

**A INSERÇÃO DE MULHERES NA INDÚSTRIA DE
CONSTRUÇÃO NAVAL E OFF-SHORE EM RIO GRANDE-RS: A
RELAÇÃO COM O SINDICATO**

**WOMEN 'S INCLUSION IN SHIPBUILDING AND OFF -SHORE
INDUSTRY IN RIO GRANDE -RS: THE RELATIONSHIP WITH
THE UNION**

**LA INSERCIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA DE
CONSTRUCCIÓN NAVAL Y OFF-SHORE EN RIO GRANDE -RS :
LA RELACIÓN CON LO SINDICATO**

Susana Maria Veleda da Silva¹

sucaveleda@gmail.com

Andressa Cristiane Colvara Almeida²

acolvara@gmail.com

RESUMO

A partir dos elementos teórico-conceituais trabalho, gênero e territorialidade, a pesquisa está contextualizada na primeira década do século XXI e nas mudanças econômicas ocorridas no município de Rio Grande (RS), decorrentes das políticas de âmbito nacional, com destaque para a indústria de construção naval e *off-shore*. O estudo tem por objetivo analisar a relação das trabalhadoras com o sindicato dos metalúrgicos. A pesquisa qualitativa empregou, como técnica de coleta de dados, entrevistas semiestruturadas e observações da atuação das trabalhadoras e do sindicato durante greves e paralisações. A pesquisa realizou análise de conteúdo, utilizando, como ponto de partida, o *software* NVIVO 9. As trabalhadoras apresentaram algumas reivindicações específicas e foram elencados itens esclarecedores para uma baixa participação das entrevistadas nas ações sindicalistas.

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

ABSTRACT

This research, which is based on the theoretical-conceptual elements work, gender and territoriality, is contextualized in the first decade of the 21st century when economic changes happened in Rio Grande, a city located in the south of Brazil, triggered by national policies, mainly the naval construction industry. This study aims at analyzing the relation between women workers and the metallurgists' union. To collect data, this qualitative research employed semi-structured interviews and observations of the actions of women workers and the union throughout strikes. Content analysis, whose starting point was the software NVIVO 9, was carried out. The women workers

¹ Professora de Geografia no Instituto de Ciências Humanas e da Informação (ICHI) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Pesquisadora do Núcleo de Análises Urbanas (NAU/FURG). Pesquisadora do Grupo de Investigación de Geografía y Género da Universitat Autònoma de Barcelona/UAB. Representante da América Latina na Comissão de Geografia e Gênero da União Geográfica Internacional (UGI) no período 2008-2012.

² Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal do Rio Grande(FURG). Participa de pesquisas ligadas às questões de gênero e suas relações com o trabalho pelo Núcleo de Análises Urbanas da FURG.

had some specific requests. Besides, clear reasons to explain why these interviewees participate little in the union actions were outlined.

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

RESUMEN

A partir de los elementos teóricos y conceptuales de trabajo, el género y la territorialidad, la investigación se contextualiza en la primera década de este siglo y en los cambios económicos en la ciudad de Río Grande (RS), como resultado de las políticas nacionales, destacando la industria la construcción naval y en *off-shore*. El estudio tiene como objetivo examinar la relación entre las trabajadoras y el sindicato de trabajadores metalúrgicos. La investigación cualitativa se utiliza como técnica de recolección de datos, entrevistas semiestructuradas y observaciones sobre las actuaciones de las trabajadoras y del sindicato durante las huelgas y paros laborales. La investigación llevó a cabo el análisis de contenido, utilizando como punto de partida, el software NVivo 9. Las trabajadoras presentaron algunas demandas específicas y se enumeran los elementos esclarecedores para una pequeña parte de los encuestados en las acciones sindicales.

Palabras clave: Trabajadoras; Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos; Género; Territorialidad.

INTRODUÇÃO

O resultado de estratégias nacionais é observado nas mudanças em nível local. Para Santos, “as decisões nacionais interferem sobre os níveis inferiores da sociedade territorial [...]. Mas somente em cada lugar ganham real significação [...]”(1997, p. 217). No Brasil, houve a retomada da indústria de construção naval a partir do final da década de 1990. Antes, “o setor esteve fortemente concentrado no Sudeste, particularmente no estado do Rio de Janeiro, berço dessa indústria no país, sendo responsável, nas décadas de 1970 e 1980, por mais de 90% da produção naval nacional” (JESUS, 2013, p. 91). Foi nos anos 2000, com as expectativas de exploração de petróleo da camada do pré-sal, que houve uma ampliação das áreas de atividade para outras regiões, inclusive a região Sul, e a admissão crescente de empregados(as) no setor com números apresentando dois dígitos nos milhares. A descentralização da atividade possibilitou a constituição de novos territórios de acumulação capitalista, resultando na inserção de trabalhadores(as) até então não familiarizados com esse ramo industrial.

