade e vontade de levar o conhecimento dos direitos trabalhistas àqueles/àquelas que necessitam conhecê-los para se libertar da exploração. Propunha a união de todos/as trabalhadores/as, com finalidades comuns, reivindicando, além disso, o papel das mulheres como possuidoras de direitos tanto quanto os homens.

Temos ainda Clara Zetkin (1857-1933), membro do Partido Comunista Alemão, que militava no movimento operário e se dedicava à conscientização feminina. Foi ela quem propôs o oito de Março como o Dia Internacional da Mulher (BLAY, 2001).

Tais exemplos são ilustrativos do engajamento histórico de mulheres em questões trabalhistas, embora se trate de exceções. Isso porque a sociedade, em especial a classe trabalhadora, não é homogênea, pois existem particularidades entre seus membros as quais delimitam ou possibilitam diferentes ações. Principalmente se levamos em consideração as funções determinadas a homens e mulheres nos âmbitos produtivos e reprodutivos,

notamos que relegaram a uns (homens) maiores possibilidades de se envolverem nas discussões e ações no domínio público, onde as relações de trabalho se encaixam.

Costa (2004) chama a atenção para o não engajamento feminino (muitas vezes ocorrido e não registrado) na produção literária relativa ao movimento de trabalhadores.

De fato, é comum na literatura sobre o movimento operário, tanto no Brasil quanto internacionalmente, o tratamento da classe trabalhadora de forma homogênea, assexuada e sem distinção de idade e cor, como se todos os operários fossem homens, brancos, adultos e expostos de igual forma às relações de produção (COSTA, 2004, p. 110).

A ausência (ou invisibilidade) de mulheres em ações sindicais da grande maioria das profissões se tornou uma realidade. Delgado frisa: “essa marca foi drástica no impedimento à filiação de mulheres em sindicatos de países europeus e nos Estados Unidos nos primórdios do sindicalismo durante o século XIX e começo deste século [XX]” (1996, p. 139). A autora lembra que, no Brasil, na década de 1980, a trabalhadora rural ainda lutava por sua sindicalização. Humphrey (1982), em sua análise acerca da participação da mulher na indústria paulista, constatou a mesma ínfima presença feminina nos sindicatos.

Mais de três décadas passadas, e, tomadas algumas decisões importantes, tais quais exigência de uma cota mínima de 30% de participação de mulheres em diretorias da CUT em 1993¹², ainda é notável a restrita presença delas nas lideranças dos sindicatos brasileiros. Segundo Bruschini (1998), isso acontece em virtude de sua dedicação às tarefas domésticas. Contudo, há fatos que comprovam sua mobilização. As metalúrgicas “já em 1978 realizam [realizaram] o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Bernardo e Diadema, e em 1979 o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Paulo” (COSTA, 2004, p. 111).

Logo, é necessário colocar em pauta as demandas femininas, assim interpretadas por serem atribuídas às mulheres as responsabilidades quanto ao

12 Mínimo 30% e máximo 70% para cada sexo. “A Força Sindical e a Central Geral dos Trabalhadores — CGT — não ficaram imunes nesse processo; em 1997, essas duas Centrais estabelecem também o sistema de cotas em âmbito nacional, regional e estadual” (COSTA, 2004, p. 113).

cuidado da família e à sua característica de gerar, o que as determinam a ser a principal responsável por um ser. Conhecer o cotidiano dessas mulheres em seu ambiente de trabalho e inteirar-se sobre a forma como buscam soluções são igualmente medidas urgentes pois sua limitada participação pode estar estritamente ligada a essas questões — tanto em categorias profissionais historicamente majoritárias femininas quanto naquelas em que sua inserção se faz recente.

Essa atual inserção pode as expor a novos desafios ao exercerem determinadas profissões, seja pelo preconceito de colegas ou de seus superiores. A concepção segundo a qual as mulheres conquistaram os mesmos direitos dos homens é intensamente veiculada, porém, a realidade não ratifica tal concepção.

Em seu estudo sobre a questão de gênero em sindicatos em Presidente Prudente (SP), Carvalho observou existir, "na escala do sindicato, uma configuração das mulheres ocupando pequenos espaços, com pouca presença nas diretorias" (2004, P. 89), portanto, a ausência de mulheres nesses locais.

Contudo, vale lembrar que a presença feminina à frente de diretorias nem sempre é sinônimo de que as questões relativas às demandas femininas terão relevância. Isso porque o pensamento patriarcal não se restringe apenas ao "homem" mas, sim, perpassa todos em uma sociedade, configurando também a maioria da concepção entre as mulheres. Desse modo, há homens feministas que percebem a "opressão/exploração" recaída sobre o "ser mulher".

Mas é de se reconhecer que a simples presença de uma mulher em um espaço onde existe predominância masculina, por si só, instiga questões e "mexe" com o estabelecido. Nesse sentido, modifica igualmente a mulher que ali adentra, bem como estimula a inserção de outras.

Buscamos conhecer a relação das mulheres trabalhadoras na atividade fim da indústria de construção naval e *off-shore* do município de Rio Grande com seu sindicato, com o intuito de constatar (ou não) se o ocorrido em outras espacialidades da mesma forma se constataria nesse contexto. No próximo capítulo, detalharemos o percurso metodológico do presente trabalho com vistas a caracterizar seu objeto de estudo.

III. RIO GRANDE E OS MOVIMENTOS OPERÁRIOS: DO PRINCÍPIO À ATUALIDADE

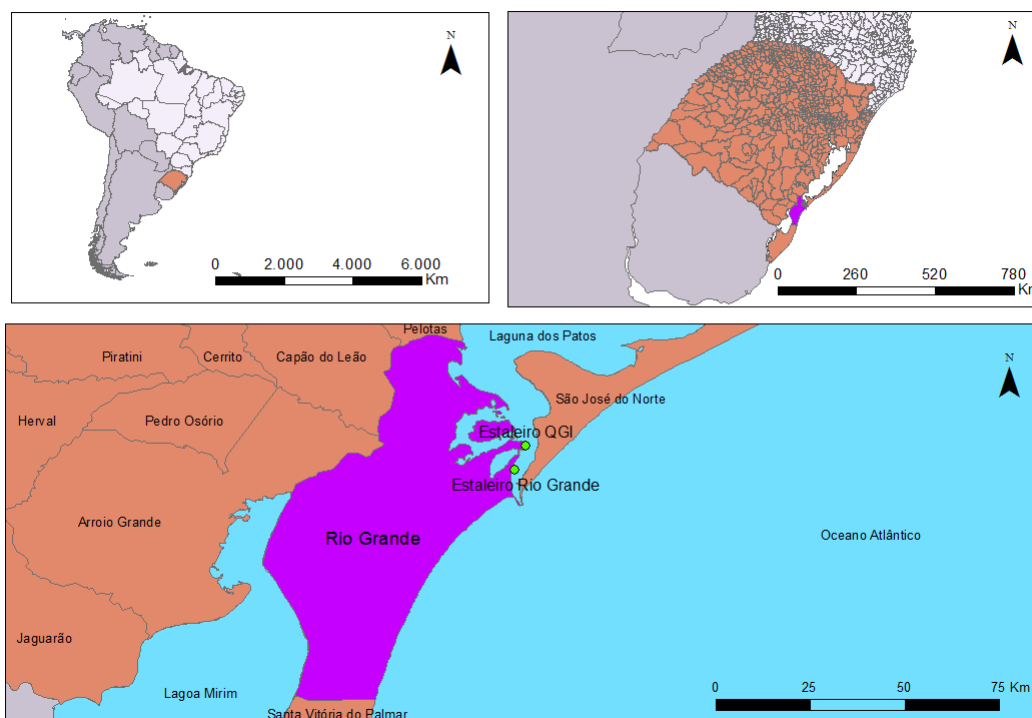
Neste capítulo apresentamos a localização de Rio Grande e traçamos um breve histórico do município, além de examinar algumas das ações de seus trabalhadores, contemplando desde a implantação de suas primeiras indústrias até o momento atual, com foco em sua indústria de construção naval e *off-shore*.

Rio Grande se localiza no litoral Sul do estado do Rio Grande do Sul, e contava, no ano de 2014¹³, com uma população estimada em 207.036 habitantes. Desde sua fundação, em 1737, sua população é predominantemente urbana, não acompanhando igual movimentação em relação ao País, que só possuiu maior população urbana em relação a rural a partir da década de 1970.

As causas da não equivalência podem ser atribuídas às suas transações comerciais e à forte relação dos trabalhadores com a indústria. Rio Grande foi uma das primeiras cidades do Rio Grande do Sul a instalar uma indústria têxtil, a fábrica Rheingantz, fundada em 1873, dando início ao processo de industrialização na cidade (MARTINS, 2006). Ainda assim, no que se refere à área do território municipal, a maior parte está classificada como zona rural. Em quatro dos seus cinco distritos (Taim, Povo Novo, Quinta e Ilha dos Marinheiros), há uma pequena mancha urbana, e somente o distrito de Rio Grande, onde se localiza a sede municipal, concentra numerosa população urbana já que abriga o centro histórico, o centro comercial, a área industrial e portuária e o balneário.

13 Ver em: <www.cidades.ibge.gov.br>. Acesso em abril de 2015.

Figura 1: Localização do município de Rio Grande e dos estaleiros QGI e Rio Grande.



Fonte: Fonte: IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Censo Demográfico 2010.
Desenho Cartográfico: Andressa Colvara.

As características geográficas de Rio Grande propiciaram seu desenvolvimento econômico, que esteve sempre relacionado principalmente à ligação com as águas do Oceano Atlântico e da Laguna dos Patos. Os trabalhadores do município acompanharam essa dinâmica e contribuíram para torná-lo um grande receptor migratório destes (internos e externos ao território nacional). Os movimentos reivindicativos de trabalhadores acompanharam as mudanças de âmbito econômico e político brasileiro, fazendo com que Rio Grande oscilasse entre momentos de maior e menor importância no cenário nacional. O próximo subcapítulo apresenta um resgate histórico de alguns acontecimentos referentes às ações de seus trabalhadores no contexto de cada período.

3.1. Movimentos operários: primeiros desafios

São perceptíveis como reflexo de estratégias nacionais mudanças em nível local. Talvez por isso Santos alerte para o fato de que “as decisões nacionais interferem sobre os níveis inferiores da sociedade territorial [...]. Mas somente em cada lugar ganham real significação. [...]” (1997, p. 217). Logo, ao tratarmos dessa dinâmica econômica, estamos também levando em consideração as pessoas as quais fazem parte do processo.

No século XIX, Rio Grande se destacava na indústria, com ênfase na produção têxtil. “Mulheres e crianças, aliás, formavam a maioria da mão de obra empregada nas fábricas de tecido, os maiores estabelecimentos industriais de então. Ganhavam menos e cumpriam a mesma jornada dos homens” (MATTOS, 2009, p 41). Mamigonian (2000) lembra que, em fins deste século, “grandes indústrias foram se instalando em todas as cidades portuárias brasileiras, desde Belém [...] até o Porto do Rio Grande, criando uma nova realidade no interior da economia agroexportadora” (MAMIGONIAN, 2000, p. 94). No começo do século XX houve a instalação de frigoríficos no chamado Porto Novo.

A Sociedade União Operária, formada em 1893, constituía a principal representação dos trabalhadores e trabalhadoras da época na cidade “pois atuava como uma associação não vinculada a sindicatos e partidos, representando trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados” (FRIDERICHS , 2013, p. 51).

Em sua dissertação de mestrado, Silva (1998) analisa a situação das mulheres operárias em Pelotas e Rio Grande entre 1890 e 1920, constatando, com fundamento na análise do discurso de autoridades judiciárias, um “silenciamento” em se tratando das operárias. Tal silenciamento pode ser justificado pelo fato de suas atividades profissionais, na maioria dos casos, não serem identificáveis já que pouco relevado era o trabalho remunerado feminino.

Abordando o tema acerca das mulheres e do movimento operário brasileiro entre 1889-1930, assim como a autora anterior, Bisso Schmidt (2000) lembra a forte associação entre trabalho feminino e moralidade social, ressaltando que, em Rio Grande e Pelotas, cerca de um terço do operariado era formado por mulheres.

O pesquisador cita um trecho do estatuto da Sociedade União Operária, de 1903, para ratificar seu comentário: “a sociedade só admitirá sócios do sexo feminino quando comprovada a sua idoneidade” (BISSO SCHMIDT, 2000, p. 1461). Naquele período, Agostina Guizzardi, era atuante na Sociedade União Operária e no jornal “O proletário” em 1906 e foi uma mulher que se destacou em relação a ações de trabalhadores.

Segundo Friderichs (2013), os trabalhadores nutriam forte simpatia pela SUO já que “sua não vinculação ao Estado, como sindicato oficial, tornou-se uma vantagem, pois, ao não estar limitada às leis sindicais, não tinha suas diretorias submetidas ao crivo do Governo” (FRIDERICHS, 2013, p. 51). Naquele momento, a territorialidade do movimento sindical e/ou das sociedades representativas da classe se faziam intensas, entretanto, o engajamento das mulheres até então continuava restrito.

Um dos episódios mais emblemáticos da ação dos trabalhadores no município, em 1950, envolveu Angelina Gonçalves, mártir do movimento operário não só de Rio Grande, mas também do País. A tecelã foi morta em uma manifestação e, após o acontecimento, a repressão a esse movimento com forte vínculo comunista, intensificou-se¹⁴.

Rio Grande passou a ter *status* de área de Segurança Nacional, vindo a ser considerada estratégica para os fins políticos implantados a partir do Golpe Civil-militar. Nota-se, desde então, pouca mobilização dos/as trabalhadores/as (FRIDERICHS, 2013). Um investimento realizado com propósitos nacionais naquele período foi a construção do Superporto no município. Tal importância é fruto do I Plano Nacional de Desenvolvimento — I PND —, responsável por sua inserção no Programa de Integração Nacional.

1937 marcou o início da indústria petrolífera representada pela refinaria Ipiranga, hoje, Rio-grandense¹⁵. Rio Grande foi escolhida sede devido à sua geografia e à instalação do único porto marítimo do Rio Grande do Sul. Porém, somente na década de 1970 cresceu exponencialmente o setor do refinamento

14 Apesar da permanente mobilização de trabalhadores em outros locais do País, intensificada nas décadas de 1970 e 1980, não se encontraram pesquisas as quais relatassem ações reivindicativas de trabalhadores nesse período em Rio Grande. Acredita-se que a década de 1990 acompanhou a mudança de postura da maioria das entidades sindicais no Brasil, onde foi dada preferência maior aos acordos do que às ações combativas.

15 Atualmente é a segunda maior contribuição do município depois do Polo Naval.

de petróleo. Antes, nos anos cinquenta, as empresas privadas como a Ipiranga mantinham à altura sua capacidade de produção, todavia eram impedidas de promover qualquer aumento dessa produtividade em virtude de caber a Petrobras determinar o refino de petróleo no País (MORAES, 2010).

Na contramão de outros polos industriais brasileiros, Rio Grande via o movimento operário diminuir suas ações a partir da década de 1970. Nesse período, as fábricas de pescado atingiram seu ápice de produção e empregabilidade municipal. Grande parte do trabalho era executado por mulheres com índices de baixa escolaridade (VELEDA DA SILVA; SPOLLE, 2014).

Houve uma readequação desse ramo setor industrial nos últimos vinte anos, refletindo uma nova tendência. A diminuição do número de trabalhadores por estabelecimento atingiu “as trabalhadoras e os trabalhadores, indicando que as formas flexíveis de relações de trabalho são mantidas em relação às mulheres e estão sendo implementadas junto aos homens” (MARTINS, 2006, p. 139).

Desde então, Rio Grande teve como principal base econômica atividades industriais relacionadas ao complexo portuário. Da metade da primeira década dos anos 2000 aos dias atuais, investiu-se fortemente no Polo Naval, com recursos decorrentes do PAC II, que propunha a revitalização da indústria naval brasileira, abrindo maiores possibilidades de trabalho na área urbana.

Verificou-se nos últimos anos grande movimentação econômica— advinda principalmente de ações governamentais em âmbito federal — responsáveis pelo impulso da indústria naval no Brasil. Rio Grande, com características geográficas propícias, conseguiu estabelecer-se como uma das sedes dos novos investimentos estatais e privados.

Nessa dinâmica requereu-se grande demanda por trabalhadores qualificados (FABRES, 2014), sendo também considerada para contratação a qualificação percebida, pelo senso comum, como 'inerente' aos sexos como força/virilidade (masculina) e disciplina/habilidade (feminina). Por consequência, as mulheres também foram requisitadas, o que lhes facultou a presença em tarefas historicamente julgadas como masculinas embora que,

para sua execução, sejam exigidos melhor manejo e cuidado, a exemplo da solda.

Cardoso (2012), pesquisando sobre o trabalho feminino no Polo Naval, constatou no setor de metalurgia essa recente inserção, a qual imbrica algumas questões, como assédio e funções diferenciadas de acordo com o sexo. Ao entrevistar o então presidente sindical, ele reconheceu a situação, mas pouco se fez para revertê-la. Compreendendo a importância do sindicato a fim de combater tal diferenciação, procuramos analisar a forma segundo a qual este vem agindo nos últimos anos, e apontamos alguns resultados alcançados até agora no que respeita à indústria de construção naval e *off-shore* em Rio Grande no subcapítulo posterior.

3.2. A indústria de construção naval e *off-shore*: um novo desafio para o movimento operário?

O Brasil presenciou a retomada de sua indústria naval que, por consequência, atraiu um número gradativamente mais significativo de trabalhadores/as no setor. Esse retorno aconteceu após uma severa estagnação nos fins dos anos 1980 e em praticamente toda a década seguinte. O protagonismo do Estado é fato, tanto no seu período áureo quanto no de sua queda. Segundo Jesus,

[...] só a partir da segunda metade do século XX, a construção naval no Brasil contou com apoio e proteção governamental e teve um grande impulso em seu desenvolvimento, marcado pela constituição de um significativo parque industrial. A implantação da construção naval, em larga escala, teve origem nos anos seguintes ao fim da Segunda Guerra Mundial. Esse período de estruturação, forte expansão e, historicamente, auge da indústria de construção nacional, ocorreu entre os anos 1950 até início de 1980 (2013, p. 38)

O País foi um dos mais importantes na construção naval mundial, acrescentando valor à indústria brasileira. Sua influência no mercado de trabalho igualmente se destacou.

No princípio dos anos 1980, a indústria de construção naval brasileira era um dos líderes da oferta mundial de embarcações de longo curso, sendo superada apenas pela indústria japonesa. Neste período, a construção naval brasileira

empregava cerca de 30 mil empregados diretos e representava mais de 0,4% da receita líquida da indústria no Brasil (JESUS, 2013, p. 40).

“A crise econômica mundial dos anos 1980 e a abertura da economia à concorrência estrangeira na década de 1990 levaram a indústria naval a uma situação financeira delicada, restringindo sua capacidade de investimento” (DORES *et al.*, 2012, p. 278). Jesus (2013), ao estudar o cenário da construção naval, registrou o número de empregados na área, entre 1960 e 2009, baseando-se nos dados fornecidos pelo Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e *Off-Shore* (SINAVAL). Os maiores valores foram apontados em 1979 (39.155) e 2009 (46.500), no entanto, é possível se verificar uma queda representativa da empregabilidade no setor entre estes anos, pois o número de trabalhadores catalogados em 2000 foi de 1.910. A recuperação, com valores de dois dígitos nos milhares, despontou em 2004 (12.651), mas, desde fins da década de 1990, já se iniciavam políticas incentivadoras no sentido de resgatar a indústria de construção naval no Brasil.

O governo brasileiro, visando estimular o setor, atuou, em conjunto com a Petrobras/Transpetro, lançando algumas medidas e políticas de desenvolvimento para a indústria. As empresas efetuaram grandes encomendas aos estaleiros nacionais, enquanto a união atuou com exigências de percentual mínimo de conteúdo local nas atividades de exploração e produção, com incentivos fiscais, além da concessão de crédito aos agentes financeiros do Fundo de Marinha Mercante (FMM) (JESUS, 2013, p. 1).

Com os investimentos nacionais do Programa de Aceleração do Crescimento II (PAC II), os quais promoveram o retorno do planejamento e da execução de grandes obras de infraestrutura social, urbana, logística e energética do País¹⁶, e, a partir de 2004, com o PROMEF, alguns municípios adaptaram-se às transformações decorrentes das novas aplicações. Com efeito, a força de trabalho local pôde sentir isso nitidamente.

Contudo, tais investimentos não acarretaram as mesmas possibilidades de inserção a todos os trabalhadores quando considerado o sexo. Na tabela 1, é possível confirmar a predominância masculina no setor.

16 Ver em: <<http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac>>. Acesso em janeiro de 2013.

Tabela 1– Distribuição do número de trabalhadores da indústria de construção naval, por sexo, Brasil, 1995 - 2010.

