

Universidade Federal do Rio Grande – FURG
Instituto de Ciências Humanas e da Informação – ICHI
Programa de Pós-Graduação em Geografia

**A CONDIÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO POLO NAVAL DO
RIO GRANDE/RS**

**THE CONDITION OF FEMALE WORK IN THE SHIPBUILDING
CLUSTER IN RIO GRANDE, RS**

Adriana Lessa Cardoso

Rio Grande

2012

C268c Cardoso, Adriana Lessa.
 A condição do trabalho feminino no polo naval do Rio Grande/RS =The condition of female work in the shipbuilding cluster in Rio Grande, RS / Adriana Lessa Cardoso. – 2012.
 114 f.

 Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande/FURG,
 Programa de Pós-Graduação em Geografia, Instituto de Ciências Humanas e da Informação.

 Orientadora: Dr^a. Susana Maria Veleda da Silva

 1. Trabalho feminino. 2. Divisão sexual do trabalho.
 3. Discriminação/preconceito. 4. Empoderamento. 5. Polo Naval.
 I. Silva, Susana Maria Veleda da. II. Título. III. The condition of female work in the shipbuilding cluster in Rio Grande, RS.

CDU 911.3

Catálogo na fonte: Bibliotecária Alessandra de Lemos CRB10/1530

**A CONDIÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO POLO NAVAL DO RIO
GRANDE/RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Geografia.

Área de concentração: Análise Urbano-Regional

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Susana Maria Veleda da Silva

Rio Grande

2012

Banca examinadora:

Prof^a. Dr^a. Susana Maria Veleda da Silva (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Prof^a. Dr^a. Joseli Maria Silva

Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG

Prof. Dr. Solismar Freitas Martins

Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Prof. Dr. Marcus Vinicius Spolle (Suplente)

Universidade Federal de Pelotas - UFPEL

*Dedico este trabalho a memória da minha mãe Daisy
Lessa Cardoso pelo exemplo de tenacidade e, sobretudo
de vida.*

Agradecimentos

Agradeço a todas/os que contribuíram para este estudo especialmente:

As mulheres trabalhadoras do Polo Naval Rio Grande que me receberam;

À minha orientadora Prof^a. Susana Veleda da Silva pelo carinho e dedicação;

Aos colegas do grupo de pesquisa Núcleo de Análises Urbanas (FURG);

Aos amigas/os Hilda, Perla, Edirlei, Daniela, João, Diana, Ana Carolina, Carla, Bel, Alice, Iza, Patrícia, Bruno, Sabrina pelas discussões que nos transformam, dia-a-dia, em pessoas melhores;

A minha família Jorge, Dora, Marisa, Ivam, Sônia, Paulinho, Eduardo, Augusto, Rafael, Gustavo, Leonardo, Gabriel pelo carinho e atenção;

E especialmente ao Álvaro pela ternura e dedicação na leitura dos textos, compartilhando os assuntos acadêmicos principalmente a temática feminista;

Finalmente, agradeço ao apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

“Depender de uma profissão é uma forma menos odiosa de escravidão do que depender de um pai”

Virgínia Woolf

RESUMO

A presente dissertação discorre sobre a condição do trabalho feminino nas empresas que prestam serviço à Petrobrás, localizadas no Polo Naval (PN), do município do Rio Grande/RS. Por meio de aproximações com a perspectiva teórica das geografias feministas, tem-se como objetivo geral compreender as experiências vividas pelas trabalhadoras, considerando três elementos de interpretação: a divisão sexual do trabalho; a discriminação/preconceito e o empoderamento. Os objetivos específicos visam a caracterizar o perfil socioeconômico das trabalhadoras do PN; analisar a relação das trabalhadoras com os diferentes espaços da empresa, bem como identificar a existência de espaços oficinas-guetos; e entender a divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo. Para tanto, utilizamos metodologias quantitativas ao dimensionar a realidade com a elaboração de tabelas e gráficos e qualitativas comparando com a análise das entrevistas realizadas com as trabalhadoras. No período analisado, de 2006-2010, o trabalho industrial era majoritariamente masculino, excetuando a indústria de alimentos, fato explicado como um padrão sob a influência da expectativa social associada ao trabalho reprodutivo e a divisão sexual do trabalho. Não obstante, a este padrão, um novo setor parece se abrir ao trabalho feminino: o setor de metalurgia. Este setor confirma a existência da divisão sexual do trabalho produtivo, pois na indústria naval existe uma segregação do trabalho feminino e a formação de espaços femininos, como as oficinas-gueto, pois a maioria trabalha no setor administrativo das empresas, em cargos de assistentes ou auxiliares. A maioria das trabalhadoras que constituiu a amostragem do estudo são jovens, solteiras, sem filhos e cursaram o ensino superior e/ou técnico; e situam-se numa faixa salarial com remuneração de um a quatro salários mínimos nacionais. Relatam sobre a dificuldade de acesso e inserção no PN, sobre os processos vivenciados no cotidiano, como o uso frequente de linguagens e estereótipos femininos, pautados na cultura sexista. Dizem contornar ou tolerar tal situação por melhores salários e pelos direitos trabalhistas. Diante dessas circunstâncias, estas mulheres lutam por empoderamento e autonomia econômica, a partir da inserção em um espaço de trabalho ainda, predominantemente, masculino.

Palavras-chave: trabalho feminino; divisão sexual do trabalho; discriminação/preconceito; empoderamento; Polo Naval

ABSTRACT

This thesis deals with the conditions of female work in companies that work for Petrobrás, in the shipbuilding cluster (SC) in Rio Grande, RS, Brazil. From the theoretical perspective of feminist geographies, this study aimed at comprehending experiences that workers go through by taking into account three elements for their interpretation: the sexual division of work, discrimination/prejudice and empowerment. Specific objectives aimed at characterizing these workers' socio-economic profiles, analyzing the relation between the workers and the different spaces in the company, identifying the existence of ghetto-workshops and understanding the sexual division of productive and reproductive work. Therefore, quantitative methodologies were applied to show the reality through tables and graphs by comparing them to the analysis of interviews made with the workers. In the period under study, from 2006 to 2010, industrial work was mainly men's work, except the food industry, a fact that was explained as a pattern which was influenced by the social expectation associated with reproductive work and the sexual division of work. However, a new sector seems to open to female work: the metallurgical one. It reinforces the existence of the sexual division of productive work since, in the shipbuilding cluster, there is segregation of female work and the development of female spaces, such as ghetto-workshops, because most women work in the administrative sector of the companies, as assistants or helpers. Most workers who comprised the sample are young and single, have no children and finished college or attended a technical high school. Besides, they earn from one to four minimum salaries. They reported the difficulty to get into and be inserted into the shipbuilding cluster, the processes they go through in their everyday routine and the use of female language and stereotypes which are based on a sexist culture. They said they tolerate such situation because of better salaries and workers' rights. Under these circumstances, women fight for empowerment and economic autonomy in a work space which is still predominantly masculine.

Key words: female work; sexual division of work; discrimination/prejudice; empowerment; shipbuilding cluster

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Divisão sexual do trabalho produtivo	38
Figura 2: Mapa de localização espacial do município do Rio Grande/RS	51
Figura 3: Mapa das divisões do Porto do Rio Grande/RS	53
Figura 4: Área do Superporto e Distrito Industrial do Rio Grande/RS.	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Rio Grande, setores econômicos RAIS/MTE – IBGE, referente ao número de funcionários, 2006 a 2010.	59
Gráfico 2: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE preservação de pescado e fabricação de produtos do pescado, 2006-2010.....	62
Gráfico 3: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE no setor de logística, 2006-2010.....	63
Gráfico 4: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE fabricação de adubos e fertilizantes, 2006-2010.....	64
Gráfico 5: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente às classes RAIS/MTE máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas; embarcações e estruturas flutuantes bem como manutenção e reparo de máquinas e equipamentos da indústria mecânica 2006-2010.....	65
Gráfico 6: Distribuição por faixa etária (em números absolutos).....	69
Gráfico 7: Número de trabalhadoras por município	70
Gráfico 8: Composição familiar	70
Gráfico 9: Distribuição de trabalhadoras segundo número de filhas/os (em número absoluto)	71
Gráfico 10: Distribuição das trabalhadoras por nível de escolaridade.....	72
Gráfico 11: Formação no ensino superior das trabalhadoras (em números absolutos)	73
Gráfico 12: Formação no ensino técnico das trabalhadoras (em números absolutos)	73
Gráfico 13: Cargo que as mulheres ocupam no setor administrativo	74
Gráfico 14: Distribuição das trabalhadoras por setor de atuação	75
Gráfico 15: Média salarial	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tipos de flexibilizações do trabalho	33
Quadro 2: Comparações entre os métodos patriarcal e feminista	44
Quadro 3: Obras do PAC em Rio Grande/RS.	57
Quadro 4: Espaços masculinos e femininos.....	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Rio Grande, PIB e PIB per capita, 2006, 2007, 2008, 2009.	59
Tabela 2: Rio Grande, informações sobre setores da economia, número de funcionários por sexo, 2006-2010.....	61
Tabela 3: Rio Grande, número de trabalhadores por sexo das empresas selecionadas do Polo Naval, 2010-2011.....	67

Siglas e Abreviaturas

CIP – Complexo Industrial-Portuário

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAC – Programa de Aceleração do Crescimento

PIB – Produto Interno Bruto

PN – Polo Naval

SEDAI – Secretaria do Desenvolvimento e Assuntos Internacionais

SEP – Secretaria Especial de Portos

SIL-RS – Secretaria de Infraestrutura e Logística do Estado do Rio Grande do Sul

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

RAIS/MTE – Relação Anual de Informações Sociais, Ministério do Trabalho e Emprego

WGSG – Women and Geography Study Group

INTRODUÇÃO	16
1. AS GEOGRAFIAS FEMINISTAS: A CONSTITUIÇÃO DE UM CAMPO CIENTÍFICO	20
2. TRABALHO: ALGUMAS CONCEPÇÕES TEÓRICAS	29
2.1 O trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho	35
3. A CONFECÇÃO DA PESQUISA	43
3.1 A constituição do corpus da pesquisa	46
3.2 Procedimentos para a construção das entrevistas	49
3.3 Proposta para análise dos dados	50
4. MUNICÍPIO DO RIO GRANDE: TRANSFORMAÇÕES LABORAIS A PARTIR DOS INVESTIMENTOS DO PAC	51
5. PERFIL DAS TRABALHADORAS DO POLO NAVAL DO RIO GRANDE	69
6. PERCEPÇÕES DAS CONDIÇÕES LABORAIS FEMININAS NO POLO NAVAL DO RIO GRANDE	77
6.1 Força física	82
6.2 Reprodução e responsabilidades familiares	83
6.3 Assédio sexual	88
6.4 Construção social dos espaços femininos	90
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
8. REFERÊNCIAS	102
9. APÊNDICE 1: QUESTIONÁRIO PARA AS TRABALHADORAS DAS EMPRESAS SELECIONADAS DO PN.	108
10. APÊNDICE 2: GUIA DAS ENTREVISTAS COM AS TRABALHADORAS DAS EMPRESAS SELECIONADAS DO PN	109
11. APÊNDICE 3: FOTOS DO POLO NAVAL	111

Introdução

A presente dissertação discorre sobre a situação do trabalho feminino nas empresas do Polo Naval (PN), localizado no município do Rio Grande no estado do Rio Grande do Sul (RS), a partir da perspectiva das geografias feministas.

O município situado no sul do Brasil, na desembocadura da laguna dos Patos, possui uma localização geográfica que permitiu a construção do primeiro porto, fundado em 1823, atual Porto Velho. Desde a sua fundação, o porto do Rio Grande vem se estruturando e ampliando sua área. Em 1915, inaugura-se o Porto Novo e, em 1970, o Superporto e a instalação de uma área retroportuária, denominada de Distrito Industrial, que abriga diferentes tipos de indústrias e empresas de logística.

No século XXI ocorre uma nova reestruturação e, a indústria naval, antes situada majoritariamente no estado do Rio de Janeiro, se instala no município. Entre 2005 e 2008 a implementação do Polo Naval, que abriga instalações para construção e reparos de embarcações e equipamentos marítimos, juntamente com os investimentos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) promovem obras de infraestrutura que dão suporte a novas e antigas empresas e estimulam a economia local, como consequência, ocorre o aumento dos postos de trabalho para ambos os sexos.

Os dados da RAIS/MTE (2010) indicavam, para o período de 2006 a 2010, um aumento de 4.766 postos de trabalho formal. Os dados mostram que o setor industrial do município, é composto majoritariamente por trabalhadores do sexo masculino, principalmente, na metalurgia e na construção civil. No período, a indústria de transformação contava com 8.474 funcionárias e 18.530 funcionários. A exceção do setor alimentício, que compõe um campo de trabalho tradicionalmente feminino.

Porém, entre 2007 e 2010, os dados da RAIS/MTE (2010) mostraram um aumento de 56% dos trabalhadores formais no setor de metalurgia, as vagas femininas neste mesmo período aumentaram apenas 9,9%. Em 2011, as empresas pesquisadas que atuam no Polo Naval: Ecoovix/Engevix, Embrasmaq, Quip, Petrobrás, e IESA, possuíam 173 trabalhadoras, num total de 1.697 trabalhadores (homens e mulheres).

Estas informações possibilitaram algumas indagações sobre quem são estas trabalhadoras e como vivenciam suas experiências num mundo de trabalho masculino; como é trabalhar em espaços considerados masculinos; que tipos de trabalhos exercem e como se relacionam com os homens e as mulheres nas suas funções cotidianas.

A partir do estudo teórico e do prévio levantamento empírico quantitativo, delimitamos a pesquisa somente para as empresas e as trabalhadoras que prestam serviços à Petrobrás, que atua no PN como contratante e fiscalizadora. Assim, o objetivo geral da pesquisa, objetivou compreender as experiências vividas por estas trabalhadoras a partir da perspectiva feminista. Para tanto, utilizamos três elementos de interpretação: a divisão sexual do trabalho; a discriminação/preconceito e o empoderamento. Os objetivos específicos visam caracterizar o perfil socioeconômico das trabalhadoras do PN; analisar a relação das trabalhadoras com os diferentes espaços da empresa, bem como identificar a existência de espaços de oficinas-guetos; entender a divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo considerando os processos de empoderamento, discriminação e preconceitos.

Para responder aos objetivos do estudo utilizamos tanto a metodologia quantitativa como a qualitativa. E para constituir o *corpus* de pesquisa realizamos uma revisão bibliográfica sobre o feminismo e sobre as categorias trabalho e divisão sexual do trabalho, na perspectiva das geografias feministas. Para contextualizar o trabalho urbano formal no município utilizamos os dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE) e um levantamento empírico das empresas do PN prestadoras de serviços à Petrobrás. Ainda aplicamos um questionário afim de traçar um perfil das trabalhadoras das empresas pesquisadas e realizarmos entrevistas com gestores públicos e com as trabalhadoras.

A redação da dissertação está estruturada em **seis capítulos**. No primeiro capítulo, **as geografias feministas: a constituição de um campo científico**, buscamos delinear a constituição do campo científico das geografias feministas que surgiram a partir dos anos de 1970, imbricados com os movimentos feministas. Geógrafas, principalmente, européias e estadunidenses, passam a refletir sobre como mulheres e homens vivenciam o espaço geográfico e buscam constituir um campo de estudo que abranja a ‘outra parte’ da população. Neste sentido, alguns debates foram incorporados ao discurso acadêmico, como a discussão a respeito de sexo e gênero, de forma a pensar estas duas categorias de modo complexo, não dissociativo. O campo de estudo das geografias feministas pressupõem compreender as ações cotidianas, neste caso específico as relações de trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho.

O segundo capítulo, **trabalho: algumas concepções teóricas**, tem como objetivo traçar um panorama não exaustivo dos principais conceitos que iluminam a pesquisa: as diferentes concepções de trabalho, dentro dos modos de produção fordista e pós-fordista e a

divisão sexual do trabalho como uma das formas de divisão social do trabalho que dentro da lógica patriarcal ainda impõe papéis e funções sociais fundadas nas relações de gênero. Nesta lógica, as mulheres assumem o trabalho reprodutivo, no espaço privado e os homens o trabalho produtivo, no espaço público. Com o desenvolvimento urbano e industrial a divisão sexual do trabalho, como relação social, passa por transformações devido à inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado, constituindo uma nova divisão sexual do trabalho produtivo, que se desenvolve incluindo ou excluindo a força de trabalho baseada nos atributos biológicos de feminilidades e/ou masculinidades, conforme os interesses capitalistas do mercado de trabalho.

O terceiro capítulo, a **confeção da pesquisa**, trata dos caminhos percorridos pela pesquisa. A metodologia quantitativa, possibilita contextualizações e indagações e a metodologia qualitativa, com ênfase nas concepções feministas, objetiva dar voz as mulheres que participaram do processo de investigação. O *corpus* da pesquisa foi produzido através do (a) levantamento de dados do banco de dados do Relatório Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS/MTE; (b) da aplicação de questionários fechados para as trabalhadoras das empresas pesquisadas; (c) da realização de entrevistas com gestores públicos, empresas prestadoras de serviços à Petrobrás e com as trabalhadoras das empresas pesquisadas. O capítulo encerra apresentando a operacionalização da análise dos dados.

O quarto capítulo, **município do Rio Grande: transformações laborais a partir dos investimentos do PAC**, constrói um panorama do objeto de estudo a partir de diferentes escalas. Situamos o Porto e o Distrito Industrial no município do Rio Grande e informamos sobre as obras do PAC e do PN e sua importância para geração de postos de trabalho. Por fim, através dos dados do RAIS/MTE identificamos a situação das trabalhadoras e dos trabalhadores e formais no período de 2006-2010 e das empresas e das trabalhadoras que prestam serviços à Petrobrás.

O quinto capítulo, **perfil das trabalhadoras do Polo Naval do Rio Grande**, versa sobre a descrição do perfil socioeconômico e laboral das trabalhadoras pesquisadas como: idade, cidade natal, escolaridade/qualificação, setores que atuam, cargos que ocupam, média salarial, composição familiar e número de filhas/os.

O sexto capítulo, **percepções das condições laborais femininas no Polo Naval do Rio Grande**, apresenta o ponto de vista das trabalhadoras pesquisadas, a percepção que elas têm sobre o trabalho feminino em um espaço predominantemente masculino. Para compreender as categorias emergentes das entrevistas, como a inserção no PN; a importância

da força física, da reprodução, das responsabilidades domésticas e familiares, do assédio sexual e a construção social dos espaços femininos.

1. As Geografias feministas: a constituição de um campo científico

As geografias feministas são influenciadas pelos movimentos feministas dos anos de 1960/70 e são caracterizadas por considerar as estruturas de gênero na sociedade, dedicando esforços teóricos e políticos por igualdade social entre mulheres e homens. Esta vertente teórica, questiona as sociedades patriarcais. Segundo Therborn o termo, sociedades patriarcais “refere-se às relações familiares, de geração ou conjugais, às relações de gênero” (2006, p. 29). Historicamente, o termo designa um tipo de organização social em que a autoridade pertence ao homem, chefe da família, dono do patrimônio. Buscando uma organização social mais justa, os movimentos feministas se manifestam contra a dominação masculina e os preconceitos, segundo Johnson

Preconceito é uma atitude cultural positiva ou negativa dirigida a membros de um grupo ou categorias social, como uma atitude, combina crenças e juízos de valores com predisposição emocional. (...) fundamenta a discriminação, o tratamento desigual de indivíduos. Quando o tratamento desigual toma forma de abuso, exploração e injustiça sistemáticos, então torna-se opressão social (1997, p. 180).

Portanto os movimentos feministas discordam e opõem-se a qualquer forma de preconceito e discriminação e lutam em favor da autonomia econômica das mulheres e do empoderamento.

O empoderamento, segundo Deere e León (2002) pressupõe que as mulheres mudem as próprias vidas, isto é, exercer o poder sobre as próprias vidas, a fim de transformar as relações de gênero, e ocupar espaços democráticos e participativos, onde sejam sujeitos sociais independentemente das atribuições biológicas que determinam os papéis sociais. De acordo com as autoras,

Pelo fato de a subordinação da mulher parecer normal dentro da ideologia patriarcal, é difícil que a mudança entre em erupção espontaneamente da condição de subordinação. O empoderamento deve ser induzido primeiro pela criação de uma consciência da discriminação de gênero (2002, p. 55).

Portanto, reconhecer a luta histórica das mulheres e o próprio movimento feminista possibilita a transformação social das mulheres e dos homens. Tendo como pressuposto que esta luta não é um processo linear e homogêneo, posso afirmar que os movimentos feministas passaram a ter expressividade na Europa do século XIX, com as sufragistas, que lutavam pelo direito das mulheres votarem e serem votadas e por direitos trabalhistas, como salário e

redução da jornada de trabalho. O movimento sufragista ficou conhecido como a “primeira onda feminista”.

A luta sufragista se expandiu para todos os países, mas de formas diferentes. Nos Estados Unidos, ocorreu juntamente com o movimento social de homens negros e dos destituídos de renda. Na Inglaterra, foi semelhante à ação dos Estados Unidos, porém mais ofensiva, as manifestantes eram presas por desordem pública e faziam greve de fome em protesto. No referido país, esta querela se estendeu por seis décadas, sendo que as mulheres só alcançaram o direito ao voto em 1928 (ALVES e PITANGUI, 2007).

No Brasil, a ação sufragista começou com mais força no ano de 1910, quando a professora Deolinda Daltro funda o Partido Republicano Feminino, com objetivo de debater o voto da mulher no Congresso Nacional. A professora utilizou táticas de pressão aos membros do Congresso e a mobilização da opinião pública. Esse direito ao voto feminino foi conquistado aos poucos, sendo o estado do Rio Grande do Norte o primeiro a concedê-lo. Quando, em 1932, o presidente Getúlio Vargas promulgou o direito ao voto às mulheres, este já era exercido em dez estados brasileiros (ALVES e PITANGUI, 2007).

No ano de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em plena ditadura do Estado Novo. A CLT trata de garantir diversos direitos trabalhistas. Segundo Bruschini e Ricoldi (2008), são direitos inovadores para a época, como: carteira de trabalho, salário mínimo, jornada de trabalho de 48 horas, férias remuneradas e ainda proteção ao trabalho feminino.

A proteção do trabalho feminino foi sendo gradualmente reformulada na CLT. O texto atual indica o princípio da igualdade: os mesmos preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino. Não obstante ocorrem algumas especificidades como a proteção a maternidade e menor tempo de serviço em relação aos homens para aposentadoria. O trabalho noturno da mulher antes proibido agora fica permitido para maiores de dezoito anos. Ainda são criadas medidas para evitar a discriminação de gênero como, por exemplo, a proibição de solicitação de exames de gravidez para a seleção ao emprego. Proíbe ainda fazer referências ao sexo, a idade, a cor ou a situação familiar em anúncios de emprego e utilizar esses critérios para fins de remuneração, de promoção ou de formação profissional (BRUSCHINI E RICOLDI, 2008 p. 50). Estas reformulações tiveram forte influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos movimentos feministas.

A ‘segunda onda feminista’ ocorre nos anos de 1960 a 1980. Na década de 60, fortes agitações sociais e políticas de combate ao imperialismo e pela paz dominam a Europa

ocidental e os Estados Unidos. O mês de maio do ano de 1968 constitui uma referência à rebeldia, a contestação e a reivindicações por igualdade social e econômica entre brancos e negros e entre os sexos. As mulheres denunciaram sua posição simbólica e real de subordinação e dependência no sistema patriarcal e participaram ativamente das mobilizações. Intelectuais, ambientalistas, estudantes, negros, mulheres e diferentes grupos lutavam contra os tradicionais arranjos sociais, culturais e políticos. Tais agrupamentos, também faziam críticas às grandes teorias vigentes. Segundo Louro (2007),

(...) nesse contexto de efervescência social e política, de contestação e de transformação, que o movimento feminista contemporâneo ressurgiu, expressando-se não apenas através de grupos de conscientização, marchas e protestos públicos, mas também através de livros, jornais e revistas (p. 16).

Nessa época, na academia, havia uma demanda por construir um marco teórico que respondesse criticamente aos objetivos do feminismo. Participantes dos movimentos feministas e acadêmicas das ciências humanas e sociais começam a discutir e problematizar, por meio de perspectivas teóricas, que contestavam a condição subalterna da mulher na sociedade.

No Brasil, a presença das mulheres no cenário de mobilização e contestação constituído no período da ditadura militar foi significativa para as mudanças políticas e sociais da época. As mulheres transcenderam a esfera doméstica e re-significaram-se como um novo sujeito social; este processo implica diretamente na subjetividade dos indivíduos que depende dos fatores políticos, culturais, espaciais e históricos. E, manifestavam-se contra a discriminação de gênero, a alta do custo de vida, a favor da anistia política e da construção de creches e também participavam das mobilizações dos sindicatos (SOARES, 1992, p.12).

Nas décadas de 1970 e 1980, durante a ditadura militar, pode-se observar movimentos feministas e/ou de mulheres heterogêneos nas perspectivas teóricas e de ações políticas, entretanto tinham como objetivo comum a denuncia das desigualdades sociais. Muitos movimentos nascem da organização de grupos de vizinhança, nas periferias de centros urbanos, e buscavam escolas adequadas e serviços urbanos coletivos, como água, luz, transporte. As mulheres lutavam também contra o aumento do custo de vida e contra o regime militar estabelecido no Brasil (SOARES, 1992, p.12).

No referido contexto de embate e ressignificação das identidades feministas, surgiram ações de entidades e grupos sociais, internacionais e nacionais para implementar políticas públicas relativas às mulheres. A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas

(ONU) proclamou o ano de 1975 como “Ano Internacional da Mulher” e todos os países deveriam intensificar o debate e medidas no sentido de promover a igualdade entre mulheres e homens. O período de 1975 a 1985 foi instituído como a “Década da Mulher”.

A partir desse período ocorreram quatro conferências internacionais da ONU, tendo como pauta principal a condição jurídica e social das mulheres: em 1975 no México, em 1985 em Copenhague, em 1990 em Nairóbi e em 1995 em Beijing. Referente ao mundo do trabalho feminino, em 1951, destaca-se a ‘Convenção Internacional do Trabalho n. 100’ realizada em Genebra que estabelece salários iguais para funções iguais para trabalhadores independente do sexo¹. Em 1966, o Brasil ratifica esta conferência².

Em 1985, é criado no país, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), neste mesmo ano fundam-se os Conselhos estaduais e municipais³. O ‘Lobby do Batom’ movimento de mulheres constituintes que buscava sensibilizar deputados e senadores sobre a relevância de considerar as demandas das mulheres para a construção de uma sociedade guiada por uma Carta Magna verdadeiramente cidadã e democrática. Tinham como lema, “constituente para valer tem que ter palavra de mulher” e “constituente para valer tem que ter direitos de mulher”. A Constituição foi promulgada, em outubro de 1988. As mulheres conquistaram a maioria expressiva de suas reivindicações. Sendo um marco jurídico de uma nova concepção de igualdade entre mulheres e homens. Alguns direitos conquistados pelas mulheres foram relativos: (a) ao **trabalho e família**: os deveres e as responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal cabem igualmente a ambos os cônjuges, a Lei do divórcio, o abandono do princípio de “proteção” da mulher para o princípio promocional; (b) a **saúde**: o acesso aos direitos sexuais e reprodutivos e a saúde integral; (c) a **educação e infraestrutura**: o acesso à escolaridade para a efetiva participação das mulheres no mundo do trabalho e o reconhecimento da importância das creches públicas.

Outra conquista das mulheres brasileiras foi à criação da Secretaria Especial de Políticas para as mulheres (SPM) em 2003, esta desenvolve ações de igualdade de gênero conjuntas com os Ministérios e Secretarias Especiais. Outro marco de promoção de igualdade de gênero é a Lei Maria da Penha, cujo objetivo central é combater a violência doméstica.

¹ O filme ‘Made in Dagenham’ dirigido por Nigel Cole, em 2010, apresenta um acontecimento marcante na luta pela igualdade salarial. Uma dramatização do protesto de 1968 das trabalhadoras empregadas na Ford, localizada em Dagenham, no Reino Unido.

² Ver página da Organização Internacional do Trabalho / Brasil: <http://www.oit.org.br/>

³ Em Rio Grande, o Conselho Municipal dos Direitos das Mulheres (COMDIM), foi criado em 2006.

De acordo com Soares (1992), “pode-se dizer que no Brasil, a estratégia do feminismo em tornar visível a questão da mulher, sua exclusão e desigualdade, foi uma estratégia vitoriosa”. Ao examinar o que já foi conquistado pelas mulheres e o que ainda se luta por conquistar, podemos falar em avanços, principalmente em relação aos direitos trabalhistas, a saúde, a educação e a infraestrutura. Cabe ressaltar que não foram superadas as desigualdades de gênero, ainda temos muito que refletir e transformar.