Para compreendermos as consequências dos investimentos ocorridos no país e como isso se refletiu localmente, não precisamos identificar apenas os números. Ao tratarmos de uma dinâmica econômica, também estamos levando em consideração as pessoas que fazem parte do processo, particularmente os trabalhadores(as) e suas associações.

Sustentamos a tese conforme a qual os sindicatos exercem forte relevância na busca por melhores circunstâncias e relações de trabalho, por meio da negociação entre os

diferentes agentes participantes da esfera laboral. Mesmo percebendo que estes espaços de reivindicação e de luta por condições de produção dignas e salários justos têm sofrido, nos últimos quarenta anos, um descenso e uma desmobilização relativa aos trabalhadores(as). Como elucida Harvey (1993), em sua obra *Condição pós-moderna*, ao descrever o início de movimentos contraculturais do final da década de 1960, antagônicos aos poderes institucionalizados como o dos partidos políticos e dos sindicatos burocratizados. Antunes (2006), diz que a crescente fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho* questiona a raiz do sindicalismo tradicional e a organização sindical de outros segmentos da classe trabalhadora. Afirmamos que a permanência de questões referentes ao tratamento desigual para homens e mulheres na esfera laboral, acrescenta ao sindicato uma problemática para além das já conhecidas reivindicações.

A limitada presença feminina no espaço sindical, até mesmo nos setores ou nas categorias profissionais que possuem um número elevado de trabalhadoras, dificulta a conquista de direitos e fortalece a exploração dessa força de trabalho. O entendimento dos sindicatos como territorialidades masculinas sustenta tal interpretação. Poderíamos tomar como direcionador da pesquisa variados elementos referentes aos que compõem a classe trabalhadora deste setor industrial como raça, geração e/ou migração dentre outros, mas aqui destacaremos o conjunto identificado como mulheres, por compreender que ainda há uma forte resistência a sua integração às atividades políticas ligadas as questões laborais. De certa maneira, torna-se limitada a visão dos que analisam a sociedade sem chegar a escala daqueles que realmente, a partir do seu trabalho, põem em prática as decisões advindas “de cima”. Estes são os pertencentes à classe trabalhadora, a qual não é homogênea. Tratar desta questão levou a reflexão e a construção do presente artigo.

A pesquisa está inserida nas transformações econômicas e laborais ocorridas a partir da implementação do Polo Naval em Rio Grande, município localizado no extremo sul do estado do Rio Grande do Sul e na conseqüente incorporação da força de trabalho feminina no setor de construção naval e *off-shore*. A questão central que a fundamenta diz respeito a análise da relação das trabalhadoras com o espaço sindical mais representativo da indústria naval e *off-shore* no município, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos, Siderúrgica, Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos *Off-Shore*, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração (STIMMMERG). O sindicato representa os metalúrgicos de Rio Grande e São José do Norte, os quais, em sua maioria, encontram-se vinculados à indústria de construção naval e *off-shore*. Eles estão diretamente relacionados à produção e são

conhecidos como os trabalhadores “da ferramenta”, e sua força de trabalho, predominantemente masculina, concentra-se no Polo Naval localizado nestes municípios.

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

A escolha por entrevistas semiestruturadas (GIL, 2007) foi feita com o propósito de não engessar a pesquisa e de lhe assegurar um processo mais dinâmico, acolhendo, assim, o que de novo poderia surgir. Para responder nossos questionamentos utilizamos a Análise de Conteúdo. Gomes (2010) esclarece que para Bardin, a Análise de Conteúdo é compreendida como um conjunto de técnicas das comunicações. Com base nos estudos de Bardin (2011), optamos pela análise temática. Acreditamos ser mais vantajoso tal método analítico quando comparado aos indutivos, pois a formalização do procedimento origina categorias facilitadoras em diferentes casos.

Contudo, há o alerta para não se adentrar no campo de pesquisa desprovido de bagagem teórica. *A priori*, por mais que não sejam estabelecidas hipóteses nas pesquisas qualitativas, certas modalidades precisam ser criadas, justamente por não serem definitivas e únicas. Utilizamos o *software* NVIVO 9, e nele, os temas de cada unidade do texto produzido na entrevista são decompostos e denominados de 'nós'. Cada entrevista foi decomposta relacionando os temas sindicato, gênero, família, trabalho e qualificação. O público-alvo das entrevistas foram as mulheres que mantinham (ou mantiveram) suas atividades exercidas diretamente na produção da indústria de construção naval e *off-shore* em Rio Grande. Elas participavam “da obra” e conviviam em seu ambiente de trabalho com grande número de colegas do sexo masculino.

O texto está estruturado em três partes. Na primeira discutimos os elementos basilares da pesquisa: os conceitos de gênero, trabalho e territorialidades. Na segunda, contextualizamos o Polo Naval do Rio Grande. Na terceira, analisamos as ações dos dirigentes sindicais e a relação das trabalhadoras com a família, o trabalho e o sindicato.