Anos	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1995	13.881	94,7	778	5,3	14.659	100
1996	9.708	93,1	720	6,9	10.428	100
1997	6.208	92,3	517	7,7	6.725	100
1998	5.663	91,7	515	8,3	6.178	100
1999	5.776	93,5	404	6,5	6.180	100
2000	5.287	92,8	409	7,2	5.696	100
2001	6.502	94,2	398	5,8	6.900	100
2002	11.387	95,2	574	4,8	11.961	100
2003	15.203	95,2	767	4,8	15.970	100
2004	17.697	94,7	995	5,3	18.692	100
2005	20.215	94,5	1.166	5,5	21.381	100
2006	23.762	94,5	1.376	5,5	25.138	100
2007	24.326	94,5	1.413	5,5	25.739	100
2008	31.183	94,2	1.929	5,8	33.112	100
2009	33.186	93,7	2.245	6,3	35.431	100
2010	38.718	93,2	2.836	6,8	41.554	100

Fonte: JESUS (2013, p.125). Elaborada a partir de com base em RAIS/MTE nos anos de 1995 a 2010 (Grupo 301, CNAE 1.0 e CNAE 2.0).

A predominância masculina, ilustrada pelos dados da tabela, pode ser consequência da divisão sexual do trabalho, que, apesar das reconhecidas transições, ainda delega funções diferenciadas de acordo com as características sociais (re) construídas e imputadas aos sexos (HIRATA, 2012). No ramo metalúrgico, as funções, em suma, são conferidas ao público masculino, relacionando-se sua “virilidade” às “atividades pesadas” (SARDENBERG, 2004).

As categorias profissionais atuantes nos estaleiros são bastante diversificadas, contando com engenheiros, técnicos, operários e os de apoio (SINAVAL, 2012). Jesus (2013) ressalva que os dados do SINAVAL, o qual possui suas próprias estatísticas de indicadores do setor, atestam a existência de valores maiores se comparados aos da RAIS/MTE.

Tendo primazia na construção naval, o estado do Rio de Janeiro se destaca no que respeita ao volume de produção e ao número de trabalhadores/as. Mas as últimas estratégias nacionais dinamizaram a construção naval no País, distribuindo estaleiros em seu território. A região Nordeste (com Pernambuco) e a Sul (com Rio Grande do Sul) são onde se concentraram os mais expressivos investimentos.

“O Polo Naval no município de Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, veio juntar-se ao desenvolvimento da indústria naval” (SPOLLE; FABRES, 2013, p. 2). Assim, por meio de tais investimentos, no município, criaram-se novas ofertas de emprego, em sua maioria, exigindo qualificação profissional, e não absorvendo, de imediato, a população local.

Nessa perspectiva, realizaram-se algumas ações por intermédio da iniciativa privada e do governo no âmbito federal, estadual e municipal para garantir a qualificação da comunidade riograndina. O oferecimento de vagas em cursos profissionalizantes obteve aumento desde então, sendo disponibilizadas pelos mais diferentes agentes, entre eles a prefeitura, as empresas e o sindicato.

Rio Grande vem recebendo desde 2005 plataformas oceânicas, que possuem a finalidade de produzir e beneficiar petróleo e gás. A partir de então há encomendas de cascos de plataformas para exploração de petróleo dos tipo FPSOs (*floating production, storage and offloading* – realizam a prospecção, a perfuração e a exploração do petróleo em alto mar) e semissubmersíveis (plataformas que apenas exploram, não armazenam) além de Navios Sonda (projetados para a perfuração de poços submarinos). A P-53, concluída no ano de 2008, foi considerada marco da construção naval e *off-shore* no Rio Grande do Sul. Como destino, teve a Bacia de Campos (RJ), onde passou a produzir 180 mil barris de óleo e 6 milhões de m³ de gás diariamente. Ademais, cumpre destacar que o montante de US\$ 1 bilhão gerou 4,5 mil empregos em Rio Grande.

Um dos marcos do Polo Naval de Rio Grande veio a ser a finalização da construção do Dique Seco¹⁷ em 2010, importante obra da engenharia brasileira. Com uma estrutura formada por pórticos que funcionam como guindastes e uma área que permite a contenção e dispensa da água, o Dique Seco se tornou fundamental. O guindaste inicial suportava 600 toneladas e o mais recente 2000.

A P-63 e a P-58 foram construídas no Porto Novo. Na área do Estaleiro Rio Grande (ERG I e II), propriedade da Ecovix Construções Oceânicas, braço

17 Ver em: http://www.conexaomaritima.com.br/index_print.php?option=print&Itemid=35&id=4553&Itemid_print=22>. O que é um Dique Seco?. Acesso em agosto de 2015.

da empresa Engevix para a indústria naval, abrigou-se a P-55. Em 2011, o vice-presidente do estaleiro Ivo Dworschak comentou: “Hoje, são, pelo menos, 20 anos de projetos já identificados, mas depois, começa a etapa de reparo e conversão. Rio Grande é estratégico na geografia do Brasil e da América Latina. O que vem pela frente é muito grande”¹⁸.

No momento, são três as empresas responsáveis pelo Polo o qual se expande para o município vizinho de São José do Norte: a Ecovix (que estaria negociando parte do controle com uma empresa japonesa), o Grupo Galvão, Queiroz e Iesa - QGI Brasil (antiga QUIP - Queiroz Galvão, Iesa, UTC Engenharia e Camargo Corrêa) e Estaleiros do Brasil (EBR), estando as duas primeiras em Rio Grande (ver quadro 1). Além dessas, existem várias prestadoras de serviços, subcontratadas, as quais procedem às funções de limpeza, alimentação e segurança, para movimentações de cargas, bem como às de manutenção e montagem industrial¹⁹.

Quadro 1: Estaleiros, empresas e municípios do Polo Naval do Rio Grande

Estaleiro	Empresa	Município (localização)	Anos e acontecimentos
QGI	Grupo Galvão, Queiroz e Iesa - QGI Brasil (antiga QUIP - Queiroz Galvão, Iesa, UTC Engenharia e Camargo Corrêa)	Rio Grande: Porto Novo	2006: Início da construção da primeira plataforma (P-53)
ERG I e II	Ecovix Construções Oceânicas, braço da empresa Engevix para a indústria naval (comprado da Wtorre Engenharia, responsável pela construção do dique seco)	Rio Grande: Distrito Industrial da Barra do Rio Grande	2010: término da construção do dique seco e venda à Ecovix
EBR	Estaleiros do Brasil Ltda. - Subsidiária integral da Toyo Setal Participações e Investimentos SA (TSPI)	São José do Norte: Bairro Cocuruto	2015: complexo do estaleiro em fase final de construção

Fonte: Organizado pela autora.

18 Revista Conexão Marítima, ed. 79, out 2011.

19 Em outubro de 2014, representantes do STIMMERG foram com a CUT a Brasília manifestar-se contra o PL 4330/ 2004. Em 16/04/2015, reuniram-se para discutir sobre a abertura da campanha salarial de 2015. Além disso, aproveitaram para protestar contra a aprovação desse Projeto de Lei que regulamenta a terceirização no País.

Muitas das estruturas provêm de outros países — Coreia do sul, China e Japão²⁰ —, pois haveria aqui apenas a integração dos módulos. Em 2015, o representante de comunicação da Petrobras informou que os perfis utilizados seriam advindos da Turquia, quanto que as chapas, da Coreia do Sul. Em 2014, O SINAVAL passou a ter sede no município. Assim, as negociações, antes realizadas diretamente entre empresas e o STIMMERG, começaram a ser feitas entre os sindicatos.

Seguimos a metodologia de Jesus (2013), e, para Rio Grande, os números comprovam a tendência nacional de ser um ramo predominantemente voltado a um público masculino. Enquanto nacionalmente os valores eram acima de 90% para o sexo masculino, no município, em nenhum dos anos, os empregados do sexo feminino estiveram representados em valores menores a 10% (tabela 2).

Tabela 2– Distribuição do número de trabalhadores da indústria de construção naval, por sexo, Rio Grande, 2006 – 2012.

Anos	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
2006	52	73,2	19	26,8	71	100
2007	123	77,4	36	22,6	159	100
2008	44	77,2	13	22,8	57	100
2009	133	84,2	25	15,8	158	100
2010	513	89,8	58	10,2	571	100
2011	2.027	87,7	283	12,3	2.310	100
2012	5.639	86,8	855	13,2	6.494	100

Fonte: Elaboração própria com base em RAIS/MTE, nos anos de 2006 a 2012 (Grupo 301, CNAE 2.0).

Em 2013 se iniciou uma caminhada intentando a conformação de um Arranjo Produtivo Local (APL)²¹. O APL tem como principais objetivos aumentar a eficiência das empresas localizadas no arranjo, promover o adensamento produtivo na região e mitigar as externalidades negativas do desenvolvimento econômico.

20 Ver em: <<http://sinaval.org.br/wp-content/uploads/Sinaval-Cen%C3%A1rio-2014-2015-final-20-3-15.pdf>>. Acesso em abril de 2015.

21 O APL Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande e seu entorno surgiu da motivação gerada pelo PROMINP, coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), em consonância com o Plano Brasil Maior.

Segundo noticiado, o número de empregados no Polo Naval de Rio Grande vinha sofrendo intensa queda já em fins de 2013, quando foi entregue a P-58²². Isso era previsto a contar de meado do referido ano, como acertado na reunião do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social do Rio Grande do Sul (CDES), ocorrida em julho de 2013.

O tema foi destacado pelo presidente do sindicato dos metalúrgicos, o qual chamou atenção acerca da necessidade de se efetivarem ações que visassem a um investimento em qualificação para aqueles trabalhadores dispensados nesse período. Em junho de 2014, anunciaram-se cursos de qualificação profissional no município de São José do Norte pela empresa EBR²³. Em meio às incertezas, concluiu-se o casco da P-66 em dezembro de 2014.

Como afirma Fabres (2014) as ocupações mais requisitadas, seguindo a classificação da CBO, seriam as relacionadas com as famílias - subclassificações dentro dos grandes grupos ocupacionais - 7242, 7243 e 7244. Nas tabelas e nos gráficos abaixo, observa-se a disparidade dos números entre trabalhadores e trabalhadoras em tais ocupações no município de Rio Grande. Além disso, é possível notar uma dinâmica diferenciada do número de trabalhadores por sexo, principalmente de 2012 para 2013, quando houve queda da produção.

Tabela 3: Número de trabalhadores de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.

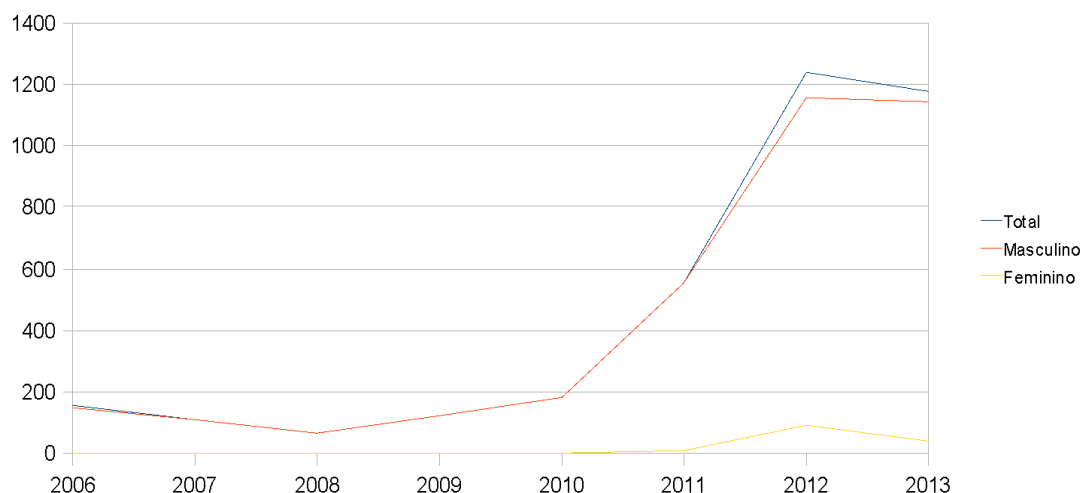
Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	150	110	60	121	177	553	1242	1178
Masculino	149	109	60	121	177	549	1156	1141
Feminino	1	1	0	0	0	4	86	37

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

22 Ver em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2014/04/polo-naval-de-rio-grande-deve-ter-novas-contratacoes-somente-em-setembro-4466719.html>>. Acesso em junho de 2014.

23 Ver em: <<http://www.jornalagora.com.br/site/content/noticias/detalhe.php?e=1&n=59728>>. Acesso em junho de 2014.

Gráfico 1: Número de trabalhadores de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

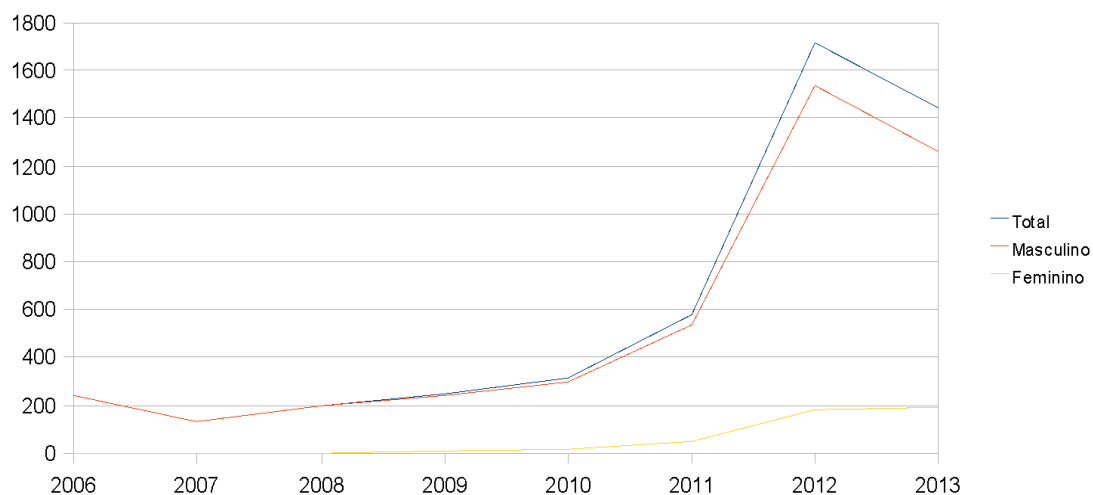
Tanto absoluta quanto proporcionalmente, percebe-se maior dispensa de trabalhadores do sexo feminino, de 2012 para 2013, na família 7242. Nessa classificação da CBO, encaixa-se a função de montador de estruturas. Já na família 7243, na qual há a função de soldadores, pode-se observar um pequeno aumento do número de trabalhadores do sexo feminino, enquanto se constata grande dispensa dos de sexo masculino.

Tabela 4: Número de trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.

Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	239	133	200	243	313	580	1714	1446
Masculino	239	132	198	236	299	534	1535	1262
Feminino	0	1	2	7	14	46	179	184

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

Gráfico 2: Número de trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

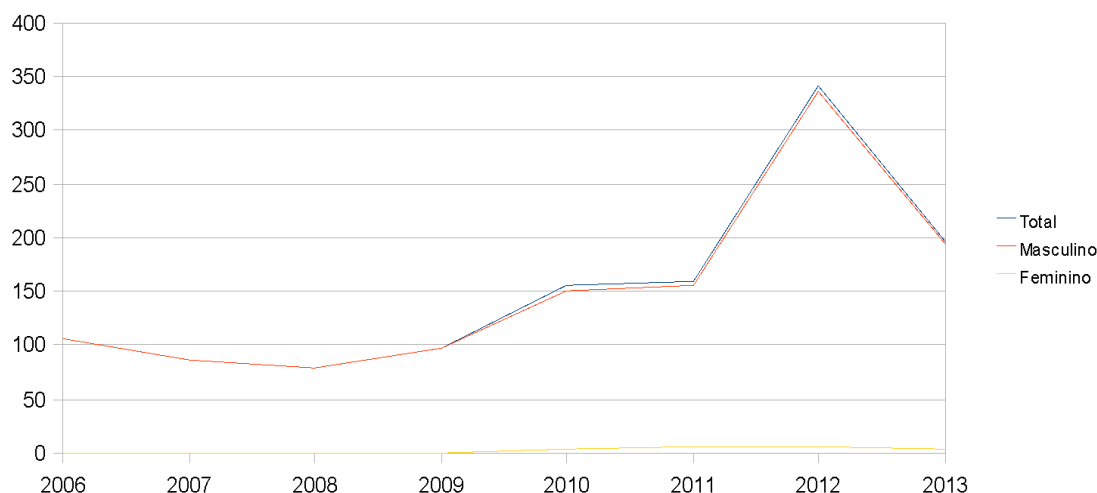
Na família 7244, apesar da ínfima participação feminina, verifica-se certa estabilidade. De outro lado, para os do sexo masculino, houve considerável queda no número de trabalhadores, como segue.

Tabela 5: Número de trabalhadores de caldeiraria e serralheria em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.

Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	106	86	79	97	155	160	341	197
Masculino	106	86	79	97	151	155	336	194
Feminino	0	0	0	0	4	5	5	3

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

Gráfico 3: Número de trabalhadores de caldeiraria e serralheria em Rio Grande — RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da RAIS/MTE.

A “Operação Lava Jato”²⁴, assim designada pela Polícia Federal, responsável por investigar um esquema de lavagem e desvio de dinheiro da Petrobras, envolve políticos e grandes empreiteiras, e desencadeou certo abalo quanto às certezas de continuidade na produção naval e *off-shore* em Rio Grande em virtude de suas principais empresas estarem incluídas no escândalo.

Dessa forma, a queda do número de empregados reflete a atual situação, a qual vem progressivamente se mostrando desfavorável aos trabalhadores e trabalhadoras do setor. Em fevereiro de 2015, foi anunciado que o consórcio formado pelas empresas Queiroz Galvão e Iesa (QGI Brasil) teria desistido da montagem e integração dos módulos de duas plataformas da Petrobras, as P-75 e P-77²⁵ pois os valores haviam aumentado em decorrência de mudanças no projeto exigidos pela estatal, que assinou o contrato com a empresa em setembro de 2013. Como a petrolífera manteve a posição de estar em dia com suas obrigações contratuais²⁶, e, apesar das notícias veiculadas pelas mídias, confirmou que de fato seriam realizadas no Polo

24 Ver em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml>>. Acesso em janeiro de 2015.

25 Ver em: <http://www.diariopopular.com.br/tudo/index.phpn_sistema=3056&id_noticia=OTU4NTI=&id_ar ea=Mg==>>. Acesso em fevereiro de 2015.

26 Ver em: <<http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/polo-naval-de-rio-grande-resposta-ao-estado.htm>>. Acesso em fevereiro de 2015.

Naval de Rio Grande. Contudo, em junho de 2015 ainda eram realizadas negociações havendo manifestações do sindicato dos metalúrgicos em frente ao estaleiro em questão²⁷.

Em visita ao Estaleiro Rio Grande, em abril de 2015, a assessoria de comunicação da Petrobras informou que, naquele momento, haveria um total de 8.000 trabalhadores no Polo (o máximo teria sido registrado em 2012, quando se atingiu os 19 mil), entre estes, 1.000 mulheres. Nos anos anteriores, seria de 10% a participação de trabalhadoras, ou seja, proporcionalmente ocorreu certa ascensão no número de mulheres em relação aos homens nos últimos anos.

Após conhecermos a implementação e o atual contexto do setor no município, no próximo capítulo explicitaremos a trajetória metodológica da pesquisa. Primeiramente, detalharemos as bases teóricas metodológicas para a coleta e análise dos dados. Em seguida, relataremos como se procedeu à aproximação com as trabalhadoras e, por fim, examinaremos o ponto de vista do próprio sindicato quanto às mulheres atuantes no ramo, evidenciaremos quais as ações executadas pela entidade sindical com vistas à sua aproximação.

27 Ver em: <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2015/06/metalurgicos-se-amarram-em-estaleiro-em-protesto-em-rio-grande.html>>. Acesso em junho de 2015.

IV. OS CAMINHOS DA PESQUISA: O EXERCÍCIO METODOLÓGICO

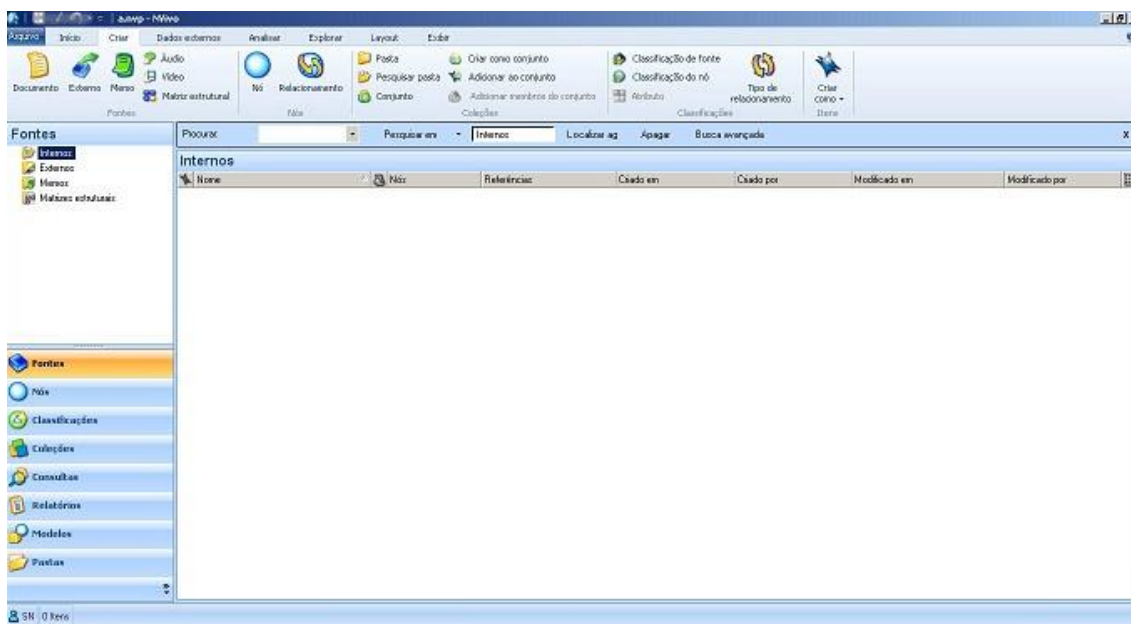
Ao adotarmos uma metodologia qualitativa no presente estudo, já sabíamos dos desafios possíveis a serem enfrentados. Contudo, entendemos ser tal processo o mais adequado à realidade em foco. A técnica escolhida para a obtenção dos dados foi a entrevista (VENTURI, 2005), em razão de quisermos “dar voz” às trabalhadoras e conhecer melhor, pelas suas falas, as relações mantidas com o sindicato que as representava (APÊNDICE A). Ademais, julgamos indispensável avaliar o posicionamento do STIMMERG quanto a essas trabalhadoras, a fim de compreender quais das suas ações poderiam aproximá-las ou afastá-las do meio sindical (APÊNDICE B). Para tanto, apresentaremos trechos de suas explicações.