As perspectivas feministas alimentam-se variavelmente nas teorias marxistas, fenomenológicas e pós-estruturalistas, a fim de compor um entendimento e uma metodologia de pesquisa própria e desconstruir práticas consagradas que deixam as histórias das mulheres e dos homens⁴ à margem do conhecimento científico.

Neste sentido, alguns debates foram incorporados ao discurso acadêmico, como a discussão a respeito de sexo e gênero, de forma a pensar estas duas categorias de modo complexo, não dissociativo. Entendo que sexo corresponde aos atributos biológico-naturais. Gênero, por sua vez, abrange aspectos sociais, culturais e biológicos, isto é considera as relações de poder entre os sexos.

A pesquisadora Joan Scott faz uma análise histórica da categoria de gênero a partir da perspectiva feminista e entende que, em um primeiro momento, a produção dos estudos feministas centrava-se sobre as mulheres e isolava o masculino. Ao utilizar-se o termo gênero, a discussão ampliou-se, por considerar a noção relacional dos sexos, na qual o masculino implica o feminino e vice-versa. A autora considera que “o uso do ‘gênero’ coloca a ênfase sobre todo o sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade” (SCOTT, 1990, p. 25). Desta maneira, sexo e gênero não se constituem como categorias dicotômicas, de modo que o pesquisador, tendo engendrado a categoria de gênero, pressupõe o abandono de certos binarismos, como: homem/mulher, corpo/mente, cultura/natureza, transcendência/imanência, público/privado, racional/irracional, entre outros.

Como já mencionado as ciências têm incorporado descontinuamente em seus estudos as contribuições teóricas do feminismo e o conceito de gênero. Na geografia dos anos de 1970, um grupo de geógrafas feministas anglo-saxãs, passa a refletir como homens e mulheres vivenciam o espaço geográfico. Tal grupo contribuiu para a difusão do movimento social

⁴ Segundo Margareth Rago, “mais recentemente, a discussão se volta para os próprios homens, também eles excluídos dos campos históricos em benefício da figura ficcional do Homem construído à imagem e semelhança de Deus” (1998, p.95).

feminista. A perspectiva feminista dá origem às chamadas geografia da mulher, geografias feministas e/ou geografia de gênero. Para Valcárcel,

la propuesta de una Geografía de la Mujer o Femenista supone construir un discurso alternativo respecto de la geografía dominante.[...] supone integrar ambos los sexos dentro de una misma geografía feminista, ésta no se formula por el objeto exclusivo femenino sino por la capacidad de aclarar y explicar su específica condición femenina en un marco espacial determinado (2000, p. 450).

Esta concepção de geografia, ao incluir a questão feminista nas discussões passou a ampliar o conhecimento geográfico, pois historicamente a geografia tradicional tem excluído e ignorado as condições das mulheres. Na geografia do trabalho, esta exclusão ficava explícita no uso de dados estatísticos que desconsideravam os sexos e nas pesquisas que se considerava o trabalho doméstico à parte da economia, através de uma análise dicotômica separando o trabalho produtivo que ocorre nas esferas públicas do trabalho reprodutivo da esfera privada.

A participação feminina na geografia durante a primeira metade do século XX é quase inexistente. Nesse contexto, predomina o pensamento masculino, sobretudo no que tange aos postos de tomada de decisão e ao controle institucional acadêmico. Segundo Valcárcel (2000, p. 438), a mulher geógrafa tem um lugar subordinado e discreto, salve algumas exceções na França e em Portugal.

A partir dos anos de 1970, geógrafas feministas buscam constituir um campo de estudo que abranja a ‘outra parte’ da população (MONK e HANSON, 1982, p. 34) através da utilização de teorias de diversos campos disciplinares. No intuito de contextualizar a relação entre homens e mulheres no espaço-tempo, voltam-se às ações cotidianas de trabalho, à dinâmica populacional e à moradia, entre outros temas. Assim, entender as questões espaciais pela perspectiva de gênero pressupõe ultrapassar as barreiras das divisões disciplinares e crer na complexidade do objeto de estudo. Isso porque as geografias feministas grifam a ressignificação de certos paradigmas e apostam nas particularidades, nas identidades, no multiculturalismo, na liberdade sexual, no direito às diferenças, no direito à igualdade espacial, no direito às condições de trabalho e à qualificação profissional – para mulheres e homens, que, historicamente, vivenciam espaços sociais distintos. Esse modo de vivenciar o espaço geográfico, por muito tempo, foi justificado pelas diferenças biológicas e pela determinação de papéis específicos para mulheres e para homens.

As geografias feministas têm como principais objetivos compreender as diferenças e desigualdades de gênero no espaço geográfico e criar perspectivas teóricas de análise. Isto é,

buscando uma sociedade menos sexista. Com isto, ao instrumentalizar a ação política baseada no paradigma feminista, pressupõe a transformação da sociedade patriarcal em direção a uma sociedade pós-patriarcal (THERBORN, 2006) com novos arranjos familiares.

A partir de 1980, em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, as pesquisadoras/es geógrafas/os feministas como: Susan Hanson, José Válcárcel, Janice Monk, Anna Sabaté, Maria Dolors Garcia Ramon, Linda McDowell, Doreen Massey entre outras contribuem e participam da produção do conhecimento científico contemporâneo. Por outro lado, neste período, na América Latina, tais estudos tinham uma influencia ainda tímida no saber fazer geográfico (VELEDA SILVA e LAN, 2007).

No Brasil, as geografias feministas vêm, progressivamente, ocupando espaços e respeitabilidade. Como exemplos de pesquisadoras que se dedicam a tal perspectiva, Rosa Rossini, da Universidade de São Paulo, que desenvolve estudos sobre exclusão social e trabalho; Susana Veleda Silva, da Universidade Federal do Rio Grande, que se dedica aos estudos sobre população, trabalho e relações de gênero, Joseli Maria Silva e Marcio Ornat, da Universidade Estadual de Ponta Grossa, que realizam trabalhos voltados à sexualidade e corporalidade no espaço geográfico.

Neste caminhar, as geografias feministas buscam desconstruir certos marcos teóricos da geografia tradicional, como os atributos eurocêntricos do sujeito: branco, masculino, liberal, racional e heterossexual. Tal desconstrução se baseia na premissa de que as relações de poder, vinculadas a estas concepções tradicionais, mostram-se de forma hierárquica e arbitrária, ao desconsiderarem as diferenças entre os sujeitos sociais, que são múltiplos e heterogêneos. Segundo Silva,

As(os) geógrafas(os) que participam deste movimento contudo, estavam cientes de que sua formação intelectual e de toda a base conceitual disponível no campo científico eram frutos do saber hegemônico – justamente aquele que contestavam. Assim, paulatinamente desconstruíram o discurso geográfico, procurando revelar as redes que tecem o saber/poder da sociedade, e construíram novas versões da ciência Geográfica (2009, p. 26).

A trajetória dos estudos feministas na geografia corresponde a diversas influências teóricas, que, por sua vez, provêm de diferentes interesses geográficos. Johnston, Gregory e Smith (2000, p. 300 a 302) propõem três fases das geografias feministas: geografia das mulheres, feministas socialistas e feministas pós-colonialistas. A **geografia das mulheres**, que foi influenciada teoricamente pela geografia do bem-estar e feminismo liberal, tem como tema a descrição dos efeitos das desigualdades de gênero. Os interesses geográficos desta

vertente são as limitações das distâncias e a separação espacial. A **geografia feminista socialista**, embasada na obra de Marx e Engels, busca explicações para as desigualdades de gênero e a relação entre o capitalismo e o patriarcado, sendo que seu interesse geográfico voltava-se para a separação espacial especificamente as esferas do público e do privado. As **geografias feministas pós-colonialistas** – influenciadas pelas teorias culturais, pós-modernas, pós-estruturalistas, psicanalíticas, biografias de mulheres negras, lésbicas, de gays e por países subdesenvolvidos economicamente – têm como tema central a construção de identidades de gênero, diferenças entre mulheres, gênero e natureza, culturas e nacionalismos, e o olhar geográfico, passa a interessar-se pelo colonialismo, meio ambiente, movimentos sociais, às microgeografias do corpo, do lugar, os dos espaços imaginários e simbólicos.

Conforme Garcia-Ramón (1998), a geografia, por muito tempo, centrou suas análises com base na crença de uma sociedade neutra, assexuada e homogênea. Atualmente, alguns grupos de geógrafas/os trabalham com um olhar mais livre de estereótipos, na busca por compreender a sociedade em um viés científico caleidoscópico, composto por múltiplas possibilidades de entendimento. As geografias feministas colaboram com essas perspectivas, ao compreender o espaço geográfico a partir das diferentes culturas, do gênero, das classes econômicas, das sexualidades, das etnias, das gerações e de múltiplas formas de se pensar o aspecto humano.

As pesquisas que utilizam as geografias feministas como aportes teóricos e filosóficos se fortaleceram a partir dos anos 80 do século XX. Silva (2009) descreve três objetivos centrais para o campo em questão, pautada nas contribuições do *Women and Geography Study Group (WGS)*⁵, (a) construir a igualdade entre homens e mulheres no âmbito da disciplina; (b) centrar as investigações geográficas sobre as mulheres; e (c) desafiar as filosofias, os conceitos e as metodologias que sustentam a hegemonia da geografia masculina.

As geografias feministas também propõem pensar a categoria analítica de gênero que abrange dimensões sociais, culturais e subjetivas do ser humano que é heterogêneo, faz escolhas e reage conforme as circunstâncias que o mundo social se apresenta. Portanto compreende as relações de gênero com um sentido mais amplo dedicando-se nas diferenças e desigualdades. Dessa maneira, procuram entender de que forma mulheres e homens (re)criam suas identidades e relacionam-se no espaço geográfico em seus tempos históricos.

⁵ Tradução livre: Grupo de Estudos de Mulheres e Geografia

Nesse sentido, Garcia-Ramón afirma que, “(...) *la geografía feminista no tiene que ser cultivada solo por mujeres o centrarse exclusivamente en ellas*” (1998, p.8). Conforme esta autora, se homens e mulheres compartilham um mesmo tempo-espaço, deve-se compreender a sociedade incluindo todos os sujeitos sociais, com o objetivo de minimizar as desigualdades sociais oriundas, justamente, das desigualdades de gênero, cor, etnia, idade, entre outras.

No campo de estudos das geografias feministas, a categoria trabalho aparece como tema importante, segundo Monk e Hanson “... *as diferencias cualitativas entre el empleo femenino y el masculino, y entre los diversos empleos femeninos se reflejan en el paisaje. Las oportunidades de empleo de las mujeres no se distribuyen uniformemente en el espacio*” (1982 p.44). As autoras enfatizam ainda, que devemos compreender o trabalho feminino considerando que as trabalhadoras não são vítimas passivas e que todo o esforço do movimento feminista assim como das teorias feministas buscam o empoderamento e a autonomia financeira das mulheres.

Por tanto, a metodologia e a análise do presente estudo se baseia neste viés teórico. O trabalho, bem como a divisão sexual do trabalho, são entendidos a partir desta configuração, o que será discutido na seção seguinte. Além disso, os caminhos percorridos na pesquisa evidenciam a opção pela metodologia qualitativa. Cabe ressaltar, a respeito deste aspecto, que de acordo com Garcia-Ramon (1998), que as geografias feministas têm sido pioneiras no ressurgimento dos métodos qualitativos na geografia, bem como no redescobrimto da importância das escalas locais e das microgeografias.

2. Trabalho: algumas concepções teóricas

O trabalho é uma atividade resultante do dispêndio de energias físicas e mentais, voltada à produção de bens materiais e imateriais, por isso é central para a sobrevivência e reprodução dos seres humanos e para a manutenção das mais diversas formas de organização social. Este termo se apresenta como um conceito sócio-histórico, construído e re-significado no espaço-tempo. Para Antunes, “desde o mundo antigo e a sua filosofia, o trabalho vem sendo compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão” (2005 p.11). O conceito de trabalho é essencial para se entender as diversas sociedades.

No capitalismo, para a concepção teórica marxista, o trabalho é essencialmente dividido por classe social. A base de entendimento dessa teoria se dá a partir da separação entre força de trabalho e a propriedade dos meios de produção. A burguesia compra a força de trabalho do proletariado, o que promove uma relação hierárquica de dominação social. De acordo com Ortega (1995), o trabalho passa a ser uma prestação mensurável, de modo que se obtém uma dimensão do tempo de trabalho em termos de quanto vale cada instante. Assim, a partir do século XIX, a força de trabalho se converte em mercadoria essencial para o desenvolvimento da sociedade industrial.

O trabalho e suas relações foram se transformando ao longo do tempo. No início do século XX, Henry Ford introduz o modelo fordista de produção e altera as relações e as condições do trabalho. Este modelo predominou nas sociedades industrializadas, com mais eficácia após a Segunda Guerra Mundial até meados de 1970, inicialmente nos Estados Unidos e posteriormente na Europa. O fordismo se constitui, principalmente, pela produção em massa e pela rigidez do processo produtivo, que consiste em separar os operários e dividir o processo de produção em uma série fragmentada de tarefas, controlada por supervisores.

Portanto, tal mecanismo, caracterizou-se como um sistema inflexível de produção em grande escala. Hierárquico, porque dirige um conjunto de forças de trabalho “estratificadas” “escalonadas” fragmentadas, que com seu rigor cronológico gera nas trabalhadoras⁶ uma certa estabilidade no emprego.

⁶ Utilizamos os dois termos de gênero gramatical (p.ex.: trabalhadoras e trabalhadores) somente na primeira parte deste relato, optando pelo gênero gramatical feminino, tanto para as sujeitas de estudo, como para a totalidade de gêneros, escrevendo o restante do texto no feminino como uma inversão compensatória simbólica às minorias majoritárias.

Contradição como prática social, este processo de produção é fundado numa clivagem humana, pois a organização do trabalho é feita por um setor do mesmo processo, entretanto estanque da outra parcela da produção. Para Harvey, esse sistema de produção em massa mudou a configuração das sociedades capitalistas, considerando que a

(...) produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (2005, p.121).

Este modo de produzir em massa, através da criação de métodos para executar tarefas, como a divisão nítida entre elas, a especialização de cada função de forma padronizada e a busca por automação, possibilitou associar força de trabalho disciplinada à tecnologia. O sistema fordista se caracteriza pela gestão no paradigma da separação, entre gerência, concepção, execução e controle, cuja hierarquia é estruturada no poder inversamente proporcional à qualidade geral provida pelo sistema, praticando um trabalho fragmentado e reificador/alienador da vida das operárias.

Harvey, observa que neste sistema o salário atua como um fator de recompensa à disciplina e à estabilidade da força de trabalho. Uma docilização do ímpeto de mudança? Atualmente, o papel do salário é reforçado em uma empresa legal, de administração que tem objetivos claros quanto à organização e gerência da produção, que remunera ao nível da necessidade ou interesses de consumo. O salário, juntamente com uma jornada de trabalho reduzida, proporciona, as trabalhadoras, renda e tempo suficiente para consumir os produtos, que estavam fabricando em quantidades cada vez maiores (2005, p. 122).

O regime de produção fordista inaugurou o poder corporativo das empresas, baseado nos pressupostos capitalistas, sobretudo o aumento da produtividade e do lucro. A racionalidade corporativa hegemônica orienta estratégias como: disciplinamento de trabalho, estimular o consumo, treinamento no local de trabalho, marketing, psicopedagogia empresarial, criação de produtos, estratégias de preço, obsolescência planejada de equipamentos e produtos.

A rigidez no processo de produção em massa, na década de 1960, evidencia limites econômicos, sociais e técnicos que ocasiona insatisfação por parte das trabalhadoras excluídas do emprego privilegiado e promove uma reestruturação do modelo de produção fordista. Este

regime de produção passa a ser mesclado e substituído pelo modelo de produção flexível, o que configura uma reestruturação nas relações e nas condições do trabalho. Segundo Harvey

As desigualdades resultantes produziam sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos – movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado. [...] Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção de massa amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo de massa. Tratava-se de uma fórmula segura para produzir insatisfação. [...] O surgimento de mulheres como assalariadas mal-remuneradas foi acompanhado por um movimento feminista igualmente vigoroso (2005, p. 132).

Sob este panorama, a rigidez do fordismo se flexibilizou ao longo do tempo, de modo que, a partir dos anos 1970, ocorreram mudanças importantes no universo do trabalho: a retração do consumo e o desemprego estrutural foram os pontos de partida para que se começasse a considerar o modo do trabalho fordista um entrave. A conquista da estabilidade do trabalho foi quebrada pela internacionalização e interpenetração dos mercados, o que gerou uma instabilidade no regime de produção, a qual impulsionou que as empresas se reestruturassem em novos modelos de produção (PICCININI, 2006, p. 94).

O novo paradigma da acumulação flexível age estabelecendo um conjunto de processos e medidas que objetivam transformar as regulamentações concernentes às relações de trabalho e o regime de produção. Este fenômeno de perda de direitos trabalhistas e mudanças do mercado de trabalho ocorre em muitos países, devido a políticas macroeconômicas nacionais de cunho neoliberal, em uma tentativa de escapar da crise econômica mundial. Este processo de flexibilização aumentou significativamente o emprego informal e o desemprego, o que trouxe efeitos avassaladores, principalmente para os países subdesenvolvidos economicamente (HOLZMANN, 2006).

Esta reestruturação se intensificou e se consolidou nos anos 90 do século XX, período de instabilidade econômica, quando as empresas procuravam se adaptar ao aumento da concorrência, por meio da implantação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais. A flexibilização do trabalho viria para dar dinamismo à economia e à acumulação do capital. Neste momento, ocorreram a horizontalização e a externalização do processo produtivo, os quais cederam lugar à terceirização ou subcontratação de mão de obra em tempo parcial, ao sistema *Just-in-time*, ao trabalho informal, ao trabalho fora do sistema de seguridade social e à flexibilização da jornada de trabalho. Tal processo propiciou altos níveis de desemprego e retrocesso do poder sindical.

Em contrapartida, o sistema de acumulação flexível desenvolveu vários mecanismos para quebrar a rigidez do fordismo. Como exemplos destes, destacam-se: as transformações e inovações tecnológicas, as novas linhas de produtos e nichos de mercado, dispersão geográfica para lugares onde as questões trabalhistas e ambientais ainda não estavam regulamentadas e sem formação/articulação dos sindicatos. Estas estratégias tinham o intuito de baratear a mão de obra e romper com os contratos formais rígidos de trabalho.

Mais proximamente o regime de produção pós-fordista ou a acumulação flexível implantou novas técnicas de produção, como as regras flexíveis de trabalho, aproveitando-se da massa de desempregados e de estratégias corporativas na luta pela sobrevivência, em uma época de reestruturação econômica e reajustamento político e social. Este período foi marcado por incertezas, devido a crises econômicas e trabalhistas, de maneira que um novo modo com bases na cultura japonesa, chamado de toyotismo, passou a organizar e a dinamizar o trabalho da sociedade capitalista. (PICCININI, 2006; HARVEY, 2005)

A flexibilização trouxe alguns avanços, como: necessidade de qualificação, inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram outra forma de trabalho ou trabalhadores qualificados que optam por jornadas de trabalho maleável ou sem vínculos com empregador.

No entanto, este processo ocasionou também a precarização do trabalho. Conforme Galeazzi, o trabalho precário “contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade” (2006, p.203).

Como parâmetro para tal constatação, esta pesquisadora utiliza o conceito de regime de trabalho assalariado, que pode ser definido como um trabalho que é realizado para um único empregador, normalmente por prazo indeterminado, com contrato entre empregador e empregado e com tarefas executadas de modo contínuo, sob regime de jornada integral e plenamente amparado pela legislação trabalhista de cada país.

Neste contexto, Piccinini (2006) esclarece que trabalho flexível não pode ser associado diretamente com precarização, os quais, apesar de estarem imbricados, são distintas. Isso porque a flexibilização proporciona novas formas de trabalho, que a autora divide em: (a) flexibilização quantitativa externa e interna; (b) flexibilidade funcional; (c) flexibilização das formas de trabalho (tempo/espaço) interna e externa. Este esquema pode ser visualizado no quadro 01.

Quadro 1: Tipos de flexibilizações do trabalho

	Externa	Interna
Quantitativa	Terceirização, subcontratação, trabalho a domicílio, rede de empresas, cooperativas de trabalho	Trabalho de tempo compartilhado, estágios, trabalho temporário, tempo parcial
Funcional		Polivalência, multifuncionalidade
Formas de trabalho	Teletrabalho, trabalho a domicílio, rede de empresas	Horas extras, banco de horas, jornada flexível, turnos, semana reduzida de trabalho

Fonte: PICCININI. 2006, p. 108.

Após traçar estas divisões, a autora questiona como estas formas de trabalho flexível alteram a qualidade de vida dos trabalhadores. Conclui que muitos desses tipos influenciam diretamente a precarização, principalmente no que se refere ao trabalho feminino. Antunes confirma tal tendência, pois

Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados, e que tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho *part-time*, precarizado e desregulamentado (2005, p. 29).

Podemos perguntar, diante de tal contexto que efeitos podem causar na situação do trabalho entre mulheres e homens? Em geral, as mulheres ocupam postos de trabalho precarizado, isto é, com ausência ou redução dos direitos trabalhistas, mas, em contrapartida, os homens, também sofrem com a vulnerabilidade do trabalho flexível e precarizado, isto é, continuam sem estabilidade no emprego e sem os direitos trabalhistas. A flexibilização bem como a precarização se mostram mais perceptíveis no trabalho feminino, devido aos estigmas do patriarcado, que foram construídos historicamente.

Nesse sentido, o trabalho seria conformado para a manutenção do sistema capitalista e, mesmo com esforços para substituir o trabalho vivo, humano, por tecnologias, este é o padrão que sustenta e mantém a sociedade do consumo. Por toda esta contingência das inúmeras variáveis envolvidas as possibilidades de análise em relação ao tema são diversas, uma vez que aspectos como emprego, desemprego, flexibilização, precarização, gênero, etnia, idade, e outros se agregam ao conceito para um entendimento complexo e diverso sobre a condição do trabalho na sociedade contemporânea (ANTUNES, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) propõe o conceito de ‘Trabalho Decente’, como um conceito político que visa combater a pobreza e as desigualdades sociais;

assim, prevê geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Destacando os seguintes aspectos: eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho; diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação; diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos/as e negros/as; diminuição da informalidade e aumento da proteção social, efetiva aplicação das convenções firmadas com a OIT.

Segundo Marques e Sanches, no Brasil,

As discriminações associadas a gênero e raça estão na matriz das desigualdades, contribuindo para a permanência da pobreza e da exclusão social. Foram produzidas historicamente e são reproduzidas cotidianamente no mercado de trabalho e na sociedade. O mercado de trabalho brasileiro dos últimos poucos anos tem revelado a presença de fatores imprescindíveis para a diminuição do déficit de trabalho decente: crescimento da ocupação, aumento da formalização, queda das taxas de desemprego, reinício da recuperação dos salários reais. Justamente por isso, torna-se fundamental saber se, neste novo contexto que parece se configurar, as oportunidades para as mulheres e para os negros também já iniciaram uma trajetória em direção à igualdade (2010, p.56).

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres objetiva desenvolver ações para promover a igualdade de gênero e ainda, estabelecer condições necessárias à cidadania e ao trabalho decente. Segundo Melo “a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu cerca de 13 pontos percentuais entre 1950 e 1980, chegando nos anos noventa a beirar os 40% [...] No entanto, essa entrada das mulheres no mercado de trabalho, não foi acompanhada de uma diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos” (2000, p.1).

O Brasil vive um momento positivo em relação ao trabalho, se comparado aos anos 1980 e 1990 que foram marcados pela flexibilização e precarização do mercado de trabalho. Contudo, ainda apresenta parte de sua população em trabalhos precários (IPEA, 2011). Marques e Sanches (2010) consideram que o Brasil vivencia um bom momento econômico para promover o trabalho decente, e superar as desigualdades do trabalho feminino, para tanto, é necessário políticas públicas que visem a qualidade e não apenas quantidade das ocupações.

A presença, a permanência, o tipo de trabalho, a função exercida e o salário são marcados ainda pela divisão sexual do trabalho que como toda relação social é dinâmica e portanto se transforma no tempo e no espaço.

2.1 O trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho

Os mitos e as desigualdades que cercam tanto o trabalho feminino como o masculino podem ser explicados a partir de diferentes perspectivas teóricas. Na presente dissertação utilizamos a perspectiva feminista e as relações de gênero que se fundamentam nas sociedades patriarcais e pós-patriarcais a partir da divisão sexual do trabalho. Consideramos que, atualmente, ocorre a convivência de velhos arranjos familiares- com novos arranjos familiares.

Os velhos arranjos familiares consistem em: famílias heterossexuais patriarcais também denominada de famílias tradicionais ou famílias semi-tradicionais⁷. Os novos arranjos familiares apresentam-se como: famílias chefiadas por mulheres com ou sem cônjuge; famílias de dupla carreira⁸ e famílias homossexuais. Estes novos arranjos indicam que as concepções patriarcais se mesclam com concepções pós-patriarcais.

A sociedade patriarcal é caracterizada por ter o sexo masculino na posição de chefe de família, dono do patrimônio e provedor, é aquele que atua no espaço público. Já o que compete às mulheres nesta sociedade, são os afazeres domésticos e o cuidado com a família; por isto, as restringe à função reprodutiva, isto é, aquela que atua no espaço privado também denominado de reprodutivo. Entretanto, uma separação reducionista entre público e privado⁹ não poderia representar satisfatoriamente as nuances e entrelaçamentos dos processos históricos, segundo Saffioti, “O direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado” (2004, p. 54). O patriarcado consiste em um sistema político e histórico que compõe um modo de pensar e agir favorecendo hierarquias arbitrárias e desiguais entre mulheres e homens.

O sistema patriarcal condiciona a divisão sexual do trabalho, Engels considera que “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos” (1985, p.70). Segundo o autor a monogamia objetiva o controle da hereditariedade e a garantia da propriedade privada em uma sociedade patriarcal. Esta característica fortalece

⁷ **Famílias tradicionais** de acordo com Martinez, *et al.*, consiste que. “*El marido desempeña el papel de proveedor de la familia obteniendo los medios económicos, y la mujer desempeña el cuidado de los hijos y de los trabajos domésticos.* - E **família semitradicional** - incide em: “*tanto el marido como la mujer desempeñan el papel de proveedor económico, (...)pero atribuyendo exclusivamente a la mujer la responsabilidad de los trabajos domésticos*(1995, p. 128).

⁸ Tradução livre de doble carrera que segundo Martinez *et al.* “*Es una forma de organización que trata de superar la tradicional discriminación entre los sexos. La pareja comparte las tareas domésticas y las de proveedor de los médios económicos*” (1995, p. 128).

⁹ Segundo Lamoureux (2009) mesmo que essas esferas sejam separadas, sua impermeabilidade não é perfeita, ocorre de certa as rupturas de padrões onde os papéis se invertem.

para que seja exercido de forma opressora definindo as espacialidades femininas e masculinas.

De acordo com Martinez (1995), a divisão do trabalho segundo gênero é universal, existe em todas as culturas e regiões, para ela cada lugar tem suas especificidades e devemos considerar as variações territoriais, culturais e sociais.

Com o advento da Revolução Industrial e as decorrentes migrações do campo para a cidade, houve uma ampliação dos postos de trabalho no setor fabril, bem como um aumento da oferta de trabalhadores, o que incluía a força de trabalho feminina. Contudo, tal aumento não traria qualidade equiparativa entre mulheres e homens. Acrescente-se que muitas mulheres, na tentativa de ingressar nas fábricas, tinham sua inclusão rejeitada, porém diante da nova realidade urbana, elas viriam a trabalhar também em outros espaços domésticos. Esta exclusão às remetia ao trabalho remunerado doméstico e/ou aquele que tivesse afinidade com o cuidado com a família, considerado natural para as mulheres, já que o papel reprodutivo marca o trabalho feminino (SAFFIOTI, 2004; NOGUEIRA, 2006).

Também, devido ao desenvolvimento industrial, as mulheres começaram a trabalhar nas indústrias alimentícias e têxteis. A princípio, as solteiras, e por um período curto, pois, assim que casassem, deveriam deixar o trabalho e cuidar da família; só voltariam para o trabalho caso os maridos não tivessem condições de sustentá-las (NOGUEIRA, 2006, p. 26).

A despeito do fato de que as mulheres foram, aos poucos, conquistando alguns postos de trabalho assalariado, mesmo assim, o trabalho doméstico e familiar era considerado como responsabilidade exclusiva da mulher. Segundo Kergoat

A divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher). Eles são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço (2009, p.67).