OS CONCEITOS CHAVES DA PESQUISA: GÊNERO, TRABALHO, TERRITORIALIDADE E OS SINDICATOS

Há mais de quarenta anos, os estudos feministas utilizam a categoria gênero nos diversos campos disciplinares das ciências humanas e sociais. A exemplo da geografia do trabalho que, ao utilizar a perspectiva feminista, pode evidenciar a opressão e a exploração das trabalhadoras. Entendemos a opressão como uma relação de submetimento de um grupo por outro por razões de gênero, de raça/etnia, de orientação sexual e culturais, entre outras. A opressão coloca um grupo, no caso as trabalhadoras, em desvantagem em relação aos trabalhadores. A exploração, como elemento constitutivo do modo de produção capitalista, refere-se à apropriação, por parte dos detentores dos meios de produção, do trabalho excedente realizado pelo conjunto dos trabalhadores(as). As trabalhadoras, assim como os trabalhadores, estão submetidas a relações de classe que promovem a exploração (MARX, 2004). O pertencimento de classe de uma pessoa delimitará os contornos da opressão, que se baseia em marcas sociais. Capitalismo e patriarcado se alimentam mutuamente e determinam o par exploração/opressão das trabalhadoras.

Atualmente, no Brasil, questões referentes ao gênero são pautas em diversos âmbitos, desde as que envolvem os arranjos familiares à violência contra a mulher. Muitas questionam a laicidade do Estado brasileiro, pois estão sendo levantadas por pessoas conservadoras e religiosas. Salientamos a importância de posicionamentos progressistas e antidiscriminatórios e também a necessidade de estudos que observem a realidade a partir do olhar feminista. O trabalho, como elemento constitutivo da humanidade, permanece central no modo de produção capitalista, trabalho abstrato que se manifesta no valor de troca, assim como gênero permanece central para o sistema patriarcal.

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

Assim, o gênero se traduz materialmente de duas formas: 1) na divisão sexual do trabalho e dos meios de produção; e 2) na organização social do trabalho de procriação, em

que as capacidades reprodutivas das mulheres são transformadas e mais frequentemente exacerbadas por diversas intervenções sociais (TIPET *apud* MATHIEU, 2009).

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

A representação social a propósito do sexo do indivíduo (seu gênero) impõe atitudes a serem seguidas. Assim, mantém-se a construção social do ser feminino e do masculino, a qual lhes é imposta, a fim de se enquadrarem e agirem de acordo com o esperado a cada gênero (que ainda terá como embasamento o sexo), sendo, desse modo, ajustados a dois grupos: o de homens e o de mulheres.

Ao conjunto da população identificado como “mulheres” relegaram-se atributos os quais persistiam em distanciá-las das questões de ampla valorização social. Destaca-se ainda a sobrevalorização das características masculinas nas atividades de maior *status* socialmente, atitude originada da divisão sexual do trabalho, subordinada ao pensamento patriarcal.

Hirata (2002), considera a divisão sexual do trabalho como uma forma particular de divisão social do trabalho, que possui dois princípios organizadores: trabalhos de homens e trabalhos de mulheres (princípio da separação) e os trabalhos de homens valem mais que trabalhos de mulheres (princípio hierárquico).

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

Um ponto ainda a ser enfatizado diz respeito a uma questão da língua: gênero, no francês, expressa outros sentidos (gramaticais, categorias...), assim como no português. Há de se ressaltar, além disso, que as palavras francesas *rapprochement* e *relation*, no idioma português, são traduzidas – ambas – como relação. Ao mencionarmos o primeiro vocábulo,

percebemos uma tensão antagônica (com base em uma divisão sexual do trabalho), embora, ao destacarmos o segundo, notamos a existência somente de relações concretas entre indivíduos e grupos (KERGOAT, 2009). A autora comenta

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

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

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

A conformação do espaço geográfico ocorre fundamentada em decisões sobre a maneira de interagir com ele. Em termos geográficos, vale lembrar: as territorialidades estão expressas sobre as espacialidades. Os sindicatos, como locais politizados, identificam-se com as características atribuídas ao público masculino, o que é reiterado nas ações do cotidiano assim como nas decisões políticas e econômicas. Portanto, baseando-se na identidade de gênero construída, alguns territórios se tornam feminizados, e outros, masculinizados. Para Lopes de Souza (2013), a questão central necessária a ser feita quanto à territorialidade é “quem domina ou influencia quem nesse espaço, e como?”. Compreendemos que, a fim de entender a (não) presença de mulheres em seu local representativo como trabalhadoras assalariadas (o sindicato), é preciso pensar quais são as

causas desse fato, ou melhor, quais as territorialidades motivadoras para se atingir tal condição.

Notoriamente a partir da década de 1970, na Geografia, a visão acerca da territorialidade passou a ter cada vez mais um viés em escalas menores, tomando em consideração a dimensão vivida do território. Edward Soja e Claude Raffestin são autores que enfatizam tal abordagem, concebendo a territorialidade para além do Estado. Robert Sack colaborou com as novas perspectivas, demonstrando que a territorialidade seria “uma tentativa de um indivíduo ou grupo de afetar, influenciar ou controlar as pessoas, fenômenos e relações, por meio da delimitação e da afirmação do controle sobre uma área geográfica” [tradução livre] (1986, p. 19). Ademais, o pensador francês Michel Foucault, em face de sua compreensão relativa ao poder, exerce forte credibilidade e influência sobre essas novas perspectivas.