A escolha por entrevistas semiestruturadas (GIL, 2009) foi feita com o propósito de não engessar a pesquisa e de lhe assegurar um processo mais dinâmico, acolhendo, assim, o que de novo poderia surgir. A Análise de Conteúdo se mostrou como a metodologia mais adequada. Segundo Gomes, em geral, a trajetória a ser seguida por quem escolhe tal procedimento metodológico — para uma perspectiva qualitativa — seria: a categorização, a inferência, a descrição e a interpretação (2010, p. 87), não necessariamente nessa ordem sequencial.

Com base em Bardin (2011), optamos pela análise temática, já que partimos de hipóteses, antes comentadas. Gomes (2010) elucidando Bardin, coloca que a Análise de Conteúdo é compreendida como um conjunto de técnicas das comunicações.. Na visão do autor, constitui-se na avaliação de informações sobre o comportamento humano, cujo campo de aplicação é bastante variado, e desempenha duas funções: verificação de hipóteses e/ou questões e descoberta dos elementos implícitos dos conteúdos manifestos. Tais funções podem ser complementares e empregadas tanto em pesquisas qualitativas quanto em quantitativas. Assim, buscou-se também o que de latente emergiria de suas falas.

Utilizamos o *software* NVIVO 9 (figura 2). Nele os temas de cada unidade do texto produzido na entrevista são decompostos e são chamados de 'nós'. Cada entrevista foi decomposta em sete nós: sindicato, gênero, família, trabalho, qualificação, dados e questões AUSUL.

Figura 2: Interface do software NVIVO 9:



Fonte: Captura de tela realizada pela Autora.

Sabemos que, ao se pensar em análise qualitativa textual, associam-se duas correntes principais: a Análise do Discurso (AD) e a Análise de Conteúdo (AC). A propósito, considera-se que a segunda trabalha com os significantes, e a primeira, com o significado. Para tanto, a AD faz uso da Linguística. Por mais que, aparentemente, a AC e a Linguística tenham a linguagem como objeto, existe uma considerável distinção entre língua e palavra. Dessa forma, o objeto na Linguística é a língua, e o da AC, a palavra (Bardin, 2006). Logo, entendemos que o significante tende a ser o manifesto do pensamento hegemônico, submetido ao patriarcado e ao modo de produção capitalista.

O público-alvo das entrevistas foram as mulheres que mantinham (ou mantiveram) suas atividades exercidas diretamente na produção da indústria de construção naval e *off-shore* em Rio Grande. Elas participavam “da obra” e conviviam em seu ambiente de trabalho com grande número de colegas do sexo masculino.

A busca pelas possíveis entrevistadas ocorreu de duas maneiras: por meio de um site de rede social²⁸ em que foram adicionadas mulheres cujo

28 <https://www.facebook.com/>

cadastro estava associado ao perfil do STIMMMERG, especificamente nas descrições das funções de soldadoras, esmerilhadoras, caldeireiras, pintoras, entre outras de interesse da pesquisa. As “solicitações de amizade” começaram a ser realizadas no início de 2014, porém, muitas foram impedidas de se cadastrarem em decorrência da política do site.

A outra maneira de se selecionar as entrevistadas aconteceu por meio de indicações das que já haviam participado. Do total de seis que aceitaram participar, duas o fizeram por indicação das já entrevistadas.

Destacamos que, paralelamente ao presente estudo, está sendo realizado outro de maior abrangência, o Projeto “O Trabalho Feminino na Aglomeração Urbana do Sul (AUSUL)”, financiado pelo CNPq. Assim, as mulheres aqui participantes foram entrevistadas para este projeto (ANEXO 1) e, em sequência, responderam aos questionamentos levantados quanto sua relação com o STIMMMERG. Por isso temos o nó 'Questões Ausul' já que suas falas referiam-se a temas mais abrangentes levantados por esta pesquisa.

4.1. A aproximação com as trabalhadoras da indústria de construção naval e *off-shore*

Várias possíveis entrevistadas desistiram de participar da pesquisa sob a justificativa de falta de tempo²⁹. O encontro era definido pela trabalhadora, a qual escolhia data e local adequados conforme suas atividades. O tempo igualmente era ajustado de acordo com as possibilidades delas pois esse processo dependeria mais de suas respostas do que das questões levantadas.

As duas primeiras entrevistadas fizeram parte de um dos momentos de maior proximidade entre elas e o STIMMMERG — uma paralisação instaurada em fevereiro de 2014. Nessa paralisação, que se transformara em greve,

²⁹ Ressaltamos que as entrevistadas receberam convites para a participação no Projeto 'O trabalho feminino na Aglomeração Urbana do Sul' em jornais e reportagens na principal rede televisiva. Mesmo com toda a divulgação, houve apenas uma entrevistada (encarregada) decorrente da divulgação da pesquisa. As reportagens podem ser vistas nos seguintes endereços: <http://www.jornalagora.com.br/site/content/noticias/detalhe.php?e=3&n=65163> e <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/jornal-do-almoco/videos/t/rio-grande/v/pesquisa-analisa-trabalho-feminino-em-rio-grande-rs/3737709/>. O projeto, do qual faço parte como pesquisadora colaboradora, é coordenado pela professora Susana Maria Veleda da Silva e foi contemplado com a chamada MCTI/CNPq/SPM-PR/MDA N° 32/2012.

formou-se uma comissão de trabalhadores/as para agir junto com o sindicato nas negociações com a(s) empresa(s). O que se constatou foi a adoção de uma postura mais ativa de trabalhadores até então afastados de ações combativas no mundo do trabalho.

Em conversas durante as visitas às assembleias, realizadas no início do expediente da manhã, um aspecto positivo em relação àqueles momentos era claramente observado — a aproximação dos/das trabalhares/as em atos reivindicativos. Muitos/as passaram a filiar-se ao sindicato a partir desse ato, conforme seus relatos. Como afirma Costa, “são as assembleias os espaços privilegiados para a prática sindical e o exercício da democracia” (2004, p. 121).

A comissão de trabalhadores/as formada para negociar com a principal empresa e o sindicato era constituída por 12 membros e composta por representantes de variadas ocupações. Apenas duas mulheres fizeram parte da comissão: as que concederam entrevista, a entrevistada 1 e a entrevistada 2. A primeira converteu-se na principal fonte dos acontecimentos do período. A ligação entre elas decorre da aproximação do ramo metalúrgico da indústria naval e *off-shore* e de suas participações em um momento de greve.

São mulheres bem distintas: uma bastante interessada pelas ações do sindicato (mesmo não o apoiando naquele momento); a outra, recentemente introduzida. A primeira, natural de Rio Grande, e a segunda, vinda a menos de dois anos da região Norte do País. A entrevistada 1 dez anos trabalhara no mesmo ramo, o da metalurgia, como soldadora (não somente na indústria naval e *off-shore*).

Por sua vez, a entrevistada 2 estava somente há dois meses na função (vigia de espaço confinado), exercida na empresa em questão (a principal do Polo Naval), tendo passado por inúmeras ocupações nos últimos anos. Em comum, a convivência em mesmo domicílio com um companheiro do ramo metalúrgico que trabalhou ou estava trabalhando na indústria de construção naval e *off-shore*. A adesão à greve foi diferente para cada uma.

A entrevistada 1 se afastou do trabalho por problemas de saúde, decorrentes das funções desempenhadas como soldadora. O encontro ocorreu em sua casa, onde se encontrava sozinha. Já a entrevistada 2, estava em seu horário de trabalho quando iniciou a paralisação (sendo dispensada da

empresa no último dia da greve). Na entrevista com ela, em sua residência, seu companheiro se fazia presente em outra peça do domicílio, interpelando-nos algumas vezes durante nossa conversa.

A terceira entrevista aconteceu somente alguns meses depois, após inúmeras tentativas com as trabalhadoras³⁰. Transcorreu na residência da trabalhadora afastada de suas atividades em consequência de um problema, desencadeado por esforço, em seu ombro. Ela afirmou não acreditar ter a lesão por causa única a solda, pois já desempenhava tarefas repetitivas “na pesca”, ramo no qual atuara anos antes. Trata-se de uma mulher solteira, que passou por dois casamentos, possui três filhos, mas apenas o mais novo residia no mesmo domicílio³¹.

Apesar de ter havido indicações das primeiras entrevistadas para outras trabalhadoras se envolverem com o presente trabalho, elas continuavam se negando a fazê-lo. Mesmo com a justificativa da falta de tempo, notou-se certo temor quanto à possibilidade “de aparecer”, de ser identificada embora tenha sido explicado sobre o compromisso em relação aos nomes das participantes. O silenciamento foi um gesto um tanto constante na pesquisa, em especial pelas que mantinham suas atividades regularmente, ou seja, não estavam afastadas em razão de problemas com sua saúde ou foram dispensadas da empresa. Das seis entrevistadas, cinco se encontravam nessa situação.

As duas próximas entrevistadas aderiram a este estudo por indicação de uma terceira, cujo contato aconteceu no site de rede social mencionada. A trabalhadora que as indicou demonstrou interesse em colaborar com a pesquisa e publicou em seu perfil “um convite” para as colegas fazê-lo também. Contudo, ela marcou entrevista, por sua escolha, no laboratório de pesquisa (NAU), na FURG, mas não compareceu. Mais tarde, por mensagem particular do site de rede social, desculpou-se pela ausência, não mais retornando a fim de marcar nova data e local.

Apesar dessa recusa, a resposta de duas colegas ao convite foi positiva imediatamente ao aceite de ambas, acertou-se, pela rede social (em

30 Neste meio tempo, em maio, houve outra paralisação, na qual também se engajou, indo às assembleias ocorridas em frente ao ERG I.

31 Por um problema técnico, não houve a gravação da entrevista, portanto, não se procedeu à Análise de Conteúdo de seu relato transcrito. Contudo, foram anotadas todas as suas respostas, posteriormente articuladas às falas de suas colegas.

particular), um encontro com uma trabalhadora, em local e data determinados. A outra solicitou o número de telefone e ligou no mesmo instante relatando fatos ocorridos enquanto trabalhara no Polo Naval. Percebeu-se uma vontade imensa de expor algumas das experiências vivenciadas, pois relatara um caso de assédio sexual do qual foi vítima, responsável por sua desistência do setor da indústria de construção naval e *off-shore*. Ainda segundo ela, isso teria incentivado a criação da cartilha distribuída pelo sindicato, mais adiante a ser comentada.

A quarta entrevistada, soldadora, acertou como local para seu relato a lanchonete da faculdade particular onde estava realizando um curso de Técnico em Meio Ambiente. Era casada e tinha um filho de 13 anos. O marido trabalhava na mesma empresa e acabara de assinar sua demissão naquele mesmo dia. Desempenhava a função de operador de ponte rolante.

A quinta entrevistada foi a que telefonou no mesmo instante de ter visto a publicação de sua colega na rede social. Ela não trabalhara mais na indústria de construção naval e *off-shore*, exercendo, naquele momento, a função de “construtora” — como a designou— na construção civil. Combinou a entrevista para um sábado à tarde, em uma loja de conveniência de um posto de gasolina próximo à sua residência, e foi acompanhada de seu filho mais novo, de 8 anos, com o qual morava.

A entrevistada 6 aceitou dar seu depoimento após inúmeras tentativas de encontro. Depois de alguns contatos, ela foi reconhecida, uma vez que residia próximo à minha residência há alguns anos, assim marcou a entrevista para ser realizada neste meu endereço. Na primeira data, desmarcou-a um pouco antes, remarcando-a para outro dia, mais adiante. Passadas duas semanas, houve o relato, à noite, ao término de uma jornada de trabalho.

Detalhamos a forma segundo a qual tivemos acesso às entrevistadas, um dos objetivos desta pesquisa. No próximo subcapítulo, apresentamos como ocorreu nossa aproximação com os dirigentes do sindicato dos metalúrgicos. Serão reproduzidas partes de trechos das entrevistas e enfatizadas algumas de suas ações, na tentativa de aproximar o público feminino ao sindicato ou na busca por equacionar suas questões, além de explicar suas ações no âmbito geral dos trabalhadores do setor.

4.2. A inserção feminina para o “sindicato dos metalúrgicos”

A realização de entrevista com os dirigentes sindicais na sede do STIMMMERG e o acompanhando de paralisações foram os primeiros passos dados para a elaboração do trabalho. Como afirma Ballesteros, em uma investigação que lança mão de uma metodologia qualitativa, não se começa a pesquisa com um conjunto de hipóteses já fechadas “*sino con un acercamiento al lugar objeto de estudio*” (1998, p. 19).

Em Rio Grande ocorreu a inserção de mulheres no subsetor de Material de Transporte (do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE), no qual o Polo Naval e *offshore* se insere. Registrou-se uma variação de entre 2006 para 2012 no percentual relativo ao número total de empregados, contabilizada em 8.822%. Essa variação, nos do sexo masculino foi maior, totalizando 10.367%, enquanto nos do sexo feminino o cálculo foi de 4.432% (RAIS, 2012). Desde então, os números citados desencadearam algumas manifestações por parte dos trabalhadores.

O sindicato representativo dos/as trabalhadores/as do Polo Naval foi criado aos 18 dias do mês de outubro do ano de 1979³². Trata-se do “Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos *Off-Shore*, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração dos municípios de Rio Grande e São José do Norte”. Inicialmente, era denominado “Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Rio grande”. De acordo com a CNAE, inclusa na indústria de transformação está a indústria de construção naval, dentro do complexo metalmecânico, no segmento de fabricação de outros equipamentos de transportes. “Por isso, os trabalhadores da construção naval são chamados também de metalúrgicos” (JESUS, 2013, p. 1). Desse modo, por vezes, assim trataremos o STIMMMERG. A atual diretoria mantém-se à frente do sindicato desde 2010 e não possui representantes mulheres.

Conforme seus dirigentes, procuraram reformular esse espaço, inclusive mudando a central vinculada:

32 Segundo consta em seu site: <http://stimmmerg.com.br/index.php?n_sistema=7158>.

[...] nós assumimos esse sindicato há um ano e meio tá? [...] A nossa gestão que foi construída dentro da obra, lá no meio do peão, ela veio pra cá já com o objetivo seguinte: entrou pra dentro, afilia à CUT. Assumiu, é CUT. Que a CUT tem uma história de defesa do trabalhador que nenhuma outra central tem. Não... a história da CUT, ela intrinsicamente entrelaçada com a história da luta do trabalhador, né. E a luta do Lula, da esquerda desse país. Então pra nós é CUT e não tem outra (DIRIGENTE 2).

Foram muitas as ações ao longo desse período por parte do sindicato. As reivindicações eram diversas, inclusive as que atendessem a interesses mais específicos em relação às trabalhadoras³³. Entretanto, na primeira paralisação do ano de 2014, a qual pôde ser acompanhada tanto pela rede social, mídia oficial quanto pela presença em frente ao Estaleiro Rio Grande onde ocorriam as assembleias, nenhuma das 64 reivindicações eleitas pela comissão e sindicato, tratava de questões ligadas às especificidades da mulher trabalhadora³⁴.

As profissões relacionadas ao sindicato, segundo tabela (ANEXO 2) repassada por um de seus dirigentes, compreendem: ajudante, eletricista, encarregado, encanador, instrumentista, maçariqueiro, mecânico ajustador, mecânico de manutenção, mecânico montador, montador, montador de andaime, caldeireiro, esmerilhador, soldadores (AT, com arco submerso, de ligas especiais, ER, ER/AT, MIG MAG, TIG, TIG/ER), eletricista montador, pintor industrial, torneiro mecânico, hidrojatista I, hidrojatista II e riguer. Contudo, em tabela repassada posteriormente (ANEXO 3) por trabalhadores da empresa, constatou-se a existência de um quadro muito maior de funções.

A variedade de profissões que o STIMMERG agrega elucida a diversidade possibilitada pela CLT de os sindicatos representarem diferentes ocupações organizando-as em categorias profissionais. Estas seguem o instituído no artigo 511 da Lei 5452/43 em seu segundo parágrafo:

33 O Jornal Folha Gaúcha, edição de 31/8 a 5/9/13, noticiou que o sindicato havia denunciado práticas antissindicais e destacam algumas de suas conquistas: aumento de salário, vale-refeição, auxílio creche e funeral, meio dia de folga no qual houver recebimento do salário e aumento de remuneração para os ajudantes. Já no Jornal Diário Popular, de 20/6/13, há o destaque para a insistência do sindicato com a paralisação no ERG 2. O Jornal Folha Gaúcha, de 15 a 21/6/13, destaca que o sindicato alertara para o risco de demissão em uma das empresas.

34 Em maio de 2014 houve nova paralisação. Duas das cinco reivindicações estavam relacionadas às problemáticas recorrentemente femininas: seis meses de licença maternidade e aceitação do atestado para acompanhar os filhos ao médico.

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, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, 1943).

A categoria profissional representada pelo STIMMERG abrange sobretudo funções historicamente atribuídas a homens. A inserção de mulheres entre esses profissionais é recente e apresenta alguns desafios às ações sindicais. Contudo, vale ressaltar que o STIMMERG, como representante da categoria dos trabalhadores vinculados à indústria de construção naval e *off-shore*, também abarca os de outros postos (e/ou superiores), tais como os encarregados, supervisores, inspetores, o pessoal de escritório, entre outros.

Em entrevista ao projeto “O Trabalho Feminino na Aglomeração Urbana do Sul”, uma inspetora de controle dimensional de caldeiraria e tubulação relatou: “o sindicato, no caso aqui, eles só ajudam o 'pião' mesmo né? Eles estão lá, pra ajudar o 'pião'. O meu setor mesmo, o nível do salário dele já é mais elevado, do que o pessoal de área mesmo, da produção [...] então quando eles vão fazer aquelas greves lá, eles só focam no... nesses 'pião' no caso”. Essa fala corrobora o que pretendemos no presente estudo, ou seja, focalizar trabalhadores da obra, em específico as mulheres.

As questões levantadas durante a entrevista de novembro de 2013 com o sindicato foram respondidas por dois dirigentes em uma das salas da sede. O enfoque da conversa era voltado ao público feminino presente “na obras”, como chamam. O principal obstáculo quanto à presença de mulheres, segundo os dirigentes sindicais, diz respeito ao assédio. Foi comentado que havia a intenção de se criar uma “secretaria” para acolher a demanda das mulheres as quais foram vítimas de tal situação.

Então a gente tem um trabalho... tanto é que o nosso corpo jurídico hoje, a gente pediu uma contratação de uma mulher pra cuidar desses casos. Eu acho que a mulher [...] ela vai dizer coisas pra mulher que não vai dizer pra mim, a senhora entende? Então assim ó, são só por esses mecanismos que a gente tá procurando, então a gente tá preparando uma pessoa aqui, quando a gente fizer a secretaria da mulher ela vai ter um canal, a mulher vai ter um canal. Ela vai ter um meio de vir aqui no sindicato, conversar com essa diretora, ou ela pode ligar e conversar com essa diretora:” — olha, eu fui...eu sofri um assédio!”, a gente vai direcionar [...](DIRIGENTE 1).

Conforme os dirigentes, após várias denúncias recebidas quanto a assédios, procuraram a Delegacia da Mulher do município e descobriram a falta de uma legislação que atendesse diretamente a tal queixa, sendo necessário às mulheres sanarem o problema diretamente em uma delegacia. Esse único tipo de possibilidade de denúncia acabava por retraí-las e não tomavam uma atitude rígida contra o assediador.

Entendemos que esse tema precisa ser levado em conta, pois se trata de uma atitude frequente, como assegurado pelos dirigentes:

[...] porque hoje a gente tem um problema muito grave dentro da obra, que é o que? Que é assédio, assédio sexual [...] assédio moral, então assim ó, a mulher muitas vezes faz a denúncia pra nós, mas ao mesmo tempo eu acho que ela se sente constrangida de querer denunciar pra nós que somos homens, que foi molestada, que foi... que sofreu algum tipo de assédio [...] e não vê o sindicato como espaço que poderia...? ela vê, mas ela vê assim ó, ela vê nele, ela não vê em mim tá? “ — eu mulher não me vejo lá, eu vejo o homem lá. Por quê? Porque pro homem é fácil arranjar emprego em qualquer lugar, eu, se eu sair daqui, eu passo fome. Essa é a grande oportunidade da minha vida, se eu perder essa oportunidade, se eu me queimar aqui, aonde eu vou trabalhar de novo? (DIRIGENTE 2).