Diante da complexidade do trabalho as mulheres passaram a atuar mais no espaço público/produtivo, seguindo a lógica do sistema patriarcal, onde ocupam postos de trabalho que as remetem ao fazer doméstico e familiar formando redutos ou guetos. Os trabalhos tanto femininos como os masculinos podem ser móveis, há trabalhos masculinos que se tornaram femininos, mas de modo geral as ocupações são masculinas ou femininas, os casos que mulheres e homens trabalham lado a lado tornam-se exceções (HIRATA, 2006).

Segundo a autora, as mulheres acabam por trabalhar nos espaços masculinos denominados de oficinas-guetos, ou seja, em subsetores das indústrias/empresas, que utilizam mão-de-obra de acordo com a qualificação adquirida a partir do sexo dos trabalhadores, por exemplo,

As operárias da indústria de automobilística são tradicionalmente confinadas em segmentos do processo de trabalho tais como as oficinas de estofamento, em que o trabalho consiste em costurar, cortar, juntar pedaços de tecidos, de couro ou de plástico para a proteção dos bancos, ou seja, um trabalho “tipicamente feminino” (2002, p.207).

Quando as mulheres têm acesso aos postos de trabalho em algumas indústrias que tradicionalmente privilegiam o trabalho masculino, acabam contribuindo com um tipo de segregação. Em outras palavras, instaura-se a divisão sexual do trabalho produtivo, pois as mulheres continuam atuando em subsetores que exigem as habilidades como destreza, motricidade fina, paciência, organização... constituídas no espaço reprodutivo.

Isso produz e reproduz a desvalorização do trabalho feminino, a baixa remuneração e o baixo acesso aos cargos de tomada de decisão. No Brasil, segundo o IBGE (2006) apenas 3,9% das mulheres ocupadas estão em cargos de direção, enquanto os homens a proporção é de 5,5%.

Segundo Lamoureux (2009), a esfera privada atribuída às mulheres, se reduz cada vez mais, devido ao crescente acesso feminino ao mundo do trabalho remunerado, mas esta mudança ainda não elimina a responsabilidade da mulher pelo espaço privado do fazer doméstico e do cuidado com a família. Este trabalho, segundo a autora é um trabalho invisível que é feito não para si, mas para os outros, inferiorizado corroborando ao antigo modelo baseados na natureza feminina, no amor e no dever maternal.

Bruschini considera que, “para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas” (2007, p. 542). No Brasil, o tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos pelas/os ocupadas/os é de 9,5 para os homens e 21,6 para as mulheres (DIEESE, 2011). Diante desses dados, podemos afirmar que as mulheres possuem uma dupla jornada de trabalho, o que dificulta a qualificação e a competitividade necessária para conquistar melhores empregos e cargos de tomada de decisão.

Apesar das lutas e direitos conquistados, ainda prevalece os tabus e a segregação do trabalho feminino em todos os setores da economia e nas indústrias, não seria diferente dos demais ramos, um dos preconceitos é que: mulheres não podem ser empregadas em

determinados ramos por causa dos trabalhos pesados, perigosos, sujos, e insalubres, mas poderiam neles ser contratadas para os trabalhos leves e limpos.

Na indústria, em virtude da diversificação de produção, ocorrem peculiaridades, de acordo com o tipo de trabalho. Por conseguinte, as mulheres e os homens são aceitos ou excluídos do processo de produção. Como exemplo disso, podem-se salientar as indústrias alimentícias, têxteis, eletroeletrônicas, que utilizam habilidades adquiridas no espaço reprodutivo, e se fixaram como reduto feminino. As indústrias de metalurgia, siderurgia, petroquímica, por seu turno, que exigem qualificação e formação no âmbito produtivo, são um reduto masculino (HIRATA, 2002; LOBO, 1993). A figura 1 representa um esquema ilustrativo da divisão sexual do trabalho produtivo.

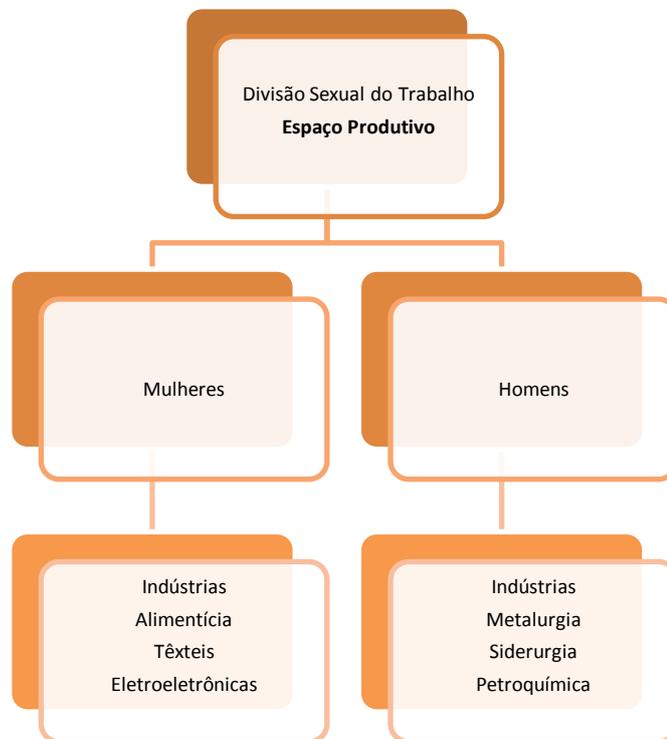


Figura 1: Divisão sexual do trabalho produtivo

Segundo Hirata, esta divisão não é estanque, à medida que as barreiras se flexibilizam ao longo dos tempos, o que proporciona a circulação dos trabalhadores independente do sexo. As tecnologias possibilitaram o trabalho feminino no campo industrial considerado pesado e de predomínio masculino, com isto, abriu alguns espaços para a inserção de algumas mulheres. Mas, ainda assim, o campo industrial e tecnológico continua sendo um reduto tipicamente masculino (HIRATA, 2002, p. 204).

Contudo, a indústria moderna se transformou ao longo dos anos, de acordo com Melo, no Brasil, nas décadas de 1980 e 1990 as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho na indústria mecânica, motivadas pelo rendimento já que as indústrias de metalurgia, química e farmacêutica são as que possuem melhores rendimentos considerando a renda média por horas de trabalho (2000, p. 39).

No setor de metalurgia tem ocorrido a incorporação de mão-de-obra feminina em certos sub-ramos e ou subsetores. Porém, a utilização de equipamentos tecnicamente avançados permanece apanágio dos homens; sobretudo quando se trata de equipamentos pesados e tecnológicos (HIRATA, 2002, p. 208). Esta configuração do “mundo do labor” confirma a noção de ‘oficinas-guetos’, o que reforça a tese de que as diferenças e as desigualdades de gênero no espaço produtivo ainda não foram superadas, mas sim resignificadas, em função da especificidade do tipo de trabalho que o mercado necessita.

Tudo indica que as mulheres passaram a ocupar os novos postos de trabalho produtivo, mas ainda não se libertaram do determinismo dos papéis fixados a partir da reprodução. De acordo com Lobo (1993), nos anos noventa do século XX, as mulheres usadas pelo capitalismo eram inseridas no trabalho industrial como excedente de mão de obra e submetidas à exploração, através da baixa qualificação e dos baixos salários. É possível questionar, diante disto, se, no século XXI, ainda continuam a se reproduzir os preconceitos e as desigualdades de gênero no trabalho.

Além dos efeitos da divisão sexual do trabalho, a condição do trabalho feminino tem sofrido o agravante da flexibilização, característica inerente ao mundo globalizado contemporâneo. Harvey pondera a respeito do paradoxo do efeito social do trabalho flexível e precarizado: “a tendência dos mercados do trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos sociais quando as coisas ficam ruins” (2005 p.144). Esta visão do autor baseia-se na teoria marxista, pois diante destas novas circunstâncias, as mulheres passam a assumir os postos de trabalho precarizado e, paralelamente, continuam com a responsabilidade do trabalho doméstico e familiar, fato este, usado tanto para utilizar ou dispensar o trabalho feminino, pois culturalmente as mulheres podem ser sustentadas pelo provedor da família, isto é, voltar ao espaço doméstico sem remuneração. Segundo este autor,

Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações em tempo parcial, substituindo assim os trabalhadores homens centrais melhor

remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e da subcontratação, permite o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal (2005, p. 146).

No modelo cultural fundado no sistema patriarcal considera-se que as mulheres podem ser sustentadas economicamente por pais e maridos e que seu salário é um complemento para a renda familiar, sendo assim, ocorre uma certa estabilidade de empregos masculinos nos postos de trabalho melhor remunerados, e a substituição dos homens por mulheres ou a preferência por mulheres em postos de trabalhos pecarizados, com maior risco ao desemprego¹⁰. Por outro lado, teóricas feministas consideram que as mulheres não são mais dispensadas do trabalho assalariado em tempos de recessão (MARTÍNEZ, MOYA e MUÑOZ. 1995, p.100).

A partir dos anos 1970, as mulheres passaram a ocupar diversos postos de trabalho, e isto é uma conquista que não tem mais volta. Caso contrario, o retorno das mulheres ao espaço reprodutivo e a total dependência masculina, levaria a pensar que a luta das mulheres e os movimentos feministas não tiveram avanços. Ao contrário, estamos cada vez mais buscando o empoderamento e a autonomia financeira, bem como os arranjos familiares sofrem mudanças haja vista que o número de mulheres chefe de família vem aumentando. Entre 2001 e 2009, o percentual de famílias brasileiras chefiadas por mulheres subiu de aproximadamente de 27% para 35% (DIEESE, 2011).

Um modo de buscar a autonomia financeira é a escolaridade. Esta vem possibilitando a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Por isso, ponderamos que a flexibilização do trabalho também possibilitou que as mulheres passassem a ocupar o espaço produtivo, ainda que prevalecendo as desigualdades de gênero. De acordo com Bruschini

Ao contrário do que seria esperado, essa reestruturação industrial não produziu uma volta ao lar das trabalhadoras industriais e mais, estas ainda ampliaram um pouco sua participação no mercado de trabalho (2007, p. 37)

Os fatores que levam cada vez mais as mulheres ao mercado de trabalho brasileiro são as transformações demográficas, culturais e sociais. Em primeiro lugar, destacamos o aumento da escolaridade feminina que de acordo com IBGE (2006) as mulheres ocupadas em 2004 possuem escolaridade superior à dos homens ocupados, uma média de 8,6 contra 7,6 anos de estudo para o urbano e 4,3 frente a 3,8 anos no rural. A pesquisa mostra que a

¹⁰ A este respeito ver em Bruschini (2007) e Vargas (2008).

distribuição da população com nível superior também é desigual: os homens estão em atividades mais diferenciadas enquanto as mulheres se concentram no campo da educação, saúde e serviços sociais (46,1%).

Os indicadores sociais apontam uma estreita relação entre anos de escolaridade e a taxa de fecundidade. A fecundidade, que nos anos de 1960 era de 6,3 filhas/os por mulheres, passou para 2,3 em 2000 e 1,94 em 2009 (DIEESE, 2011). A probabilidade de uma mulher com oito anos ou mais de estudo, com duas filhas/os, vir a ter a terceira/o filha/o era de pouco mais de 50%, ao passo que a mesma probabilidade associada a uma mulher com até três anos de estudo era de 90% (IBGE, 2006).

O conhecimento e o acesso aos métodos contraceptivos possibilitou às mulheres e aos homens escolher quando e quantos filhas/os desejam, a proporção de mulheres que utilizam algum método contraceptivo é de aproximadamente 67,8% (DIEESE, 2011). Desse modo, consideramos que ocorrem mudanças sociais que alteram os valores relativos ao papel social das mulheres como mães.

O fato das mulheres ter menos filhas não altera, a distribuição em cargos de chefia nas empresas. No Brasil as mulheres ocupam 21,4% dos cargos e os homens 78,6% (DIEESE, 2011). A sub-representação das mulheres em diferentes áreas da sociedade é visível, pois ainda recebemos salários inferiores aos masculinos, ocupamos atividades de menor *status* social e ainda somos minoria em postos de tomada de decisão. A maior proporção de mulheres nas empresas segundo a área de atuação é nos setores de: recursos humanos 72,2%; relações públicas 61,6%; administrativo 51,7%, e com uma representação pequena nas áreas industriais e de engenharia 17,7%; seguido da área tecnológica com 16,1% (DIEESE, 2011).

Com as mudanças demográficas, as leis e convenções internacionais que regulamentam os direitos das mulheres e as políticas públicas que favorecem a sua inserção nos espaços produtivos, a condição do trabalho feminino vem melhorando, pois passou a ser entendido como fundamental para o equilíbrio financeiro das mulheres e da família. Representa uma forma de autonomia e empoderamento social e não mais o assalariamento como um mero complemento da renda familiar.

Assim, o trabalho das mulheres no setor industrial do Polo Naval, pode ser o indício de uma mudança na divisão sexual do trabalho no município do Rio Grande. Estamos de acordo com Hirata “Não pensamos que podemos estudar a divisão sexual do trabalho e o trabalho das mulheres unicamente nas empresas de mão-de-obra feminina” (2002, p. 204). O

PN é um lócus privilegiado para compreendermos possíveis mudanças ou permanências da divisão do trabalho baseado no sexo dos trabalhadores.

3. A confecção da pesquisa

A pesquisa se desenvolveu no âmbito das ciências sociais e humanas e, para compreender o contexto do trabalho feminino, utilizamos tanto a metodologia quantitativa como a qualitativa. Estamos de acordo com Ballesteros (1998), que considera que a metodologia quantitativa complementa a qualitativa e vice-versa, para assim compor um *corpus*¹¹ de múltiplas fontes de dados, onde seja possível compreender o processo estudado.

O objetivo geral da investigação consiste em compreender as experiências vividas por mulheres trabalhadoras no Polo Naval do Rio Grande, a partir da perspectiva da geografia feminista. Para tanto, utilizamos três elementos de interpretação: (a) a divisão sexual do trabalho; (b) a discriminação e o preconceito e (c) o empoderamento. Para respondê-lo utilizamos a metodologia qualitativa, tendo como instrumento as entrevistas abertas. Segundo Denzin e Lincoln, a pesquisa qualitativa,

(...) envolve uma abordagem naturalista, interpretativa, para o mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos (2006, p. 17).

Assim, a pesquisa qualitativa busca compreender e, em muitos casos, transformar o mundo de múltiplas maneiras, ao contemplar diferentes aspectos, como por exemplo, o econômico, o histórico, o espacial, o social e o cultural, com vistas a valorizar as suas peculiaridades e experiências pessoais e sociais dos sujeitos. Consideramos que tal abrangência se aproxima diretamente aos interesses da perspectiva feminista e pode estar em sintonia com a metodologia quantitativa.

Para este estudo, recorreremos à perspectiva feminista por entendermos que esta contribui no processo de análise e compreensão dos fenômenos estudados e por possuir uma proposta transformadora da sociedade. Segundo Olessen (2006), tal contribuição abrange diversas circunstâncias e situações femininas, permitindo problematizá-las em contextos específicos e assim buscar a justiça social. Um dos resultados esperados é que ao conhecer trabalhadoras do Polo Naval possamos contribuir de alguma forma com as políticas públicas que visam equidade de gênero. Esta concepção busca um universo teórico que se afasta da noção de neutralidade da ciência e se dispõe a considerar as manifestações sociais e culturais

¹¹ De acordo com Bauer e Aarts (2002), podemos nos referir ao *corpus* da pesquisa como uma coleção finita de temas comuns, determinada de antemão pelo analista.

relativas ao feminino, manifestações que podem se evidenciar por meio de uma pesquisa para as mulheres, e não apenas sobre as mulheres.

McDowell (1999), descreve as diferenças entre os pressupostos metodológicos de investigação ‘convencional ou patriarcal’ e ‘alternativo ou feminista’, que se observa no quadro abaixo.

Quadro 2: Comparações entre os métodos patriarcal e feminista

	PATRIARCAL	FEMINISTAS
UNIDADES DE ESTUDOS	Definidas previamente, com hipótese.	Os fatos naturais se inserem em contextos em que ocorrem.
DEFINIÇÃO DE ENFOQUE	Limitado, especializado, exclusivo e específico.	Amplio e inclusivo
TIPOS DE DADOS	Informes sobre condutas e atuações em questionários, entrevistas e arquivos.	Narrativas, sentimentos, condutas, pensamentos, intuições.
RELAÇÃO COM OS SUJEITOS	Distanciamento	Implicação, compromisso, participação, destino comum
CRITÉRIOS DE VALIDADE	Provas, evidências e estatísticas. O estudo deve se reproduzir e obter os mesmos resultados para ser válido.	Complexo, verossímil, ilustrativo, sensível. Contempla a experiência dos sujeitos e dos leitores; o estudo não pode se repetir.
ANÁLISE DOS DADOS	Concertado <i>a priori</i> , realiza-se quando obtém todos os dados.	Realiza-se durante o estudo e depende das ideias, as quais podem mudar durante o processo da pesquisa.
OBJETIVO DA INVESTIGAÇÃO	Provar hipóteses.	Desenvolvimento do conhecimento mediante descrição e concepções

Fonte: McDOWELL – 1999, p. 346.

As diretrizes feministas propostas por Linda McDowell orientaram todos os caminhos seguidos na pesquisa: na coleta, na análise e na interpretação dos resultados. Porém, de acordo com a necessidade de cada etapa do processo, utilizamos fontes quantitativas e qualitativas e suas respectivas formas de análise e interpretação.

De acordo com Moss,

(...) feminist methodologies is about the approach to research, including conventional aspects of research - the design, the data collection, the

analysis, and the circulation of information - and the lesser acknowledged aspects of conventional research - relationships among people involved in the research process, the actual conduct of the research, and process through which the research comes to be undertaken and completed. But it is not just adjustments in the definition of methodology feminist implies politicizing a methodology through feminism (...) (MOSS, 2002, p. 12)¹².

O pensamento da autora em politizar a metodologia através do feminismo vai ao encontro das ideias de McDowell no quadro 2. Além deste veio teórico, trouxemos aportes teóricos de autoras/es como Ballesteros (1998), Demo (1995) e Trivinos (1987), provendo meios de elaborar uma pesquisa qualitativa. Como por exemplo: valorizar o processo da pesquisa; seguir a tradição compreensiva ou interpretativa; considerar crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões; focar o tempo-espaço; entender que a sociedade é dinâmica, portanto, os resultados são provisórios.

Para Ballesteros,

Una de las notas de la investigación cualitativa es el recurso a múltiples fuentes de datos, así como la utilización de diversas técnicas interpretativas que permiten describir, decodificar, traducir y sintetizar el significado de los hechos(1998, p. 20).

A pesquisa qualitativa utiliza uma infinidade de ferramentas para constituir um *corpus*. Por isso, o pesquisador pode ser visto como um *bricoleur*¹³, um indivíduo que confecciona uma colcha de retalhos, que agrupa diferentes informações com o propósito de construir um texto compreensível de uma dada situação.

Em 2004, Sardenberg, Ferreira e Costa, três pesquisadoras feministas, investigaram o trabalho de mulheres metalúrgicas no complexo metal-mecânico do Norte e do Nordeste, brasileiro, com o objetivo de compreender, entre outras questões, quem eram essas mulheres, como viviam e sob que condições trabalhavam. As autoras que, também optaram por uma metodologia do *bricoleur*, descrevem as dificuldades de produzir um *corpus* da pesquisa mais abrangente, pois as empresas, os sindicatos, os órgãos do governo e as próprias mulheres não manifestaram interesse em contribuir com o estudo. Segundo as autoras, a própria dificuldade

¹² (...) metodologias feministas é sobre a abordagem à pesquisa, incluindo os aspectos convencionais de pesquisa - o projeto, a coleta de dados, a análise, e a circulação de informações – e os aspectos da investigação convencional menos considerados - as relações entre as pessoas envolvidas no processo de pesquisa, o comportamento efetivo na pesquisa, e o processo através do qual a pesquisa trata de ser realizada e concluída. Mas não se trata apenas de ajustes na definição da metodologia feminista, implica politizar uma metodologia através de feminismo. (MOSS, 2002, p.12)

¹³ A metáfora do *bricoleur* é utilizada por Denzin e Lincoln (2006), para se referir à diversidade de fontes de dados que compõe a metodologia da pesquisa qualitativa, em busca de constituir um processo de pesquisa que represente as realidades sociais.

de obter os dados sobre o trabalho feminino já é de certa forma um dado relevante, pois indica uma invisibilidade do trabalho feminino (SARDENBERG et al.,2004). Nesse sentido, a dissertação se aproxima do trabalho desenvolvido por Sardenberg et al., pois as dificuldades para compor o *corpus* da pesquisa foram muitas, assim como foram muitas as tentativas para obter informações junto aos órgãos públicos, às empresas do Polo Naval e com as trabalhadoras.

3.1 A constituição do corpus da pesquisa

No processo de constituição do *corpus* de pesquisa, utilizamos como fonte de dados:

- a. Banco de dados do Relatório Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS/MTE;
- b. Questionário fechado para as trabalhadoras do Polo Naval;
- c. Entrevista com gestores públicos, empresas prestadoras de serviços à Petrobrás e com as trabalhadoras do Polo Naval.

O banco de dados do Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE foi utilizado para compor um panorama do trabalho do município do Rio Grande, no período de 2006 a 2010. A pesquisa foi constituída pelo número de funcionárias/os por sexo dos setores: extrativismo mineral, indústria, construção civil, comércio, serviços, administração pública e agropecuária.

O estudo no banco de dados concentra-se nas empresas industriais e de serviços de logística. Verificamos na classe de metalurgia, as subclasses: máquinas equipamentos para transporte e elevação de cargas, embarcações e estruturas de flutuantes, manutenção e reparo de máquinas e equipamentos da indústria mecânica. A respeito da classe de logística analisamos as subclasses organização do transporte de carga, atividade de agenciamento marítimo, gestão de portos e terminais, e carga e descarga.

O distrito industrial do município é composto por diversas empresas como: alimentos, com trabalho predominantemente feminino e, energia química, fertilizantes, logística e metalurgia, com trabalho predominante masculino (RAIS/MTE, 2006 a 2010).

Para a pesquisa consideramos as empresas da indústria de metalurgia que atuam no PN e prestam serviços para a Petrobrás como mais relevante para focar a análise, pois o setor apresentou um crescimento da força de trabalho feminino no período pesquisado. O setor de

metalurgia é novo no município e passou a empregar mais funcionários a partir de 2007, devido a implementação da indústria naval e dos investimentos do PAC. De acordo com o Secretário Municipal Leonardo Salum, as mulheres estão buscando qualificação nos cursos oferecidos pela Prefeitura Municipal em parceria com o MTE para inserirem-se neste setor econômico, porém ainda ocupam poucos postos de trabalho. Os dados referente ao número de mulheres em processo de qualificação não foi informado¹⁴.

A decisão sobre o recorte espacial e analítico nos estudos geográficos é muitas vezes árduo, principalmente quando temos dificuldades de acesso às informações para constituir o *corpus* analítico e delimitar a questão de pesquisa. No processo da pesquisa identificamos por parte dos gerentes dos recursos humanos das empresas que atuam no PN, dos gestores públicos e das próprias trabalhadoras ora um desinteresse, ora problemas de comunicação ou desconfiança que nos obrigou a redefinir os objetivos e a metodologia de análise. Parecia que estávamos tentando abrir um baú sem chaves. Este fato pode limitar, constranger e desestimular o pesquisador, que se não insistir pode estudar apenas o que está na ‘borda’. Dadas as circunstâncias passamos a cercar o objeto de estudo, as empresas e as mulheres que atuam no PN, por vários meios, sendo eles: reportagens dos jornais locais, contato telefônico, questionários e entrevistas. Algumas dessas fontes esclarecem, os recortes de jornal normalmente confundem, por apresentar poucas informações referentes ao trabalho feminino, comumente as reportagens apresentam temas sobre trabalho em geral, ofertas de cursos para qualificação e ainda apresentam as trabalhadoras pontualmente não conectadas com o todo significativo.

No contato com os gestores públicos, especificamente, o superintendente do Porto do Rio Grande, Dirceu da Silva Lopes¹⁵ e os Secretários da Prefeitura Municipal, Paulo Renato de Moura Cuchara e Leonardo Salum¹⁶, demonstraram saber pouco sobre a condição do trabalho, principalmente sobre o PN, que é uma atividade nova no município¹⁷. Detêm-se a atenção no processo de qualificação, pois consideram que ocorre um déficit de mão-de-obra qualificada. Por tanto se preocupam com a migração de trabalhadores qualificados que ocupam os postos de trabalhos que poderiam ser destinados aos cidadãos riograndinos.

¹⁴ Tanto a Prefeitura Municipal como a Petrobrás não tem informações sobre os cursos de qualificação para a indústria naval por sexo.

¹⁵ Entrevista realizada na Superintendência do Porto do Rio Grande, em dezembro/2011.

¹⁶ Entrevistas realizadas na Prefeitura Municipal em outubro/2010 e agosto/2011.

¹⁷ Ver página do Polo Naval: <http://polonaval.com.br/site/>

Para conhecer as empresas que atuam no PN não depende apenas das informações dos gestores públicos e/ou da Petrobrás, pois cada empresa contratada para prestar serviços acaba contratando outras. Fato que dificulta e até impossibilita obtermos uma visão do todo. Por isso, passamos a considerar apenas as empresas contratadas diretamente pela Petrobrás¹⁸, em 2011, sendo elas: Engevix/Ecovix, Embrasmaq, Quip, e IESA.

A partir da definição das empresas que atuam no PN, desenvolvemos um questionário (ver Apêndice 1) com objetivo traçar o perfil das trabalhadoras e entrar em contato para uma entrevista. As empresas foram contatadas também para possibilitar o acesso às mulheres trabalhadoras, porém nem todas responderam. A Quip e Embrasmaq não responderam a solicitação. A gerente dos recursos humanos da empresa Engevix/Ecovix solicitou o questionário para verificação, foi reprovado, portanto sofreu alterações nos itens: a) nome das trabalhadoras; b) salário. Mesmo assim, foi reprovado, a empresa, através da gerente do recursos humanos, no período de 2011, optou por não participar e argumentou que são informações pessoais e constrangedoras para serem publicadas. As empresas Petrobrás e IESA responderam vinte e dois (22) questionários.

Assim, buscamos um acesso informal em frente ao PN no horário de saída das trabalhadoras. A maioria das mulheres abordadas optaram por não responder o questionário, justificando que tinham outros compromissos, mesmo assim conseguimos respostas de quatorze (14) trabalhadoras, somando um total de 36 questionários. Dessas dezesseis (16) trabalhadoras concordaram em participar da entrevista, mas a maior parte delas desistiu, sendo necessário utilizar a metodologia denominada 'Bola de Neve', desenvolvida por Taylor e Bogdan (1987, p. 109). Que consiste na indicação de pessoas para participar da pesquisa.

Utilizamos, tanto os questionários como as indicações das trabalhadoras convidando-as a participar da pesquisa. Contatamos vinte e cinco (25) mulheres, destas treze (13) mulheres aceitaram, as que optaram por não participar da entrevista, argumentaram falta de tempo, viagem ou simplesmente marcavam a entrevista e não compareciam. Para análise utilizamos nove (9) entrevistas, pois quatro (4) das entrevistadas não apresentaram interesse em contribuir com a pesquisa.

¹⁸ Informação concedida por meio de entrevista realizada em junho de 2011.

3.2 Procedimentos para a construção das entrevistas

De acordo com Gaskell (2002), consideramos o planejamento das entrevistas individuais fundamental, pois, através desse método, podemos dar voz aos sujeitos pesquisados e compreender seu modo de vida, suas crenças, atitudes, seus valores e suas motivações em contextos sociais específicos. O autor ainda afirma que toda a pesquisa que utiliza entrevistas constitui-se como um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são um meio principal de troca entre os sujeitos. Para que isto ocorra, o pesquisador deve conhecer profundamente o campo teórico e empírico para elaborar um guia de orientação da entrevista. O procedimento deve auxiliar a minimizar a dispersão do tema a ser desenvolvido. Inclua-se um bom estudo progressivo com especial atenção à linguagem, na interação entre os sujeitos de pesquisa.

As entrevistas deveriam atender ao objetivo da pesquisa e, para tanto, necessitaram um guia (ver Apêndice 2) com base nas seguintes questões: para quem perguntar? O que perguntar? Como perguntar? O guia é utilizado para auxiliar e direcionar a entrevista, porém não deve engessá-la, pois o pesquisador precisa estar atento aos imprevistos, aos gestos de emoções, à intensidade da voz, aos olhares, aos silêncios e a outras manifestações. Tais aspectos podem revelar sinais de alegrias, insatisfação, constrangimento, entre outros e colaborar com a compreensão dos fenômenos estudados. Ballesteros afirma:

Entre las más utilizadas en geografía están las entrevistas en profundidad, en las que puede haber o no un guión de los temas a tratar, pero en las que en todo caso los sujetos tienen la libertad de responder a su modo. Minimizándose la intrusión del investigador (1998, p. 21).