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

Em texto do livro *A feminist glossary of Human Geography* (1999), o poder é considerado inerente ao território: “o poder está implícito na noção de território, que descreve uma porção de terra controlada por alguma forma de autoridade” (McDOWELL e SHARP, 1999, p. 271). As autoras também apontam explicações acerca das diferentes escalas possíveis de serem atribuídas a esse conceito: “a escala varia de um Estado-nação ao espaço individual pessoal, cada um contribuindo para os sentidos da identidade derivada do espaço compartilhado” [tradução livre] (McDOWELL e SHARP, 1999, p. 271).

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

sobre as interpretações (neo-smithiana e neo-marxista) acerca do incremento das políticas econômicas capitalistas, destaca que, apesar dos efeitos modernos da territorialidade serem melhores ilustrados por meio do desenvolvimento dos locais de trabalho, “as relações entre o capitalismo e o local de trabalho também afetaram a natureza de uma série de outras instituições” (1986, p. 179). Em nosso caso, entendemos que isso alcançou os sindicatos, destacando-se a imbricação do sistema capitalista de produção e do pensamento patriarcal enquanto opressores de um grupo a outro.

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

A geógrafa Terezinha Carvalhal, ao estudar os sindicatos em Presidente Prudente (SP), salienta que, talvez pela sua base ser eminentemente masculina, a visão dos dirigentes é a de que o trabalho da mulher é de ajuda ao homem e além disso não se percebe, no sindicato, questões que se direcionam para a luta pela igualdade de gênero, pois os problemas da opressão das mulheres não são discutidos e nem divulgados em seus jornais (CARVALHAL, 2004).

Sabemos que, aliado as relações patriarcais de gênero, a situação das trabalhadoras e o enlace com os sindicatos, também é fruto de conjunturas, refletindo o contexto político e econômico. As ações de âmbito nacional agindo localmente, trarão conseqüências a ambos. A implementação da indústria de construção naval e *off-shore* em Rio Grande é um exemplo, a seguir relatado.

RIO GRANDE E A INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO NAVAL E *OFF-SHORE*

Os investimentos nacionais do Programa de Aceleração do Crescimento II (PAC II), promoveram o retorno do planejamento e da execução de grandes obras de

infraestrutura social, urbana, logística e energética do País³. Somado, a partir de 2004, ao Programa de Modernização e Expansão da Frota (PROMEF), além da descoberta em 2006 da camada de petróleo do pré-sal, alguns municípios adaptaram-se às transformações decorrentes das novas aplicações.

As categorias profissionais atuantes nos estaleiros são bastantes diversificadas, contando com engenheiros, técnicos, operários e os de apoio (SINAVAL, 2012). Jesus (2013) ressalva que os dados do Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e *Off-Shore* (SINAVAL), o qual possui suas próprias estatísticas de indicadores do setor, atestam a existência de valores maiores se comparados aos da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE). Tendo primazia na construção naval, o estado do Rio de Janeiro se destaca no que respeita ao volume de produção e ao número de trabalhadores(as). Como comentado, estratégias nacionais dinamizaram a construção naval no País, distribuindo estaleiros em seu território. A região Nordeste (Pernambuco) e a Sul (Rio Grande do Sul) são os locais onde se concentraram os mais expressivos investimentos.

Desde 2006, Rio Grande vem recebendo plataformas oceânicas, que possuem a finalidade de produzir e beneficiar petróleo e gás. A partir de então há encomendas de cascos de plataformas para exploração de petróleo do tipo FPSOs (*floating production, storage and offloading*) e semissubmersíveis além de Navios Sonda. A P- 53, concluída no ano de 2008, foi considerada marco da construção naval e *off-shore* no Rio Grande do Sul. Teve como destino, a Bacia de Campos (Rio de Janeiro), onde passou a produzir 180.000 barris de óleo e seis milhões de m³ de gás diariamente. Ademais, cumpre destacar que o montante de US\$ 1 bilhão gerou 4.500 empregos em Rio Grande.

No momento, são três as empresas responsáveis pelo Polo o qual se expande para o município vizinho de São José do Norte: a Ecovix (subsidiária da Engevix Engenharia S/A), o Grupo Galvão, Queiroz e Iesa (QGI Brasil, antiga QUIP - Queiroz Galvão, Iesa, UTC Engenharia e Camargo Corrêa) e Estaleiros do Brasil (EBR), estando as duas primeiras em Rio Grande (quadro 1). Além dessas, existem empresas prestadoras de serviços e subcontratadas, as quais procedem às funções de limpeza, alimentação e segurança, para movimentações de cargas, bem como às de manutenção e montagem industrial.