A fim de contornar a situação verificada, os dirigentes solicitaram à delegada que concedesse uma palestra aos trabalhadores e trabalhadoras do Polo explicando-lhes as possíveis sanções as quais os agressores poderiam sofrer em caso de assédio, mas o pedido foi negado. Decidiram, então, produzir uma cartilha com algumas das principais leis sobre tal questão (figura 3).

Figura 3: Cartilha distribuída pelo STIMMMERG com medidas protetivas de violência contra a mulher.



Fonte: STIMMMERG, 2013.

Constituída de quarenta perguntas com as respostas correspondentes, a cartilha objetiva esclarecer algumas das principais dúvidas sobre a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) e direitos da mulher, enfocando situações de violência. O documento enfatiza a legislação nacional e as atuais políticas do governo federal a partir de 2003, quando foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Não ficou esclarecido se a cartilha foi pensada diretamente para o público do sindicato, já que a questão de número 38 discorre sobre como estudantes (de Direito, Serviço Social, Psicologia e Jornalismo) poderiam atuar nas Delegacias Especiais de Atendimento à Mulher (DEAM). As duas últimas perguntas são as mais abrangentes. A penúltima indaga: “39. Como a mulher pode auxiliar na construção do seu papel como indivíduo ativo na sociedade?”. A resposta incentiva sua participação em associações, sindicatos e outros, com a intenção de atingir cargos diretivos e assumir lideranças. Indicam algumas importantes ações individuais —não permitir que outros paguem suas contas nem aceitar piadinhas, além de denunciar o assédio sexual e moral.

Finalizam respondendo o porquê da permanência de algumas mulheres, vítimas de violência, sem denunciar. Explicam que elas se encontram sob intenso *stress* decorrente de situações de medo, seja por colocar em risco a

estrutura familiar, seja por temer a dependência financeira. Destacam que a tolerância a essa violência é consequência de um padrão sociocultural inserido inconscientemente em muitas pessoas. Como solução, seria preciso esforço da sociedade e do Estado quer por meio educativo, quer punitivo.

Os dirigentes salientaram o esforço deles a fim de aproximar mulheres e sindicato, com a finalidade de contribuir na luta de conquistas aos empregados do setor. Além disso, o presidente alegou em entrevista ao *Jornal Agora*, de 28 de maio de 2013, que, baseando-se no curso de montagem de andaimes por eles oferecido, foi possibilitado o ingresso da primeira mulher do Sul do País em um Polo Naval, "abrindo espaço para as demais que continuam entrando neste mercado" ³⁵.

Apesar dessas iniciativas do sindicato, as ações reivindicativas das mulheres ainda são limitadas, mesmo tendo havido algumas conquistas frente ao poder do Estado. Em relações sociais, considerando o poder estabelecido, nem sempre o que é formalizado terá prevalência.

Os membros da diretoria sindical comentaram sobre a posição empresarial no que respeita à contratação de mulheres:

*[...] o empresário, ele usa dois argumentos: um favorável à mulher e outro contra. Favorável ele diz o seguinte: a mulher produz mais, a mulher é mais detalhista, a qualidade da produção é melhor, aquela coisa toda... **disciplinada...** por outro lado, quando eu chego na negociação e vou pedir benefício pra mulher: " — Ah, não, tu tá louco?". Por exemplo, na última vez que eu fui discutir com eles benefício pra mulher, eu pedi que passe de 4 pra 6 meses a licença maternidade. " — Ah não, vou parar de contratar mulher então! Mulher entra aqui já engravida, vou dar 6 meses pra ela?". Então são dois pontos de vista que eu... eu digo pros guris aqui ó: pra mim, é mentira cara, é balela. Essa conversa 'que eu vou diminuir contratação de mulher porque ela engravida', isso é conversa fiada. Porque embora ela engravide, a mulher produz mais e a qualidade da mulher é melhor. Existem tipos de solda que as empresas, não só aqui, mas em todo o Brasil, ela prefere mulher do que homem (DIRIGENTE 2).*

Ao mesmo tempo, foi visível a entrada da mulher nesse setor embora haja barreiras presentes em diversas escalas, tanto nas decisões do empresariado — pensando-se sob um ponto de vista macroeconômico — , quanto no seu cotidiano, na relação com seus colegas.

35 Ver em: <<http://pt.calameo.com/read/00033797509dbb10bda31>>. Acesso em outubro de 2014.

Fabres ressalta que a inserção dos trabalhadores, conforme o SINAVAL, acontece da seguinte maneira.

[...] 40 % por indicação dos próprios funcionários (familiares e amigos); 20% por meio de seleção de currículos enviados pelos trabalhadores, escolas técnicas e PROMINP; 20% são encaminhados através do sistema público (estadual ou municipal) de informação sobre oportunidades de trabalho; e 20% por meio de anúncios publicados nas seções de empregos dos jornais e Sindicatos dos Trabalhadores (2014, p. 43).

Em junho de 2014, foi divulgada na página do sindicato no *Facebook* a existência de uma ouvidoria na principal empresa. Segue a postagem do dia 11 de junho de 2014.

*Atenção trabalhadores, descobrimos a existência de uma ouvidoria da "NOME DA EMPRESA 1" como sempre mantida em sigilo para que os acionistas não viessem a descobrir o que aqui acontece, vejam só este exemplo um colaborador descobre bozano na comida ai vai reclamar com toda a educação e o que acontece tararararararrammmm a "NOME DA EMPRESA 1" manda a empresa "NOME DA EMPRESA 2" demitir o mesmo, bom antes das perguntas, já daremos a resposta! Já estamos com o caso que seguirá para todos os órgãos devidos e vamos pedir a reintegração do mesmo [...]. O número da dita ouvidoria é (*****).*
[...](Postagem da página do sindicato).

Em sua página pessoal, o presidente do sindicato anunciou, na internet, no dia 16 de junho de 2014, o portal da ouvidoria da Ecovix, insistindo na resposta dos trabalhadores em denunciar questões as quais os afetavam no ambiente de trabalho. A princípio, o canal não foi mencionado como possibilidade de ser um caminho às mulheres assediadas, mas se compreende que poderia vir a ser caso o sindicato evidenciasse essa hipótese. Na visita realizada em abril de 2015, foi informada pela assessoria de comunicação da Petrobras a existência de uma ouvidoria da estatal a fim de os trabalhadores a ela recorrerem. Em relação ao assédio, alegou-se que se valiam mais da ouvidoria da Petrobras do que daquela da empresa (Ecovix). Argumentaram terem ocorrido, até aquele momento, três casos de assédio sexual e todos tiveram por consequência demissões dos assediadores.

Desconhecemos o motivo pelo qual não houve mais postagens na página do STIMMMERG, na já mencionada rede social durante o segundo semestre de 2014. Contudo, salientamos que tal fato coincidiu com a última

visita à sua sede, onde foram comentadas, pela pesquisadora, algumas postagens as quais haviam sido feitas no período anterior. Ocorreram novas publicações em 2015, mas, no período anterior, assuntos referentes ao sindicato apenas eram veiculados na página pessoal do presidente do sindicato.

Os números em absoluto de sindicalizados não foram esclarecidos. O Dirigente 1, assim designado em nosso estudo, na entrevista inferiu: “a gente tem 1.200 sócios, desses 1.200 posso te dizer que 1.000, 1.000 e poucos são homens”. Demonstrara querer que houvesse maior proximidade das mulheres com o sindicato, como neste relato:

Então assim, o que que acontece, a gente tem a necessidade de fazer o quê, a gente tem a necessidade de sindicalizar a mulher, por quê? Porque eu acho que a mulher sindicalizada, ela vai chegar...se ela sofreu algum tipo de...ela vai conversar com a senhora, ela já sabe: “-Pô, aquela moça lá, ela é ligada ao sindicato, vai lá conversar com ela!”. Então a gente quer...e como é que vocês conseguem isso por exemplo, vocês tão indo lá na empresa? A gente tá indo na fábrica constantemente (DIRIGENTE 1).

Entre uma das iniciativas de aproximação das mulheres com o sindicato, destaca-se o apoio à eleição de uma mulher para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): “nos apareceu duas pessoas, dessas duas pessoas, uma é mulher. Então a gente né... **Sim** Então essa mulher, ela vê os casos lá, ela liga para nós, ou liga pro nosso celular ou liga pro sindicato e aí a gente começa a fazer esse trabalho aí ...” (DIRIGENTE 1).

Segundo o presidente do sindicato, em entrevista concedida ao programa Contraponto, da TV FURG, em 04 de agosto de 2014³⁶, existe grande variação no número de empregados. A título de exemplo, na metade do ano de 2013, o patamar alcançado foi de 24 mil trabalhadores, e, neste ano, gira em torno de 12 mil. Porém, os dados não podem ser reconhecidos, pois somente as empresas detêm os reais valores. Outro problema apontado diz respeito à ausência de fiscais do trabalho em Rio Grande, que conta com apenas dois, enquanto o município vizinho, Pelotas, possui 13.

Em janeiro de 2015 foi convocada para o dia 12 do mês seguinte uma “Caminhada em Luto pelo Polo Naval”. Com repercussão em nível nacional

36 Ver em: <https://www.youtube.com/watch?v=rPMOViy1dZc&list=PLHi-QiX_z1-StUyABEt_otIC7UMn0yTIR>. Acesso em agosto de 2014.

sendo que, apesar de não ter havido o número esperado de pessoas, a mobilização possibilitou maior diálogo com o governo em âmbito federal e ratificou seu compromisso em manter as encomendas da estatal para os municípios.

Como o STIMMMERG é filiado à CUT, fizeram-se algumas tentativas de contato com a representante do litoral sul do Estado da central sindical, por telefone e pela rede social, mas não retornou os contatos. Por telefone, em todas as investidas, encontrava-se em viagem fora do município, não tendo havido resposta na rede social, apesar de a mensagem ter sido visualizada.

O posicionamento do STIMMMERG é bem claro, mantendo-se com uma postura bastante firme e ativa na busca pelos direitos dos trabalhadores (em geral) da categoria profissional que representa. Além disso, consideram-no um sindicato com uma linha “de um pensamento de esquerda”, atestada tanto pelas imagens vinculadas ao sindicato (a de Che Guevara na cartilha sobre a legislação para as mulheres), quanto pelo seu forte engajamento com a CUT, atuando em inúmeras atividades junto com a central em diversas cidades do País.

V. ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA ANÁLISE: A RELAÇÃO DAS TRABALHADORAS COM A FAMÍLIA, O TRABALHO E O SINDICATO

Mediante os relatos das entrevistadas, e, realizando a análise temática, discutimos neste item os destaques referentes às hipóteses a princípio levantadas. Primeiramente, no concernente à temática trabalho, destacamos que, tanto o produtivo quanto o reprodutivo foram levados em conta pois refletimos sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho.

Baseamo-nos no fato de, em geral, às mulheres caber o peso das tarefas reprodutivas dedicadas à família. Isso a distanciaria das ações sindicais por “faltar” tempo para se envolver com outras questões em relação ao trabalho remunerado e por já se instituírem atividades a elas, distantes de ações “políticas”, como as sindicais.

Quanto ao trabalho remunerado, procuramos ressaltar quais foram as problemáticas vivenciadas por essas mulheres e quais delas poderiam vir a fazer parte das reivindicações do sindicato. Assim, por último, procuramos explicar os possíveis motivos de o STIMMERG se caracterizar como uma territorialidade masculina, acarretando, pois, um maior distanciamento entre as mulheres e o sindicato.

5.1. A família e o trabalho reprodutivo: os obstáculos

Nesta parte, abordamos o tema (ou nó) trabalho relacionado ao da família, já que o trabalho reprodutivo ocorreria principalmente em tal âmbito. Nas falas, afirmaram serem bem distribuídas as tarefas entre os membros, sobretudo em relação ao cônjuge residente no mesmo domicílio.

*Claro, como eu estou afastada agora, a maior parte sou eu que faço, mas o serviço pesado é todo dele. Limpeza de parede, né? Pesado também como lajota, coisa. Meu marido me **ajuda** muito. Ele acredita que são direitos iguais, ele tem essa... e assim nós ensinamos (ENTREVISTADA 1).*

[...] a gente divide as despesas... afazeres, não só despesa os afazeres domésticos entendeu? Ta certo ele ajuda, lava o banheiro varre, o menino joga o ... um dia ele joga o lixo outro dia entendeu? Lavou, sujou entendeu? Porque se não ... só que eu eu me sentia muito cansada. Ele às vezes ficava

observando... ele é muito de observar meu marido né (ENTREVISTADA 2).

[...] agora como eu to estudando e fazendo fisioterapia ta se dedicando todo o tempo [...] antes era meio a meio, chegava e tava fazendo alguma coisa, era meio a meio, igualzinho a tarefa (ENTREVISTADA 4).

*[...] quando eu tava casada era normal, por uma também porque ele **ajudava**, eu não fazia tudo sozinha, muitas vezes eu chegava em casa e quem fazia a janta era ele, quem lavava a louça era ele também] tinha...[eu fazia mais no fim de semana que eu não trabalhava, assim, sábado e domingo. Ele também não trabalhava sábado e domingo? Às vezes não, a maioria das vezes ele fazia hora extra no sábado, aí eu ficava em casa e vinha pra mãe, mas aí era...normal (ENTREVISTADA 6).*

A entrevistada 6 havia se separado fazia poucos meses entretanto relatara como era o convívio com o companheiro, embora naquele momento tivesse voltado a morar com sua mãe. Já as entrevistadas 3 e 5 moravam apenas com um filho (13 e 8 anos, respectivamente) e não se referiram às tarefas domésticas como atividades “pesadas” e/ou que consumissem grande parte do seu tempo. Contudo, no decorrer das falas, foi possível inferir que o “trato” da casa e da família estava sob a responsabilidade de outros membros familiares do gênero feminino ou delas mesmas, indicando certa sobrecarga de “dever” atribuídos a elas.

Né, eu to tentando arrumar alguma coisa, na realidade Polo Naval eu acho que eu não quero mais, eu me acordava aqui filha 4 e meia da manhã! É 4 e meia da manhã, no máximo 5 horas, pra deixar tudo preparado, já fazia o almoço dos meninos... (ENTREVISTADA 2).

[...] eu lavo uma louça...comida, quando eu chego a mãe já faz, já tá pronto né, no máximo eu lavar uma louça, arrumar a casa, mas aí é fim de semana... (ENTREVISTADA 6).

*Eu administro a casa, exato. É o contrário das outras famílias. Eu até mexo que eu sou o macho da casa, mas é, eu administro, mas eu não tenho queixa, assim, de limpeza da casa, meu marido me **ajuda** a fazer. [...] Até hoje, meus filhos quem cuida é ela [MÃE], pra mim trabalhar (ENTREVISTADA 1).*

Também se destaca nas falas o termo “ajuda”, que remete a um trabalho complementar apenas. Já os filhos (e/ou enteados), independente do sexo,

parecem assumir alguma responsabilidade com as tarefas da casa, excetuando apenas os/as da entrevistada 4:

Nossos filhos a gente leva assim também. O de sete já tem as responsabilidades dele, tirar os lixos de casa, trocar o saco, né? Porque hoje em dia o homem, ele precisa/ isso aí (ENTREVISTADA 1).

[...] ele que vai buscar [o irmão], ele que é o responsável é, ele vai deixar e vai buscar, olha aí ele pode tá, ele pode tá onde estiver, deu o horário ele vai, pega a bicicleta e vai. Entendeu? É tudo como é que tá, ele é responsável né, ele é responsável (ENTREVISTADA 2).

Nas conversas permanece o termo “ajuda”, como na fala da entrevistada 6 mencionar a filha (14 anos): “[...] ela ajuda bastante”. Esses relatos propiciam uma reflexão sobre o quanto a divisão sexual do trabalho foi “se ajustando” às diferentes gerações. Às mais antigas, aqui refletidas nas mães das entrevistadas, ainda cabe a maior parte das exigências quanto ao trabalho reprodutivo, sendo-lhes atribuído o cuidado com os netos e com a limpeza e conservação do domicílio.

As trabalhadoras entrevistadas demonstram ainda relativa dificuldade em admitir que realizam alguma tarefa “reprodutiva” e se identificam como mulheres isentas de uma sobrecarga de tarefas, em especial quando comparadas ao cônjuge do gênero masculino. Além disso, reforçam que procuram transmitir à nova geração a ideia segundo a qual, independente do sexo, as funções reprodutivas são incumbência de todos. Contudo, para designar a distribuição de tarefas aos demais membros (filhos/enteados e/ou cônjuges) empregaram o termo “ajuda”.

Outro ponto a ser realçado diz respeito a uma certa “culpabilidade” por parte das entrevistadas. Apesar de se satisfazerem por exercer um trabalho remunerado externo ao domicílio, sentem-se limitadas por não poder se responsabilizar integralmente pela educação dos filhos, sobretudo logo após a separação. Enquanto permaneciam em uma união estável, explicaram, dedicavam-se quase em tempo integral aos cuidados dos filhos e da casa.

[...] me sinto muito culpada, me sinto e...mas eu ao mesmo tempo que eu me culpo, eu também sei que isso seria, teria um preço, seria esse preço né [...] de eu ficar afastada dele, mas

ele, ele é assim ele é super tranquilo, compreensivo, uma criança maravilhosa e que tem atenção dos irmãos assim, porque é o único pequenininho, os outros irmãos são adultos então assim, tão sempre muito presente e amam incondicionalmente o irmão e isso pra mim isso compensa, então não...acaba aquela história da culpa até ficando meio disfarçada, mas ela existe sim , ela existe (ENTREVISTADA 5).

Comecei a trabalhar... que teve aquele choque de ter que deixar... mesmo ela com 8 anos pra mim era um choque ter que deixar ela sozinha né, sozinha assim, sozinha não porque ficava com a minha mãe mas eu não via ela então tinha que eu me controlar , muitas vezes chorava no serviço, não queria voltar , mas pra mim foi melhor por causa me de mais coragem pra seguir em frente (ENTREVISTADA 6).

Uma característica comum de cinco entre as seis entrevistadas (exceção da número 3) era a de ter um familiar do gênero masculino igualmente empregado do setor da indústria de construção naval e *off-shore*. As pesquisadas 1, 2, 4 e 6 trabalharam com seu cônjuge e, apesar de este atuar em funções diferenciadas das companheiras, também era conhecido como um “da ferramenta”. Por sua vez, a entrevistada 5 trabalhou com seu filho. A terceira admitiu muita dificuldade para ingressar na empresa já que o fez por meio da entrega de currículo, e não por indicação, como aconteceu com as demais.

O fato de homens e mulheres dividirem o mesmo espaço laboral nos estimula a pensar sobre a importância da relação entre elas e outro trabalhador homem no setor. Chama atenção que as integrantes da comissão (da paralisação de fevereiro de 2014) tinham seu cônjuge atuando paralelamente “na obra”, além de o marido da entrevistada 2 também fazer parte dessa comissão. Portanto, cabe-nos indagar: “Seria uma maneira de ‘proteção’ a tais mulheres?” E mais: “Elas somente puderam ingressar no ramo porque havia um homem para garantir se tratar de uma mulher a qual não iria utilizar seus atributos femininos a fim de conseguir alguma ‘facilidade’ dentro da empresa quando comparada aos seus colegas homens?” Ressalte-se que a exceção, a entrevistada 3, possui outro diferencial, o de desempenhar suas funções no turno da noite. Cabe indagar: “Isso exerceria alguma influência?”

5.2. A situação no trabalho produtivo: as reivindicações

Relativamente ao trabalho “na obra”, existem outros pontos comuns em suas falas: o assédio, a necessidade de “provar” sua capacidade, o entendimento de “dois tipos de mulheres” e a compreensão de “atividades que deveriam ser de homens”. Para analisarmos os aspectos mencionados, relacionaremos o tema (nó) qualificação com o intuito de, assim, compreendermos melhor como tais fatores podem ocasionar um distanciamento do sindicato, apesar de as trabalhadoras não perceberem isso de forma objetiva.

Vale destacar que o percurso de trabalho remunerado anteriormente percorrido por tais mulheres se manteve à volta de três âmbitos: no doméstico, na área da educação e do comércio. Estar atuando na indústria de construção naval e *off-shore*, segundo os relatos, foi significativo para elas pois receberam os melhores salários e as maiores garantias. Contudo, eram unânimes os relatos quanto ao assédio sofrido e/ou testemunhado com as trabalhadoras em seu local de trabalho.

Eu acredito que.... eu tenho muitos amigos homens lá dentro, que me respeitam. Vários deles me cantaram, vários. Não chegou a ser assédio, entendesse? Alguns pegaram pesado, outros bem pesado. Todos eles eu soube sair de uma forma... tu, como mulher, tu sabe como sair de uma cantada ou fingir que nada aconteceu, também... (ENTREVISTADA 1).