Por isso, enfatizamos a importância da entrevista e outras ferramentas de produção de dados e para o cuidado que o pesquisador deve ter em não influenciar os sujeitos, deixando-os se manifestarem naturalmente. A entrevista parte de uma interação social entre o pesquisador e o pesquisado, de modo que se diferencia de uma conversa comum na medida em que se dá entre pessoas que não se conheciam antes. Além disso, consideramos que a realização de entrevistas requer uma relação de confiança entre os sujeitos envolvidos. Para estabelecê-la, levamos em conta o planejamento do local e os equipamentos que utilizamos, com a intenção de otimizar os resultados e objetivos.

O guia de entrevista, foi construído a partir do entendimento teórico e da aproximação com o campo empírico. Ainda utilizamos a estrutura de roteiro proposta por Nogueira (2006),

pois a pesquisadora proporciona uma série de questões que se aproximam com o objetivo da pesquisa.

3.3 Proposta para análise dos dados

Para a avaliação das entrevistas com as trabalhadoras do PN do Rio Grande, foi utilizada a metodologia da análise textual discursiva, a qual, conforme Moraes é:

Um processo integrado de análise e de síntese, que se propõem a fazer uma leitura rigorosa e aprofundada de conjuntos de materiais textuais, visando descrevê-los e interpretá-los no sentido de atingir uma compreensão mais elaborada dos fenômenos e dos discursos no interior dos quais foram produzidos (2005, p. 89).

Este método implica uma leitura dos dados produzidos, para posterior descrição e interpretação, com o intuito de produzir um texto complexo do *corpus* da pesquisa. Para tanto, utiliza os seguintes procedimentos: (a) **unitarização** – identificar e separar os enunciados, os quais podem ser palavras, frases, parágrafos ou fragmentos de textos e (b) **categorização** – objetiva organizar as unidades resultantes do processo anterior, em um processo de classificação.

A unitarização e categorização encaminham para a produção de um novo texto, que combina as falas dos sujeitos e a interpretação e compreensão do pesquisador. Deste modo, constrói-se uma tese argumentativa ou uma teorização a partir das categorias e unidades enunciadas no *corpus* da pesquisa. Assim, são produzidas qualidades, propriedades e características do objeto ou fenômeno estudado (MORAES, 2005).

As análises dos dados foram realizadas da seguinte forma: o primeiro momento envolveu a escolha das entrevistas e o segundo a construção das categorias. A escolha foi pelas entrevistas que de certa forma atendem os objetivos propostos na pesquisa. Após a seleção transcrevemos e fizemos novas leituras das entrevistas, e assim passamos para o segundo momento, a construção de categorias tanto *a priori* como as emergentes. As categorias *a priori* eram: empoderamento, discriminação/preconceitos, e divisão sexual do trabalho, os enunciados emergentes se desdobraram em força física, gestação/reprodução e responsabilidades familiares, assédio sexual e construção social de espaços femininos. Depois de identificadas selecionamos os enunciados de acordo com as categorias e organizamos as unidades resultantes para escrever o texto argumentativo que pressupõe cruzar os enunciados com os demais dados produzidos e a teoria estudada.

4. Município do Rio Grande: transformações laborais a partir dos investimentos do PAC

O município do Rio Grande, localizado no estado do Rio Grande do Sul, na desembocadura da Laguna dos Patos (figura 02), faz parte da Aglomeração Urbana do Sul juntamente com Pelotas, São José do Norte, Capão do Leão e Arroio do Padre. De acordo com Censo Demográfico de 2010, o município possui uma população predominante urbana (94%) de 197.228 pessoas, sendo 102.245 mulheres (51,84%) e 94.983 homens. Mais da metade da população tem idade entre 20 e 59 anos (57,3%), destes 27,3% são homens e 29,3% mulheres, adultas, aptas para o mercado de trabalho. (IBGE, 2011).

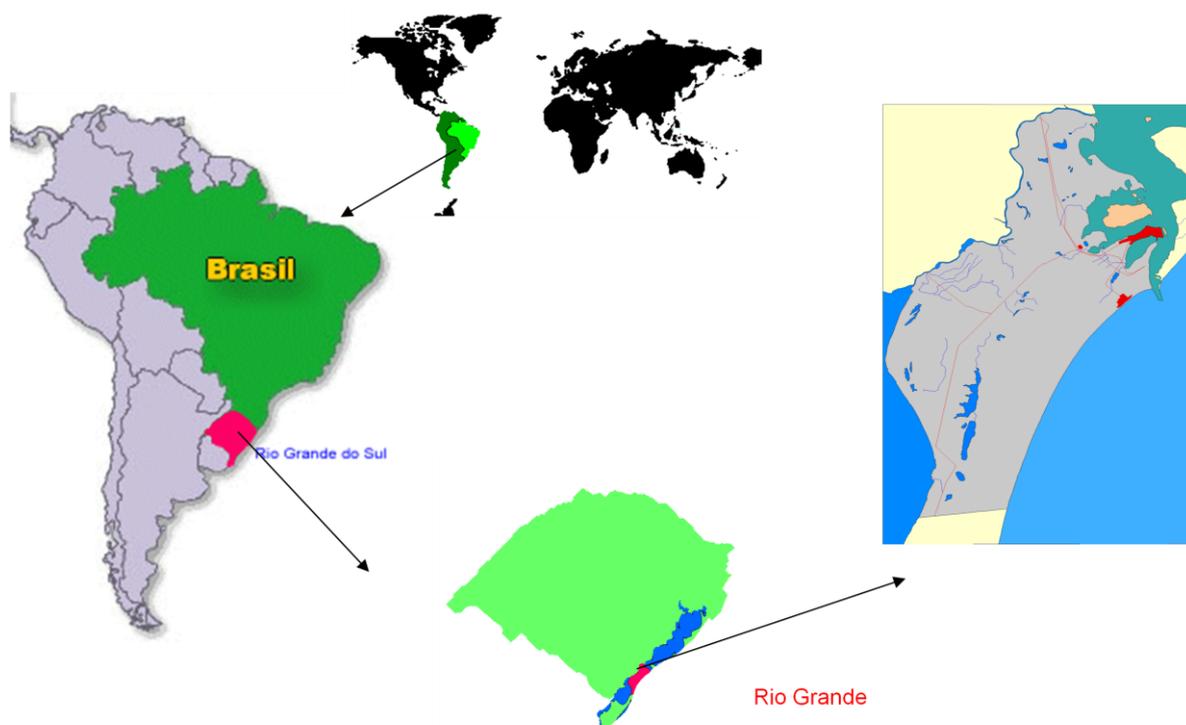


Figura 2: Mapa de localização espacial do município do Rio Grande/RS
Fonte: Prefeitura Municipal do Rio Grande: <http://www.riogrande.rs.gov.br/pagina/arquivos>.

Atualmente, o município é formado pelos distritos Rio Grande, sede do município, onde se situa a área do parque industrial e portuária e pelos distritos Povo Novo, Quinta, Taim e Ilha dos Marinheiros. A condição geográfica da cidade contribuiu para o desenvolvimento

urbano e econômico. Um desses elementos favoráveis é a Laguna dos Patos, que deságua no Oceano Atlântico, fato que permitiu a navegação desde o descobrimento. Em função disso, o Porto foi instalado e a fixação do canal de acesso ao continente proporcionou um local seguro e dinâmico, que atendesse aos interesses comerciais de navegação, tanto para exportação quanto para importação. Ao longo de sua existência, foi sendo ampliada a área e aprofundado o calado do canal do Porto do Rio Grande, em função das necessidades comerciais, nacionais e internacionais.

O Porto do Rio Grande se divide em quatro áreas: Porto Velho, Porto Novo e Superporto, situados no município do Rio Grande e uma área no município de São José do Norte (figura 03). As divisões ocorrem de acordo com a profundidade do calado do canal e a partir dela a administração portuária estabelece as funções de cada área. O Porto Velho, fundado em 1823, localiza-se no centro da cidade e atualmente é designado para as funções de navegação interior, ensino e pesquisa, turismo e lazer de passageiros, áreas para barcos de pesca industrial, militar e serviços (SUPRG, 2011).

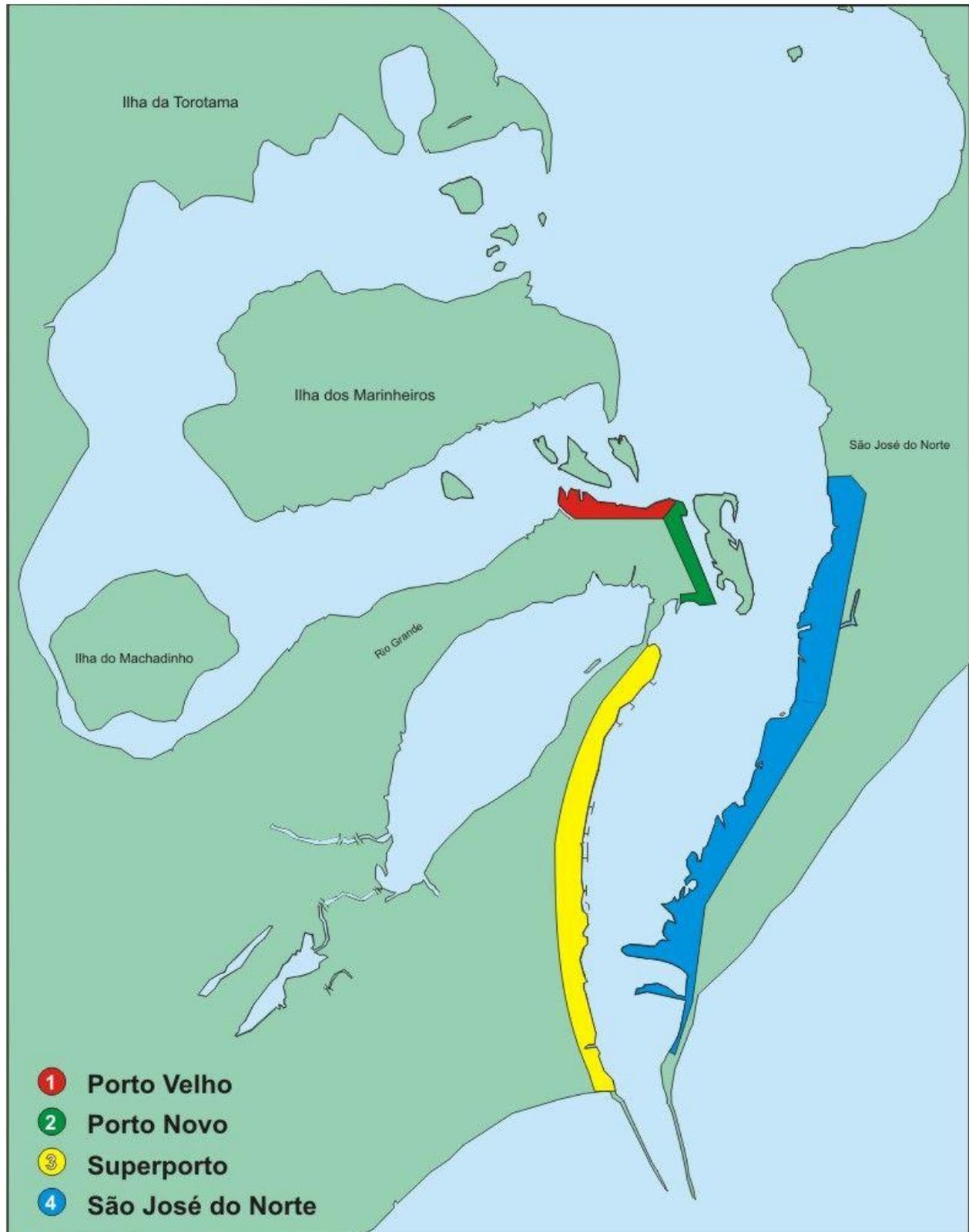


Figura 3: Mapa das divisões do Porto do Rio Grande/RS

Fonte: http://www.portoriogrande.com.br/site/estrutura_zoneamento_do_porto.php - Acesso em 07/12/2011.

O Porto Novo, inaugurado em 1915, situa-se a leste do centro histórico, foi construído com um extenso aterro, dividido em duas partes. A primeira, mais extensa, é contígua ao centro histórico e denomina-se Terraplano Oeste. A segunda, separada da primeira pelo canal em frente ao Porto Novo, está constituída por uma pequena ilha, denominada outrora de Terraplano Leste e atualmente chamada de Ilha da Base (MARTINS, 2006). As áreas de operação são: turismo, militar, carga geral, contêineres e fertilizante, construção e reparo naval, lazer e preservação ambiental (SUPRG, 2011).

Na década de 1970, ocorreram as obras para a instalação do Superporto (figura 04). Situado a partir da ponte Rodo-Ferroviária popularmente chamada de “Ponte dos Franceses” até o início dos Molhes da Barra. A área possui oito terminais de administração privada, especializados em cargas/descargas de contêineres, graneis agrícolas, petrolíferas, petroquímicas e fertilizantes. Atualmente, possui uma área específica designada para construção de plataformas de prospecção de petróleo (SUPRG, 2011). O Superporto é administrado pela Autarquia Estadual, vinculada à Secretaria da Infraestrutura e Logística do estado do Rio Grande do Sul (SIL-RS) e a secretaria Especial de Portos (SEP-RS); órgãos cuja incumbência é coordenar e fiscalizar as diversas entidades atuantes no Porto.

Junto à construção do Superporto, foi instalado o Distrito Industrial (DI), também chamado de área retroportuária (figura 4), área destinada para instalação de indústrias e prestadoras de serviços portuários. Situa-se entre o Arroio Bolaxa e a Avenida Almirante Maximiliano da Fonseca, à margem do Saco da Mangueira até a Via Nove, em uma área de 2.500 ha. esta extensão é uma concessão administrada pelo estado do Rio Grande do Sul, através da Secretaria do Desenvolvimento e Assuntos Internacionais (SEDAI), a qual dirige o DI e negocia a venda de lotes para a implantação e ampliação das empresas que desejam se instalar próximo ao Porto do Rio Grande. Foi neste local, que se estabeleceram empresas do setor de metalurgia, fertilizantes, serviços, alimentos, madeiras, energia e de química, conforme classificação do SEDAÍ.

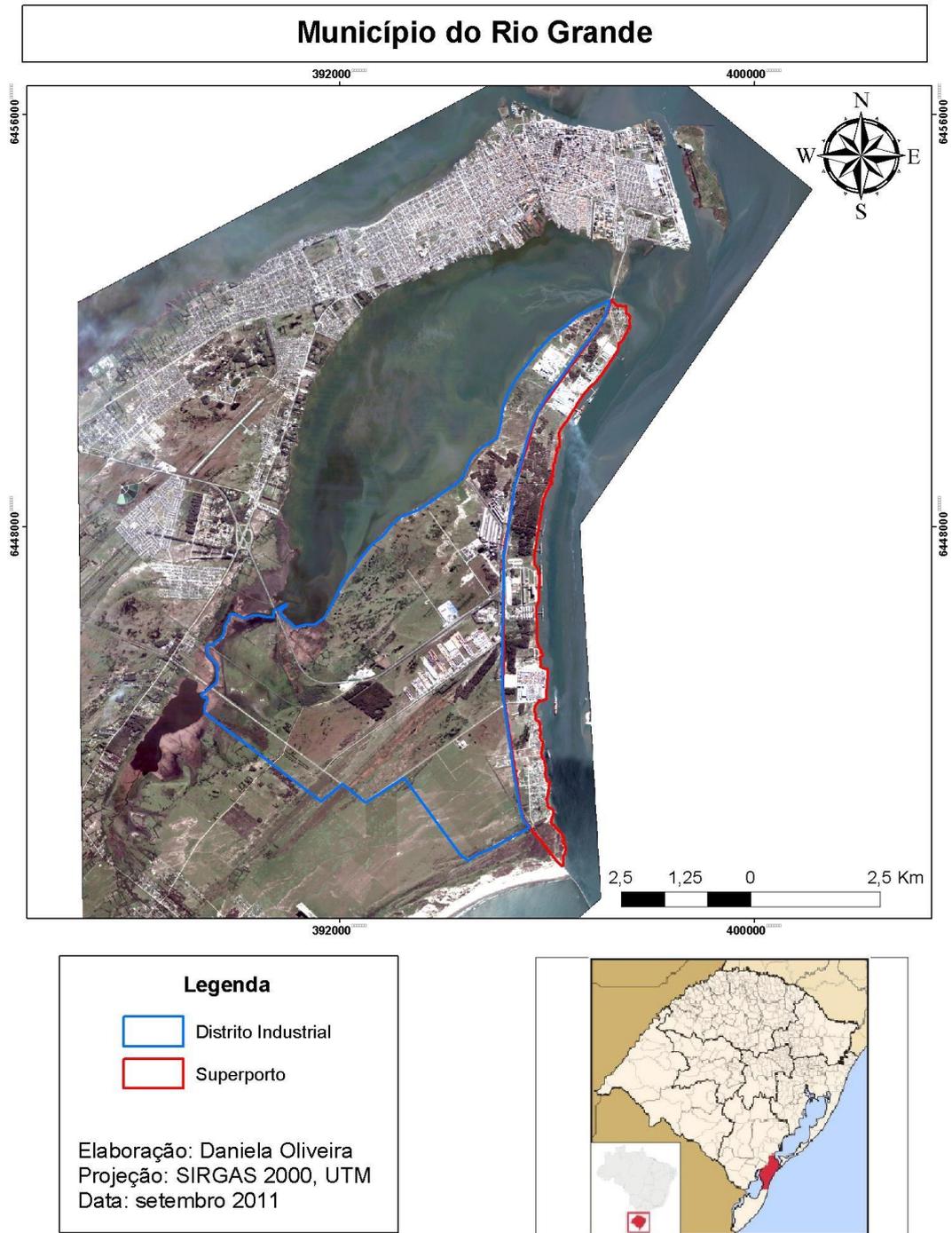


Figura 4: Área do Superporto e Distrito Industrial do Rio Grande/RS.

Atualmente, ocorre uma nova expansão portuária, cujo objetivo é otimizar lugares ociosos e reaver os espaços de moradia que foram sendo ocupados ilegalmente ao longo dos anos¹⁹. Pretende ainda expandir “ocupar” a área no município de São José do Norte, a fim de instalar novos terminais portuários e empresas.

No século XXI, Rio Grande passa por uma nova estruturação espacial devido à importância econômica do Porto do Rio Grande e do Distrito Industrial. Concomitante a este processo de reestruturação da zona portuária, o governo brasileiro lança o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e a recuperação da indústria naval.

O período de implantação e execução do PAC e do PN constitui o recorte temporal desta pesquisa. Esta escolha é motivada, principalmente, pelas alterações na geração de emprego e renda, referente ao aumento dos postos de trabalho para ambos os sexos e a diversificação que vem ocorrendo no cenário rio-grandino desde a retomada da indústria naval brasileira e o município passa a ser o espaço-tempo privilegiado para a implantação de um PN.

A partir do lançamento do programa, em janeiro de 2007, o governo brasileiro procurou articulá-lo a um conjunto de medidas que visam elevar as taxas de crescimento econômico do país, a curto, médio e longo prazo. O Estado passou assumir a responsabilidade de estimular e direcionar os investimentos para o crescimento econômico por meio de uma parceria com as instituições privadas. Assim, o governo adere à concepção de que os investimentos públicos atraem a iniciativa privada, o que abre espaço para a expansão da economia e a elevação do Produto Interno Bruto (PIB).

O PAC instaura um conjunto de medidas de natureza econômica, através de metas de crescimento econômico de 5% ao ano. Para atingir esta meta, foram identificados os pontos de estrangulamento: a insuficiência da infraestrutura, sobretudo no que diz respeito à energia e ao transporte; o baixo nível de crédito e os recursos para financiar os investimentos (DIEESE, 2007).

O PAC visa aplicar recursos em infraestrutura, eliminar gargalos, estimular investimentos privados, reduzir as desigualdades regionais e sociais do país, ampliar o crédito, promover incentivos fiscais, aumentar a qualidade dos gastos públicos e melhorar a gestão governamental (DIEESE, 2007).

¹⁹ Sobre o processo de expansão portuária do município do Rio Grande e sua relação com áreas de moradia, ver Cardoso, 2011 e Martins, 2010.

Os investimentos do PAC estão organizados em três eixos: logística, que envolve a construção e ampliação de rodovias, ferrovias, portos, aeroportos e hidrovias; energia, que corresponde à geração e transmissão de energia elétrica, produção, exploração e transporte de petróleo, gás natural e combustíveis renováveis; área social e urbana, que envolve obras de saneamento, habitação, metrô, trens urbanos, universalização do programa Luz para Todos e melhoria dos recursos hídricos.

O Ministério das Cidades elaborou um relatório sobre o PAC, o qual indica os investimentos por eixos e municípios do Brasil: logística, R\$ 58,3 bilhões; energia, R\$ 274,8 bilhões e para a área social e urbana, R\$ 170,8 bilhões, o que totaliza R\$ 503,9 bilhões em investimentos públicos e privados (Ministério das Cidades, 2011).

No estado do Rio Grande do Sul, os investimentos chegam a um total de R\$ 37,2 bilhões, sendo que para o município do Rio Grande, reativam a indústria naval e os investimentos giram em torno de R\$5 bilhões e 309 milhões. As obras previstas e em andamento estão descritas no quadro 3.

Quadro 3: Obras do PAC em Rio Grande/RS.

Infraestrutura Logística		
Tipo	Subtipo	Empreendimento
Rodovia	Duplicação	BR-392/RS Pelotas – Rio Grande, incluindo o contorno de Pelotas.
Porto	Infraestrutura Portuária	Ampliação dos molhes da Barra
Porto	Construção, ampliação e recuperação de berços	Rio Grande – modernização do Cais do Porto Novo
Porto	Dragagem e Derrocamento	Dragagem de Aprofundamento do Canal do Rio Grande
Petróleo e Gás Natural	Exploração e Produção	Estaleiro Rio Grande
Petróleo e Gás Natural	Exploração e produção	Plataforma P-53
Petróleo e Gás Natural	Exploração e produção	Plataforma P-55 – Estaleiro Rio Grande
Infraestrutura Social e Urbana		
Proponente	Tipo	
Corsan	Ampliação do SES – rede coletora, estações elevatórias e ETE	
Corsan	Ampliação do Sistema de Produção de Água-reforma na ETA e implantação de UTL	

Município	Macro drenagem na cidade
Corsan	Reservação, adução e otimização do sistema de abastecimento de água
Município	Elaboração do plano municipal de habitação
Município	Urbanização da orla portuária

Fonte: Ministério das Cidades - PAC, 2011. Elaborado por Adriana Lessa Cardoso

As obras do PAC influenciam na geração de emprego em todos os setores da economia, principalmente na construção civil ligada ao Polo Naval. Com as transformações e as medidas para melhorar a infraestrutura logística, social e urbana, Rio Grande passa a ter condições de ampliar e receber novas empresas que demandam infraestrutura para escoamento de suas mercadorias, seja no território brasileiro e/ou para exportação. Esta configuração traz visíveis modificações no funcionamento econômico e social no cenário do município, como o planejamento do território e a geração de novos postos de trabalho.

Como exemplo de geração de postos de trabalho, podemos citar: a obra de ampliação dos Molhes da Barra do Rio Grande, que envolveu cerca de 500 trabalhadores²⁰; a duplicação da BR-476, que vai gerar aproximadamente 600 empregos diretos na primeira fase²¹; a instalação da empresa QUIP, responsável pela construção das plataformas de petróleo P-55 e P-63 e que aguarda resultado das licitações para a P-58 e P-62 encomendadas pela Petrobrás. Tais empreendimentos pretendem gerar seis mil postos de trabalho direto e dezoito mil indiretos. Para isto, a empresa investe em qualificação profissional e seleciona profissionais com o perfil psicossocial adequado e com habilidades manuais para, principalmente, as vagas de soldadores, de pintores e de eletricitas²².

Podemos visualizar que vem ocorrendo um aumento nos postos de trabalho desde o lançamento do PAC, mas a simples oferta de trabalho não garante a eliminação das desigualdades sociais de gênero. O Estado brasileiro, através da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), vem buscando alternativas para a inclusão, quantitativa e qualitativa, das mulheres no mercado de trabalho. O PAC não afeta diretamente os grupos historicamente discriminados, como as mulheres, mas procura, no crescimento econômico, um aumento de oportunidades de trabalho e geração de renda. Isto se reflete positivamente no aumento da oferta de emprego e na inclusão social, bem como no respeito a direitos, como à moradia, ao saneamento básico, à energia elétrica e ao transporte (UEMA, 2010).

²⁰ Fonte: Jornal Zero Hora, 15 de agosto de 2008 - <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/>

²¹ Fonte: Diário Popular, 15 de setembro de 2010 – <http://www.diariopopular.com.br>

²² Fonte: Jornal do Comércio, 09 de setembro de 2010 – <http://jcrs.uol.com.br>

Em resposta ao crescimento econômico, podemos observar o Produto Interno Bruto (PIB) e o PIB *per capita* do município que, a partir dos investimentos privados e do PAC e da instalação do PN passou de 6º lugar no *ranking* do estado do Rio Grande do Sul, para 4º lugar no estado. A tabela 1 apresenta série histórica de 2006 a 2009 do PIB e do PIB *per capita*.

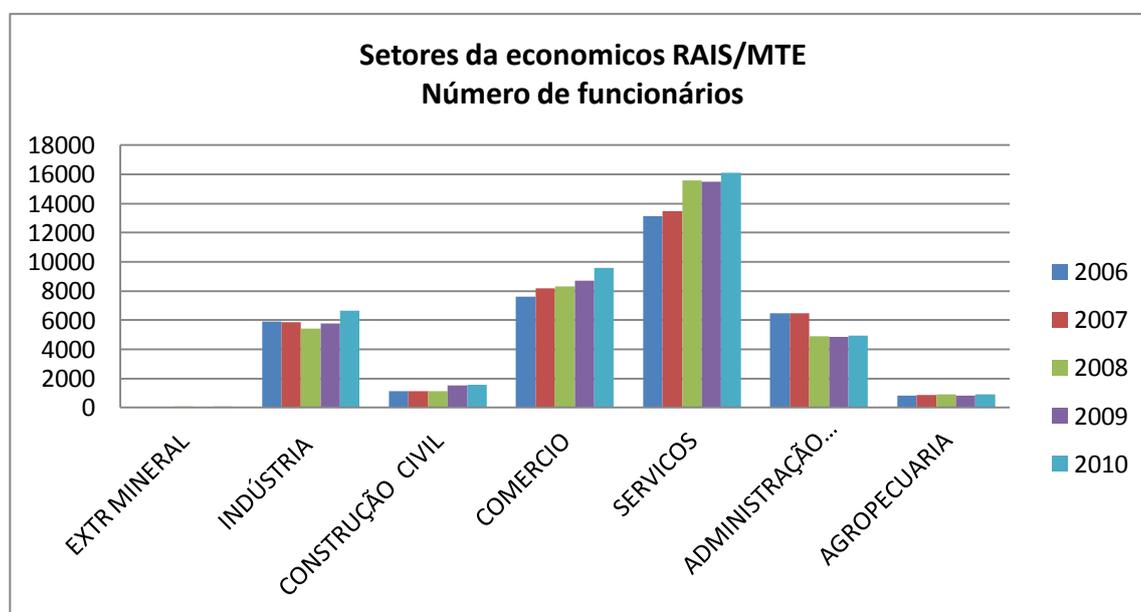
Tabela 1: Rio Grande, PIB e PIB *per capita*, 2006, 2007, 2008, 2009.

ANO	2006	2007	2008	2009
PIB	3.477.887.723	4.442.147.349	6.302.581.400	6.280.858.218
PIB Per capita	17.656	22.856	32.225	31.990

Fonte: Fundação de Economia e Estatística – FEE. <http://www.fee.tche.br>, acesso 25/01/2012

O crescimento do PIB e do PIB *per capita* é reflexo e reflete nos aumento dos postos de trabalho formais. A respeito destes podemos quantificar os setores de acordo com os índices da RAIS/MTE²³, no período de 2006 a 2010. Os dados apontaram que no setor de serviços ocorre maior número de pessoas empregadas, seguido do comércio e da indústria, conforme se observa no gráfico 1.

Gráfico 1: Rio Grande, setores econômicos RAIS/MTE – IBGE, referente ao número de funcionários, 2006 a 2010.



Fonte: RAIS/MTE, 2011.

²³ O levantamento no banco de dados da RAIS/MTE foi realizado pelo professor de Geografia, mestrando do PPGEQ/FURG e pesquisador do Núcleo de Análises Urbanas (NAU)/ FURG: Edirlei Antunes Tavares.