³ Disponível em: <<http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac>>. Acesso em janeiro de 2013.

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

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

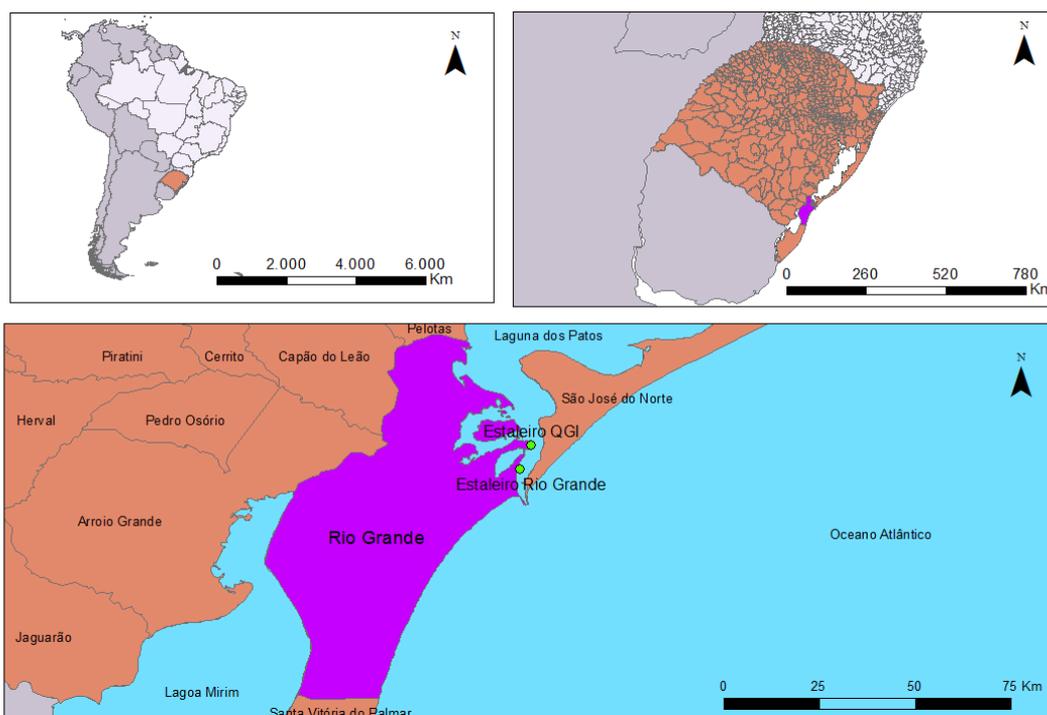
Fonte: Organizado pelas autoras.

As plataformas P-63 e P-58 passaram por Rio Grande no chamado Porto Novo, onde hoje atua a empresa QGI (figura 1). Na área do Estaleiro Rio Grande (ERG I e II), propriedade da Ecovix Construções Oceânicas, braço da empresa Engevix para a indústria naval, abrigou-se a P-55. Em 2011, o vice-presidente do estaleiro, Ivo Dworschak, comentou: “Hoje, são, pelo menos, 20 anos de projetos já identificados, mas depois, começa a etapa de reparo e conversão. Rio Grande é estratégico na geografia do Brasil e da América Latina. O que vem pela frente é muito grande”⁴. Segundo publicação do SINAVAL (2015)⁵, o balanço do ano de 2014 e a visão para 2015, seria para o Estaleiro Rio Grande a construção de cinco cascos FPSO: P-66 (entregue) P-67 (entregue), P-69, P-70, P-71, para o Estaleiro QGI, a construção e a integração da P-75 e a P-77 e para o Estaleiro EBR a integração da FPSO P-74.

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

⁴ Revista Conexão Marítima, ed. 79, out 2011

⁵ Ver em: <http://sinaval.org.br/wp-content/uploads/SINAVAL-Cen%C3%A1rio-da-Constru%C3%A7%C3%A3o-Naval-1-Semestre-2015-13-7-15.pdf>. Acesso novembro de 2015.



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

Vê-se que em torno de uma década o Polo Naval do Rio Grande expandiu-se. Contudo, tais investimentos não acarretaram as mesmas possibilidades de inserção a todos os trabalhadores (as) quando considerado o sexo. Os dados apresentados na tabela 1, confirmam a predominância masculina no setor.

Tabela 1– Distribuição do número de trabalhadores da indústria de construção naval, por sexo, Rio Grande, 2006 – 2013.

Anos/sexo	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
2006	52	73,2	19	26,8	71	100,0
2007	123	77,4	36	22,6	159	100,0
2008	44	77,2	13	22,8	57	100,0
2009	133	84,2	25	15,8	158	100,0
2010	513	89,8	58	10,2	571	100,0
2011	2.027	87,7	283	12,3	2.310	100,0
2012	5.639	86,8	855	13,2	6.494	100,0
2013	6.088	84,3	1.138	15,7	7.226	100,0

Fonte: RAIS/MTE, 2006 a 2013 (Grupo 301, CNAE 2.0). Elaborado por Andressa Almeida.