*[...] eu sei, ele [MARIDO] falava: 'minha filha, é assim assim assado', só que eu sou igual a São Tomé, é ver pra crer, eu não acreditava. Então lá dentro eu vi que realmente aquelas pessoas que tinham, é é um cargo superior a você entendeu? Tem um assédio, tem, cê sendo nova, cê sendo coroa, não vou falar velha né, coroa, tem um assédio, mas depende muito de você né? **Ai tu achas que depende... mas também existe... Existe!** E ai vai depender do... Não, eu sofri, inclusive tudo que acontecia lá eu passava pro meu marido né, eu sofri né, só que eu soube me sair legal, falei ó 'é assim, assim assado, sou casada nenhum me interessa aqui entendeu? E 'Zé fininho' (ENTREVISTADA 2).*

[...] tem, tem bastante, mas assim ó, tu tem que saber te por no teu lugar e também não dá de tu brigar porque assim ó, lá uns precisam dos outros, mas tu leva muito assédio e tu tem que saber te sair, tu tem que saber jogar (ENTREVISTADA 4).

[...] eu sofri um assédio sexual dentro da empresa e como dizem dentro de...desse meio né, 'é peixe pequeno, é pião é o

que leva a pior!' É o que sempre diz 'a corda arrebenta pro lado mais fraco' e realmente é ... (ENTREVISTADA 5).

*[...] não, assédio, o que mais tem lá é o sexual, mas assim, não é nada de que, ah vão, vão tentar te agarrar... vão... é o mesmo assédio que tu passa na rua **sim** só que.... que lá, não sei se é por causa da roupa que tu usa, as pessoas te vêem todos os dias com aquela mesma roupa, aí fica aquela, eu to e deduzo pela... pela cabeça de um homem né, fica querendo te imaginar com uma roupa normal **sim** de calça jeans ou sabe lá com o quê, aí o que tu mais escuta lá 'ah que gostosa com essa roupa da , imagina sem a roupa!' 'não sei o quê', são coisas, aí eu te disse antes né, se tu olhar, der uma risadinha, tu tá dando bola, tu tem que passar e fingir que não é contigo, mesmo que tu saiba que é pra ti. **E isso é algo como se fosse... algo comum, assim rotineiro?** Não, é comum! (ENTREVISTADA 6).*

Dessas narrativas saliento a da quinta entrevistada, cuja situação teve por consequência sua demissão e o impedimento de trabalhar “na obra” mesmo em outras empresas, pois seu crachá da Petrobras, o qual permite a entrada no Estaleiro, havia sido bloqueado.

Eu já estava no desempenho né, e eu tava dentro de um eixo da oficina há... e assim, no início da manhã né e tava bem vazio a, aquela parte da oficina aonde eu estava, tava arrumando o material pra fazer o meu trabalho né, desenvolver meu trabalho diário eu não tinha percebido, eu tava no corredor, que é um, chama-se eixo né, eu tava no eixo e não percebi de costas veio alguém e, e me agarrou pelas costas, covardemente pelas costas. Na hora tu toma aquele susto, não sabe, tu não ta esperando aquilo né e eu fiquei em choque que eu não conseguia, eu simplesmente consegui dar um passo pra trás e parar e ele seguiu até o final do corredor e voltou, não tinha ninguém pra... não tinha ninguém olhando, não tinha ninguém naquele momento, quando ele voltou e ele disse 'tu pensa que eu fiz, que isso foi por acaso? Não, isso foi proposital, eu fiz porque eu quis!'. A partir dali a minha vida virou um inferno... (ENTREVISTADA 5).

Ademais, buscou-se ajuda na própria empresa, porém, como o assediador (encarregado) possuía vínculo familiar com o superior (supervisor), houve dificuldade em receber o devido apoio dessa empresa.

Procurei na empresa, procurei o serviço de...da assistente social, eu não tive, eu não tive nenhuma ajuda, eu procurei a psicóloga da empresa, eu não tive ajuda, não tive ajuda de ninguém. No dia que eu fui chamada pelo coordenador geral né, desse curso, desse ...do setor, ele me pressionou e ele disse... porque... porque eu tava pra ser promovida e ele disse 'eu preciso saber quem é essa pessoa, pode ficar descansada

*que o teu, o teu trabalho, o teu emprego tá garantido e a tua promoção também' e eu disse 'eu tenho medo, isso não é certeza de nada' né e ele disse 'não, eu to te garantindo'. Quando eu falei o nome dessa pessoa ele foi falar um palavrão porque era uma pessoa da mais, da confiança dele que ele, que quando ele veio pra Rio grande ele trouxe, ou seja, era peixe dele entendeu? **Sim** A partir dali virou um caos absoluto e o dia 20 de fevereiro eu fui demitida injustamente, fui (ENTREVISTADA 5).*

A trabalhadora disse que conseguiu atuar novamente no Polo Naval somente após a insistência de um amigo vinculado a Petrobras e da ajuda de um dos dirigentes sindicais.

Eu fui chamada por mais duas empresas e eu fui impedida de entrar, eu fui impedida, mesmo não sendo no mesmo lugar né, eu fui impedida! Tudo bem, quando chegou na terceira empresa, um amigo meu né, na época ele trabalhava na Petrobras, ele tomou o meu partido, ele disse 'não, isso não pode acontecer ' e foi , ele e o [DIRIGENTE 1], e o [DIRIGENTE 1] do sindicato, os dois foram as pessoas que conseguiram fazer com que eu conseguisse retornar ao trabalho, conseguisse voltar ao Polo Naval porque haviam impedimentos e a empresa dizia que não, jurava que não existia, exatamente impedimento nenhum e existiu, existiu e fiquei então na plataforma 58 até o final das obras do ano passado (ENTREVISTADA 5).

Ao falarmos de assédio, é necessário ressaltar que, pelo senso comum, é habitual a confusão entre o assédio moral e o assédio sexual, sendo considerado o segundo um crime (Lei 10.224 de 15 de maio de 2001). De acordo com a explicação publicada no site do Ministério do Trabalho e Emprego, visando a uma perfeita tipificação do assédio sexual, “o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”³⁷.

Quanto ao assédio moral, o caracterizam como toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Vejamos

³⁷ Ver em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em janeiro de 2015.

a seguir a listagem das condutas as quais, conforme o ministério seriam as mais comuns.

- dar instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarregar o(a) trabalhador(a) com tarefas;
- ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(la) ou ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agredir física ou verbalmente quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- proceder à revista vexatória;
- restringir o uso de sanitários;
- ameaçar;
- insultar;
- isolar.

São variadas as ações que qualificam o assédio como tal. As trabalhadoras narraram ter sido o assédio moral uma prática constante para todos os trabalhadores, independente do gênero. Porém, destacam-se algumas falas relativas a especificidades de tratamento às mulheres, embora elas ressaltem se tratar de “casos isolados”.

Ah, lá o assédio moral é bem grande, é bem grande e assim ó, [...], tinha um encarregado que até foi pra rua agora, que eu comentei tinha um encarregado que ele era assim, se ele não andasse com a mulher, humilhava a mulher o máximo que ele pudesse. Tanto é uma vez ele quis me colocar pra equipe dele e eu botei o meu...eu disse 'não, se é pra ir pra equipe dele eu vou pra rua, porque ele não gosta de trabalhar com mulher, ele gosta de humilhar a mulher e eu vim pra cá pra trabalhar, não pra ser humilhada e muito menos ter que andar com alguém pra conseguir alguma coisa!. Eu acho que eu vim pra cá pra

trabalhar e pra me destacar!'. E tem muitas lá que se destacam muito, muito e são pouco valorizadas (ENTREVISTADA 4).

'Ô, amigão, ó, tem que lixar ali!'. 'Ô, tem que botar um exaustor, cara. Se não eu vou morrer sufocada, com monóxido de carbono'. 'Tem que me dar um respirador adequado'. Eu simplesmente só exigia meus direitos. Nem cheguei a exigir, eu pedia. E eles, os encarregados, a chefia, começou a se revoltar comigo. Eles me empurravam de um pra outro. Isso já um tipo de assédio, porque ninguém queria ficar com 'aquela mulher...' 'joga...'. É, eu não te digo que era por eu ser mulher. Também, um pouco. Também, um pouco (ENTREVISTADA 1).

Essa discriminação referente ao público feminino também é revelada no tocante às promoções das funções. A qualificação muitas vezes não é relevada e às mulheres cabe a necessidade de “provar” sua capacidade mais que os homens, como disseram nas falas seguintes.

*E... eles não me davam solda de responsabilidade. Só pra homem. Eu não vi nenhuma mulher fazendo uma solda de responsabilidade dentro da [empresa 1]. **Tu acreditas que é por causa de ser mulher? Eu acredito. Eu acredito. A mulher dentro do... da metalmecânica, em geral, né **Sim** Ela precisa ser muito, mas muito boa pra conseguir fazer alguma coisa... **Pra provar que...** Pra provar. (ENTREVISTADA 1).***

[...] e tanto é que eu, a gente entra como soldadora 1F e eu fiquei 1 ano e 4 meses ganhando como soldadora 1F, já era qualificado no 3F, 4F e não recebia e os caras chegavam lá não passaram nem 2 meses e já recebiam as promoções e eu tive que brigar ou dizer que me botassem na rua ou me davam meu dinheiro pelo que eu tava fazendo (ENTREVISTADA 4).

Essa dificuldade em relação à ascendência profissional de acordo com a qualificação seria uma questão bastante relevante para se levar ao conhecimento dos dirigentes sindicais os quais deveriam enfatizar o tratamento diferenciado. Outro ponto a ser realçado como desigual seria o tempo dedicado à qualificação, maior para os homens.

*Mas eu acredito que toda a mulher, ela acaba se qualificando muito mais que o homem. Ela se interessa mais pela profissão do que o homem e se interessa em ter essa qualificação. **Será que é por que não precisa também mais? Ou não...** Talvez precise provar mais **Provar mais? Eu precisei provar mais. Eu vou te ser sincera, porque todos os cursos que eu fiz eu já sabia desempenhar, entendesse? **Uhum** Eu só precisei provar (ENTREVISTADA 1).***

A princípio, esse diferencial poderia ser considerado positivo às mulheres, entretanto, na realidade, transparece uma necessidade maior de dedicação e tempo dispendido à sua formação como trabalhadora. Vimos que não se trata de uma sequência lógica entre maior qualificação, logo, função de acordo, mas de uma certa “superioridade” quanto ao exercício da profissão, baseada em atributos femininos.

A mulher em relação à solda ela faz uma solda bem melhor, o acabamento é melhor que do homem, até por ela ser mais delicada e tudo por isso ta entrando mais porque os homens tão lá, tão fazendo umas coisas e ta ficando muito ruim, no caso lá eles ... muita coisa porque eles são muito bruto, por isso que ta entrando mais (ENTREVISTADA 4).

É... faz pouco tempo a cultura da mulher trabalhar na solda, mas eu sou completamente a favor. Sabe por quê? É um serviço quente/ olha os meus braços, tá vendo? (Uhum). São cicatrizes. Ó, eu tenho pouca, porque eu uso muito IPI. Ó, eu tô sempre me protegendo. Eu tenho as pernas e os braços/ tais vendo as marcas? (uh?) tudo de queimadura de solda/ essa aqui, ó, que é uma mancha preta... foi uma borra desse tamanho.tive que fazer enxerto... né? então assim... aqui queimadura também/ esse aqui eu tive que fazer raspagem, por isso ficou esse tipo de cicatriz, ela era maior. nossa, e aí se vai/ aqui eu perdi a cartilagem. então, assim, é um serviço quente? é, a beira do fogão também. me queimei várias vezes na beira do fogão (sim) muitas mesmo. toda mulher já se queimou na beira do fogão. a cultura da mulher é ahh é trabalhar no fogão. Ahh, eh “esquenta a barriga no fogão e esfriar no tanque”. Toda mulher na sua vida já escutou isso... entendesse? (ENTREVISTADA 1).

Chabaud-Rychter e Gardey (2009), ao comentarem sobre a relação entre técnicas e gênero, lembram que Danièle Kergoat, na década de 1980, já chamara atenção para as práticas e competências das mulheres, desenvolvidas continuamente na esfera doméstica e reutilizadas no processo produtivo. As trabalhadoras, apesar de reconhecerem algumas habilidades atribuídas às mulheres como qualidades positivas em suas atividades, ao mesmo tempo, corroboram a ideologia de essas funções deverem ser exercidas por homens.

A entrevistada 3 acredita que o trabalho de solda não deva ser exercido por uma mulher porque é “muito pesado”, no entanto, paralelamente, afirmou adorar tal atividade pois encontrara, por fim, a ocupação da qual gostava. A que está há mais tempo na função, a primeira entrevistada, mesmo depois de

mais de dez anos desempenhando o ofício de soldadora e atuando já antes do setor naval, ainda reconhece o estigma da função de soldador como um afazer masculino.

*[...] é um serviço masculino, né? **Sim, é isso que eu queria...** Eu enfrentei todo o início. Hoje em dia tu pega vinte mulher na rua, dez são soldadoras. Há dez anos atrás... Tu, soldadora? Tu? Ah, mas pera aí! Soa estranho (ENTREVISTADA 1).*

Além dessas “diferenças” entre os gêneros, elas acabaram por acrescentar outra “subdivisão” à divisão de trabalho antes mencionada. Todas ressaltaram que havia 'dois tipos' de mulheres trabalhadoras no Polo Naval, conforme se verifica nas falas.

*[...] de cada dez delas que entram, oito entram com a buceta, desculpa a palavra, mas é verdade. É verdade, desculpa, mas é verdade. É verdade. Aí fica muito complicado **sim** pra mim entrar, pra ti entrar **uhum** entendesse? Porque eles tão acostumados com isso, entendeu? **sim** eles querem isso. Eu só não entendo, hum... eu acho estranho... (ENTREVISTADA 1).*

*Tem muito as que sobem lá em cima, ganham promoções por andar com fulano, ciclano, isso tem bastante... isso daí dá raiva porque tu trabalha, elas não fazem nada **é complicado...** e ganham mais e vão pros cargos melhores e não dão valor pra aquele que ta trabalhando mesmo, isso aí é o que mais tem lá dentro (ENTREVISTADA 4).*

E eu acho, existem dois tipos de mulheres pra trabalhar nisso: as mulheres que realmente querem trabalhar e estão capacitadas para trabalhar e as mulheres que não estão capacitadas mas estão lá por meios meio duvidosos. São esses dois tipos de mulher. Não tem um outro tipo de mulher, não tem. Eu fui do tipo de mulher que estava preparada, capacitada pra trabalhar dentro do que me foi pedido, mas não fui valorizada (ENTREVISTADA 5).

[...] mas é assim, lá tu tem que te manter na tua posição né, se tu vai pra lá pra trabalhar, tu vai pra trabalhar, mas tem muita mulher que vai pra lá pra arrumar homem (ENTREVISTADA 6).

Suas declarações remetem à existência de um conflito, qual seja, a classificação entre a “santa” e a “puta”. Logo, segundo tal ótica, deveriam explicitar qual caminho escolheram a fim de os homens, com base nessa escolha, moldarem as atitudes deles. Mediante as situações descritas, podemos refletir sobre as relações de poder, capazes de “jogar” com homens e mulheres: elas se utilizam do corpo como forma de adquirir algo, enquanto eles concedem. Contudo, se aprofundarmos a questão, é de pensarmos se o

aparente poder das mulheres as quais ascendem profissionalmente em troca de relações sexuais esconde o quanto um grupo delas ainda se mantém preso ao estereótipo da “mulher como objeto sexual”. Por consequência, essas trabalhadoras ficam à mercê de uma possível sujeição aos homens que subvalorizam seu trabalho.

Outro ponto expresso por elas, fundamentado no roteiro de entrevista inicial e incorporado ao projeto “O perfil das mulheres da AUSUL”, a concerne ao relacionamento com os colegas advindos de outros municípios e regiões do País. Com efeito, consideramos a relevância da temática referente aos aspectos levantados pelo projeto os quais julgamos significativos para compreender a relação dessas mulheres com o STIMMERG. Por fim, relacionamos o nó trabalho ao questões da AUSUL.

*Eu não tive oportunidade, até hoje, nem de auxiliar, entendesse? **Aham** Por quê? É, isso aí foi comentado lá também, no... porque eu sou rio-grandina, eu sou rio-grandina e sou mulher. O mundo da inspetoria é muito fechado em homens, entendesse? **Uhum** O dinheiro é muito alto para inspetor, entendesse? Foi muito difícil eu me qualificar, não foi fácil. Foi difícil. Eu gastei muito dinheiro. Fundi muito a cabeça. Eu tive que viajar, tive que estudar muito, ralar muito, mas eu me qualifiquei. Pô, sou qualificada igual aos outros **Sim** e eu não tive oportunidade? Aí tu pergunta pra mim 'ah, mas tu nunca assinou como inspetora?' Já, muitas vezes. Muito carimbo meu eu bati e tem muito carimbo meu lá, batido, como inspetora N1 de equipamento, mas eu ganhava como 'tiguera'. Eu vestia camisa, capacete amarelo e camisa sem botão, entendesse? Eles não dão, infelizmente, não tem oportunidade pro povo rio-grandino (ENTREVISTADA 1).*

A mesma entrevistada ressalta a diferenciação com o tratamento dado às mulheres quando comparado ao dos seus colegas advindos de outros estados do País e os do Rio Grande do Sul:

Não só a mim, a vários aí. E o que que eles fazem? Eles assediam todo mundo, ficam passando a mão, entendesse? Eu cheguei a um ponto de não trabalhar com gente de fora, porque, por incrível que pareça, a nossa cultura aqui do sul é diferente, entendesse? (ENTREVISTADA 1).

Por sua vez, a entrevistada 6 concebia os gaúchos de forma negativa, mas quanto ao trabalho da mulher, ela os identificava, no tocante à sua capacidade de trabalhar, como “menos machistas”.

Os gaúchos são mais machistas, né, como tem né a fama, são mais machistas, são os que...se tu pede uma ajuda pra

*carregar alguma coisa, se tu não tá conseguindo, eles são os primeiros a assim 'tu não quer igualdade? **aí já vem com piada...** o baiano não, o baiano já , o baiano eu falo , baiano nordestino **o pessoal que vem de fora...** os nordestinos em geral né, eles te ve assim 'não,-que é o jeito deles- você não tem que fazer isso não, mulher não tem que fazer peso, a gente leva pra você e você limpa lá, mas não carrega nada não!' Gaúcho não, gaúcho tu pode tá ali te arrastando com a peça que é pesada , tem peças de mais de 20 e poucos quilos, aí tem que carregar, pode carregar entre duas ou entre dois e tem gente que te...tem homem que te olha ali é capaz de, olha assim pra ti e diz 'oh, não quer igualdade?' mas é assim. Mas a maioria não, a maioria é gente muito boa (ENTREVISTADA 6).*

Há uma relação direta entre os superiores (a contar do cargo de supervisor) e a vinda de trabalhadores de outros estados do País (principalmente do Sudeste). Assim, pode-se aludir a uma rejeição àqueles advindos desses locais. Existe, de certa forma, uma simpatia com os colegas “da ferramenta” oriundos principalmente do Nordeste do País. Notamos, ademais, que seus superiores também se aproveitavam da hierarquia de funções com vistas a subjugar as trabalhadoras. É de se pensar se os colegas de mesmo patamar hierárquico mudariam sua postura caso tivessem uma ascendência de funções.

As tarefas exercidas “na obra” eram muito árduas e desgastantes segundo as entrevistadas, tendo a maioria sido afastada de suas funções por algum problema de saúde decorrente de seu ofício no Polo Naval. À exceção da entrevistada 2, que considerava seu trabalho, como ela própria designou— “*light*” — , e a de número 6, a qual reconheceu estar com dores constantes, mas acreditava ser desnecessário tal afastamento: “Eu tenho, eu sinto dor no meu braço, mas eu trabalho ainda, enquanto Deus tiver me dando força eu to trabalhando, eu não vou ao médico procurar nada” (ENTREVISTADA 6). Logo, apesar do esforço e da dedicação necessários às atividades, evitavam ao máximo a lincença do serviço, parecendo que, na realidade, tentavam encontrar maneiras de não desmerecerem seu trabalho.

Conforme se observou, são muitas as situações com um recorte de gênero vivenciado por essas trabalhadoras. Tais acontecimentos poderiam se tornar pontos reivindicativos do sindicato, mas não constaram na pauta principal nem quando, em uma paralisação, na qual fez parte da comissão duas mulheres. Portanto, em alguns momentos, as mulheres poderiam

reformular seu tempo de dedicação às demais tarefas (principalmente em relação às domésticas e familiares) e participar mais ativamente do sindicato. Contudo, questiona-se o porquê de, mesmo quando próximas, não terem sido propostas tais questões a fim de serem discutidas por todos os trabalhadores, com o apoio do sindicato. No subcapítulo posterior, discutiremos como o quadro masculino da direção do sindicato dos metalúrgicos pode ter influência sobre as ocorrências mencionadas.

5.3. O “sindicato dos metalúrgicos”: uma territorialidade masculina

Além da falta de tempo das mulheres para se dedicarem ao sindicato, outro fator desestimulante à limitada participação feminina nesse espaço é seu quadro eminentemente masculino, que acaba por não atender às suas reivindicações devidamente, “seja não tratando as reivindicações femininas com a seriedade devida, seja obstaculizando o ingresso de mulheres em comissões de representação e em cargos eletivos da agremiação” (BRUSCHINI, 1998, p. 70), fato constatado no sindicato dos metalúrgicos.

Os dirigentes atuais do STIMMMERG estão à frente da entidade desde 2010. A saída dos anteriores ocorreu pela ação de um conjunto de trabalhadores descontentes com sua administração. Entre os insatisfeitos que destituíram a direção anterior havia inclusive mulheres. Os relatos da primeira entrevistada e de um dos dirigentes se convergem acerca do momento referido.