Observamos um crescimento nos postos de trabalho nos nove setores econômicos da RAIS/MTE analisados. Esses postos de trabalho ainda não são significativos comparados aos investimentos do PAC no município e o crescimento do PIB. De acordo com Domingues,

(...) cada emprego formal criado no setor industrial gera de 3 a 4 empregos indiretos nos setores de comércio, serviços, construção civil e atividades públicas, e que o emprego industrial em Rio Grande não estará restrito ao Polo Naval, mas estará ligado ao conjunto de ramos industriais, pode-se estimar um número mínimo de 20 a 25 mil empregos industriais diretos em Rio Grande entre 2012 e 2016, metade dos quais somente nos três estaleiros. E essa pode ser uma estimativa bastante conservadora para o Polo Naval (2010, p.13).

O panorama dos investimentos do PAC para a indústria naval gera uma expectativa positiva em relação ao número de empregos formais, porém os dados até o momento remetem-nos a ampliação de poucos postos de trabalho, que ainda não condiz com as estimativas e a expectativas. Um ponto a ser considerado é o predomínio do trabalho masculino e expressiva oscilação nos postos de trabalho, mais evidente para o trabalho feminino, conforme tabela 2.

Há maior diferença na ocupação de postos de trabalho entre homens e mulheres nos setores de agropecuária, serviços industriais, indústria de transformação e construção civil. Neste último, devido à fase de expansão com os investimentos do PAC e da implementação do PN, ampliou-se o número de trabalhadores de modo geral, como se observa na tabela 2. Interessante ressaltar que os postos de trabalho feminino na construção civil tiveram um aumento considerável, de 22 mulheres em 2006, para 116 trabalhadoras, em 2010.

Tabela 2: Rio Grande, informações sobre setores da economia, número de funcionários por sexo, 2006-2010.

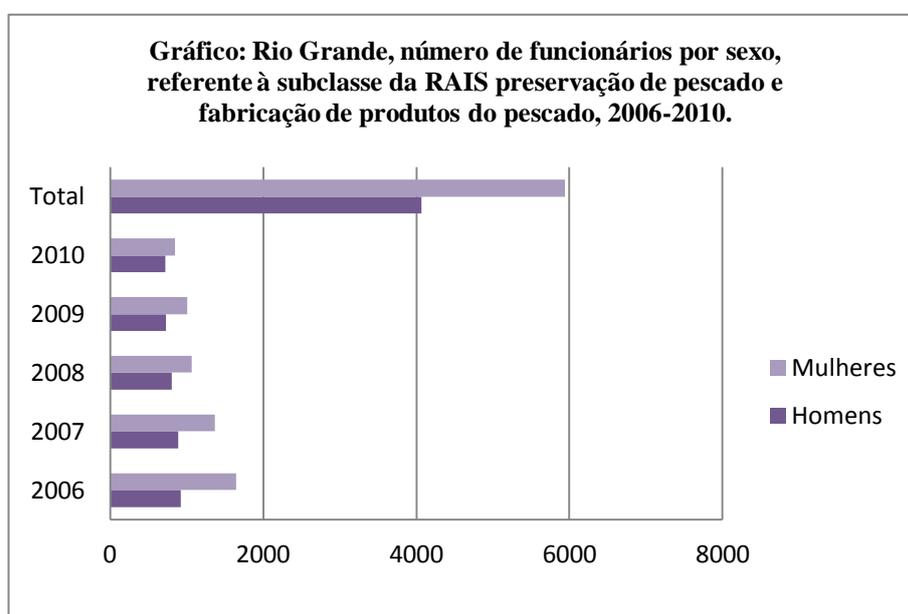
SETORES IBGE	2006			2007			2008			2009			2010		
	Mas	Fem	Func												
Extr. Mineral	49	7	56	43	8	51	55	16	71	53	8	61	55	12	67
Indústria de transformação	3363	2060	5423	3553	1820	5373	3401	1525	4926	3633	1589	5222	4580	1480	6060
Serviços industriais	426	54	480	459	51	510	434	58	492	473	74	547	508	90	598
Construção civil	1106	22	1128	1099	51	1150	1055	63	1118	1460	82	1542	1467	116	1583
Comércio	4266	3340	7606	4597	3590	8187	4515	3806	8321	4599	4113	8712	4967	4605	9572
Serviços	8236	4875	13111	8504	4986	13490	9695	5897	15592	9435	6077	15512	9732	6383	16115
Administração pública	3298	3179	6477	3333	3128	6461	2389	2525	4914	2321	2549	4870	2243	2702	4945
Agropecuária	761	51	812	797	54	851	835	65	900	761	76	837	840	79	919
TOTAL	21505	13588	35093	22385	13688	36073	22379	13955	36334	22735	14568	37303	24392	15467	39859

Fonte: RAIS/MTE (2011).

Os dados apresentados na tabela 1 mostram que o setor indústrias de transformação apresentou, no período de 2006 a 2010, um total de 18.530 trabalhadores e 8.474 trabalhadoras. Durante este espaço de tempo, os postos de trabalho total oscilaram, com o aumento de 1.217 cargos de trabalho masculino e uma queda de 580 nos postos de trabalho femininos. Em números absolutos, verificamos o predomínio do emprego masculino, enquanto que os dados indicam que os postos de trabalho feminino oscilam significativamente a cada ano.

No setor de alimentação, a **classe preservação de pescado e fabricação de produtos do pescado** (gráfico 2), no ano de 2006, registrou-se o trabalho de 1.649 mulheres e 925 homens; em 2007, os postos de trabalho diminuíram de modo geral: 1.367 mulheres e 889 homens; no ano de 2008, por sua vez, estes continuaram a diminuir, estavam empregados 1.069 mulheres e 808 homens; em 2009, eram 1.006 mulheres e 728 homens; e, por fim, em 2010, têm-se 850 mulheres e 719 homens. Tais números evidenciam uma tendência decrescente nos postos de trabalho formal para esta classe da RAIS/MTE.

Gráfico 2: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE preservação de pescado e fabricação de produtos do pescado, 2006-2010.



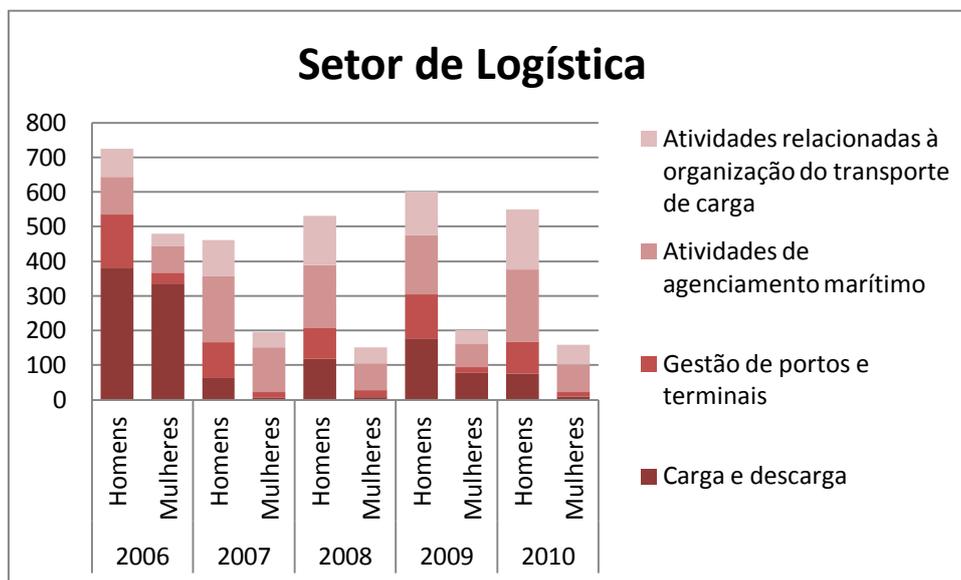
Fonte: RAIS/MTE (2011)

Na classe indústria de preservação de pescado e fabricação de produtos do pescado estavam empregadas 5.941 mulheres no período de 2006 a 2010. É possível observar que esta

classe representa um expressivo número de trabalhadoras, se comparada às demais. Na área do complexo portuário-industrial, situa-se apenas a fábrica de pescado Leal Santos S/A, que em 2011 possui 203 funcionários, sendo que 65% deste total são mulheres.

Na classe logística, foram analisadas seis subclasses da RAIS/MTE, e constatamos que o trabalho masculino é predominante. Com fins de exemplificação, apresentamos, no gráfico 3, quatro subclasses que mostram mais de cinquenta funcionários.

Gráfico 3: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE no setor de logística, 2006-2010.

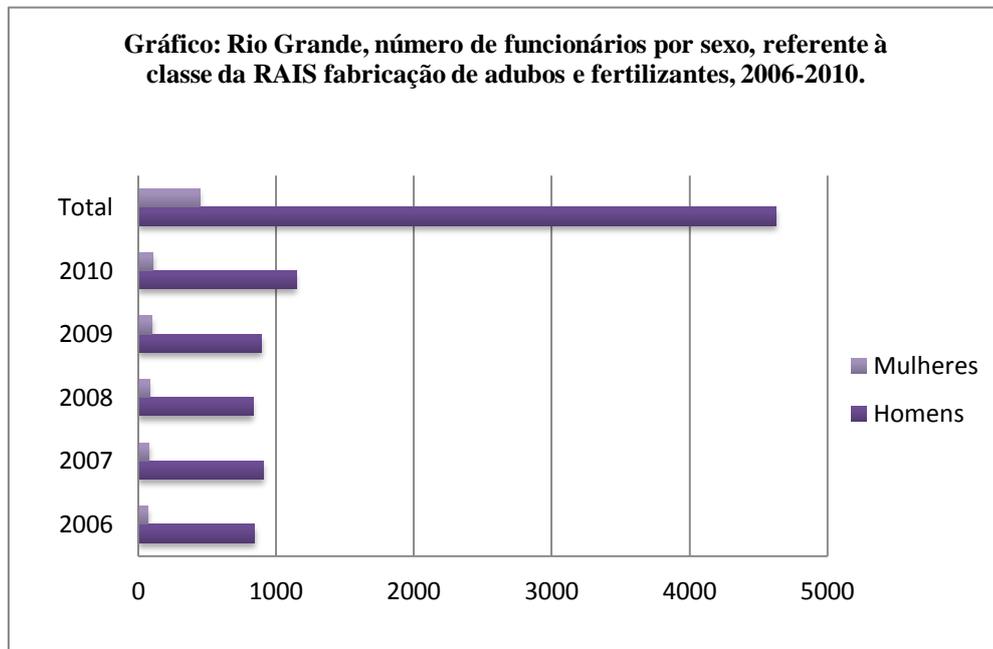


Fonte: RAIS/MTE (2011)

As subclasses de atividades relacionadas à organização do transporte de carga e aos agenciamentos marítimos tiveram aumento no número de funcionários, tanto femininos quanto masculinos. Apesar de ser mais expressivo o número de homens que atua nestas subclasses, assim como na de gestão de portos e terminais e na de carga e descarga, subclasses nas quais ocorreram uma queda significativa no número de funcionários, porém a queda é mais expressiva para as mulheres, que já estão em número menor.

A classe fabricação de adubos e fertilizantes, no período de 2006 a 2010, emprega um total de 4.629 homens e 448 mulheres, com um aumento de 301 postos de trabalho masculino e 34 feminino. Pode-se visualizar, no gráfico 4, o predomínio do emprego masculino.

Gráfico 4: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente à classe da RAIS/MTE fabricação de adubos e fertilizantes, 2006-2010.



Fonte: RAIS/MTE (2011)

Em entrevista, o Presidente do Sindicato dos Fertilizantes, SINDFERT²⁴, informou que 95% dos associados do sindicato são homens. As poucas mulheres do ramo de fertilizante atuam no setor administrativo, na limpeza e na recepção²⁵. As declarações do entrevistado indicam que são formadas oficinas-guetos e, em consequência disto, as mulheres ficam subjugadas a salários inferiores e com a possibilidade mais restrita de obter cargos de tomada de decisão.

Na **classe de metalurgia**, analisamos treze subclasses do CNAE – RAIS/MTE, todas referente à indústria naval, sendo elas: fabricação de estruturas metálicas; fabricação de esquadrias de metal; fabricação de obras de caldeiraria pesada; fabricação de produtos de metal não especificados anteriormente; fabricação de máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas e pessoas; construção de embarcações e estruturas flutuantes; manutenção e reparação de máquinas e equipamentos da indústria mecânica;

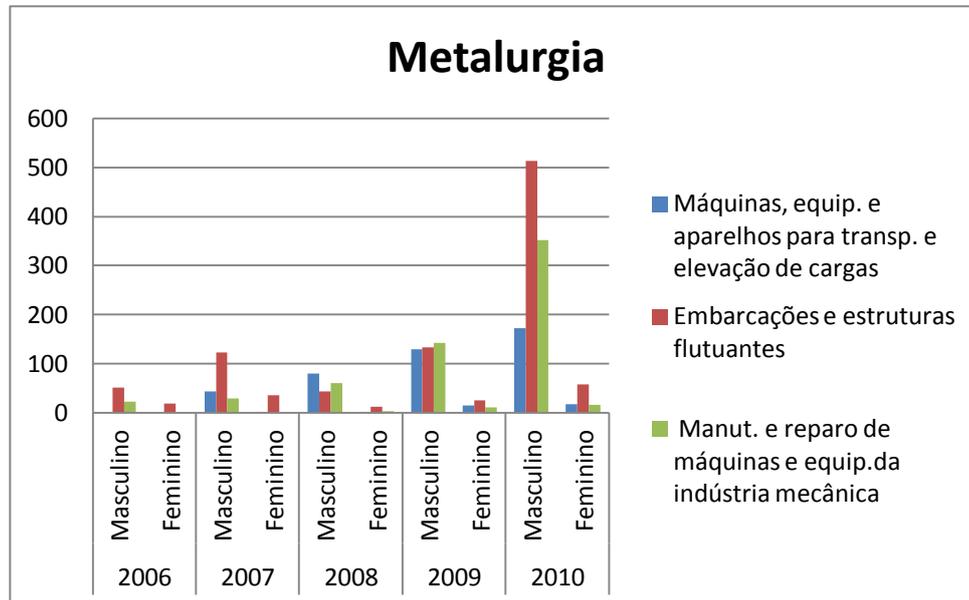
²⁴ Entrevista concedida em 12 de maio de 2011.

²⁵ A recepcionista tem por função verificar o peso dos caminhões que entram e saem da empresa.

manutenção e reparação de embarcações; manutenção e reparação de equipamentos; fabricação de equipamentos hidráulicos e pneumáticos, exceto válvulas; fabricação de máquinas para a indústria metalúrgica, exceto máquinas ferramenta e montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas. Destas apresentamos as que possuem mais de cinquenta funcionários, a partir dos anos de 2006 a 2010.

A subclasse embarcações e estruturas flutuantes possuíam 71 trabalhadores no ano de 2006 e 513 trabalhadores em 2010. No gráfico 5 é possível observar que a atividade cresceu gradativamente, a partir dos investimentos que Rio Grande tem recebido devido aos projetos de implementação do Polo Naval. Conforme o professor Marcelo Domingues²⁶, os postos de trabalho irão aumentar a partir do segundo semestre de 2012, uma vez que as empresas ainda não estão operando com capacidade máxima, em função do período de conclusão das plantas industriais.

Gráfico 5: Rio Grande, número de funcionários por sexo, referente às classes RAIS/MTE máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas; embarcações e estruturas flutuantes bem como manutenção e reparo de máquinas e equipamentos da indústria mecânica 2006-2010.



Fonte: RAIS/MTE (2011)

²⁶ Palestra proferida pelo Prof. Dr. Marcelo Domingues, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), na audiência pública “Crescimento econômico e sustentabilidade: desafios do PN gaúcho”. Rio Grande, 16 de Junho de 2011.

O gráfico 5 apresenta o predomínio de trabalho masculino, nas três subclasses e em todos os anos analisados. O período de 2006 a 2010 abarca um total de 2.107 trabalhadores e 220 trabalhadoras, com um aumento de 939 postos masculinos e 73 postos de trabalho feminino. A criação e o aumento dos postos de trabalho na indústria metalúrgica em Rio Grande advêm principalmente da reativação da indústria naval no Brasil. Em 2003 o governo do Presidente Luis Inácio Lula da Silva iniciou um projeto que buscou modernizar e ampliar a indústria naval, um projeto audacioso que segundo o Presidente Lula “é uma reviravolta que está sendo proporcionado, pelo programa de Modernização e Expansão da Frota da Transpetro, um dos principais projetos do PAC” (2010, p. 03). Tal política pretende alavancar a indústria naval no Brasil. Essa que estava estagnada e concentrada no estado do Rio de Janeiro. Segundo Domingues “os sítios portuários de Rio Grande no Rio Grande do Sul e Suape em Pernambuco, despontaram como as melhores opções locais para esses novos empreendimentos” (2010, p. 12). A decisão por esses portos implica em uma política de desconcentração espacial com objetivos de desenvolver outras regiões do país, gerar renda, empregos e melhorias de infraestrutura urbana.

De acordo com Dorneles et al, o PN do Rio Grande,

Tem 20 mil metros quadrados de área de oficinas, dois cais com capacidades diferentes, um pátio que suporta até 600 toneladas e um dique seco que tem capacidade para construção simultânea de dois navios petroleiros ou duas plataformas, colocando-se no mesmo nível dos construídos pelos asiáticos, entrando na disputa pela construção de navios no cenário internacional. (2011, n.p)

Rio Grande passa ser um dos maiores polos metal mecânico do país, como já mencionado. Fato que criou uma grande expectativa na geração de empregos diretos e indiretos a partir de 2012. No período de 2010 e 2011, no trabalho de campo, levantamos o número de trabalhadoras/es por sexo conforme tabela 3, nas empresas ligadas à Petrobrás. A Petrobrás como uma empresa estatal brasileira atua no PN (ver fotos no Apêndice 3) como agente contratante de serviços e fiscalizador.

Tabela 3: Rio Grande, número de trabalhadores por sexo das empresas selecionadas do Polo Naval, 2010-2011.

Data (mês/ano)	Empresas	Trabalhadoras	Trabalhador	Total de Trabalhadores
09/2011	Ecovix/Engevix	74	476	550
09/2011	Embrasmaque	04	119	124
06/2010	Quip	45	405	450
09/2011	Petrobrás	29	091	120
09/2011	IESA	21	432	453
Total		173	1.532	1.697

Fonte: Departamento de Recursos Humanos das empresa

Notamos uma desproporção numérica nos postos de trabalhos destas empresas, que contrasta com a condição atual do trabalho feminino no Brasil, pois tem se evidenciado o aumento da presença feminina em todos os setores da economia²⁷. Em relação à presença de mulheres no Distrito Industrial de Rio Grande, evidenciamos uma presença muito abaixo dos esforços e lutas de inclusão, que se distancia do horizonte do trabalho decente, que orienta as diretrizes e metas da OIT.

A não inclusão das mulheres em setores predominantemente masculinos reafirma a divisão sexual do trabalho do modelo patriarcal. Poderíamos dizer que conserva a tradição do “trabalho sexista” ao reafirmar a existência de trabalhos predominantemente femininos ou masculinos. Este estudo indica existir um padrão forte: a divisão sexual do trabalho produtivo, pois as indústrias que tradicionalmente priorizam a mão-de-obra masculina continuam com a preferência por homens e as poucas mulheres indicam uma exceção da força de trabalho.

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos²⁸ de Rio Grande, Dercy Souza reconheceu a ocorrência de restrições ao trabalho feminino em alguns setores das indústrias.

(...) existem setores que excluem a força de trabalho das mulheres, mesmo quando elas se qualificam em cursos reconhecidos como os do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI e as que conseguem ser admitidas entram como ajudantes (...) (Entrevista, 2010).

Outro ponto destacado por Souza refere-se à qualificação demandada pelas empresas. O entrevistado aponta que todos os funcionários devem fazê-la, mas as mulheres são mais prejudicadas, pois, mesmo que se qualifiquem, dependem ainda do aval dos homens que “dirigem a firma para progredirem profissionalmente”. Com isto, elas ficam sujeitas a

²⁷ De acordo com Míriam De Toni pesquisadora da Fundação de Economia e Estatística - FEE, 2011, evidencia-se uma crescente participação feminina nos postos de trabalho na escala nacional (2011, p. 9).

²⁸ Entrevista concedida em março de 2010.

sofrerem assédio moral e preconceitos, como, por exemplo, em relação à possibilidade de gravidez, a qual, por implicar licença maternidade, muitas vezes é entendida como prejuízo à lucratividade da empresa.

As mulheres admitidas para trabalhar no Polo Naval ganham destaque na mídia local, a qual, normalmente, veicula e faz uso de uma linguagem sexista. O Jornal Diário Popular²⁹, por exemplo, determina um tipo específico de mulher: vaidosa, perfeccionista, que acumula responsabilidades e que não tem medos. Assim, é considerada uma profissional de garra, de modo que se constitui um estereótipo feminino assentado na valorização das características biológicas enquanto pressupostos para a realização do trabalho na indústria.

Contudo, os poucos postos de trabalho qualificados ocupados pelas mulheres não dirimem a situação que a maior parte delas preenche vagas precarizadas ou pouco valorizadas pela lógica do mercado econômico atual. Estas, por exemplo, correspondem ao setor de serviços (limpeza e alimentos), o qual absorve a maior parte da mão de obra feminina. Em que pese a ironia, parte dos postos de trabalho oferecidos para as mulheres ainda buscam características biológicas, por exemplo sexo, idade, aparência física e habilidades atribuídas preconceituosamente ao espaço doméstico, como: organização, higiene, afetuosidade, paciência, entre outros.

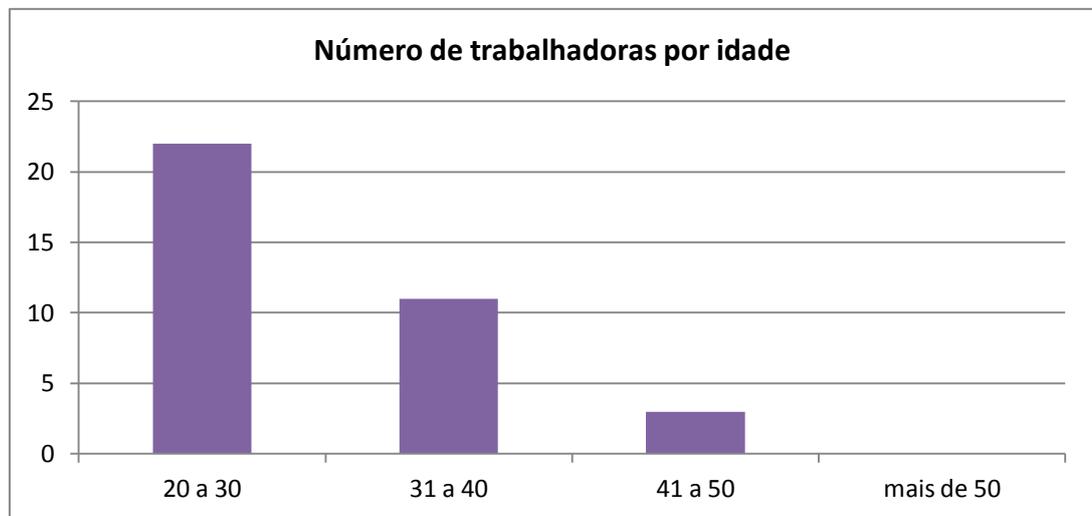
²⁹ Jornal Diário Popular. Disponível em www.diariopopular.com.br - Acesso em 31 de outubro de 2010.

5. Perfil das Trabalhadoras do Polo Naval do Rio Grande

Os dados para composição do perfil das trabalhadoras foram levantados a partir da aplicação de questionários e representam a realidade das trabalhadoras que responderam ao questionário: um total de trinta e seis.

A amplitude da idade situa-se entre 20 e 50 anos de idade e 58% das trabalhadoras estão na faixa etária de 20 a 39 anos.

Gráfico 6: Distribuição por faixa etária (em números absolutos)



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

A maior parte das trabalhadoras investigadas, nasceu no Rio Grande do Sul e 63,9% nasceu no município do Rio Grande. Pelotas é o segundo município com 16,7% (gráfico 7).

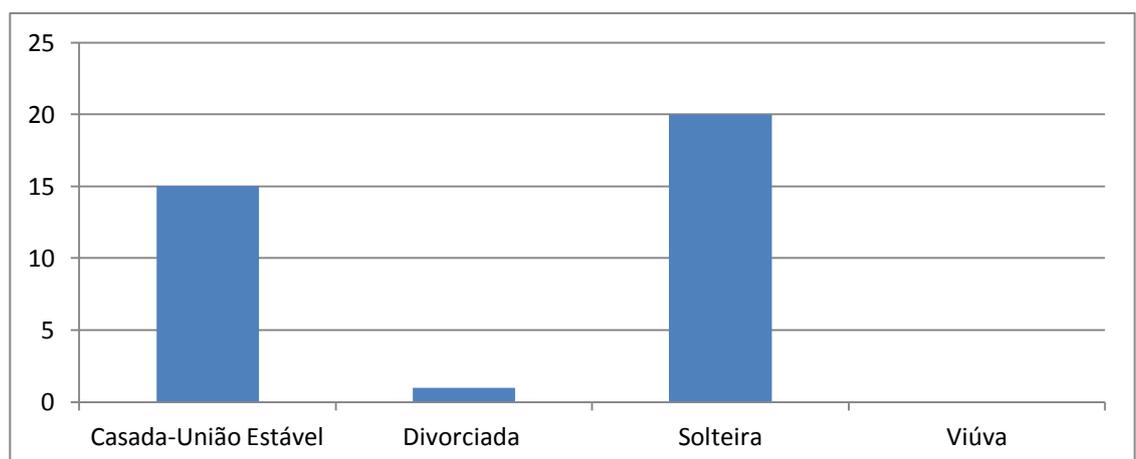
Gráfico 7: Número de trabalhadoras por município



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

Quanto a composição familiar das trabalhadoras do PN, as casadas e/ou em união estável somam um total de 47%. As solteiras representam 50% das mulheres e as divorciadas apenas 3,3%.

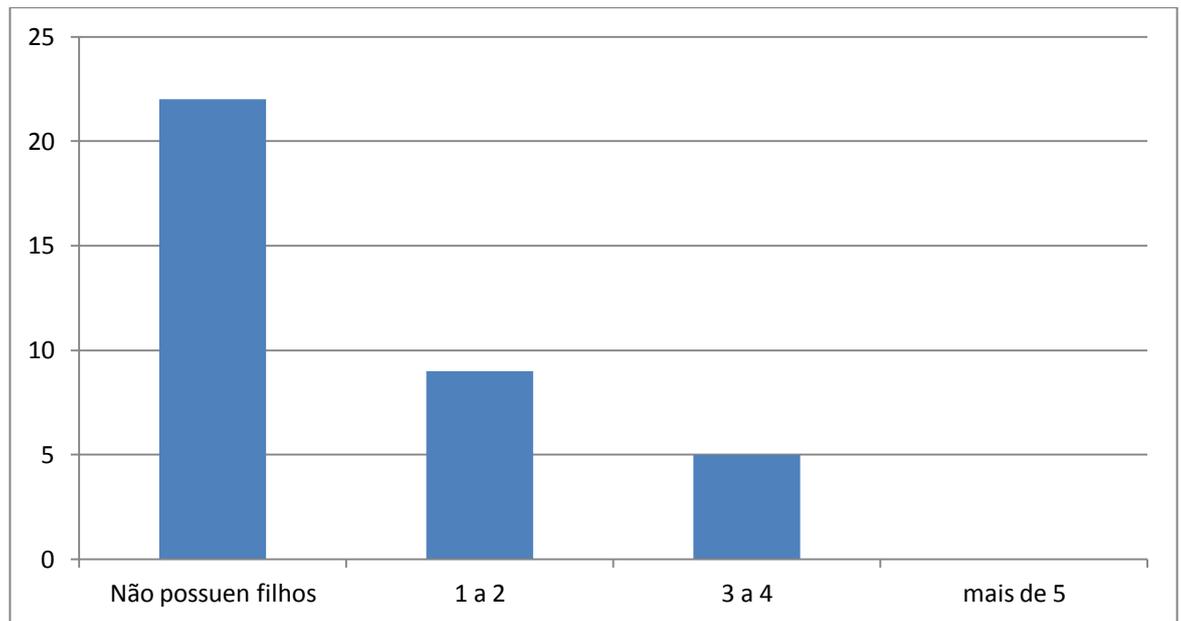
Gráfico 8: Composição familiar



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

Quanto ao número de filhos/as, 61,2% das mulheres não os possuem, 25% possui entre um a dois e 13,8% entre quatro e cinco filhas/os. Podemos observar uma relação entre o número de filhas/os, a idade e anos de escolaridade, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a exigência atual por maior qualificação. Possivelmente, as mulheres estão optando por ter um menor número de filhas/os e/ou tê-los mais tarde ou até mesmo não ter (gráfico 9).