A predominância masculina, pode ser consequência da divisão sexual do trabalho, que, apesar das reconhecidas transições, ainda delega funções diferenciadas de acordo com

as características sociais (re) construídas e imputadas aos sexos (HIRATA, 2002). No ramo metalúrgico, as funções, em suma, são conferidas ao público masculino, relacionando-se sua “virilidade” às “atividades pesadas” (SARDENBERG, 2004).

Como afirma Fabres (2014) as ocupações mais requisitadas, seguindo a classificação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), seriam as relacionadas com as famílias (subclassificações dentro dos grandes grupos ocupacionais) 7242, 7243 e 7244. Na tabela 2, destaca-se a disparidade dos números entre trabalhadores e trabalhadoras profissionais de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos (família 7242) em Rio Grande.

Tabela 2: Número de trabalhadores de traçagem e montagem de estruturas metálicas e de compósitos (família 7242) em Rio Grande/RS, por sexo e por soma total, de 2006 a 2013.

Anos/sexo	Masculino	Feminino	Total
2006	149	1	150
2007	109	1	110
2008	60	0	60
2009	121	0	121
2010	177	0	177
2011	549	4	553
2012	1.156	86	1.242
2013	1.141	37	1.178

Fonte: RAIS/MTE, 2006-2013. Elaborado por Andressa Almeida.

É possível notar uma dinâmica diferenciada do número de trabalhadores por sexo, principalmente de 2012 para 2013, quando houve queda da produção, seguida da “Operação Lava Jato”⁶, assim designada pela Polícia Federal, responsável por investigar um esquema de lavagem e desvio de dinheiro da Petrobras, que envolve políticos e grandes empreiteiras, e que desencadeou um abalo das certezas de continuidade na produção naval e *off-shore* em Rio Grande em virtude de algumas empresas estarem incluídas no escândalo.

Em fevereiro de 2015, foi anunciado que o consórcio formado pelas empresas Queiroz Galvão e Iesa (QGI Brasil) teria desistido da montagem e integração dos módulos de duas plataformas da Petrobras, as P-75 e P-77 pois os valores haviam aumentado em decorrência de mudanças no projeto exigidos pela Petrobras, que assinou o contrato com a empresa em setembro de 2013. Em junho de 2015 ainda eram realizadas negociações havendo manifestações do sindicato dos metalúrgicos em frente ao estaleiro em questão,

⁶ Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml>> Acesso em janeiro de 2015.

mas somente em novembro do mesmo ano, segundo anunciado pelo Prefeito, a estatal assinou o contrato⁷.

Em visita ao Estaleiro Rio Grande, em abril de 2015, a assessoria de comunicação da Petrobras informou que, naquele momento, haveria um total de 8.000 trabalhadores no Polo (o máximo teria sido registrado em 2012, quando se atingiu os 19.000), entre estes, 1.000 mulheres. Nos anos anteriores, seria de 10% a participação de trabalhadoras, ou seja, proporcionalmente ocorreu certa ascensão no número de mulheres em relação aos homens nos últimos anos.

Após conhecermos a implementação e o atual contexto do setor no município, no próximo item detalharemos o ponto de vista do sindicato quanto às mulheres atuantes no ramo, evidenciando quais as ações executadas pela entidade sindical com vistas à sua aproximação. A seguir apresentamos a análise da relação das trabalhadoras com a família, o trabalho e a entidade sindical.

AS AÇÕES DOS DIRIGENTES SINDICAIS E A RELAÇÃO DAS TRABALHADORAS COM A FAMÍLIA, O TRABALHO E O SINDICATO

A realização de entrevistas com os dirigentes sindicais na sede do STIMMMERG e o acompanhamento de paralisações foram os primeiros passos dados para a elaboração da pesquisa. As duas primeiras entrevistadas fizeram parte de um dos momentos de maior proximidade entre elas e o STIMMMERG — uma paralisação instaurada em fevereiro de 2014. Nessa paralisação, que se transformara em greve, formou-se uma comissão de trabalhadores(as) para agir junto com o sindicato nas negociações com as empresas. O que se constatou foi a adoção de uma postura mais ativa de trabalhadores (as) até então afastados de ações combativas no mundo do trabalho.

Em conversas com os trabalhadores(as) durante as visitas às assembleias nas duas greves (fevereiro e maio de 2014), realizadas no início do expediente da manhã, um aspecto positivo em relação àqueles momentos era claramente observado — a aproximação dos trabalhadores(as) em atos reivindicativos. Muitos(as) passaram a filiar-se ao sindicato a partir desse ato, conforme seus relatos.

Os dirigentes sindicais entrevistados relataram que, após várias denúncias descritas pelas trabalhadoras, sobre assédio sexual e moral, procuraram a Delegacia da Mulher do município e descobriram a falta de uma legislação que atendesse diretamente a tal queixa,

⁷ Disponível em: <
http://www.stimmmerg.com.br/index.php?n_sistema=7169&id_noticia=120&pagina=> Acesso em
novembro de 2015.

sendo necessário às mulheres sanarem o problema diretamente em uma delegacia geral. Esse único tipo de possibilidade de denúncia acabava por retrai-las e, portanto, não tomavam uma atitude contra o assediador.