Tem mais 15 amigos nossos, da mesma época que, eu não sei se tu sabes, eu fui uma das que entrou no sindicato com ele pra tirar o antigo, Darci, e empossar o Benito. Por isso que eu tô tão revoltada agora, tu entendeu, né? (ENTREVISTADA 1).

*É...só que assim, quando a gente tava lá dentro da obra, a gente tentou, que a gente tinha as companheiras que trabalhavam com a gente, tentou puxar algumas companheira, até que algumas que são companheira assim, que a gente estima muito, são pessoas que trabalhavam diretamente com nós lá, uma delas eu tentei trazer pra cá e por uma série de fatores não foi possível. E a mulher ainda tem muito medo. **Por que que tu acha? Pois é, eu ia te perguntar: é medo? É desconhecimento?** A mulher tem medo, a mulher ainda se sente muito perseguida na obra, ela ainda se sente muito ...sofre muito preconceito (DIRIGENTE 2).*

A nossa primeira entrevistada foi uma das mulheres que instaurou a nova direção do sindicato, mas não deu continuação à atividade sindical. Ela mesma declarou que mantinha um forte laço de amizade com o presidente atual, mas, por questões particulares, em face de ter se posicionado contra a empresa em decorrência de um problema de saúde e não ter recebido um apoio claro do sindicato (representado em sua fala pelo nome do presidente), não a estava agradando algumas das ações da entidade.

Entendemos ser um fato importante a se destacar a passagem já descrita no início do trabalho, quando o dirigente sindical define o pensamento da mulher trabalhadora da categoria “ — eu, mulher, não me vejo lá, eu vejo o homem lá. Por quê? Porque pro homem é fácil arranjar emprego em qualquer lugar, eu se eu sair daqui eu passo fome” (DIRIGENTE 2). Por outro lado, compreendemos não ser apenas o receio de perder o emprego o motivo que as impede de se aproximar do sindicato. A figura masculina de todos os seus representantes em relação a uma virilidade necessária às ações sindicais, como força, coragem e capacidade de combater, pode levá-las a não se identificar com aquele espaço.

No tema anterior notamos que, para algumas, a própria atividade exercida deveria ser realizada por homens pois se trata de funções marcadamente masculinas em razão de estarem vinculadas a uma ideia de virilidade necessária, com o uso maior de força. Ao mesmo tempo, inseriram-se no mercado de trabalho, admitiram gostar da função e não ser realmente necessária a tal “intrínseca força masculina”. Inferimos, então, que, para muitas delas, falta adentrar o espaço sindical com o intuito de perceberem não serem substancialmente indispensáveis as características ditas masculinas a fim de elas poderem atuar e lutar por seus direitos.

Contudo, em suas falas, ao se referirem ao sindicato, citam diretamente o nome dos dirigentes com os quais tiveram contato, seja pela rede social ou pela ida à sede. Quando questionadas sobre como entravam em contato e sobre como era a relação com o sindicato, referiam-se sempre ao nome do dirigente, individualizando a ação da entidade em seu representante.

*Pô, vou ajudar um irmãzinho meu. Tu não vai deixar de ajudar um camarada teu de faculdade pra ajuda a mim **uhum...** entendeu? É assim, né? Fazer o quê? ... Eles envolveram*

política... PT, CUT... Pô, logo a CUT, né? **Uhum...** Benito se candidatou... Não tenho nada contra ele, pode se candidatar. Eu não quero política, não quero. Não tô fazendo isso pra me candidatar a nada **já não te falaram isso?** Já, tão me acusando muito disso, por isso que eu tô te dizendo, eu não quero me candidatar a nada, já fui convidada. E eu tenho um apoio muito grande se eu quiser me candidatar. Eu tenho quinhentas assinaturas, com número de sócio, que votam em mim (ENTREVISTADA 1).

Tu era envolvida na questão do sindicato ou nunca chegasse a te envolver.? Não, é assim, não ele já conhecia o moço lá daquela época em que ele trabalhava na outra empresa né, esse Benito ai, mas ninguém tinha, ele não tinha, pagava o sindicato certinho, entendeu? (ENTREVISTADA 2).

[...] às vezes a gente ligava que uma colega tinha o telefone do Sadi na época, que eram os banheiros que não estavam funcionando nenhum, essas coisas denúncias, a gente sempre fez pro sindicato (ENTREVISTADA 4).

[...] aí o que aconteceu né, eu procurei o sindicato , o Benito ele, eu não digo tanto o Benito porque na época quem realmente tomou o, assim ó , contei? Tudo foi o Sadi e a parte jurídica também da empresa né, há que eles me auxiliaram muito , inclusive eles, tinha tudo pra levar isso adiante por um processo mas eu sei que isso seria um desgaste [...] Então assim ó, o Benito, o Sadi que é o vice-presidente do sindicato ele foi de uma ajuda assim tremenda, lutando junto comigo, não só agora, não só naquele momento como depois (ENTREVISTADA 5).

E tu tem [a página do site de rede social] o presidente e o do sindicato também? E o do sindicato, que é o Benito e o sindicato dos metalúrgicos **aham mas nunca falei , nunca falei porque e nunca curtí e nem pretendo curtir nada do que ele botar, porque se tu curtir ou comentar alguma coisa, o problema é teu** (ENTREVISTADA 6).

Respondendo ao que Souza (2013) questiona em relação à territorialidade em determinada espacialidade, ou seja, em relação a “quem” e “como” domina, no STIMMERG, concluímos serem todos homens, em que pese um reforço da virilidade ao comandar suas ações. Apesar de se colocarem como “faladeiras”, “reclamonas”, limitam-se a situações menores, restritas ao ambiente de trabalho ou a uma questão individual (relacionada à saúde, por exemplo) ou ao apoio de outros trabalhadores nessas ações, dificilmente em uma posição à frente da entidade (representando um grupo).

Relataram que foram tomadas providências pelo sindicato concernentes ao assédio moral, sendo elas uma das principais reivindicações das assembleias nas paralisações. Entretanto, não houve ressalvas quanto à diferenciação ao se tratar das mulheres. A entrevistada 4 sugeriu que poderiam dar mais atenção à discrepância relativa às diferenciações entre homens e mulheres no tocante a essa ascendência da função sem recebimento justo:

*[...] uma fiscalização, que tivesse denúncia e que fosse fiscalizado **aham** que fulano de tal tá solda tal e ta ganhando tal e é qualificado em tal e não ta recebendo e tal porque a maioria das mulheres não ganham o que elas fazem lá, a maioria dos desvios que estão lá do coisa, é as mulheres (ENTREVISTADA 4).*

O contato com o STIMMERM indo à sede somente ocorreu por consequência dos problemas de saúde desenvolvidos no trabalho, com exceção da primeira entrevistada, uma das que instauraram a nova diretoria. Lembramos ter sido a entrevistada 6 a única ainda a não ter ido à sede do STIMMERM até o momento e aquela a não ter sofrido problemas de saúde, além de ter sido a que mais qualificou como “negativo” o sindicato, assim como a primeira, a qual não o avaliou positivamente (divergia desde os aspectos político-partidários até a sua problemática com a empresa). Por outro lado, as entrevistadas 4 e 5 avaliaram o sindicato como “positivo” ou “muito positivo”, no entanto, a entrevistada 6 o definiu em uma palavra: “fraude”.

Na visita ao sindicato, em julho de 2014, um dos dirigentes informou que ainda não haviam criado a “Secretaria da Mulher”, sugerida na entrevista de novembro de 2013. As mulheres que se encontravam no local eram uma secretária e uma telefonista. Comentaram da pretensão de incluir uma mulher na direção, a qual estava a desempenhar a função de “secretária geral” naquele momento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se, por um lado, houve a inserção feminina no setor de construção naval e *off-shore*, incentivada por decisões econômicas no âmbito nacional, a legislação vigente não consegue abranger e amparar as mulheres do setor como deveria. O sindicato atua dentro do que entende estar de acordo com suas possibilidades e enfrenta desafios consequentes das relações de gênero baseada nas desigualdades entre homens e mulheres advindas da divisão sexual do trabalho e do resquício do pensamento patriarcal.

Como pretendemos alcançar nosso objetivo por meio das falas das trabalhadoras, e, frente às dificuldades para concederem entrevistas, concluímos que ainda seria necessária uma extensa caminhada a fim de elas desenvolverem um relacionamento mais próximo e/ou ativo com o STIMMERG. Dessa forma, perderiam o “medo” de aparecer e se manter à frente da luta por melhores condições no ambiente de trabalho.

Portanto, para além da dupla ou tripla jornada à qual estavam submetidas (atividades dedicadas à família ou necessidade de se qualificar mais do que seus colegas homens), há, assim como os dirigentes sindicais reconheceram, um grande “medo” de serem identificadas por parte das mulheres.

A indústria de construção naval e *off-shore* representou, segundo as entrevistadas, a melhor oportunidade de trabalho remunerado até então. A vontade de se manter vinculada ao setor ocasionam um distanciamento daquelas ações as quais as destacariam diante dos demais trabalhadores. Assim, muitas das questões que a elas pesem diferencialmente em seu ambiente de trabalho (assédio, impedimento de ascensão, necessidade de estar em constante avaliação a fim de provar sua capacidade, entre outros problemas) acabam por se tornarem secundárias ou nulas quando recorrem ao sindicato.

Pelo que acompanhamos nas duas greves (fevereiro e maio de 2014), por meio das redes sociais ou da reunião com os vereadores do município após as demissões recorrentes à primeira greve (março de 2014), é grave o receio de todos os trabalhadores no que respeita à questão de serem identificados, isso por medo de represálias das empresas, principalmente as que os impedem

de ser (re) admitidas/os. Mas destacamos as mulheres por considerarem seu emprego como o “melhor” já conseguido como trabalhadora —melhor remuneração e trabalho socialmente valorizado.

Analisamos as relações de gênero no espaço sindical do STIMMMERG e constatamos que ele se configura uma territorialidade masculina. A ainda ínfima participação das mulheres no setor naval e a constituição do sindicato como local privilegiadamente masculino (salvo exceções como o de docentes) não permitem a efetiva ação das mulheres em lutar por seus direitos como trabalhadora.

Caso a medida de ter uma representante feminina seja efetivada, talvez a perda do medo em delatar suas demandas específicas ou até mesmo se identificar e querer participar ativamente da luta sindical se torne uma realidade ou, ao menos, possa abrir uma porta para esse caminho. Em meio a incertezas da continuação da produção no Polo Naval de Rio Grande e São José do Norte, tais questões, que atingem principalmente as mulheres do setor, cada vez mais ganham menor importância, pois a luta atual é pela permanência do emprego.

A intenção, ao abordar o tema em pauta, não foi a de dividir a classe trabalhadora, ao contrário, foi a de salientar o que pode afetar o setor em foco e tentar explicar a ausência das mulheres num espaço reivindicativo como o do STIMMMERG, a fim de propiciar uma reflexão, buscando agregá-las na luta diária por melhores condições de trabalho, juntamente aos demais trabalhadores, independente de cor, religião ou orientação sexual. Reconhecemos que o público alcançado foi bem restrito em termos de números absolutos, contudo, destacamos o comentário da professora Raquel Pereira Quadrado na banca de qualificação desta pesquisa, quando comentou: “os silêncios contam muito”. Assim, entendemos que as constantes negativas das entrevistadas em participar das ações sindicais, na realidade, demonstraram a sobrecarga experienciada por essas trabalhadoras. Conforme observamos, muitas pareciam não querer “aparecer” pois o risco de perder a melhor oportunidade de trabalho de sua vida até então era grande. Isso afeta diretamente sua relação com o sindicato, em virtude de poderem mais facilmente ser identificadas caso atuassem na entidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A 'engenharia da cooptação' e os sindicatos no Brasil recente. **Jornal dos Economistas** do Rio de Janeiro. N. 268, novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.corecon-rj.org.br/jornal.asp>>. Acesso em: 30/11/2012.

ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS (AMB). São Paulo/ Brasília: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), 2011.

BALLESTEROS, A. (Coord.) **Métodos y técnicas cualitativas en geografía social**. Barcelona: Oikos-Tau, 1998.

BISSO SCHMIDT, Benito. Companheiras! As mulheres e o movimento operário brasileiro (1889-1930). In: MORALES PADRÓN, Francisco (coord.). **VII Congresso Internacional de História de América (AEA)**. Las Palmas de Gran Canaria, Casa de Colón/ Cabildo de Gran Canaria, 2000. Disponível em: <<http://www.americanistas.es/biblo/textos/08/08-101.pdf>>. Acesso em dezembro de 2013.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**. Volume 9, n. 2. Florianópolis, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000200016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: dezembro de 2013.

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos Sindicatos**. Escola Nacional de Formação da CONTAG - ENFOC, Brasília, 2006. Disponível em <<http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>>. Acesso em outubro de 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto de lei 5452/1943 de 1º de maio de 1943.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

BRUSCHINI, Maria Cristina. **Trabalho das mulheres e mudança no período 1985-1995**. São Paulo: FCC/ DPE, 1998.

BUTLER, Judith. Variaciones sobre sexo y gênero: Beauvoir, Wittig y Foucault. In: LAMAS, Marta. **El gênero: la construcción de la diferencia sexual**. Cidade do México: Estudios de Gênero/PUEG, 2013.

CARDOSO, Adriana, L. **A condição do trabalho feminino no Polo Naval do Rio Grande/RS**. Dissertação de Mestrado em Geografia. Rio Grande: PPGEO/FURG, 2012.

CARONE, Edgard. **Movimento Operário no Brasil (1964-1984)**. São Paulo: DIFEL, 1984.

CARVALHAL, Terezinha. **Gênero e classe nos sindicatos**. Presidente Prudente: Centelha, 2004.

CASTRO, Iná Elias de. O poder e o poder político como problemas. In: CASTRO, I. **Geografia e Política**. Território, escalas de ações e instituições. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

CBO – **CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES**. <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>, 2014.

CHABAUD-RYCHTER, Danielle.; GARDEY, Delphine. Técnicas e gênero. In: **Dicionário Crítico do Feminismo**, HIRATA, Helena *et al* (org.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

CLAVAL, Paul. O território na transição da pós-modernidade. **Geographia**, ano 1, n. 2, 1999. Disponível em: <http://www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/article/viewFile/16/14>. Acesso em julho de 2014.

CLAVAL, Paul. **Terra dos Homens**: a geografia. São Paulo: Contexto, 2010.

COSTA, Ana Alice Alcantara. As mulheres no sindicato. In: SARDENBERG, Cecilia Maria Bacellar (Org). **A face feminina do complexo metal-mecânico**: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste. Salvador: UFBA/FFCH/NEIM; REDOR; São Paulo: CNM/CUT, 2004.

COSTA, Carmem Lúcia. A precarização do trabalho feminino na modernização do sudeste goiano: o caso de trabalhadoras catalanas. **Anais do I Congresso Internacional, III Nacional e IV Regional de História da UFG – Jataí**, 2010. Disponível em: [http://www.congressohistoriajatai.org/anais2010/doc%20\(11\).pdf](http://www.congressohistoriajatai.org/anais2010/doc%20(11).pdf). Acesso em abril de 2015.

DAMIANI, Amélia Luisa. Geografia política e novas territorialidades. In: **Geografia em perspectiva**: ensino e pesquisa. PONTUSCHKA, Nídia Nacib.; DE OLIVEIRA, Ariovaldo Umbelino. (org.). São Paulo: Contexto, 2012.

D'ATRI, Andrea. **Pan y Rosas**: Pertenencia de género y antagonismo de clase en el capitalismo. México: Armas de la crítica, 2010.

DE PAULA, Amir El Hakim. A relação entre o Estado e os sindicatos no Brasil sob uma perspectiva territorial. **Geografia em questão**. V. 5, N. 2, 2012. Disponível em <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/geoemquestao/issue/view/459/showToc>>. Acesso em abril de 2014.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mais mulheres na direção da CUT. **Revista Estudos Feministas**. v. 4, n. 1, 1996. Disponível em

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16663>. Acesso em abril de 2013.

DENZIN, Norman e LINCOLN, Yvonna (org). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DORES, Priscila B.; LAGE, Elisa S.; PROCESSI, Lucas D. A retomada da indústria naval brasileira. In: **BNDES 60 anos: perspectivas setoriais**. V. 1, 2012, p.274-299. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Publicacoes/Consulta_Expressa/Tipo/BNDES_Setorial/201210_7.html. 2012>. Acesso em abril de 2014.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Rio de Janeiro: CIVILIZAÇÃO BRASILEIRA, 1984.

FABRES, Ana Cristina P. **Indústria naval de Rio Grande: modelo de trabalhadores da base produtiva**. Trabalho de Conclusão de Curso. Pelotas: Instituto de Filosofia, Sociologia e Política/UFPEL, 2014.

FRIDERICHS, Lidiane Elizabete. **Saindo dos trilhos: os ferroviários riograndinos durante a ditadura Civil-Militar (1960-1970)**. Dissertação de mestrado em História. Pelotas: UFPEL, 2013.

GIBBS, Graham. **Análise de Dados qualitativos**. Coleção Pesquisa Qualitativa. FLICK, Uwe. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2010.

HAESBAERT, Rogério. Des-caminhos e perspectivas do território. In: RIBAS, A. D.; SPOSITO, E. S.; SAQUET, M. A. **Território e desenvolvimento: diferentes abordagens**. Francisco Beltrão: Unioeste, 2004.

HAESBAERT, Rogério. Desterritorialização: entre as redes e os aglomerados de exclusão. In: **Geografia: conceitos e temas**. CASTRO, Iná Elias de.; GOMES, Paulo César da Costa.; CORRÊA, Roberto Lobato. (org.). 2ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HAESBAERT, Rogério. Dos múltiplos territórios à multiterritorialidade. Porto Alegre, 2004a. Disponível em http://www.uff.br/observatoriojovem/sites/default/files/documentos/CONFERENCIA_Rogério_HAESBAERT.pdf. Acesso em julho de 2014.

HAESBAERT, Rogério.; TRAMONTANI, Tatiane Ramos. **O mito da desterritorialização econômica**. *Geographia*, Ano 6, n. 12, 2004. Disponível em <http://www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/issue/view/14>. Acesso em julho de 2014.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo : Loyola, 1993.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?**. Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo , 2012.

HUMPHREY, John. Sindicato: um mundo masculino. **Revista Novos Estudos**. Vol. 2, 1, p. 47-52. S? Paulo: Cebrap, 1983.

JESUS, Claudiana Guedes de. **Retomada da indústria de construção naval brasileira**: reestruturação e trabalho. Tese de doutorado em Política Científica e Tecnológica, Campinas: IG/UNICAMP, 2013.

JOHNSTON, R. J.; GREGORY, Derek.; SMITH, David. **Diccionario AKAL de Geografía Humana**. Madri Espanha: Ediciones Akal, 2000.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: **Dicionário Crítico do Feminismo**, HIRATA, Helena *et al* (org.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

LEARY, Elly. La crisis del movimiento sindical estadounidense: los caminos no recorridos. In: BRENNAN, Barry.; LEARY, Elly.; SCHMIDT, Ingo.; WEBBER, Jeffery.; YATES, Michael. **Movimientos obreros de hoy**. Barcelona: Hacer Editorial, 2006.

LEGISLAÇÃO DA MULHER, 5. Ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D. ; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 1 ed.V. 1. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

LOPES DE SOUZA, Marcelo José. O território: sobre espaço e poder, autonomia e desenvolvimento. In: **Geografia: conceitos e temas**. CASTRO, Iná Elias de.; GOMES, Paulo César da Costa.; CORRÊA, Roberto Lobato. (org.). 2ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LOPES DE SOUZA, Marcelo José. **Os conceitos fundamentais da pesquisa sócio-espacial**. Rio de janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

LOURO, Henrique da Silva. As centrais sindicais na ordem jurídica brasileira. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 14, n. 2125, 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12707>>. Acesso em dezembro de 2012.

LUXEMBURGO, Rosa. **Huelga de masas, partido y sindicato**. Madrid: Fundación Federico Engels, 2003.

MAMIGONIAN, Armen. Teorias sobre a industrialização brasileira. **Cadernos Geográficos**. N. 2. Florianópolis: CFH/UFSC, 2000.

MARTINS, César Augusto Ávila. **Indústria da Pesca no Brasil**: o uso do território por empresas de enlatamento de pescado. Tese de doutorado em Geografia, Florianópolis: CFH/UFSC, 2006.

MARX, K. O capital - Crítica da economia Política, vol. 1, livro primeiro. In: ANTUNES, R. (Org.). **A dialética do trabalho**. Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e gênero: diferenciação biológica, diferenciação social. In: **Dicionário Crítico do Feminismo**, HIRATA, Helena *et al* (org.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

MATTOS, Marcelo B. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

McDOWELL, Linda., SHARP, Joanne P. **A feminist glossary of Human Geography**. New York: Oxford University Press Inc., 1999.

MILLETT, Kate. Política Sexual. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1974.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 06/12/2012.

MORAES, Caroline de Matos de.; SILVA, Daiane Eslabão da. Uma breve história da industrialização na cidade do rio grande a partir da segunda metade do século XX **Webartigos**, 2010.

Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/uma-breve-historia-da-industrializacao-na-cidade-do-rio-grande-apartir-da-segunda-metade-do-seculo-xx/37595/#ixzz3Y51Lelci>. Acesso em janeiro de 2015.