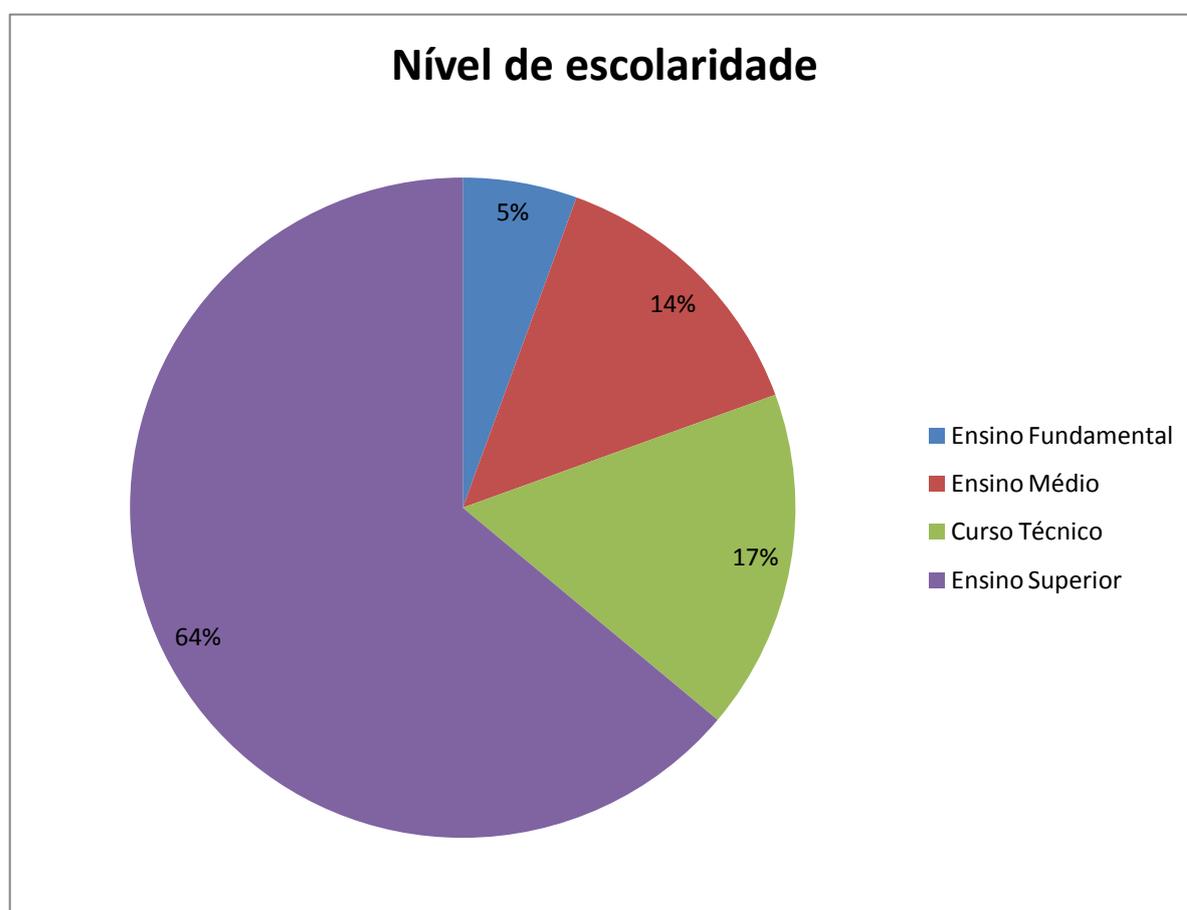
Gráfico 9: Distribuição de trabalhadoras segundo número de filhas/os (em número absoluto)



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

O nível de escolaridade das trabalhadoras pode ser considerado alto (gráfico 10), pois 63,8% das trabalhadoras possuem curso superior completo, 16,6% curso técnico, 13% ensino médio completo e apenas 5,5% ensino fundamental completo. Nesse caso foi considerado o nível de escolaridade mais alto. As trabalhadoras não apresentam escolaridade inferior ao ensino fundamental incompleto, porém estão em maior número em cargos de auxiliares e assistentes. As que possuem ensino fundamental completo trabalham como servente de limpeza.

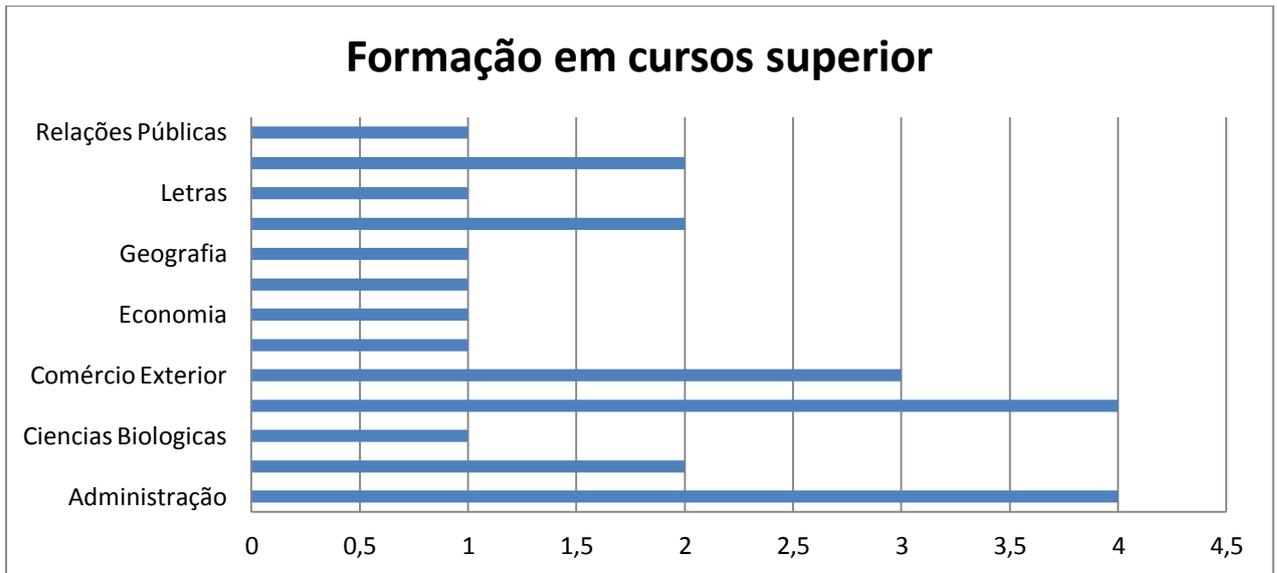
Gráfico 10: Distribuição das trabalhadoras por nível de escolaridade



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

A qualificação das trabalhadoras com curso superior se apresenta de forma diversificada. Administração, biblioteconomia, ciências biológicas, ciências contábeis, comércio exterior, direito, economia, engenharia empresarial, geografia, gestão ambiental, letras, pedagogia e relações públicas (gráfico 11).

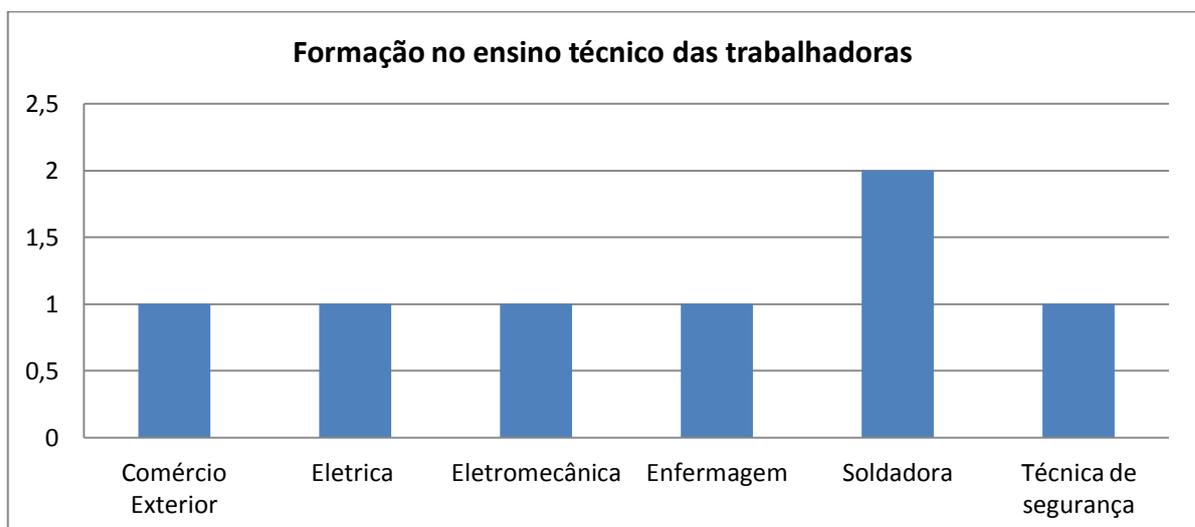
Gráfico 11: Formação no ensino superior das trabalhadoras (em números absolutos)



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

No nível técnico a função de soldadora se destaca em relação às demais.

Gráfico 12: Formação no ensino técnico das trabalhadoras (em números absolutos)



Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

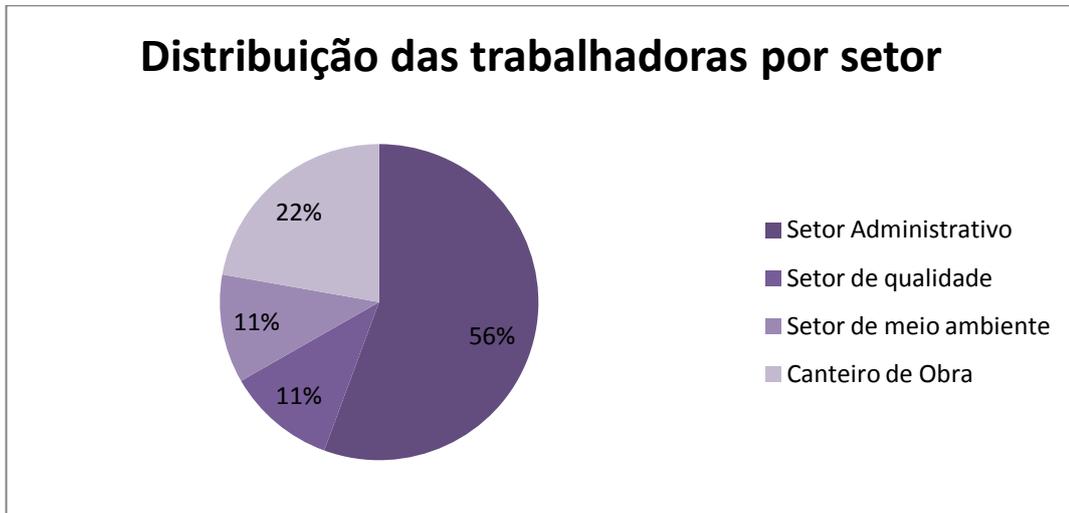
Referente aos diferentes setores das empresas, o administrativo é o mais representativo, emprega 55,60%, (gráficos 13), seguido do setor canteiro de obras, com 22,20% de funcionárias, e o setor de qualidade e o setor de meio ambiente com 11,10% de funcionárias cada. Aqui podemos observar que o maior número de mulheres exercem funções administrativas e as demais estão dispersas em outras funções (gráfico 14).

Outro fator observável, é que a maioria dos cargos ocupados por elas são de assistentes ou auxiliares o que equivale a um total de 58,40% dos cargos.

Gráfico 13: Cargo que as mulheres ocupam no setor administrativo

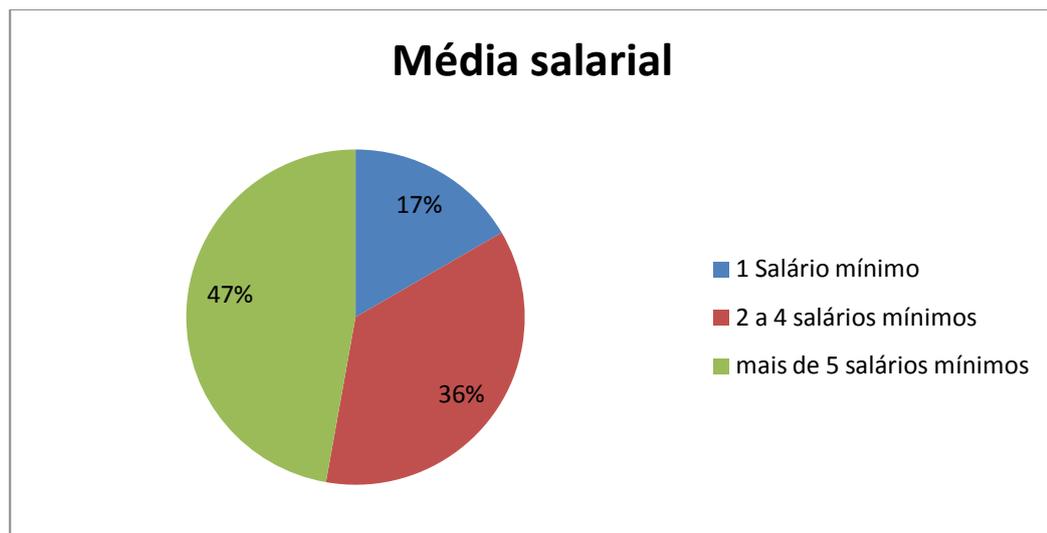


Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

Gráfico 14: Distribuição das trabalhadoras por setor de atuação

Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

A renda média das trabalhadoras é relativamente alta, 47% das trabalhadoras recebem mais de cinco salários mínimos, 36% entre dois a quatro salários mínimos e 17% um salário mínimo (gráfico 15).

Gráfico 15: Média salarial

Fonte: questionários aplicados em 2011/2012. Elaboração Adriana Lessa Cardoso.

As mulheres que responderam ao questionário apresentam um perfil jovem. De acordo com Toni (2011, p. 9), no Brasil, a participação de mulheres jovens no mercado de trabalho vem aumentando, portanto, as trabalhadoras do PN correspondem a uma tendência nacional. Além disso, a maioria não possui filhas/os, são solteiras e cursaram ensino superior e/ou curso técnico. No país, a média de anos de estudos é de 8,7 anos para as mulheres e 7,7 para os homens (DIEESE, 2011). As mulheres pesquisadas apresentam uma média de anos de estudos superior a nacional, mesmo assim, atuam principalmente no setor administrativo e ocupam cargos de assistentes ou auxiliares.

6. Percepções das condições laborais femininas no Polo Naval do Rio Grande

Esta análise busca a compreensão da subjetividade das trabalhadoras do PN do Rio Grande, portanto procuramos entender qual é a percepção delas como trabalhadoras em um ambiente predominantemente masculino. As trabalhadoras entrevistadas confirmam os dados estatísticos levantados ‘o espaço de trabalho no PN é predominantemente masculino’. Este fato possibilita compreender a divisão sexual do trabalho produtivo, a partir do depoimento dessas mulheres que correspondem à exceção³⁰; buscamos nas falas o porquê de escolherem este setor da economia. Como foi sua inserção no PN? Que relações podemos fazer com as questões de gênero e as contribuições da teorização feminista? Como se sentem ao executar as tarefas consagradas aos espaços masculinos?

Explicar a escolha de um campo predominantemente masculino, não é uma resposta simples. As entrevistadas³¹ entendem que espaços femininos e espaços masculinos não se aplicam para a nova geração, “ficou no passado”, como disse a entrevistada “E”. Negar a divisão sexual do trabalho consiste o empoderamento dessas mulheres, admitirem a divisão seria mais uma barreira, uma forma de discriminação que teriam que superar. Essa forma de empoderamento não exclui de modo algum as desigualdades os medos que cercam o trabalho feminino.

Podemos observar que as mulheres foram para o ramo da indústria naval atraídas por melhores salários, pelos direitos trabalhistas e por acreditar que as mulheres do século XXI podem escolher suas profissões, apesar das dificuldades de acesso. Conforme o exemplo da entrevista.

hoje em dia é diferente, a gente pode escolher aonde vai trabalhar, aonde tem o melhor salário, as pessoas até falam que lá só tem homem e que não adianta fazer curso, porque eles preferem os homens, é difícil mais a gente consegue (entrevistada I).

Três das entrevistadas “E”, “B” e “I” mudaram de profissão. A **entrevistada “E”** formada em letras e trabalhava em uma empresa terceirizada da Corsan; fez o curso de soldadora e diz se orgulhar do seu novo trabalho. Devido ao retorno financeiro, pois seu

³⁰ Consideramos que as mulheres trabalhadoras no PN correspondem à exceção, pois representam uma pequena parcela que subverte a lógica do o sistema patriarcal, que determina os espaços de trabalho a partir do sexo e características físicas.

³¹ Os sujeitos da pesquisa serão apresentados por letras.

salário passou de quinhentos e cinquenta reais para dois mil e cem reais. O outro motivo citado é a liberdade de poder optar pelo trabalho que deseja, independente de ser mulher.

Está profissão dá dinheiro, me encontrei como soldadora uma satisfação pessoal, é difícil explicar em palavras. Gosto do salário, mas também gosto de mostrar que sou capaz de fazer qualquer trabalho. Acredito que todas as mulheres que queiram podem trabalhar em qualquer lugar, mesmo quando dizem que lá é lugar de homem. Hoje em dia isso não existe mais e se existe tem que acabar. Olha eu lá feliz da vida (rsrsrsrs), meu salário melhorou muito, e isso é importante. Também gosto de dizer que trabalho no Polo Naval as pessoas te respeitam é Status trabalhar lá. (entrevistada E).

A entrevistada “B” antes de começar a trabalhar no Polo Naval, exercia atividades de cozinheira em diversos restaurantes e também fazia faxinas em domicílios, entretanto, nunca teve sua carteira de trabalho assinada. Justamente por isso, buscou melhores condições de trabalho, qualificou-se em um curso técnico de elétrica com objetivo de trabalhar no PN, mostra-se satisfeita com a nova profissão.

Trabalhar lá (Polo Naval) é bem melhor que antes, mesmo como eu to, de ajudante, pois não consegui entrar como profissional. É minha primeira assinatura na carteira, tô com 30 anos e é até uma vergonha te dizer isso, mas todos os outros lugares que eu trabalhei ou eu escolhia, ou eu trabalhava sem assinar a minha carteira ou não trabalhava. Essa é a minha primeira assinatura de carteira três anos de Polo Naval. (brilho nos olhos). Vale, vale à pena trabalhar de carteira assinada, mesmo ganhando um pouco menos, mas tu sabe que tu precisa de um médico tu vai lá e tem, caso aconteça alguma coisa de saúde um acidente sei lá, com a carteira a gente fica bem mais segura. Tenho convênio médico para meus filhos, antes tinha que ir no SUS era uma tortura. Agora não, agora tá melhor. (entrevistada B)

Esta trabalhadora que possui experiência em duas áreas diferentes, uma considerada feminina e a outra tida como masculina, prefere o trabalho “masculino”. De acordo com Hirata (2002) este trabalho apresenta estereótipos de pesados e sujos não apropriados para as mulheres.

No Polo Naval é bem melhor tu têm os teus horários, tu executa a tua função. Tu não tens pessoas na tua volta te incomodando muito. Ou te pressionando tu tem que fazer isso daqui certo, tu vais e eles te deixam à vontade pra trabalhar, na cozinha não, tu tem um correria, tu não tem hora pra almoçar. Só vai almoçar depois que todo mundo almoça e

*vai embora e fecha as portas, aí é a hora que tu vai almoçar.
(entrevistada B)*

A **entrevistada “I”** trabalhou no comércio local como vendedora, viu no PN uma oportunidade de progredir profissionalmente, qualificou-se como soldadora nos cursos do PROMIMP/SENAC, trabalha há um ano e meio no PN. O salário e as condições de trabalho motivaram a entrevistada a mudar de profissão.

Antes trabalhava de vendedora, é duro, muito tempo em pé, e quando tem essas festas que todo mundo compra presentes é um horror, toda hora recebendo desaforo, gente mal educada que descarregam todos os problemas na gente. Por isso quis mudar, aí vi os cursos e fiz, achei que não ia conseguir mudar de emprego, mas mesmo assim depois de formada, me inscrevi no SINE, lá onde a gente deixa currículo, e eles me chamaram. Foi uma alegria, meu salário melhorou, também trabalho duro, mais não preciso receber desaforo, se faço algo errado eles mostram como tem que fazer e pronto. (entrevistada I)

As demais entrevistadas não apresentam uma mudança de profissão, foram se qualificando independentemente de trabalhar na indústria naval. Porém, quando o PN se instalou em Rio Grande, passou ser um lugar procurado por essas mulheres. Para elas é uma possibilidade de progredir profissionalmente.

A **entrevistada “C”** é técnica de meio ambiente, tem 23 anos e não tem filhas/os; a **entrevistada “G”** é formada em administração e trabalha como auxiliar administrativa, tem 22 anos e também não tem filhas/os; a **entrevistada “D”** é formada em engenharia civil e trabalha no setor ambiental, tem 25 anos sem filhos; a **entrevistada “H”** é formada em pedagogia e trabalha como secretária e auxilia a formação continuada dos trabalhadores, tem 28 anos, sem filhos.

Estas entrevistadas consideram o setor naval igual a qualquer outro ramo da economia, sentem-se empoderadas por possuir qualificação e acreditam que é uma simples escolha. Valorizam suas conquistas pessoais e a liberdade de poder optar qual profissão seguir.

A **entrevistada “A”** trabalha há 12 anos em empresas que possui mão-de-obra predominantemente masculina, por exemplo, a indústria de fertilizantes. *“Sempre fui a única mulher!! ...que eu lembre tipo, 12 anos que eu trabalhei fazendo as atividades de técnica, eu era a única mulher!!”* Optou por fazer o curso de eletromecânica pela afinidade com as disciplinas consideradas duras (matemática, química e física), e também por se considerar uma mulher diferente, com habilidades consideradas masculinas.

É difícil conseguir uma mulher com o meu perfil, gosto de fazer as coisas que os homens fazem. Não é que seja impossível, mas eu fico analisando eu tenho 12 anos de experiência trabalhando com homens, não é da noite pro dia, que uma mulher consegue se adaptar a trabalhar com homens. O ambiente de trabalho como os homens é bem interessante, sabe. Que quando tu é reconhecida pelo teu trabalho, tu é reconhecida mesmo, depois fica como se marcasse, sabe. E tu não te sente mais aquela dificuldade de ser inserida (entrevistada A).

Esse fato nos remete as múltiplas identidades e/ou subjetividades femininas, as diferenças entre as próprias mulheres, que por muito tempo foi representada no singular ‘Mulher’, considerando apenas o aspecto biológico como referencia na definição das feminilidades, desconsiderando questões culturais e sociais que permeiam e constituem os papéis de gênero.

Um fator de empoderamento para a entrevistada é o registro correto na carteira de trabalho da função que desempenha. *“Quando eu comecei a trabalhar na Petrobrás, aí foi quando comecei a ter o meu registro na minha carteira como técnica. Foi ótimo!!” (Entrevistada A).*

A entrevistada “F” é estudante do curso de engenharia mecânica trabalha no setor de produção e montagem, tem 32 anos e não possui filhas/os considera que trabalhar em um espaço predominantemente masculino é uma forma de poder, isto é, romper com a lógica patriarcal de espaços masculinos e espaços femininos. *“Eu acho muito bom trabalhar lá, poder provar que mulher é capaz, fico imaginando as soldadoras, lá deve ser uma luta diária.” (entrevistada F)*

Neste caso a entrevistada acredita que provar que é capaz é uma forma de empoderamento, em relação à inserção de mais mulheres em empresas tipicamente masculinas. Mas a entrevistada “A” tem um posicionamento diferente, considera que provar que é capaz é uma forma de preconceito/discriminação, de acordo com ela.

*Eu sempre sofri com esta questão de preconceito, né, às vezes, claro que vai passando os anos, conforme as pessoas vão te conhecendo no ambiente de trabalho, vai ganhando o teu respeito como profissional, eles vão vendo o quanto tu é importante, faz o serviço, tens capacidade pra fazer só **que eu sempre senti a necessidade de, assim, de tá sempre tentando provar que eu sou capaz.** (entrevistada A) (grifo meu)*

Na fala de “A” é possível observar que a divisão sexual do trabalho ainda é uma relação social que impõe escolhas e ações. A entrevistada percebe que existem lugares específicos para as mulheres e fora deles, necessitamos muito esforço e normalmente ficamos

sobrecarregadas, pois além das atividades obrigatórias, incluímos no cotidiano algo extra, “provar/mostrar” que somos capazes de executar tais funções sem prejuízos à empresa e assim seguir os papéis sociais estabelecidos.

Contudo, as entrevistadas vêem a indústria naval como uma possibilidade de autonomia econômica e empoderamento, pois percebem o emprego no PN como possibilidade de transformar a própria vida. Elas mencionam mudanças positivas em suas vidas e de alguma forma, mesmo que inconscientemente estão contribuindo para a não opressão das mulheres, uma vez que, estão conquistando um espaço de trabalho que equivocadamente se pressupõe masculino.

Outro fator de empoderamento é a maior segurança de estar inseridas no mercado de trabalho buscando superar o medo do desemprego; caso ocorra será uma situação provisória, devido à qualificação e ao próprio desempenho profissional. O emprego no PN representa experiência profissional tradicionalmente valorizada por qualquer outra empresa. Neste ponto as entrevistadas se diferenciam das mulheres da cidade de Contagem em Minas Gerais pesquisadas por Neves (1994), que apesar de serem trabalhadoras na indústria metalúrgica possuíam poucos anos de estudos e as qualificações profissionais eram obtidas na própria fábrica, tinham medo de perder o emprego e sofriam com o controle obsessivo da gerência.

As trabalhadoras entrevistadas do PN não relatam sobre pressão abusiva por parte da gerência, possuem horários estabelecidos e justos de acordo com as leis trabalhistas e o registro na carteira de trabalho proporciona um fator de autonomia muito importante. As empresas que atuam no PN sobre responsabilidade da Petrobrás, atendem à regulamentação e normas de qualidade e preservam um ambiente saudável de trabalho, mesmo sendo de risco e com alta periculosidade.

Para as entrevistadas, o PN não é um ambiente dócil e leve, devido às normas de segurança e saúde no trabalho, que proporcionam a qualidade de vida no trabalho com objetivo de preservar e desenvolver pessoas no ambiente. Para isso, necessitam de uma jornada de trabalho justa, ambiente físico saudável, ausência de insalubridade, possibilidade de carreira, crescimento pessoal, ausência de preconceitos, entre outras diretrizes da OIT e normas da CLT. As trabalhadoras discorrem sobre o controle rígido referente às normas de segurança no trabalho e a qualificação diária que fazem para o entendimento e aplicação, proporcionando um espaço de trabalho com mais qualidade e seguro para todos. Nesse caso podemos afirmar que não ocorre precarização do trabalho feminino, ao menos referente aos direitos trabalhistas. Contudo ainda falta a inclusão de mais mulheres nesse espaço.

No que tange o acesso de mulheres, as entrevistadas consideram que ocorrem preconceitos/discriminações, pois os estereótipos de mulheres sem força física, e únicas responsáveis pelo cuidado com a família são muito presentes e permanecem dificultando a inserção das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com a entrevistada “A”

Para entrar é difícil. Pra entrar é difícil. Sempre davam prioridade pro homem. Eu sempre entrei numa condição de que sobrava vaga por não conseguir pessoa qualificada naquela área eles acabavam contratando. E sempre quando existia redução de custo, ou precisavam diminuir equipe eu sempre era a primeira a ir embora...

Podemos considerar que a inserção no PN consiste em uma dificuldade para todos independente do sexo, pois é um campo que exige qualificação específica. Mas para as mulheres as dificuldades para conquistar uma vaga aumentam, pois para elas ocorre discriminação principalmente no momento da seleção para o emprego. O paradigma patriarcal que estabelece o lugar de trabalho a partir de concepções biológicas, o mito da força física como um atributo masculino, a reprodução que representa um prejuízo para as empresas e o assédio sexual são os principais motivos de exclusão para as mulheres.

6.1 Força física

A força física é compreendida pela perspectiva feminista como características construídas culturalmente e historicamente atribuídas a cada sexo, normalmente segue a lógica patriarcal. De modo que as tarefas que exigem força física e controle são redutos masculinos. Já as tarefas que exigem maior atenção a detalhes, limpeza, controle de qualidade e desempenho de várias atividades ao mesmo tempo compõem um reduto tipicamente feminino (BRUSCHINI, 2007; HIRATA, 2002).

De acordo com as entrevistadas “B”, “C” e “E” a força física é um fator de preconceito e discriminação, pois no momento da contratação ocorre a preferência por homens, devido ao estereótipo de que eles são mais fortes e resistentes para executar as tarefas.