A fim de contornar a situação verificada, os dirigentes solicitaram a uma delegada do município que concedesse uma palestra aos trabalhadores e as trabalhadoras do Polo explicando-lhes as possíveis sanções as quais os agressores poderiam sofrer em caso de assédio. Como não foi possível atender a solicitação, decidiram, produzir uma cartilha com algumas das principais leis sobre tal questão. Ademais, foi comentado que havia a intenção de se criar uma “secretaria” para acolher a demanda das mulheres as quais foram vítimas de tal situação.

[...] então a gente tá preparando uma pessoa aqui, quando a gente fizer a secretaria da mulher ela vai ter um canal, a mulher vai ter um canal. Ela vai ter um meio de vir aqui no sindicato, conversar com essa diretora, ou ela pode ligar e conversar com essa diretora: “— olha, eu fui...eu sofri um assédio!”, a gente vai direcionar [...](Dirigente 1)⁸.

Os dirigentes salientaram o esforço dos mesmos para aproximarem as mulheres do sindicato, com a finalidade de que estas contribuíssem na luta de conquistas para os empregados do setor. Além disso, o presidente alegou em entrevista a um jornal local em 2013, que, por meio do curso de montagem de andaimes por eles oferecido, foi possibilitado o ingresso da primeira mulher do Sul do País em um Polo Naval, "abrindo espaço para as demais que continuam entrando neste mercado"⁹.

Os números em absoluto de sindicalizados não foram esclarecidos. O Dirigente 1 na entrevista inferiu: “a gente tem 1.200 sócios, desses 1.200 posso te dizer que 1.000, 1.000 e poucos são homens”. Demonstrou interesse numa maior proximidade das mulheres com o sindicato, como neste relato: “Então assim, o que que acontece, a gente tem a necessidade de fazer o quê, a gente tem a necessidade de sindicalizar a mulher.[...]”.

Mesmo com essas intenções de aproximar as mulheres do sindicato, ainda ficou o questionamento dos impedimentos das mesmas para não participar mais ativamente das ações sindicais. Na busca de tais respostas foram realizadas entrevistas individuais com trabalhadoras do setor que serão a seguir apresentadas e discutidas.

A partir dos relatos das entrevistadas, realizamos a análise temática das hipóteses a princípio levantadas e discutidas no início do artigo. Baseamo-nos no fato de que historicamente, no espaço reprodutivo, o peso das tarefas domésticas recai sobre as

⁸ Para preservar o anonimato dos entrevistados utilizamos números como identificador.

⁹ Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/00033797509dbb10bda31>> Acesso em outubro de 2014.

mulheres (HIRATA, 2002; SAFFIOTTI, 2013). Isso as distanciaria das ações sindicais por “faltar” tempo para se envolver com outras questões em relação ao trabalho remunerado e por se instituírem atividades a elas, distantes de ações “políticas”, como as sindicais.

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

A família e o trabalho reprodutivo: os obstáculos

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

Claro, como eu estou afastada agora, a maior parte sou eu que faço, mas o serviço pesado é todo dele. Limpeza de parede, né? Pesado também como lajota, coisa. Meu marido me **ajuda** muito. Ele acredita que são direitos iguais, ele tem essa... e assim nós ensinamos (Entrevistada A)¹⁰.

[...] a gente divide as despesas... afazeres, não só despesa, os afazeres domésticos, entendeu? Tá certo ele ajuda, lava o banheiro varre, o menino joga o ... um dia ele joga o lixo outro dia... entendeu? Lavou, sujou, entendeu? Porque se não... só que eu me sentia muito cansada. Ele às vezes ficava observando... ele é muito de observar meu marido né (Entrevistada B).

Se destaca nas falas o termo “ajuda”, que remete a um trabalho complementar apenas. Já os filhos (e/ou enteados), independente do sexo, parecem assumir alguma responsabilidade com as tarefas da casa, excetuando apenas os/as da Entrevistada D:

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

¹⁰ Para preservar o anonimato das entrevistadas utilizamos letras para identificá-las. Salientamos que o número de trabalhadoras contatadas foi maior do que o número das entrevistas relatadas no artigo, já que houve a recusa de muitas trabalhadoras em conceder entrevistas.

No decorrer das falas, foi possível inferir que o “trato” da casa e da família estava sob a responsabilidade de outros membros familiares do sexo feminino ou delas mesmas, indicando certa sobrecarga de “dever” atribuídos a elas.