MOREIRA, Ruy. **O que é geografia**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

MOREIRA, Vinicius Silva.; MEDEIROS, Rosa Maria Vieira. Reflexões sobre o território e a territorialidade para compreender o despertar de um movimento social. .In SAQUET, Marcos Aurélio (org.). **Estudos territoriais na ciência geográfica**. São Paulo: Outras expressões, 2013.

OIT. **Panorama Laboral**. América Latina y el Caribe, 2014. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf. Acesso em março de 2015.

PICHLER, Walter Arno. Trajetória do associativismo sindical no Rio Grande do Sul e no Brasil, 1992-2006. **Revista Indicadores Econômicos FEE**. v. 37, n. 1, 2009. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/2276>>. Acesso em março de 2013.

PISCITELLI, Adriana. Comentário. **Cadernos Pagu**, n. 21, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332003000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em maio de 2014.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Ática, 1993.

RAIS/MTE. **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**. <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>, 2012.

RATZEL, F. O solo, a sociedade e o Estado. **Revista do departamento de Geografia da USP**, V. 2, 1983. Disponível em: <<http://citrus.uspnet.usp.br/rdq/ojs/index.php/rdq/article/view/289/269>>. Acesso em maio de 2013.

RIOT-SARCEY, Michèle. Poder (es). In: **Dicionário Crítico do Feminismo**, HIRATA, Helena *et al* (org.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

ROCHA, Ique de la. Trabalhadores preocupados: sindicato alerta para riscos de demissões na QUIP. **Folha Gaúcha**, Rio Grande, p. 4, 15 a 21 de junho de 2013.

RODRIGUES, Cibele Maria Lima. Os movimentos populares e o fetiche da participação no governo Lula. **Revista Mundos do Trabalho**, vol. 4, n. 7, 2012. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2012v4n7p178/23300>>. Acesso em junho de 2013.

ROGERAT, Chantal e ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène. **Sindicatos**. In: **Dicionário Crítico do Feminismo**, HIRATA, Helena *et al* (org.). São Paulo: Editora UNESP, 2009.

ROLNIK, Raquel. As vozes das ruas: as revoltas de junho e suas interpretações. In: MARICATO, Ermínia *et al*. **Cidades Rebeldes: Passe Livre e as manifestações que tomaram as ruas do Brasil**. São Paulo: Boitempo: Carta Maior, 2013.

RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. In: LAMAS, Marta. **El género: la construcción de la diferencia sexual**. Cidade do México: Estudios de Género/PUEG, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**. Mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. (Coleção Brasil Urgente).

SANTANA, Marco Aurélio. Classe operária. In: KOCHER, Bernardo (org.). **Globalização: atores, ideias e instituições**. Rio de Janeiro: Mauad X: Contra capa, 2011.

SANTANA, Marco Aurélio. Sindicato. In: KOCHER, Bernardo (org.). **Globalização: atores, ideias e instituições**. Rio de Janeiro: Mauad X: Contra capa, 2011.

SANTOS, Mariana. Trabalhadores do ERG 2 continuam paralisados. **Diário Popular**, Rio Grande, p. 2, 20 de junho de 2013.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço**. Técnica e tempo, razão e emoção. São Paulo: Editora Hucitec, 1997.

SAQUET, Marcos Aurélio (org.). **Estudos territoriais na ciência geográfica**. São Paulo: Outras expressões, 2013.

SAQUET, Marcos Aurélio. Proposições para estudos territoriais. **GEOgraphia**. V. 8, N. 15, 2006. Disponível em <<http://www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/search/results>>. Acesso em abril de 2014.

SAQUET, Marcos Aurélio.; BRISKIEVICZ, Michele. TERRITORIALIDADE E IDENTIDADE: UM PATRIMÔNIO NO DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL. **Caderno Prudentino de Geografia**, nº31, vol.1, 2009. Disponível em:<<http://agbpp.dominiotemporario.com/doc/CPG31A-3.pdf>>. Acesso em maio de 2014.

SCHMIDT, Benito Bisso. **A diretora dos espíritos da classe: a “sociedade união operária” de rio grande (1893- 1911)**. Cadernos AEL, v.6, n.10/11, 1999. Disponível em<http://segall.ifch.unicamp.br/site_ael_antes_migracao/AEL/website-ael_publicacoes/cad-10/Artigo-5-p147.pdf>. Acesso em julho de 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**. Porto Alegre: jul/dez 1990, vo1.iS, nº 2.

SILVA, Joseli Maria.; NABOZNY, Almir.; ORNAT, Marcio José. A visibilidade e a invisibilidade feminina na pesquisa geográfica: uma questão de escolhas metodológicas. **Revista Abordagens Geográficas**. V. 1, N. 1. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em <<http://abordagensgeograficas.geo.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?tpl=home>>. Acesso em fevereiro de 2014.

SILVA, Joseli Maria.; ROSSI, Rodrigo.; CHIMIN JUNIOR, Alides Baptista.; ORNAT, Marcio José. Espaço, masculinidades e adolescentes em conflito com a lei. **GeoUERJ**, v. 1, n 23, 2012. Disponível em <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/geouerj/article/view/3701>>. Acesso em abril de 2014.

SILVA, Maria A. G. **Rompendo o silêncio: mulheres operárias em Pelotas e Rio Grande (1890-1920)**. Dissertação de Mestrado em História. Porto Alegre: PPGH/PUCRS, 1998.

SILVER, Beverly, J. **Forças do Trabalho**: movimento de trabalhadores e globalização desde 1870. São Paulo: Boitempo, 2005.

SIMÃO, Aziz. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Dominus, 1966.

Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Off-Shore. <http://www.sinaval.org.br/>, 2012.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS: em busca dos direitos e da verdade. **Folha Gaúcha**, Rio Grande, p. 25, 31 de agosto a 5 de setembro de 2013.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos**. Trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SPOLLE, Marcus Vinicius.; FABRES, Ana Cristina Porto. Migração de trabalhadores especializados da construção naval: a experiência da construção de plataformas petroleiras do polo naval de rio grande. **Acta Científica XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología**. Santiago, 2013. Disponível em http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT9/GT9_ViniciusMPortoA.pdf>. Acesso em maio de 2014.

THOMAZ JR, Antonio. O mundo do trabalho e as transformações territoriais: os limites da 'leitura' geográfica. **Revista Pegada**. V. 12, n. 1, 2011. Disponível em < <http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewArticle/917>>. Acesso em abril de 2014.

TRISTÁN, Flora. **La unión obrera**. Barcelona: DEBARRIS, 2005.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. A questão do emprego no Brasil: Desenvolvimento, desigualdades, precariedades. **XXIX Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia**. Chile, 2013. Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2011/10/Comunica%C3%A7%C3%A3o-ALAS-2013.pdf>. Acesso em julho de 2014.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria. Estudos de Gênero no Brasil: algumas considerações. **Revista bibliográfica de Geografía y ciencias sociales**, Vol. V, N 262, Universidade de Barcelona, 2000. Disponível em <<http://www.ub.edu/geocrit/b3w-262.htm>>. Acesso em janeiro de 2014.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria. Geografia e gênero/geografia feminista: o que é isto? **Boletim Gaúcho de Geografia**. V. 23, n. 1., 1998. Disponível em < <http://seer.ufrgs.br/index.php/bgg/article/view/38385/25688>>. Acesso em outubro de 2013.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria; SPOLLE, Marcus Vinicius. O trabalho feminino nas fábricas de conserva pescado: a permanência de uma exploração laboral. Scripta Nova. **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. v. XVIII, n. 464. Barcelona: Universidad de Barcelona, 2014,. Disponível em <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-464.htm>>. Acesso em maio de 2014.

VENTURI, Luis Antonio B. (org.). **Praticando Geografia**: técnicas de campo e laboratório. São Paulo: Oficina de textos, 2005.

APÊNDICE A

**Universidade Federal do Rio Grande
Programa de Pós-graduação em Geografia
Andressa Cristiane Colvara Almeida**

Nome:					Sexo	F	<input type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Data e local de nascimento:									
Município residente:					Tempo residente neste município:				
Escolaridade	1- Ens. Fundamental incompleto <input type="checkbox"/>	2- Ens. Fundamental completo <input type="checkbox"/>	3- Ens. Médio incompleto <input type="checkbox"/>	4- Ens. Médio completo <input type="checkbox"/>	5- Ens. Superior incompleto <input type="checkbox"/>	6- Ens. Superior completo <input type="checkbox"/>			
Último mês e ano que esteve desempregado:									
Função:			Tempo exercendo essa função (soma na atual empresa e anteriores):						
Empresa (atual):			Tempo na empresa:						
Formação técnica (para a função exercida):			Local:			Tempo de formação:			
Identificação do grupo familiar/domiciliar									
Nome	Posição	Sexo	Idade	Escolaridade	Ocupação	Tempo dedicado a tarefas domésticas			

- 1) **Possui ou já possuiu envolvimento com ações sindicais?**
- 2) **Pretendias ter maior contato com o sindicato? Em caso positivo, o que o impede de ter? Se não, por quê (qual o 'peso' das tarefas domésticas/familiares)?**
- 3) **Acreditas ser necessárias preocupações do sindicato específicas à mulher trabalhadora? Se sim, quais seriam?**
- 4) **Costumas participar das assembleias promovidas pelo sindicato? E quanto a paralisações e greves? Qual a importância do STIMMERG para sua decisão?**
- 5) **Conheces mulheres colegas de trabalho que possuem relação e/ou interesse pelas ações sindicais? E homens? Percebes diferenças das relações entre o STIMMERG e ambos?**
- 6) **É associada ao STIMMERG? Se sim, há quanto tempo?**
- 7) **Realiza algum tipo de contato com o STIMMERG? Quais os meios (e-mail, telefone, facebook, indo à sede, etc.)?**
- 8) **Quantas vezes já entrou em contato com o STIMMERG? Quais foram os motivos?**
- 9) **Quais ações que o sindicato poderia vir a ter para que tenhas maior contato com este?**
- 10) **Como avalias o STIMMERG?**

APÊNDICE B

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE RIO GRANDE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA
MESTRANDA: ANDRESSA CRISTIANE COLVARA ALMEIDA**

ENTREVISTA SINDICATO (STIMMMERG) (ROTEIRO)

- 1)** Em uma visão geral, como percebem a participação feminina em sindicatos?
- 2)** Como vêem a inserção de mulheres no Polo Naval?
- 3)** Quais as ações do sindicato referentes às mulheres?
- 4)** Qual a proporção entre homens e mulheres sindicalizadas(os)?
- 5)** Acreditam que são necessárias ações que visem uma maior participação feminina? Sugestões.
- 6)** Há efetivação da cota de 30% de participação das mulheres na direção dos sindicatos?
- 7)** Quais problemas enfrentados com o Polo Naval?

ANEXO 1**UNIVERSIDADE FEDERAL DE RIO GRANDE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA INFORMAÇÃO
NÚCLEO DE ANÁLISES URBANAS****ENTREVISTAS
(FORMULÁRIO ESTRUTURADO E ROTEIRO)****I - FORMULÁRIO ESTRUTURADO (para coleta de dados objetivos pelo entrevistador):****1 - Identificação da Entrevista**

Nº da Entrevista: (numerar *a posteriori*)

Data:

Local:

Horário:

Contexto da entrevista: (registrar elementos contextuais da entrevista, caso o entrevistador julgar necessário).

2 - Identificação do Entrevistado:

Nome:

Data de nascimento:

Local de nascimento:

Endereço residencial:

Telefone, e-mail:

Escolaridade:

Estado civil:

(Escolaridade e profissão dos pais ou responsáveis = origem social)(?)

Cor da pele (auto declaração):

4 – Identificação da formação, trajetória e situação

profissional/ocupacional:

Formação profissional (técnica, superior, outra):

Tempo de formação profissional:

Ocupação atual:

Empresa/atividade:

Tempo de emprego:

Cargo ou função no emprego:

Remuneração:

Se possui registro formal, contribuição profissional ou previdenciária:

Participação em outras atividades de qualificação profissional e formação continuada.

Empregos ou ocupações anteriores (período, duração, cargo ou função) => (Criar quadro)

Experiências de desemprego (período, duração) => (Criar quadro)

II – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- Questão inicial: pedir para falar sobre o trabalho atual.
- Questões de relance (conforme o andamento da conversa e o roteiro de entrevista). As questões de relance precisam fazer “sentido” para os entrevistados no contexto da entrevista.

ESTRUTURA:

- a) Caracterização do trabalho, emprego, situação ocupacional atual (processo de recrutamento, trajetória na empresa, atividades realizadas, relação com colegas de trabalho e chefia, perspectivas/expectativas em relação ao trabalho e à empresa (ascensão, permanência), condições de trabalho (inclusive aspectos relativos a pressão, estresse, assédio, doenças relacionados com o trabalho), jornada de trabalho, sindicalização => (Vida profissional e tempo de trabalho remunerado)
- b) Caracterização da trajetória profissional/ocupacional passada (trabalhos e empregos anteriores, caracterização, duração e tipo de vínculo, ruptura do

vínculo, situações de desemprego, etc.) => (Vida profissional e tempo de trabalho remunerado)

c) Caracterização da situação familiar e domiciliar (trabalho doméstico, responsabilidade com filhos ou familiares, provimento do orçamento doméstico, relações afetivas, etc.) => (Vida familiar e trabalho doméstico)

d) Caracterização das demais atividades sociais e do tempo extra-trabalho (vida associativa, religiosa, política; participação em entidades, lazer e tempo livre) => (Tempo e vida extra-trabalho)

e) Aspectos transversais que remetem a situações de divisão do trabalho, do poder e dos papéis sociais; situações de discriminação e preconceito de gênero, idade/geração, cor/raça (relações de gênero, relações de geração e relações étnicas/por condição de cor) => Identificar, na medida em que for pertinente, se as pessoas sofrem algum tipo de discriminação, preconceito ou obstáculos em suas vidas sociais e profissionais.

f) Aspectos de opinião. Posicionamento sobre situação das mulheres no mundo do trabalho remunerado. Indicações de fatores de permanência ou mudança. Indicações de ações coletivas (ex. sindicatos, associações, creches, etc) e/ou individuais (ex. negociação das tarefas domésticas; qualificação profissional) para possibilitar o acesso e a permanência no trabalho remunerado.

Posicionamento sobre feminismo.

g) Para trabalhadoras de outras cidades ou estados: como foi adaptação de morar em Rio Grande? E na empresa? E a família? Pretende morar em RG de maneira definitiva? Por quê?

ANEXO 2

**TABELA STIMMERG 2014 E 2015**

FUNÇÃO	SALÁRIO HORA	SALÁRIO MÊS
AJUDANTE	R\$ 4,81	R\$ 1.060,00
ELETRECISTA	R\$ 9,63	R\$ 2.119,55
ENCARREGADO	R\$ 20,11	R\$ 4.424,30
ENCANADOR	R\$ 10,41	R\$ 2.290,48
INSTRUMENTISTA	R\$ 10,41	R\$ 2.290,77
MAÇARIQUEIRO	R\$ 8,37	R\$ 1.843,21
MEC. AJUSTADOR	R\$ 10,41	R\$ 2.290,77
MEC. DE MANUTENÇÃO	R\$ 9,49	R\$ 2.088,21
MEC. MONTADOR	R\$ 9,14	R\$ 2.011,29
MONTADOR	R\$ 7,61	R\$ 1.675,13
MONTADO DE ANDAIME	R\$ 8,98	R\$ 1.977,11
CALDEREIRO	R\$ 9,14	R\$ 2.011,29
ESMIRILHADOR	R\$ 7,30	R\$ 1.606,75
SOLDADOR AT	R\$ 12,13	R\$ 2.669,39
SOLDADOR COM ARCO SUBMERSO	R\$ 12,13	R\$ 2.669,39
SOLDADOR DE LIGAS ESPECIAIS	R\$ 12,63	R\$ 2.780,50
SOLDADOR ER	R\$ 10,09	R\$ 2.221,78
SOLDADOR ER/AT	R\$ 12,63	R\$ 2.780,85
SOLDADOR MIG MAG	R\$ 12,63	R\$ 2.780,50
SOLDADOR TIG	R\$ 12,63	R\$ 2.780,50
SOLDADOR TIG /ER	R\$ 12,63	R\$ 2.780,50
ELETRECISTA MONTADOR	R\$ 9,49	R\$ 2.088,21
PINTOR INDUSTRIAL	R\$ 7,27	R\$ 1.601,17
TORNEIRO MEC.	R\$ 12,07	R\$ 2.656,31
HIDROJATISTA I	R\$ 7,94	R\$ 1.748,17
HIDROJATISTA II	R\$ 11,12	R\$ 2.447,44
RIGUER	R\$ 8,63	R\$ 1.899,25

TABELA SALARIAL ECOVIX

MOD - GERAL

Referência

Vigência: 2013/2014

Última Atualização: 18/12/2013

Revisão: REV06

Legenda

MO: Tipo de mão de obra

GF: Grupo funcional

PA: Promoção automática

FUNÇÕES	MO	PA	GF	NÍVEL				
				I	II	III	IV	V
Ajudante	MOD	P	11	960,00				
Ajudante de Elétrica	MOD	P	11	960,00				
Ajudante de Pintura	MOD	P	11	960,00				
Ajudante de Solda	MOD	P	11	960,00				
Aprendiz	MOD	P	11	339,00				
Armador	MOD		11	1.196,77	1.316,45	1.448,10	1.592,91	1.752,20
Auxiliar de Montagem Elétrica	MOD		11	1.320,00	1.452,00	1.597,20	1.756,92	1.932,61
Auxiliar de Serviços Gerais	MOD		11	960,00	1.066,48	1.182,59	1.300,85	1.509,32
Carpinteiro	MOD		11	1.273,55	1.400,90	1.540,99	1.695,09	1.864,60
Caldeireiro	MOD		11	1.530,68	1.836,82	1.975,38	2.161,29	2.382,50
Desempenador	MOD		11	1.683,32	1.851,65	2.037,16	2.240,87	2.464,96
Eletricista de Manutenção	MOD		11	1.624,07	1.948,88	2.143,08	2.357,39	2.593,13
Eletricista F/C	MOD		11	1.742,51	2.091,01	2.305,34	2.535,87	2.789,46
Eletricista Op. Sistema Eletrico	MOD		11	2.601,76	2.861,93	3.148,13	3.462,94	3.809,23
Encanador	MOD		11	1.743,16	2.091,79	2.300,96	2.531,05	2.784,16
Encarregado de Calderaria	MOD		11	3.449,25	4.139,10	4.524,33	5.008,31	5.641,00
Encarregado de Elétrica	MOD		11	3.449,25	4.139,10	4.524,33	5.008,31	5.641,00
Encarregado de Instrumentação	MOD		11	3.449,25	4.139,10	4.524,33	5.008,31	5.641,00
Encarregado de Mecânica	MOD		11	3.449,25	4.139,10	4.524,33	5.008,31	5.641,00
Encarregado de Produção	MOD		11	3.449,25	4.139,10	4.524,33	5.008,31	5.641,00
Esmerilhador	MOD		11	1.225,77	1.470,92	1.618,02	1.778,66	1.956,53
Grafitador	MOD		11	1.943,49	2.332,19	2.542,59	2.796,85	3.076,53
Instrumentista	MOD		11	1.743,13	2.091,75	2.300,93	2.531,02	2.784,12
Instrumentista Tubista	MOD		11	1.743,13	2.091,75	2.306,15	2.536,77	2.790,45
Jardineiro	MOD		11	989,87	1.088,86	1.197,74	1.308,09	1.438,90
Macariqueiro	MOD		11	1.402,77	1.683,32	1.869,96	2.037,16	2.240,87
Mecânico Ajustador	MOD		11	1.741,67	2.090,00	2.299,00	2.528,90	2.781,79
Mecânico de Manutenção	MOD		11	1.606,00	1.927,20	2.165,83	2.464,41	2.772,85
Mecânico Montador	MOD		11	1.530,68	1.836,82	2.025,09	2.232,66	2.455,93
Montador de Andaime	MOD		11	1.419,12	1.805,60	1.986,17	2.184,78	2.439,11
Montador de Elétrica	MOD		11	1.419,12	1.920,07	2.112,08	2.323,23	2.555,54
Montador de Estrutura	MOD		11	1.419,12	1.920,07	2.112,08	2.323,23	2.555,54
Montador de Tubulação	MOD		11	1.419,12	1.920,07	2.112,08	2.323,23	2.555,54
Operador de Carreta Hidráulica	MOD		11	2.719,76	2.991,74	3.290,91	3.620,00	3.982,00
Operador de Guindastes Especiais	MOD		11	3.100,00	3.410,00	3.751,00	4.126,10	4.538,71
Operador de Maquinas Especiais	MOD		11	2.268,46	2.495,30	2.744,83	3.019,32	3.321,24
Operador de Maquinas Pesadas	MOD		11	1.669,39	1.836,34	2.019,97	2.221,96	2.444,16
Operador de Pórtico	MOD		11	4.179,62	4.597,58	5.057,34	5.563,07	6.119,38
Operador de Ponte Rolante	MOD		11	1.795,89	1.975,48	2.173,01	2.390,31	2.629,34
Operador de Trafego	MOD		11	1.285,32	1.406,29	1.537,38	1.691,12	1.860,23
Pedreiro	MOD		11	996,49	1.102,82	1.213,11	1.334,42	1.459,85
Pintor	MOD		11	1.277,02	1.532,42	1.685,66	1.854,23	2.039,65
Riscador	MOD		11	1.527,53	1.833,03	2.016,33	2.217,98	2.439,78
Servente	MOD		11	990,10	1.089,11	1.183,60	1.301,96	1.432,16
Soldador 1F/ Praticante	MOD	P	11	1.419,12				
Soldador 2F	MOD	23,8%	11	1.756,17	1.931,79	2.124,97	2.337,46	2.571,21
Soldador 3F	MOD	31,3%	11	1.862,61	2.048,87	2.253,76	2.479,13	2.727,05
Soldador 4F	MOD	45,3%	11	2.062,45	2.268,70	2.495,57	2.745,12	3.019,64
Soldador 1G	MOD	45,3%	11	2.062,45	2.268,70	2.495,57	2.745,12	3.019,64
Soldador 2G	MOD	65,9%	11	2.354,57	2.590,03	2.849,03	3.133,93	3.447,33
Soldador 3G	MOD	64,3%	11	2.332,19	2.565,40	2.821,94	3.104,14	3.414,55
Soldador 2G+3G(4G)	MOD	79,2%	11	2.542,59	2.803,20	3.083,52	3.391,87	3.731,06
Soldador 6G/Elet. Revestido, AT	MOD	79,2%	11	2.542,59	2.796,86	3.076,55	3.384,20	3.722,62
Soldador 6G/TIG	MOD	97,1%	11	2.796,86	3.076,55	3.384,20	3.722,62	4.094,88
Soldador 6G/TIG INOX	MOD	116,7%	11	3.074,76	3.382,23	3.720,46	4.092,50	4.501,75
Soldador 6G/TIG/CU-NI	MOD	138,3%	11	3.382,23	3.720,46	4.092,50	4.501,75	4.951,93
Transportador (RIGGER)	MOD		11	1.084,05	1.300,86	1.430,95	1.574,05	1.731,46