Eles não gostam de dar emprego para as mulheres, diziam que não é lugar para as mulheres, tem algumas tarefas pesadas como carregar chapas. (entrevistada B)

Sim, eles valorizam a força física para contratar, por mais que tenha equipamentos sempre é preciso fazer força. (entrevistada C)

É muito perigoso, pode acontecer acidentes graves, a gente lida com equipamentos perigosos, lixadeira, máquina de solda e muito ferro. (entrevistada E)

A divisão sexual do trabalho impõe processos de discriminação/dominação dos corpos. A opinião ligeira baseada numa tradição imprecisa nos “clichês”, trejeitos e posturas ignoram as diversas formas de feminilidades, o ser humano não possui uma essência fixa e linear, o corpo biológico possui um metabolismo próprio, variando de pessoa para pessoa, há mulheres com força e homens com pouca força física.

Desconstruir a atribuição da força física como exclusivamente masculina é uma luta antiga e constante, cabe lembrar a frase tão citada “Não nascemos mulher, tornamo-nos mulheres” da Simone de Beauvoir (1980). Que nos remete ao existencialismo, portanto somos sujeitos em interação. Os papéis atribuídos a cada sexo fazem parte da aprendizagem e repetição de gestos, posturas e normas morais/éticas que são construídas e transmitidas ao longo da vida, muitas delas ainda úteis, outras nem tanto.

Portanto a exclusão do trabalho pautada nas diferenças biológicas pelo binômio homem e mulher, não é mais possível no século XXI. O movimento feminista juntamente com a perspectiva teórica feminista vem subvertendo a lógica das normas enunciadas pelos discursos pautados no patriarcado, atualmente percebemos uma identidade própria de cada sujeito, as atribuições deixam de ser definidas pelos órgãos genitais. Esta subversão está apoiada na desnaturalização dos discursos que julgam pela aparência física, isto é, biológica e ainda no atual estágio de desenvolvimento tecnológico que amplia as condições e possibilidades de trabalho de cada sujeito.

6.2 Reprodução e responsabilidades familiares

Outra característica que dificulta a inserção feminina no trabalho formal é a **gestação**³², que requer licença maternidade e adequação dos horários para a gestante fazer o pré-natal, os empregadores consideram que a partir do momento da gestação essa mulher torna-se um problema e pressupõem prejuízos à empresa. Mesmo que a licença maternidade seja paga pelo Estado brasileiro, os empregadores necessitam contratar uma substituta para o

³² O direito positivo brasileiro segue as convenções internacionais, onde se prevê medidas para proteger a mulher gestante. Atualmente a OIT vem discutindo as questões da maternidade como uma proteção para a família e não mais como um direito exclusivo das mulheres, devido às discriminações que as mulheres vêm sofrendo por essa medida que é sem dúvida de suma importância para a manutenção da família.

cargo que ficará vago. A entrevistada “E”, considera que a razão da pouca inserção de trabalhadoras no PN se deve ao fato de que as mulheres podem engravidar, este não é o único motivo, ainda que o seja de grande relevância na hora da escolha do trabalhador “ideal” para preencher a vaga de trabalho.

... é que mulher fica grávida, ai é prejuízo certo!! Eu não posso ter mais filhos, fiz ligadura, um amigo me disse que deveria colocar isso no currículo, achei horrível, coisa de machista, olha que absurdo (Entrevistada E).

Mesmo com os direitos garantidos por lei, ainda hoje sofremos discriminação ao nos candidatar a uma vaga de emprego, na sociedade contemporânea mantém-se o mito da reprodução como elemento de discriminação social. Mesmo com o avanço e popularização dos métodos contraceptivos que possibilitam o planejamento familiar. Comparando os anos de 1960 em que a taxa de fecundidade era de 6,3 filhos por mulher com os anos de 2009 que indica 1,94 filhos por mulher, podemos observar uma queda significativa no número de filhos por mulher. Este fenômeno pressupõe que a maioria das mulheres brasileiras utiliza cada vez menos o direito à licença maternidade e estão buscando cada vez mais a inserção no mercado de trabalho sem a sobrecarga de tarefas que uma família numerosa pode acarretar para estas mulheres.

Segundo Martínez, Moya e Munoz

Hoy, el modelo dominante para las mujeres em los países desarrollados, ya no es el de opción (trabajar o tener hijos) ni tampoco el de alternância (trabajar-dejar de trabajar ou volver a trabajar) sino el de acumulación, es decir, trabajar y a la vez tener hijos, insertarse profesionalmente y a la vez contruir una familia. El hecho de tener hijos ya no constituye el “motivo legítimo” para dejar de trabajar” (1995, p.101).

Se as autoras relatam que a reprodução já não influi na opção do trabalho, pensando nas mulheres de países desenvolvidos economicamente, consideramos que o mesmo ocorre no Brasil que é um país emergente, pois a queda da taxa de fecundidade pode ser considerada como um indício para que as mulheres brasileiras estejam optando por ter filhas/os mais tarde ou não ter. No caso das entrevistadas, apenas quatro possuem filhas/os as demais procuram estabilidade financeira para talvez ter filhas/os mais tarde. Entretanto, ainda permanece a discriminação feminina, e o tabu sobre a gestação e as responsabilidades familiares como uma obrigação das mulheres. Para a historiadora Michelle Perrot,

As mulheres sempre trabalhavam. Seu trabalho era da ordem do doméstico, da reprodução, não valorizado, não remunerado. As sociedades jamais

poderiam ter vivido, ter-se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível (2007, p.110).

As tarefas domésticas e os cuidados da família compõem o trabalho visto por muitos como “invisível”, pois ainda recai exclusivamente para as mulheres. Mesmo quando não recai carregamos estigmas que traz prejuízos profissionais. De acordo com a Nota da OIT sobre trabalho e família.

Os empregadores podem ter dúvidas no momento de contratar mulheres para desempenhar determinadas funções – que muitos casos são as que oferecem melhores perspectivas em termos de carreiras – e também em relação a investir na sua formação profissional. A dúvida de contratar ou não mulheres baseia-se na premissa de que as responsabilidades familiares atuais ou futuras gerarão problemas ou custos. Assim, as mulheres podem ser penalizadas, pelas responsabilidades familiares devido à persistência de um estereótipos que alimenta questões em relação ao profissionalismo no desempenho de tarefas (Notas da OIT sobre trabalho e família 2 – s/p).

No depoimento das entrevistada “A” e “E”, podemos ver que o tema da reprodução e das responsabilidades familiares, ainda tem um papel central para os empregadores:

hoje eles analisam a mulher quantos filhos ela tem. Eu tenho muito observado esse critério assim, têm muitos filhos vai nos dar prejuízo maior no convênio médico, nós temos muitos dependentes. Ou a mulher não vou colocar ela, porque, imagina se ela tem 3 ou 4 filhos um fica doente o outro a mulher não vem trabalhar. Geralmente tá ligada à essa questão assim. (entrevistada A)

É difícil entrar, concorrência tem em todos os lugares, para as mulheres é complicado, mulher fica grávida, e isso ainda é um problema para conseguir emprego. (entrevistada E)

As entrevistadas observam que as empresas não as consideram trabalhadoras ideais, não pela competência profissional, mas sim persistem no preconceito de que o tempo de dedicação ao trabalho na empresa será prejudicado, pois a maioria das mulheres continua como únicas responsáveis pelos afazeres domésticos e o cuidado da família.

As entrevistadas “D” e “H” apresentam um discurso em que o companheiro (marido ou namorado) ajuda/auxilia nos afazeres domésticos, mas logo consideram que elas fazem muito mais que eles e demonstram certa insatisfação com a condição de serem as responsáveis pelas tarefas domésticas.

*Moro com meu namorado, ele ajuda em algumas coisas, **sempre sou eu que faço a maior parte, acho injusto**, mas se eu não faço fica tudo sujo e não consigo morar nomeio de tanta bagunça. Ai fazer o que? (entrevistada D)*

Nós dividimos as tarefas, se é que posso falar em divisão, tenho uma faxineira de quinze em quinze dias, para o trabalho pesado. Mas rotineiramente acaba que eu faço mais coisas que ele. A velha história ele me ajuda a fazer as coisas, até porque é um jeito de conviver. Mas eu sou a típica mulher não suporto nada fora do lugar e ele não liga tanto (entrevistada H).

A entrevistada “G” vive com a família, esta, segundo ela possui características familiares semitradicionais, tanto o marido como a mulher desempenha papéis de provedor econômico, mas o trabalho doméstico é uma atribuição exclusiva da mulher. “G” relata que a sua mãe apesar de trabalhar fora cuida dos afazeres doméstico. Ao se referir a mãe, ela utiliza o termo ‘claro’, evocando uma naturalidade do papel da mulher no espaço doméstico. Quando se refere ao pai considera que ele ‘ajuda’, o que indica um desequilíbrio com as responsabilidades domésticas e familiares entre os moradores da casa.

Moro com a minha família, lá em casa todos trabalham fora e em casa, claro a minha mãe cuida mais da casa, meu pai ajuda, mas é ela que faz a maior parte. Também tem uma pessoa que vai fazer faxina uma vez por semana. (entrevistada G)

A entrevistada “I” também possui uma família semitradicional, durante a entrevista foi possível perceber expressões como sacudir a cabeça e suspiros de cansaço, remetendo à tristeza das mulheres, pois acredita que o trabalho doméstico faz parte da natureza feminina, as mulheres precisam trabalhar, ‘é assim com todas’ ao menos com quem ela convive. Ainda podemos notar que para ela existem trabalhos específicos para homens e para as mulheres quando se refere ‘coisas de homem’, esta visão se manifestou apenas para o trabalho doméstico e familiar, o trabalho no espaço produtivo é independente do sexo.

Sempre trabalhei fora e cuidado da casa, posso dizer que meu marido ajuda às vezes, normalmente faz coisas de homem arrumava o pátio, pregava alguma coisa, mas a rotina de arrumar a casa, lavar, passar cozinhar e cuidar dos filhos (banho, colégio sabe né tudo que as crianças precisam) isso sempre foi comigo!! É assim com todas as mulheres que eu conheço, eles ajudam um pouquinho, mais na hora de vamos vê somos nós que ficamos acordadas limpando. É o jeito a gente precisa trabalhar, meu salário é importante sem ele fica apertado pagar as contas (entrevistada I).

A entrevistada “A” constitui uma família de dupla carreira. Essa forma de organização familiar parece justa, já que todas as tarefas são divididas, ou acordadas conforme as necessidades da família.

Hoje ele fica mais na lida doméstica do que eu, desde que eu comecei a estudar” (entrevistada A)

Ainda temos as entrevistadas “F” e “D” que moram sozinhas, portanto são responsáveis apenas pelas suas necessidades e não com os demais familiares como marido e filhas/os menores de idade.

As entrevistadas que são mães consideram que o maior problema de conciliar trabalho produtivo e o reprodutivo está com o cuidado com as/os filhas/os em idade pré-escolar e escolar. As creches/escolinhas são fundamentais, apesar dos horários escolares não serem os mesmo de suas jornadas de trabalho, necessitando auxílio da rede familiar ou pagar uma profissional para complementar o tempo restante. A entrevistada “B” relatou que:

A creche tem outro horário que não combina com meu horário de pegada nem de soltada então é igual eu tenho que pagar alguém pra ir pegar e levar meus filhos” (entrevistada B).

A entrevistada “E” se vale do auxílio familiar, a filha menor mora com a avó, na cidade vizinha São José do Norte, por causa das dificuldades de conciliar os horários escolares com o seu trabalho, além da escola ter um horário menor do que seu trabalho, ocorre também o obstáculo da mobilidade urbana, por utilizar transporte coletivo depende de mais tempo para levar a escola, trabalhar e busca-la da escola. Ela utiliza dois ônibus para ir trabalhar e para voltar para casa.

Milha filha menor teve que morar com a minha mãe, em São José do Norte, não da para conciliar a hora da escola com o trabalho. (entrevistada E)

Conciliar trabalho remunerado e família pode ter deixado de ser uma escolha para as mulheres e passou a ser algo fundamental para o equilíbrio financeiro das mesmas, principalmente pelas mudanças nos arranjos familiares, como: mulheres chefe de família, com ou sem cônjuge, homoafetivas e solteiras. Segundo Caetano “as mulheres mais jovens entram no mercado de trabalho encontrando melhores condições do que as mulheres mais velhas, em que pese às assimetrias de gênero” (2009, p.21). Da mesma forma que mulheres sem filhos possuem melhores chances de progredir profissionalmente, pois a relação do tempo dedicado a esferas doméstica e familiar com a esfera produtiva envolve tensões e desvantagens para as

mulheres, pois limita a igualdade de oportunidades e condiciona seu acesso e permanência ao mercado de trabalho.

6.3 Assédio sexual

O assédio sexual se vincula a condutas não desejadas desagradáveis para o receptor; podem ser sutis, com elogios de valorização de feminilidades ou mais agressivas impondo o desejo sexual diretamente. De acordo com Pamplona Filho, o assédio sexual refere-se,

A conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade [...] essa conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas (2006, p. 62).

O tema assédio sexual suscita importantes questionamentos, um deles é sobre uma possível área de silêncio, onde não gostamos de assumir que estamos sofrendo tal violência, engendramos o paradigma de que as mulheres não são vítimas, mas sim culpadas e provocadoras das práticas abusivas. A historiadora Michelle Perrot considera o corpo da mulher como uma totalidade submetida aos ditames sociais.

Corpo desejado, o corpo das mulheres é também, no curso da história, um corpo dominado, subjugado, muitas vezes roubado, em sua própria sexualidade.(...) A gama de violências exercidas sobre as mulheres é ao mesmo tempo variada e repetitiva. O que muda é o olhar lançado sobre elas, o limiar de tolerância da sociedade e o das mulheres, a história de sua queixa. Quando e como são vistas, ou se veem, como vítimas? (2007, p. 76)

Por este prisma de relações de poder, é possível observar que sob a ideia da dominação, o corpo, as vontades, os desejos não nos pertencem. Talvez, pertençam um pouco, mais ainda temos medo de expor o que somos, neste caso específico, vítimas. A maioria das entrevistadas não relatou que sofrem assédio sexual, mas entende que é possível ocorrer, pois trabalham em um espaço que predomina a presença masculina, portanto é responsabilidade da mulher se cuidar, não dar entrada, fugir do perigo. Podemos afirmar que elas não consideram assédio apenas dos superiores, mas sim, do contingente masculino que atuam no PN. Portanto as empresas consideram como critério de seleção “ser mulher”, pois teriam que ter um controle maior sobre os funcionários.

Os depoimentos das entrevistadas “E”, “C” e “G” revelam que:

Lá trabalha muitos homens, então tem aquela coisa, mulher ali é muita responsabilidade, por causa do assédio. Não tô dizendo que tem assédio, mas a possibilidade é grande e eles (empresa) tem medo. (entrevistada E)

*Sou uma pessoa bem resolvida, me cuido, tenho **um pouco de medo de assédio**, afinal **tem muitos homens de tudo que tipo. Tem muito homem, tenho que tá me cuidando, tem muito peão**, eles ficam sempre de brincadeira. **Tenho que ficar quieta para impor respeito**. Eles nunca me falaram nada, mas é sempre bom se cuidar. (entrevistada C)*

*Se existe algum tipo de preconceito ou assédio lá no chão da fábrica, eu não tenho conhecimento, acho que se esse tipo de coisa acontecer vai ter punição. **Tem mulheres que da ousadia, sabe fica falando coisas sexuais**, ai depois, não querem ouvir (entrevistada G).*

Para as entrevistadas trabalhar em um espaço predominantemente masculino, pressupõe maior cuidado nas relações sociais, pois estão expostas a sofrer com o assédio sexual. A entrevistada “G” traz a representação de que as mulheres que sofrem com assédio sexual são culpadas, dão ousadia, portanto, não devem se queixar. As generalizações e a noção de que estão ocupando um espaço que não é concebido como feminino representam claramente o preconceito que sofremos e reproduzimos cotidianamente. Ao expressarmos medos e cuidados, estamos estabilizando velhas formas de preconceitos e confirmando que nossos corpos são subjugados.

Apenas a entrevistada “F” relatou ocorrência de assédio sexual no PN, ainda que de forma “mascarada”, com piadas e cortejos que supervalorizam certas características femininas a ponto de causar constrangimentos. Para ela a valorização profissional muitas vezes não é considerada em detrimento da outra. A entrevistada “F” relata que:

***Assédio tem bastante**, eles falam agora nosso ambiente ficou ótimo tem uma mulher aqui. Caso se a gente pergunta o que o senhor tá fazendo aqui? ele diz: **pra você eu respondo qualquer coisa**. São sutilezas que ofendem. Não precisa fazer favor porque sou mulher.*

A entrevistada ao sentir-se constrangida e até ofendida, pelas “sutilezas”, deseja ser reconhecida pelo seu trabalho e não pelo fato de ser mulher. No imaginário social o elogio aparentemente inofensivo vem carregado de preconceitos, devido à valorização de características consideradas femininas: “bonita, gostosa, gentil, simpática, graciosa”, ou a rejeição por não apresentar um padrão de beleza e juventude, estas atribuições muitas vezes

depõem contra a profissional, tratando de interpelações ao sujeito que necessita se constituir como profissional.

6.4 Construção social dos espaços femininos

Historicamente as mulheres foram excluídas dos espaços públicos, políticos e de tomada de decisão, desta forma ocorre um direcionamento das mulheres para o espaço privado/doméstico. A divisão sexual do trabalho reflete uma dominação dos corpos e das vontades femininas. Por isso, dentro da lógica patriarcal, mulheres e homens são direcionadas a espaços específicos, como os apresentados no quadro 4:

Quadro 4: Espaços masculinos e femininos

Espaços masculinos	Espaços femininos
Público	Privado
Fora	Dentro
Trabalho	Casa
Trabalho	Recreação – diversão
Produção	Consumo
Independência	Dependência
Poder	Falta de poder

Fonte: McDowell (2000, p.28),

Para Mc Dowell,

Los espacios surgen de las relaciones de poder; las relaciones de poder establecen las normas; y las normas definen los limites, que son tanto sociales como espaciales, porque determinan quién pertenece a um lugar y quién queda excluídos, así como la situación o emplazamiento de una determinada experiencia (McDowell, 2000, p.15)

Portanto, as opções das mulheres por profissões que se desenvolvem majoritariamente em espaços masculinos ou femininos não ocorrem de maneira completamente consciente, como se fosse uma simples escolha, pois estão inseridas na lógica patriarcal da divisão sexual do trabalho. Como afirma a entrevistada “D”.

Tem bastante diferença, mas não acredito que seja só por preconceito, é por opção das mulheres, na escolha de qual curso querem fazer, claro hoje em dia tem bem mais mulheres na engenharia e áreas afins que antes.

Vimos dizendo que, as escolhas foram construídas historicamente e culturalmente, fundadas no paradigma do patriarcado. Este se mantém nos dias atuais, e é difícil perceber as relações de poder, pois o patriarcado está entranhado na cultura. Por isso, quando as entrevistadas consideram que é uma opção, que podemos escolher em quais lugares queremos

trabalhar, pode ser um equívoco. Esta afirmação é na verdade um desejo que impulsiona a luta feminista, porém ainda não é uma realidade.

Podemos perceber que as mulheres que atuam como trabalhadoras no PN são minoria. Há espaços para a inserção de trabalhadoras em setores tipicamente femininos como o setor administrativo, constituindo espaços de trabalhos que Hirata (2002) denomina de “oficinas-guetos”. Também há mulheres trabalhando no “chão da fábrica” principalmente como soldadoras³³, mas ainda são numericamente poucas. De acordo com as entrevistadas “F”, “D” e “T”,

No polo naval tem poucas mulheres trabalhando, porque o que é separado para as mulheres é secretária e planejamento são poucas vagas, no Polo Naval ainda é muito trabalho braçal, pesado, esforço. Não vão contratar mulher para fazer estes serviços, as soldadoras, por exemplo, necessita de pouco esforço físico, elas fazem força, mas é pouco comparando com outras funções, para ser soldador precisa de habilidade que as mulheres têm, bom acabamento, precisa de cuidado, boa motricidade, capricho, paciência. (entrevistada F).

O administrativo é um lugar que tem bastante mulheres, no caso da engenharia a área de projetos tem mais mulheres, no chão da fábrica, no campo mais homens. Na verdade tem homens e mulheres nos dois, o que acontece e a predominância de um ou outro (entrevistada D)

É bem setorizado. O administrativo é um lugar que tem bastante mulheres, nos outros setores são poucas. É disparado, tudo de melhor para os homens. As mulheres entram quando falta mão-de-obra masculina. O setor administrativo é um setor feminino. O setor de engenharia, parte técnica, é um setor masculino. É predominantemente masculino. Têm mulheres, mas predominantemente masculino. E no administrativo predominantemente feminino. Quem trabalha no campo ganha mais que o administrativo (entrevistada F).

Lá no Polo naval as soldadoras mulheres e os soldados executam a mesma função, trabalho mesmo não tem diferença, somos colegas e eles nos ajudam, assim como se eles precisam nós ajudamos. Na verdade são poucas soldadoras trabalhando, mais tem bastante mulher fazendo os cursos de soldadoras, não sei por que elas não conseguem emprego, acho que as diferenças acontecem na hora de contratar. (entrevistada I)

³³ Desde a implementação do PN Rio Grande, a mídia local, com uma preocupação em preservar os estereótipos de gênero, ao divulgar a inserção das mulheres como soldadoras, em um área predominantemente masculina, enfatiza que esta inserção não diminui a feminilidade das trabalhadoras (ver VELEDA DA SILVA, 2011).

A partir das falas das entrevistadas podemos afirmar que no PN ocorre a nova divisão sexual do trabalho produtivo. De acordo com Hirata (2002) esta divisão se dá pela formação de oficinas-guetos, as mulheres até trabalham nos espaços masculinos, como disse a entrevistada “F”, “*É disparado, tudo de melhor para os homens. As mulheres entram quando falta mão-de-obra masculina.*” Portanto, as mulheres não se inserem de forma equivalente aos homens, estão nas oficinas-guetos nesse caso no setor administrativo. No setor de engenharias as mulheres se concentram na área de projetos, esta se divide em ‘projetos’ e ‘campo’. O que proporciona uma inquietação na entrevistada “F” pois expressa “*Quem trabalha no campo ganha mais*”.

Vejamos uma contradição, pois no início da análise foi observado que na indústria naval de Rio Grande não haveria precarização do trabalho, pois trabalham de acordo com as normas da CLT, o que é um fato. De acordo com as entrevistadas, no que tange as relações de gênero, e um olhar mais atento para a condição do trabalho feminino, notamos uma forma de precarização construída na diferenciação de salários. Se os homens estão em maioria no campo e as mulheres no administrativo e planejamento, e as mulheres têm um, salário inferior aos homens, como dito pela entrevistada “F”, elas ocupam espaços de trabalho não valorizados, suscetíveis à precarização, mesmo que em sua maioria as trabalhadoras do PN sejam qualificadas.

A não coexistência dos sexos³⁴ no trabalho pressupõe assimetrias e desigualdades, de acordo com a entrevistada “A” “*Os chefes são homens – masculino; auxiliares, assistentes geralmente são mulheres*”. As hierarquias consolidam as desigualdades de gênero e o PN confirma a realidade brasileira e se alinha a um panorama contemporâneo: as mulheres ocupam 21,4% dos cargos de tomada de decisão e os homens 78,6% (DIEESE, 2011). É visível a sub-representação das mulheres em diferentes áreas da sociedade, pois ainda recebemos salários inferiores ao masculino, ocupamos atividades de menor status social e ainda somos minorias em postos de tomada de decisão.

Como já foi dito, os fatos ilustram e reforçam a tese de que existem desigualdades no espaço produtivo e estas não teriam sido superadas, mas sim re-significadas, em função da especificidade do tipo de trabalho que o mercado necessita. As mudanças em relação aos espaços femininos têm ocorrido lentamente, no espaço laboral do PN, as mulheres sendo

³⁴ De acordo com Fortino, coexistência dos sexos consiste em uma reflexão sócio-histórica sobre divisão sexual do trabalho, sua evolução, seu deslocamento e até mesmo sua superação (2009, p.45). Basicamente uma equalização das posições ocupadas por mulheres e homens.

minorias, ainda trabalham em oficinas-guetos, consolidando a divisão sexual do trabalho. Contudo percebemos alguns avanços e subversões. As poucas mulheres que trabalham neste espaço-tempo procuram não aceitar as determinações fundadas na ordem biológica. Em que pese às contradições da economia a coexistência dos sexos nos espaços produtivos possibilitaria minimizar/extinguir as desigualdades de gênero, entre outras tantas que engendram nossa sociedade.

Atualmente, as mulheres buscam qualificação para competir no mercado de trabalho, não aceitam a condição de frágeis, necessitam de remuneração e status social equivalente aos homens, mas não é um percurso fácil romper com o paradigma patriarcal.

A indústria naval recentemente instalada no município necessita profissionais qualificados. Procurando atender a esta demanda, órgãos municipais, estaduais, federais e iniciativa privada uniram forças para qualificar a mão-de-obra local oferecendo cursos profissionalizantes através de programas como o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp)³⁵ e do Planseq Naval³⁶. Portanto a qualificação e profissionalização designada ao PN é algo recente, e mais novo para as mulheres, que no momento buscam inscrever-se nos cursos³⁷ em busca de melhores condições de trabalho. As entrevistadas “C” e “H” consideram que esta qualificação é um processo novo e que as mulheres querem inserir-se nesse mercado do predomínio masculino.

*Apesar de eles valorizarem a força física, acho que o maior problema é que tem muito mais homens qualificados, que fazem este tipo de trabalho há mais tempo, por isso, as mulheres são poucas. **Agora nós estamos entrando em cursos para ocupar estas vagas de trabalho.** (entrevistada C)*

*Na empresa que eu trabalho tem mulheres em todos os setores, eles falam em inclusão, claro tem bem mais homens, e eles estão neste campo há mais tempo, **agora é que a gente tá fazendo cursos para trabalhar nesta área** (entrevistada H)*

De acordo com a entrevistada “A” não só a inserção no mercado de trabalho é difícil para as mulheres como o processo formativo também o é, pois no período de profissionalização sofreu preconceitos tanto de colegas, como dos próprios professores.

³⁵ Ver página: <http://www.prominp.com.br>

³⁶ Ver página: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/rs/planseq-naval-forma-450-alunos-em-rio-grande/palavrachave/planseq-qualificacao.htm>

³⁷ Em 2011, na saída de campo, para observar o processo de inscrição nos cursos profissionalizantes para indústria naval do Rio Grande, oferecidos gratuitamente e organizados pela Prefeitura Municipal, constatamos um grande número de mulheres na fila.

Sempre tinha, tipo, a mulher não tem que tá aqui, tem é que esquentar a barriga no fogão ou no tanque, a não, às vezes, chegava e tinha algum painel algum equipamento parado que eu digo, quando não mandavam os colegas que eu ia, chegava, pomba não vai dar certo, inclusive, esse tipo de coisa escutei na época que estava fazendo cursos. Escutava dos professores, os próprios professores. Quando tinha dificuldade de entender alguma coisa que tu questionava, eu e a minha colega . Eu lembro que eu tinha um professor que eu morria de medo dele, porque ele buscava uma régua enorme batia na cadeira, ou atirava um giz na gente e dizia mulher é tudo burra, eu não sei o que, que querem aqui fazendo curso de eletromecânica, mulher não tem que fazer esse tipo de curso e sempre ia a exame com ele. Tanto eu quanto a minha colega a gente ia a exame com ele.

A entrevistada “T” considera que tanto no trabalho quanto na qualificação as mulheres são prejudicadas pelos estigmas femininos. *“Eu por exemplo, fiz curso junto com outras mulheres, mas muitas desistiram do curso, por causa dos filhos e marido/namorado, sabe como é eles têm ciúmes”*. Mesmo no século XXI, observamos mulheres prejudicando e desistindo de suas profissões em favorecimento de sua família, com a concepção de que as mulheres são as únicas responsáveis pelo cuidado com a família e que seus companheiros são donos de suas vontades.

Mesmo assim, observamos um crescente número de mulheres que conciliam família, qualificação profissional e trabalho como é o caso da entrevistada “T”. A qualificação para a maioria das entrevistadas faz parte das histórias dos homens, diferente das mulheres que “agora” estão buscando qualificação correspondente à masculina para competir de igual para igual no mercado de trabalho.

Ao observar a construção social dos espaços femininos no PN Rio Grande podemos concluir que ocorrem discriminação e preconceitos, as mulheres são minoria, apesar de todas as entrevistadas possuírem qualificação profissional, a maioria trabalha em oficinas-guetos e ocupam setores de menor salário e status social. As entrevistadas que trabalham lado-a-lado dos homens consideram-se muito capazes de ocupar estes espaços, como disse a entrevistada “T”, *“trabalho mesmo não tem diferença, trabalho de igual para igual, não importa se sou mulher”*. Portanto, nos leva a crer que os preconceitos/discriminação/exclusão são infundadas, constitui um discurso arbitrário e sexista pautado no patriarcado.

Percebemos que não ocorre a coexistência dos sexos com condições equiparáveis no PN, acreditamos que a luta feminista, mesmo desconhecida pelas entrevistadas, trouxe muitos

avanços, atualmente estão em evidência, porém permanecem muitos dos velhos sistemas de “inclusão-e-exclusão da força de trabalho feminina.

7. Considerações finais

O PAC tem desempenhado importante papel no crescimento econômico local, um exemplo disto, foi o estabelecimento da indústria naval financiada pelos recursos provenientes deste programa. Vinculados a estes aportes, podemos relacionar a diversificação e o aumento dos postos de trabalho na indústria metalúrgica, com um crescimento de 939 postos de trabalho masculino e 73 femininos, no período de 2006 a 2010. Fica evidente que esse crescimento no setor metalúrgico não abrange de forma significativa e equivalente as mulheres.

Sob este ângulo, nos aproximamos do campo empírico para compreender as experiências vividas pelas trabalhadoras do PN a partir da perspectiva feminista, com o levantamento sobre as empresas do PN, as entrevistas com gestores públicos locais, os questionários e as entrevistas com as trabalhadoras. A partir da qualificação do *corpus* da pesquisa, por meio da teorização e o cruzamento das informações estatísticas e das entrevistas, podemos observar muitas das desigualdades de gênero.

Quanto aos gestores públicos contatados, o setor de recursos humanos e a acessoria de comunicação das empresas, enfrentamos a falta de colaboração com o estudo proposto, dificultando o contato com as trabalhadoras e com a disponibilização de informações de caráter público. Seguramente, há uma falta de transparência com a sociedade, pois se trata de um contexto refratário que assinala a dificuldade de falar sobre o trabalho feminino, tudo indicando que este não deve ser pensado, questionado e, menos ainda, compreendido.

A condição do trabalho é regida pelo paradigma patriarcal, embora exista um aumento relativo de postos de trabalho feminino na conjuntura nacional e mundial. No âmbito do município e, especificamente no PN, este avanço é incipiente. O que fica visível quando traçamos um comparativo do planejamento governamental com os dados estatísticos atuais e os depoimentos das entrevistadas. Portanto consideramos que o PAC não efetiva as diretrizes da SPM, no que tange ao empoderamento, já que não possibilita inclusão quantitativa e qualitativa das mulheres, além disso, não proporciona uma discussão sobre discriminação e preconceitos de gênero, a fim de construir uma consciência crítica e histórica da condição do trabalho feminino, que é fundamental ao empoderamento.

Acreditamos que as mulheres precisam ser inseridas no mercado de trabalho com condições no mínimo equivalentes aos homens, a partir da coexistência dos sexos, para buscar autonomia econômica entre outras formas de “liberdade”. Sob estas circunstâncias, as

mulheres que trabalham no PN são em sua maioria jovens, solteiras, sem filhas/os, com ensino superior e/ou curso técnico. Esta parcela atua principalmente no setor administrativo como assistentes ou auxiliares e a maioria recebem menos de cinco salários mínimos. Apesar desta qualificação equiparável aos quesitos administrativos vigentes, as mulheres que participaram do processo de pesquisa não ocupam cargos de chefia ou gerência,.

Na indústria pesada metalúrgica, consagrada como um espaço masculino é comum a lógica patriarcal baseada em tabus relativos a quem deve executar certos tipos de trabalhos: as tarefas perigosas, sujas e insalubres são executadas pelos homens e as atividades leves e limpas, são para as mulheres. Para as nossas entrevistadas, o trabalho no PN é uma oportunidade de aumentar a renda e ter os direitos trabalhistas garantidos. Como consideram que as mulheres do nosso tempo-espaço, podem escolher onde desejam trabalhar, para elas, trabalhar em setores tidos como “sujo-pesado” ou “limpo-leve” é uma limitação a ser superada, que deve ficar no passado.

Muitas vezes, não reconhecer ou mesmo negar a divisão sexual do trabalho faz com que se sintam mais seguras e valorizadas, levando a um empoderamento de gênero; por isso empreender uma luta sublimando estas condições o que em certo sentido, permite-lhes minimizar tal fardo social. Nesse sentido, valorizam o *status* social e a autonomia financeira; lutam individualmente apesar de serem minoria, desafiam o determinismo social, a fixar quais os espaços que cabem às mulheres e seu modo de vida.

Para elas, outro ponto relativo ao empoderamento, está na confiança desta inserção no mercado de trabalho. Caso ocorra o desemprego, isto seria uma situação provisória, pois entendem que a qualificação e a experiência profissional não se vinculam aos atributos de gênero.

Evidenciamos uma triagem “intuitiva” no acesso aos empregos. Na sistematização das falas, desta pequena parcela incluída, emerge um entendimento no qual discriminação e preconceito são as maiores dificuldades de inserção, atuando decisivamente no processo de seleção para os cargos no PN. Os estereótipos de mulher frágil e reprodutora, são frequentes nos relatos, dessa forma, interpretamos que uma linguagem normativa é praticada, obstaculizando a entrada das mulheres neste setor. Não obstante, pensam que o motivo da discrepância numérica no seu setor é variável. A força física aparece em primeiro lugar nas suas falas; dando a entender que os homens seriam preferidos para ocupar a vaga; estimados como mais fortes e resistentes para executar as tarefas. Como defendemos, essa característica é considerada infundada, justamente pela existência de diversidades entre as mulheres e os

homens e, a considerar também pelos avanços tecnológicos, como a robótica e a automação, que em certos casos, ampliam as condições e possibilidades de trabalho.

Neste grupo estudado, são apontadas como causas da dificuldades de acesso ao trabalho, a reprodução e os cuidados familiares. Provavelmente, as empresas, no *status quo* patriarcal, não consideram as mães como trabalhadoras ideais, certamente não pela competência profissional, mas sim, por suas disponibilidades limitadas pela reprodução; preocupam-se com o tempo e a qualidade de dedicação necessárias ao trabalho que seriam insuficientes. Talvez, uma posição conveniente, pois cabe ao efetivo contingente das mulheres a maioria dos afazeres domésticos e outros cuidados com a família. A educação infantil não atende às necessidades das mulheres, seja pelo pequeno número de vagas oferecidas ou, pelo escasso tempo de permanência das crianças - que é insuficiente em relação à jornada de trabalho enfrentada. As entrevistadas que são mães (45%), sentem-se prejudicadas, e, normalmente, recorrem ao auxílio familiar, buscando conciliar o trabalho e cuidados com a prole em seu *domos* – ambiente.

Tradicionalmente, pouco pesava na escolha de um candidato a condição de paternidade; em novos tempos, as mulheres não têm esta primazia. É o que indica o perfil favorecido, quando inclui as mulheres jovens e sem descendentes ou filhas/os.

O assédio nos espaços predominantemente masculinos, pode ser entendido como uma função de “ataque-defesa”, ou, melhor, diante da “ameaça inevitável das mulheres”, alguns dos trabalhadores homens acreditam equivocadamente que somente lhes resta boicotar ou sabotar, minar aquilo que lhe é “diferente”, as mulheres, antes de ser minado. Adotada uma estratégia de intimidação e do adular ou fingir adular em redor de seu nicho, lugar ou campo ameaçado, restando negar-se após a desmistificação do sexo superior masculino, pela própria legislação, claro, acompanhadas das práticas sociais.

É provável que o espectro da tradição patriarcal venha influir no acesso das mulheres, bem como na sua permanência. Segundo as entrevistadas, as empresas usam como critério de seleção o sexo, provavelmente muitas vezes sem explicitar isto. O receio de sofrer assédio sexual é unanimidade, expresso na fala das entrevistadas, quase um corolário, por trabalharem em um espaço predominantemente masculino.

A este respeito, muitas delas, referem-se frequentemente as precauções tomadas com os colegas, no trato pessoal, na linguagem, e, procuram não dar margens à interpretações contrárias aos seus interesses. Exemplifica isto, uma fala digna de destaque: uma das

entrevistadas afirma que o assédio sexual manifesta-se de forma mascarada, com piadas e brincadeiras.

De certo, estas situações implicam consequências que ultrapassam os constrangimentos, obviamente, possibilitando uma crescente violência simbólica e material, direta à vítima e indiretamente à sua rede social e à sociedade que se relaciona como um todo.

Para quem testemunhou ou sofreu assédio sexual no espaço de trabalho entende que, este espaço deveria ser digno e elevado, porém se oferece como claustro contemporâneo. Um *locus* aquém da cultura societária civilizada, complexa e integrada, que não pode prescindir da saúde psicossocial. Indo contra à produtividade e a competitividade criativa da economia do país.

Portanto, o assédio sexual e a estigmatização que erotiza a mulher causam muito mais do que mal-estar ou perturbação. Além do mais, seus efeitos atingem não só as mulheres que desejam trabalhar, como incidem nas empresas que buscam uma adequação às normas internacionais do trabalho. Nesse sentido, trata-se de uma temática a ser discutida amplamente, como um tema candente que envolve múltiplos setores, instituições, programas, grupos e pessoas, suscetíveis de enfermidades, de exclusão e opressão.

Diante das circunstâncias expostas e no alinhamento da teorização sobre as condições de discriminação e preconceitos do percurso histórico feminino, é possível inferir a partir dos relatos, a formação de oficinas-guetos nos espaços de trabalho deste estudo.

Nesse sentido, as trabalhadoras do PN entrevistadas apontam os setores administrativos e o setor de projetos de engenharia, como redutos semelhantes a “guetos femininos”. Este espaço “reservado” às mulheres, de acordo com as entrevistadas, é o de menor remuneração. Nos outros setores, em direção ascendente na hierarquia corporativa, já no alto escalão, vai se rarefazendo a presença das mulheres diante do quantitativo masculino. Os diversos cargos de chefias são em sua maioria ocupados por homens.

A dificultosa coexistência dos sexos não hierarquizada no trabalho evidencia a permanência de preconceitos e a manutenção das desigualdades e, de acordo com o conjunto polifônico das entrevistas, as maiores dificuldades das mulheres nas empresas do PN relacionam-se aos problemas de gênero. Esta denominação, “problemas de gênero”, não é uma terminologia usual para elas, mas, logo entendem quando se fala nas questões de discriminação das mulheres e associam a algum conhecimento prévio, seja na televisão, internet ou em alguma leitura de revista ou jornal.

A ocorrência da divisão sexual do trabalho produtivo, baseada na força física uma ação continuada na qual se exclui a possibilidade da presença feminina. Manifesta-se no modo como ao longo do tempo as mulheres foram se introduzindo no mundo da economia industrial. Sua progressiva entrada aconteceu por meio da pré-destinação de cargos, e sua profissionalização foi sendo diretamente vinculada às atividades e habilidades tidas como leves e simples, ligadas ao cuidado da família e ao âmbito doméstico.

Se de uma ausência completa um pequeno núcleo desponta, o grupo selecionado destas mulheres pode representar um bom avanço, um marco. Porém, cabe indagar sobre a consciência dos processos históricos, a participação e a representatividade dos sujeitos, para além da produtividade. Mas, qual o motivo desta preocupação? Se as possibilidades das mulheres contemporâneas são tributárias de embates e resistências, e, por certo das criações de outras pessoas na perspectiva feministas no passado, está justificada a indagação.

Se por um lado, a atuação feminina que analisamos no PN aparenta num primeiro momento distanciar-se da precarização do trabalho, num índice expressivo, o salário relativo, estas mulheres ganham mais que em outros serviços ou até mais que nas outras indústrias, além de terem atendidos os direitos constantes na CLT.

Por outro, este grupo também nos mostra o resultado de uma triagem contraditória. A precarização, devido à insuficiente inclusão feminina e a configuração da disponibilidade de trabalhos pouco valorizados. Portanto, estimamos que os empregos do PN não estejam de acordo com as diretrizes do trabalho decente da OIT – que prevê geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; tais diretrizes objetivam sim o desenvolvimento das ações de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

No campo estudado, apesar das lutas feministas buscarem equidade e desconstrução de paradigmas que embasam a desigualdade entre homens e mulheres, preconceitos e mitos são mantidos. Há ainda muito que transformar e compreender na dinâmica da produção e do trabalho feminino. O referido predomínio masculino no setor naval, principalmente em cargos de tomadas de decisão, é um exemplo a indicar que os avanços em direção à igualdade são iniciais e muitas vezes, a contabilização destes avanços é ingênua.

Não obstante, nos reportamos ao consenso sobre a insuficiência quantitativa e qualitativa de políticas públicas para promover não só a inserção e profissionalização feminina, mas também para garantir melhores condições no trabalho. Mudanças efetivas deste cenário de predomínio da força de trabalho masculina pressupõem a conscientização e sensibilização da sociedade em relação aos esforços teóricos e culturais realizados

historicamente. Assim, ouvir as trabalhadoras do PN possibilitou confirmar a permanência dos efeitos da divisão sexual do trabalho, como a existência de preconceitos e discriminação. Por outro lado, os relatos das mulheres indicam que apostam na inserção econômica como uma forma de empoderamento e autonomia frente à cultura patriarcal.

8. Referências

- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 8ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.
- BALLESTEROS, Aurora García (org.). **Métodos e técnicas cualitativas en geografía social**. Oikos-tau: Vilassar de Mar/Barcelona-Espanha, 1998.
- GASKELL, George. **Entrevistas individuais e grupais**. In: BAUER, Martin e GASKELL. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- BAUER, Martin; AARTS Boas. **A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados quantitativos**. In: BAUER, Martin e GASKELL. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: I. fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537 – 572, set./dez. 2007.
- BRUSCHINI, Cristina. COSTA, A. O. HIRATA, Helena. (org). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- BRUSCHINI, Cistina. RICOLDI, Arlete, Martinez. (org). **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. São Paulo: FCC/DPE, 2008.
- CARDOSO, Adriana, Lessa. **Um lugar de resistência: processo de remoção dos moradores das Barraquinhas**. In: CADERNAU, Caderno do Núcleo de Análises Urbanas – Universidade Federal do Rio Grande. Editora FURG: Rio Grande - V.4, n.1, 2011.
- CAETANO, André Junqueira. **Entre família e o trabalho: uma análise da qualidade de inserção ocupacional no Brasil urbano sob uma perspectiva de gênero, 1996-2006**. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2009.
- CARNOY, Martin. **El trabajo flexible en la era de la información**. Madri: Alianza Editorial, 2000.
- DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- DEERE, Carmen Diana e LEÓN, Magdalena. **O empoderamento da mulher: direito à terra e direitos de propriedade na América Latina**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

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

DIÁRIO Popular. 15 de setembro de 2010. Disponível em: <http://www.diariopopular.com.br>. Acesso em: 20 mar. 2011.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECÔNICOS - *ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS (AMB)*. São Paulo/ Brasília: (DIEESE) e Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), 2011.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECÔNICOS. **Principais Aspectos do Programa de Aceleração do Crescimento.** Notas Técnicas. Número 41, Janeiro de 2007.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECÔNICOS. Disponível em: <http://www.dieese.gov.br>. Acesso: 15 de set.2010.

DOMINGUES, Marcelo Vinícius de La Rocha. **Porto impulsiona novos negócios.** Conexão Marítima, Polo Naval Gaúcho. Ano 10 – Edição Especial 05, julho de 2010.

DORNELES, Carol Nicoli; BORGES, Daiana Carvalho; POTTES, Débora Bastos. **O POLO NAVAL DESENVOLVENDO RIO GRANDE.** 1º Congresso Internacional de Gestão Pública e Desenvolvimento Regional no Mercosul. <http://wp.ufpel.edu.br/gpdr/files/2011/10/artigos.pdf>

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado.** São Paulo: Centauro, 1985.

FEE - Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. **Serie histórica PIB.** Acesso em Set. 2011. http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/estatisticas/pg_pib_municipal_sh.php.

FEE - Fundação de Economia e Estatística. Porto Alegre. Nota técnica – 201. Disponível em: <http://www.fee.tche.br>. Acesso em: jul. 2011.

GALEAZZI, Irene. **Precarização do Trabalho.** In: HOLZMANN, Lorena. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea. Persistências e inovações.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

GARCIA-RAMON, María Dolores. **Género, espacio y sociedad: nuevas perspectivas en Geografía social/dossier de lecturas.** Barcelona: Departamento de Geografía, UAB, 1998.

HAGUENAUER, Lia; CRONEMBERG, M. **Fontes de Informações Sobre a Indústria Brasileira.** In: KUPFER, D.; e HASENCLEVER, L. (org.). **Economia Industrial.** 5ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna. Uma pesquisa sobre as origens e mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 2005.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo, 2002.

HOLZMANN, Lorena. **Divisão Sexual do Trabalho.** In: HOLZMANN, L. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea. Persistências e inovações.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: comunicação social – 2006.** <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia>. Acesso dezembro de 2011.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – *Carta de Conjuntura.* Rio de Janeiro, Junho de 2011

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

JOHNSON, Allan. **Dicionário de sociologia: guia prático da linguagem sociológica.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

JORNAL do Comércio. 09 de setembro de 2010. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br>. Acesso em 24 mai. 2011.

JORNAL Zero Hora. 15 de agosto de 2008. Disponível em: <http://zerohora.clicrbs.com.br/zerohora/online>.

JORNAL Diário Popular. *O talento feminino avança no Polo Naval.* 31/10/2010, p.7.

KERGOAT, Damièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** In: HIRATA, Helena [et al] *Dicionário crítico do Feminismo.* São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

LAMOUREUX, Diane. **As origens do público e do privado.** In: HIRATA H. [et al] (orgs). *Dicionário Crítico do Feminismo.* Editora UNESP: São Paulo, 2009.

LOBO, Elizabeth, Souza. *El trabajo como lenguaje: el género en el trabajo.* In: FILGUEIRA, N. *Mujer y trabajo en América Latina.* Mujeres en el tercer mundo. IEPALA/GRECMU: Madri, 1993.

LOURO, Guacira. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** 9ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MARQUES, Lilian. Arruda. e SANCHES, Solange. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes.** In: Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Organização do Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

MARTÍNEZ, Ana Sabate; MOYA, Juana M.^a Rodriguez; MUÑOZ, M.^a Ángeles Díaz. *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía del género.* Espanha: editora Síntesis, 1995.

MARTINS, César Augusto de Ávila. **Morar e habitar em áreas portuárias na cidade do Rio Grande-RS, Brasil.** Scripta Nova (Barcelona), v. XIV, p. 1-16, 2010.

MARTINS, Solismar. Fraga. **Cidade do Rio Grande: industrialização e urbanidade (1873-1990)**. Rio Grande: Editora FURG, 2006.

McDOWELL, Linda. **Género, identidad y lugar: un estudio de las geografías feministas**. Madri: Ediciones Cátedra, Universitat de València e Instituto de La Mujer, 1999.

MELO, Hildete Pereira, **O trabalho industrial feminino**. 2000. Disponível em: www.ipea.gov.br/pub/td/td-2000/td0764.pdf . Acesso em 20 jul. 2011.

MINISTÉRIO DAS CIDADES. Relatório do Programa de Aceleração do Crescimento. 2010. Disponível em: www.cidades.gov.br/programa-de-aceleração-do-crescimento-pac. Acesso em 20 fev. 2011.

MORAES, Roque. **Mergulhos discursivos**. In: GALIAZZI, Maria do Carmo.; FREITAS, José. Vicente. (org.). *Metodologias emergentes de pesquisa em educação ambiental*. Ijuí: Ed. UNIJUÍ, 2005.

MOSS, Pamela. **Feminist Geography in Practive. Research and Methods**. Oxford-UK: Blackwell Publishers, (ed.) (2002).

NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho e cidadania: as trabalhadoras de contagem**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

NOGUEIRA, Claudia. **O trabalho duplicado. Divisão sexual do trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. <http://www.oit.org.br/content/oit-no-brasil>, Acesso em agosto de 2011.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção de igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família**. Nota técnica OIT, N.02 – 696 – 722. pdf. <http://www.oit.org.br>. Acesso em agosto de 2011.

OLESEN, Virginia. **Os feminismos e a pesquisa qualitativa neste novo milênio**. In: DENZIN, Norman K. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ORTEGA, José. **Sociologia del trabajo. El Objeto de sociologia del trabajo: dificultades conceptuales y terminológicas**. Valencia: Tirant lo Branch, 1995.

PAC – PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO. Disponível em: <http://www.cidades.gov.br/programa-de-aceleracao-do-crescimento-pac>. Acesso em: 12 mar. 2011.

PAMPLONA, Rodolfo filho. **Assédio sexual: questões conceituais**. Equipo Federal Del Trabajo – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ – ano II N. 15, pdf. www.eft.org.ar, 2006.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PICCININI, Valmiria. **Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil.** In: HOLZMANN, Lorena. *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea. Persistências e inovações.* Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PNDS- PESQUISA NACIONAL DE AMOSTRA DE DOMICÍLIO. 2006. Disponível em www.ibge.gov.br Acesso em 05/2011.

RAIS/MTE - *RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.* http://www.rais.gov.br/RAIS_SITIO/oque.asp - 2011.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SARDENBERG, Cecília 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.

SCOTT, Joan. Gênero: **uma categoria útil de análise histórica.** In: Educação e Realidade. Vol.18, nº 2, Porto Alegre, 1990.

SUPRG – SUPERINTENDÊNCIA DO PORTO DO RIO GRANDE. Disponível em: www.portodoriogrande.com.br. Acesso em: 27 fev. 2011.

SILVA, Joseli Maria. **Fazendo geografias: pluriversalidades sobre gênero e sexualidades.** In: SILVA MARIA, Joseli (org.). *Geografias Subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidade.* Ponta Grossa: TODAPALAVRA, 2009

SILVA, Luis Inácio Lula. **Indústria Naval renasce das cinzas.** Conexão Marítima, Polo Naval Gaúcho. Ano 10 – Edição Especial 05, julho de 2010.

SILVER, Beverly. *Forças de trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870.* São Paulo: Boitempo, 2005.

SOARES, Vera. **Movimentos Feministas. Paradigmas e desafios.** In: *Revista Estudos Feministas.* CIEC/ECO/UFRJ, nº especial, 2º sem. 92.

TAYLOR, Steven. J. e BOGDAN, Robert. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Barcelona: Ed. Paidós Iberica, S.A, 1987.

THERBORN, Goran. **Sexo e poder: família no mundo.** São Paulo: Contexto, 2006.

TONI, Míriam de. **Rumo ao trabalho decente? A evolução do mercado de trabalho da RMPA no período 1993 – 2009.** Textos para discussão FEE nº. 97, www.fee.gov.br. 2010.

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VALCÁRCEL, Jose. O. *Los horizontes de la Geografía: Teoría de la geografía.* Barcelona: Ed. Ariel Geografía, 2000.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria. *Callejero e informal en sur del Brasil*. Tese de Doutorado em Geografia Humana/UAB Barcelona, 2003.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria; LAN, Diana. *Estudios de geografía del género en América Latina: un estado de la cuestión a partir de los casos de Brasil y Argentina*. In: *Documents d' Anàlisis Geogràfica*: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Geografia; dir. M. Dolores Ramon. – Núm. 49, 2007.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria. **A perspectiva feminista na geografia brasileira**. In: SILVA, Joseli Maria. (org.). *Geografias Subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidade*. Ponta Grossa: TODAPALAVRA, 2009.

VELEDA DA SILVA, Susana Maria. **Mulheres e Trabalho: novos e velhos dilemas**. In: SILVA, Joseli Maria e SILVA PINHEIRO, Augusto César (org.). **Espaço, gênero e poder: conectando fronteiras**. Ponta Grossa, Todapalavra, 2011.

VARGAS, Francisco E. Beckenkamp. **Formas e experiências de privação de trabalho no Brasil: A construção social do desemprego na perspectiva de uma sociologia das relações sociais**. Université de Paris 10 – Université de Paris 8. Paris/França, 2008.

UEMA, Liza. **PAC, Gênero e Trabalho**. In: Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho*. Avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

9. APÊNDICE 1: Questionário para as trabalhadoras das empresas selecionadas do PN.

Nome da Empresa: _____

- 1) Nome: _____
- 2) Idade: _____
- 3) Local de Nascimento _____
- 4) Bairro onde mora atualmente _____
- 5) Profissão: _____
- 6) Setor da empresa que trabalha: _____
- 7) Cargo que ocupa na empresa: _____
- 8) Carteira assinada: () Não () Sim
- 9) Tempo que trabalha na empresa: () meses () anos
- 10) Remuneração () 1 salário mínimo () 2 a 4 salários mínimos () mais de 5 salários mínimos
- 11) Onde trabalhava antes desta empresa? _____
- 12) Qual cargo ocupava? _____
- 13) Estado civil: () Solteira () Casada () União Estável () Viúva
- 14) Vive com companheiro(a)?
- 15) Têm filhos/as, quantos? (____) Sim (____) Não
- 16) Qual é a sua escolaridade?
() Ensino Fundamental () Incompleto () Completo
() Ensino Médio () Incompleto () Completo
() Curso técnico – qual? _____
() Ensino Superior – qual? _____
- 17) Estou realizando pesquisa de mestrado sobre a relação mulheres/trabalho/família em Rio Grande. Gostaria de participar de uma conversa sobre esta temática? Sua contribuição é muito importante!

Telefone para contato: _____

10. APÊNDICE 2: Guia das entrevistas com as trabalhadoras das empresas selecionadas do PN

1 Dados de identificação da entrevistada:

Nome: _____

Empresa que trabalha _____

Setor da empresa que trabalha _____

Idade: _____

Profissão: _____

Enumere os itens abaixo por ordem de importância para a sua vida:

Casamento

Trabalho

Estudo

Participação política

Participação religiosa

Participação comunitária

Família

Outras. Especifique _____

Roteiro de entrevista

2 Família

Neste item pretendo compreender como é a relação da entrevistada com os demais moradores da casa, tendo como eixo norteador divisão sexual do trabalho tradicional e as relações de gênero.

Questão inicial:

1. Quem são os moradores/as da casa?

3 Trajetória profissional

Neste item pretendo compreender a trajetória profissional da entrevistada, e sua condição de trabalhadora industrial, tendo como eixo norteador divisão sexual do trabalho no espaço produtivo e as relações de gênero na empresa.

Questão inicial:

1. Qual foi seu primeiro trabalho?

4 Reputação social da profissão

Compreender a trajetória profissional em relação preconceito e empoderamento.

Questão Inicial:

1. Você já sofreu algum tipo de preconceito por causa de seu trabalho?

5 Questões gerais

Neste item pretendo investigar sobre o conhecimento da entrevistada sobre o movimento feminista e a influencia do movimento feminista em suas relações sociais.

Questão Inicial:

1. Você conhece o movimento feminista?

11. APÊNDICE 3: Fotos do Polo Naval



Foto 1: Pórtico Polo Naval Rio Grande
Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso

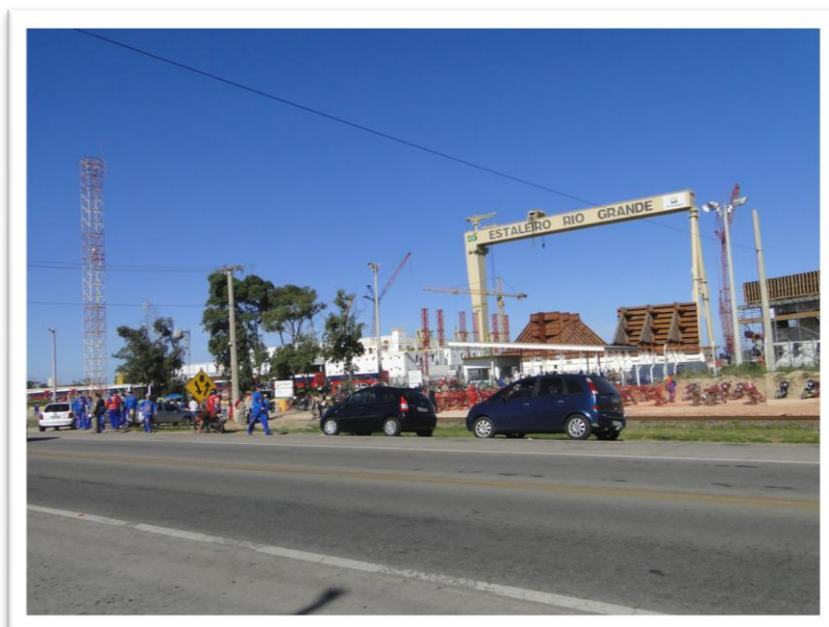


Foto 2: Guindaste do Polo Naval Rio Grande
Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 3: Placa informativa IESA
 Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 4: Placa informativa Petrobrás
 Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 5: Placa informativa Engevix/ECOVIX
 Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 6: Placa informativa Quip
 Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 7: Trabalhadora do Polo Naval
Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso



Foto 8: Trabalhadora Polo Naval
Fonte: Saída de campo – 2011, Adriana Lessa Cardoso