OBSERVAÇÕES

- Os salários destacados estão atualmente em utilização
- Mantido os níveis de entrada para as funções destacadas em **NEGRITO**

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES - BASE REV05 DE 19/09/2013

- Eliminados níveis de Caldeireiro: III (R\$ 1.915,16) / V (R\$ 2.066,25) / VII (R\$ 2.243,83)
- Eliminados níveis de Eletricista de Manutenção: III (R\$ 2.046,32)
- Eliminados níveis de Encanador: III (R\$ 2.196,38)
- Eliminados níveis de Encarregado (TODOS): III (R\$ 4.329,50) / V (R\$ 4.730,40) / VII (R\$ 5.321,70) / IX (R\$ 6.009,97)
- Eliminados níveis de Esmerilhador: III (R\$ 1.544,47) / X (R\$ 2.134,40)
- Eliminados níveis de Grafiteiro: III (R\$ 2.448,80)
- Eliminados níveis de Maçariqueiro: III (R\$ 1.774,22)
- Eliminados níveis de Mecânico de Manutenção: III (R\$ 2.042,83) / V (R\$ 2.310,69)
- Eliminados níveis de Montador de Andaime: III (R\$ 1.895,88) / V (R\$ 2.085,48)
- Eliminados níveis de Montador de Elétrica: III (R\$ 2.016,07)
- Eliminados níveis de Montador de Estrutura: III (R\$ 2.016,07) / V (R\$ 2.217,68) / VII (R\$ 2.439,39) / IX (R\$ 2.683,32) / X (R\$ 2.787,87)
- Eliminados níveis de Montador de Tubulação: III (R\$ 2.016,07)
- Eliminados níveis de Operador de Máquinas Pesadas: II (R\$ 1.752,86)
- Eliminados níveis de Operador de Ponte Rolante: II (R\$ 1.885,68) / X (R\$ 2.913,95)
- Eliminados níveis de Operador de Tráfego: IV (R\$ 1.464,67)
- Eliminados níveis de Pedreiro: IV (R\$ 1.157,78) / VI (R\$ 1.273,55)
- Eliminados níveis de Pintor: III (R\$ 1.609,04) / V (R\$ 1.769,94)
- Eliminados níveis de Riscador: III (R\$ 1.924,68) / VII (R\$ 2.328,88)
- Eliminados níveis de Soldador 1G: II (R\$ 2.194,03) / IV (R\$ 2.437,82)
- Eliminados níveis de Soldador 2G: II (R\$ 2.437,82)
- Eliminados níveis de Soldador 2G+3G: II (R\$ 2.669,72)
- Alterada a descrição de cargo de **Transportador B** para **Transportador**
- Eliminada faixa de Transportador A
- Eliminados níveis de Transportador: III (R\$ 1.365,90)
- Criado cargo de Mecânico Ajustador

Elaboração

Rodrigo de Oliveira da Rosa
Gerente de Recursos Humanos

Aprovação

Heder Clemente dos Santos
Diretor Geral do Estaleiro

TABELA SALARIAL ECOVIX

MOI - GERAL

Referência

Vigência: 2013/2014
Última Atualização: 18/12/2013
Revisão: REV06

Legenda

MO: Tipo de mão de obra
GF: Grupo funcional
PA: Promoção automática

FUNÇÕES	MO	PA	GF	NÍVEL				
				I	II	III	IV	V
Almoxarife	MOI		11	1.970,20	2.167,22	2.383,94	2.689,34	2.964,99
Analista Administrativo	MOI		8	3.500,00	3.867,10	4.253,81	4.607,65	5.068,42
Analista de Comercio Exterior	MOI		11	4.504,30	4.954,73	5.450,20	6.037,50	6.641,25
Analista de RH	MOI		8	3.539,59	3.893,55	4.282,90	4.711,19	5.182,31
Analista de Planejamento	MOI		10	3.547,80	3.902,58	4.292,84	4.722,12	5.194,33
Analista de Processos	MOI		10	5.050,00	5.555,00	6.110,50	6.740,82	7.414,90
Analista de Projeto	MOI		10	3.291,19	3.620,31	3.990,39	4.389,43	4.828,37
Analista Contábil	MOI		10	2.365,20	2.601,72	2.874,92	3.162,41	3.478,65
Analista Fiscal/Financeiro	MOI		8	3.630,00	3.990,39	4.389,43	4.828,37	5.311,21
Assistente Administrativo	MOI		9	2.217,39	2.483,46	2.750,23	3.062,23	3.368,46
Assistente Financeiro	MOI		9	2.128,68	2.341,55	2.575,70	2.833,27	3.116,60
Assistente de Logística	MOI		9	1.956,59	2.210,95	2.483,46	2.731,81	3.004,99
Assistente de Secretaria	MOI		9	2.474,00	2.711,50	2.971,81	3.228,50	3.551,35
Assistente de Sistemas	MOI		9	2.483,46	2.756,64	3.059,87	3.396,46	3.760,67
Assistente de Suprimentos	MOI		9	1.773,90	1.969,03	2.185,62	2.430,95	2.674,05
Assistente de Planejamento	MOI		9	2.262,62	2.479,83	2.750,23	2.935,10	3.291,19
Assistente de Produção	MOI		9	1.956,59	2.152,24	2.347,91	2.535,74	2.739,22
Assistente de Projeto	MOI		9	1.956,59	2.152,25	2.347,91	2.543,58	2.750,23
Assistente de RH	MOI		9	2.128,68	2.364,78	2.601,26	2.861,39	3.191,60
Assistente de TI	MOI		10	2.217,39	2.439,12	2.683,04	2.951,34	3.246,47
Assistente Executiva Bilíngue	MOI		9	4.000,00	4.400,00	4.840,00	5.324,00	5.856,40
Assistente Social	MOI		9	3.312,38	3.726,42	4.192,22	4.716,25	5.321,70
Auxiliar Administrativo	MOI		10	1.283,04	1.404,93	1.545,43	1.727,26	1.970,20
Auxiliar de Almoxarifado	MOI		10	1.235,92	1.359,51	1.495,46	1.645,01	1.794,55
Auxiliar de RH	MOI		10	1.352,32	1.487,20	1.645,01	1.809,51	1.990,46
Auxiliar de PCP	MOI		10	1.275,41	1.402,95	1.543,24	1.697,57	1.867,32
Auxiliar de Planejamento	MOI		10	1.214,67	1.336,14	1.469,75	1.616,73	1.778,40
Auxiliar de Produção	MOI		10	1.214,67	1.336,14	1.457,62	1.579,08	1.736,99
Auxiliar de Projeto	MOI		10	1.214,67	1.336,14	1.469,75	1.616,73	1.785,58
Auxiliar de TI	MOI		10	1.324,30	1.456,73	1.602,40	1.762,64	1.956,59
Auxiliar de Topografia	MOI		11	960,00	1.056,00	1.161,60	1.277,76	1.405,54
Comprador	MOI		10	3.250,02	3.640,02	4.076,83	4.555,38	4.934,99
Contador	MOI		8	4.730,40	5.203,44	5.723,78	6.296,16	6.925,78
Encarregado de Almoxarifado	MOI		8	3.291,19	3.554,49	3.838,84	4.139,00	4.552,90
Encarregado de Serviços Gerais	MOI		11	2.280,00	2.508,05	2.758,86	3.034,74	3.338,21
Motorista	MOI		10	1.361,09	1.545,43	1.699,97	1.898,08	2.092,64
Nutricionista	MOI		11	2.490,00	2.750,23	3.025,26	3.327,78	3.660,56
Pedagogo	MOI		9	1.871,46	2.056,55	2.259,95	2.483,46	2.731,81
Planejador de PCP A	MOI		9	7.999,27	8.799,20	9.679,12	10.882,88	11.971,17
Planejador de PCP B	MOI		9	5.194,34	5.713,78	6.285,16	6.913,67	7.657,89
Programador de PCP A	MOI		9	3.291,19	3.620,31	3.990,39	4.389,43	4.828,37
Programador de PCP B	MOI		9	2.251,25	2.439,78	2.645,32	2.909,85	3.200,84
Projetista A	MOI		7	11.604,20	12.251,73	13.476,90	14.824,59	16.307,05
Projetista B	MOI		8	7.177,63	8.278,20	8.857,67	9.546,80	10.501,48
Projetista C	MOI		8	4.493,88	4.943,27	5.392,66	5.931,92	6.525,11
Psicóloga	MOI		8	4.799,15	5.291,06	5.820,17	6.402,18	7.042,40
Supervisor Administrativo	MOI		7	4.966,92	5.463,61	6.009,97	6.610,97	7.272,07
Supervisor de Almoxarifado	MOI		7	4.708,50	5.132,27	5.594,17	6.097,64	6.655,56
Supervisor de Elétrica	MOI		7	10.473,71	11.521,09	12.673,19	13.940,51	15.334,57
Supervisor de Comissionamento	MOI		7	10.744,70	11.826,00	13.060,45	14.301,19	15.731,31
Supervisor de Compras	MOI		7	8.322,00	9.154,20	10.069,62	11.076,58	12.184,24
Supervisor de Montagem	MOI		7	5.650,00	6.215,00	6.836,50	7.520,15	8.278,20
Supervisor de Produção	MOI		7	6.060,06	6.363,06	6.666,06	7.032,70	7.419,50
Supervisor de Projeto	MOI		7	6.000,00	6.624,00	7.312,90	8.061,24	8.867,36
Supervisor de SIG	MOI		7	6.655,56	7.321,12	8.053,23	8.858,55	9.744,41

Supervisor de Solda	MOI	7	4.837,91	5.321,70	5.853,87	6.439,26	7.083,18
Técnico de Materiais	MOI	8	6.046,04	6.650,65	7.315,71	8.047,28	8.852,01
Técnico de Planejamento	MOI	8	5.913,00	6.563,43	7.321,12	7.980,02	8.657,23
Técnico em Edificação	MOI	8	5.159,42	5.675,36	6.242,90	6.867,19	7.553,91
Técnico em Elétrica	MOI	8	3.619,84	3.981,82	4.380,01	4.818,01	5.299,81
Técnico em Informática A	MOI	8	3.199,78	3.547,80	3.902,58	4.292,84	4.722,12
Técnico em Informática B	MOI	10	1.951,29	2.107,39	2.275,98	2.483,46	2.731,81
Técnico em Instrumentação	MOI	8	4.061,85	4.468,03	4.914,84	5.406,32	5.946,95
Técnico em Telecomunicações	MOI	8	3.619,84	3.981,82	4.380,01	4.818,01	5.299,81
Técnico de Comissionamento	MOI	7	6.022,32	6.504,11	7.024,43	7.685,77	8.454,35
Técnico em Mecânica	MOI	10	3.619,84	3.981,82	4.380,01	4.818,00	5.299,80
Topografo	MOI	11	3.127,53	3.440,28	3.784,31	4.162,74	4.579,01
Tradutor	MOI	9	6.500,00	7.150,00	7.865,00	8.651,50	9.516,65

OBSERVAÇÕES

- Os salários destacados estão atualmente em utilização
- Mantido os níveis de entrada para as funções destacadas em **NEGRITO**
- **Os salários acima de R\$ 10.000,00 são referenciais. Em caso de necessidade de utilização, o RH deverá ser previamente consultado**

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES - BASE REV05 DE 19/09/2013

- Criada a função de Assistente Executiva Bilingue
- Alterados níveis de Nutricionista
- Criada a função de Tradutor
- Alterados níveis de Encarregado de Serviços Gerais
- Alteradas faixas de Técnico de Planejamento
- Criado cargo de Técnico de Elétrica
- Criado cargo de Técnico de Instrumentação
- Criado cargo de Técnico de Telecomunicações
- Eliminados níveis de Almojarife: VI (R\$ 2.561,27) / X (R\$ 3.113,24)
- Eliminados níveis de Analista Administrativo: III (R\$ 4.041,12)
- Eliminados níveis de Analista de Planejamento: IV (R\$ 3.990,30)
- Eliminados níveis de Analista de Projeto: VIII (R\$ 4.607,65)
- Eliminados níveis de Analista Contabil: II (R\$ 2.483,46)
- Eliminados níveis de Assistente Administrativo: IV (R\$ 2.607,63) / VI (R\$ 2.935,10) / VIII (R\$ 3.228,50) / X (R\$ 3.551,35)
- Eliminados níveis de Assistente de Suprimentos: IV (R\$ 2.056,97)
- Eliminados níveis de Assistente de Planejamento: I (R\$ 2.154,88)
- Eliminados níveis de Assistente de Projeto: VIII (R\$ 2.645,32) / X (R\$ 2.935,1)
- Eliminados níveis de Assistente de RH: II (R\$ 2.243,63) / IV (R\$ 2.483,46) / VI (R\$ 2.757,02)
- Eliminados níveis de Assistente Social: X (R\$ 5.646,32)
- Eliminados níveis de Auxiliar Administrativo: IV (R\$ 1.457,62) / VI (R\$ 1.645,01) / VIII (R\$ 1.854,50) / X (R\$ 2.087,09)
- Eliminados níveis de Auxiliar de Almojarifado: IV (R\$ 1.419,12) / VI (R\$ 1.579,08)
- Eliminados níveis de Auxiliar de RH: I (R\$ 1.283,04) / V (R\$ 1.545,43)
- Eliminados níveis de Auxiliar de Produção: VI (R\$ 1.524,67)
- Eliminados níveis de Auxiliar de Projeto: II (R\$ 1.275,41) / VIII (R\$ 1.700,55)
- Eliminados níveis de Planejador de PCP B: IV (R\$ 6.022,32) / VIII (R\$ 7.321,12)
- Eliminados níveis de Programador de PCP B: IX (R\$ 2.750,23)
- Eliminados níveis de Projetista C: VI (R\$ 5.662,29)
- Eliminados níveis de Supervisor de Comissionamento: VI (R\$ 13.784,22) / VIII (R\$ 15.016,25)
- Eliminados níveis de Supervisor de Produção: II (R\$ 6.363,06) / IV (R\$ 7.032,70) / VI (R\$ 7.878,07) / VIII (R\$ 8.484,08) / X (R\$ 9.239,16)
- Eliminados níveis de Técnico em Edificações: VII (R\$ 5.406,32)
- Eliminados níveis de Técnico de Mecânica: X (R\$ 5.577,44)
- Eliminados níveis de Topógrafo: IV (R\$ 3.612,29)

Elaboração
Rodrigo de Oliveira da Rosa
Gerente de Recursos Humanos

Aprovação
Heder Clemente dos Santos
Diretor Geral do Estaleiro

TABELA SALARIAL ECOVIX

MOI - GESTORES

Referência

Vigência: 2013/2014
Última Atualização: 18/12/2013
Revisão: REV06

Legenda

MO: Tipo de mão de obra
GF: Grupo funcional
PA: Promoção automática

FUNÇÕES	MO	PA	GF	NÍVEL				
				I	II	III	IV	V
Chefe de Compras	MOI		5	13.751,15	15.126,27	16.638,89	18.302,78	20.133,06
Chefe de Divisão de Produção	MOI		4	21.982,04	23.651,99	26.614,48	29.275,93	32.203,52
Chefe de Divisão Indireto A	MOI		4	23.464,54	25.119,18	27.502,29	30.252,52	33.277,77
Chefe de Divisão Indireto B	MOI		4	15.341,82	16.569,17	17.849,95	19.785,16	21.763,68
Coordenador Administrativo	MOI		6	7.450,38	8.195,42	9.014,96	9.916,46	10.908,10
Coordenador de Comissionamento	MOI		6	17.705,53	18.739,72	20.104,19	21.286,79	23.415,47
Coordenador de Contrato	MOI		4	18.200,00	19.838,00	21.623,42	23.327,14	25.659,85
Coordenador de Manutenção	MOI		4	10.501,48	11.446,61	12.476,81	13.498,33	14.848,16
Coordenador de Materiais e Logística	MOI		6	10.910,01	12.001,01	13.105,66	14.416,23	15.857,85
Coordenador de Montagem	MOI		6	11.728,26	12.901,09	14.191,20	15.610,32	17.171,35
Coordenador de Planejamento	MOI		6	10.750,91	11.826,00	13.008,60	14.309,46	15.521,63
Coordenador de PCP	MOI		6	11.500,00	12.592,50	13.788,79	15.024,93	16.527,42
Coordenador de Produção	MOI		6	12.705,61	13.883,40	15.120,00	16.556,40	18.921,60
Coordenador de Projeto	MOI		6	9.798,49	10.680,35	11.641,59	12.705,61	13.976,17
Coordenador de RH	MOI		6	8.869,50	9.706,92	10.677,61	11.745,37	12.919,91
Coordenador de SIG	MOI		6	15.979,75	17.577,73	19.335,50	21.269,05	23.395,95
Coordenador Fiscal/Financeiro	MOI		6	6.198,35	6.818,18	7.500,00	8.250,00	9.075,00
Engenheiro Civil	MOI		8	5.816,18	6.397,80	7.037,58	7.741,34	8.515,47
Engenheiro Eletricista A	MOI		5	21.541,56	23.695,72	26.065,29	28.671,82	31.539,00
Engenheiro Eletricista B	MOI		5	13.375,61	14.713,18	16.184,49	17.802,94	19.583,24
Engenheiro Eletricista C	MOI		8	8.515,46	9.367,01	10.303,71	11.334,08	12.467,48
Engenheiro Sanitarista	MOI		8	8.039,31	8.843,25	9.727,57	10.700,33	11.770,36
Engenheiro Junior	MOI		8	5.816,18	6.397,80	7.037,58	7.741,34	8.515,47
Engenheiro Mecânico A	MOI		5	15.712,88	17.284,17	19.012,59	20.913,84	23.005,23
Engenheiro Mecânico B	MOI		5	9.756,46	10.732,11	11.805,32	12.985,85	14.284,44
Engenheiro Mecânico C	MOI		8	6.252,41	6.877,65	7.565,41	8.321,95	9.154,15
Engenheiro de Planejamento	MOI		6	12.373,50	13.610,85	15.040,30	16.544,33	18.198,76

OBSERVAÇÕES

- Os salários destacados estão atualmente em utilização
- Mantido os níveis de entrada para as funções destacadas em **NEGRITO**
- **Os salários acima de R\$ 10.000,00 são referenciais. Em caso de necessidade de utilização, o RH deverá ser previamente consultado**

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES - BASE REV05 DE 19/09/2013

- Alteradas faixas de Coordenador Fiscal/Financeiro
- Alteradas faixas de Coordenador de Planejamento
- Eliminados níveis de Chefe de Divisão de Produção: II (R\$ 22.469,39) / IV (R\$ 24.513,80)
- Eliminados níveis de Chefe de Divisão Indireto B: VI (R\$ 18.833,68)
- Eliminados níveis de Chefe de Divisão Indireto A: IV (R\$ 26.378,44)
- Eliminados níveis de Coordenador de Produção: II (R\$ 13.062,60) / IV (R\$ 14.191,20) / V (R\$ 14.585,35) / VI (R\$ 14.805,81) / IX (R\$ 17.384,22)
- Eliminados níveis de Coordenador de PCP: VI (R\$ 14.341,98)
- Eliminados níveis de Engenheiro Eletricista C: I (R\$ 8.250,69)
- Eliminados níveis de Engenheiro Civil: IV (R\$ 6.740,82) X (R\$ 9.460,79)
- Eliminados níveis de Engenheiro Mecânico C: II (R\$ 6.565,03)
- Eliminados níveis de Engenheiro Mecânico A: IX (R\$ 24.598,07)