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

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

Uma característica comum de cinco entre as seis entrevistadas (exceção da Entrevistada C) era a de ter um familiar do sexo masculino igualmente empregado do setor da indústria de construção naval e *off-shore*. As pesquisadas A, B, D e F trabalharam com seu cônjuge e, apesar de este atuar em funções diferenciadas das companheiras, também era conhecido como um “da ferramenta”. Por sua vez, a Entrevistada E trabalhou com seu filho. A terceira admitiu muita dificuldade para ingressar na empresa já que o fez por meio da entrega de currículo, e não por indicação, como aconteceu com as demais. Esta possui outro diferencial, desempenhava suas funções no turno da noite.

O fato de homens e mulheres dividirem o mesmo espaço laboral nos estimula a pensar sobre a importância da relação entre elas e outro trabalhador homem no setor. Chama atenção que durante a paralisação ocorrida em fevereiro de 2014, as integrantes da comissão de trabalhadores(as), as Entrevistadas A e B, tinham seu cônjuge atuando paralelamente “na obra”, além de o marido da Entrevistada B também fazer parte dessa comissão. Portanto, cabe-nos indagar: seria uma maneira de “proteção” a tais mulheres? E mais: elas somente puderam ingressar no ramo porque havia um homem para garantir se tratar de uma mulher a qual não iria utilizar seus atributos femininos a fim de conseguir alguma “facilidade” dentro da empresa quando comparada aos seus colegas homens? Cabe indagar: este fato exerceria alguma influência?

No próximo item trataremos o que as trabalhadoras relataram quanto ao local de trabalho, suas dificuldades e conquistas.

A SITUAÇÃO NO TRABALHO PRODUTIVO: AS REIVINDICAÇÕES

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

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

[...] eu sofri um assédio sexual dentro da empresa e como dizem dentro de...desse meio né, 'é peixe pequeno, é pião é o que leva a pior!' É o que sempre diz 'a corda arrebenta pro lado mais fraco' e realmente é ... (Entrevistada E).

A discriminação referente às mulheres é revelada no tocante as promoções das funções. A qualificação muitas vezes não é relevada pois, diferentemente dos homens, sentiam a necessidade constante de “provar” a capacidade para executar as tarefas, como elucidada a Entrevistada A.

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

Além dessas desigualdades entre homens e mulheres, elas acabaram por acrescentar outra “subdivisão” à divisão de trabalho antes mencionada. Todas ressaltaram que havia “dois tipos” de mulheres trabalhadoras no Polo Naval, conforme se verifica na experiência da Entrevistada D.

Tem muito as que sobem lá em cima, ganham promoções por andar com fulano, ciclano, isso tem bastante... isso daí dá raiva porque tu trabalhas, elas não fazem nada **é complicado...** e ganham mais e vão pros cargos

melhores e não dão valor pra aquele que tá trabalhando mesmo, isso aí é o que mais tem lá dentro (Entrevistada D).

Os relatos demonstram que as trabalhadoras estão imersas na mentalidade patriarcal que sustenta a noção de que existem dois tipos de mulheres: a boa e a má, a santa e a vagabunda. A dicotomia reforça desigualdades e justifica ações discriminatórias.

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

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

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

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

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

alguns momentos, as mulheres poderiam reformular seu tempo de dedicação às demais tarefas (principalmente em relação às domésticas e familiares) e participar mais ativamente do sindicato. Contudo, questiona-se o porquê de, mesmo quando próximas, não terem sido propostas tais questões a fim de serem discutidas por todos os trabalhadores (as), com o apoio do sindicato. A seguir discutiremos como o quadro masculino da direção do sindicato dos metalúrgicos pode ter influência sobre as ocorrências mencionadas.

O “sindicato dos metalúrgicos”: uma territorialidade masculina?

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

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

Tem mais 15 amigos nossos, da mesma época que, eu não sei se tu sabes, eu fui uma das que entrou no sindicato com ele pra tirar o antigo, [nome do ex-dirigente], e empossar o [nome do atual dirigente]. Por isso que eu tô tão revoltada agora, tu entendeu, né? (Entrevistada A).

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

A nossa primeira entrevistada foi com uma das mulheres que instaurou a nova direção do sindicato, mas não deu continuação à atividade sindical. Ela mesma declarou que mantinha um forte laço de amizade com o presidente atual, mas, por questões particulares, em face de ter se posicionado contra uma das empresas do Polo Naval em

decorrência de um problema de saúde e não ter recebido um apoio claro do sindicato, não estava agradando algumas das ações da entidade.

Destacamos a fala de um dirigente sindical, pois nela ele define, segundo seu critério, o pensamento da mulher trabalhadora da categoria “— eu, mulher, não me vejo lá, eu vejo o homem lá. Por quê? Porque pro homem é fácil arranjar emprego em qualquer lugar, eu se eu sair daqui eu passo fome” (Dirigente 2). Por outro lado, compreendemos não ser apenas o receio de perder o emprego o motivo que as impede de se aproximar do sindicato. A figura masculina de todos os seus representantes em relação a uma virilidade necessária às ações sindicais, como força, coragem e capacidade de combater, pode levá-las a não se identificar com aquele espaço.

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

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

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

Respondendo ao que Souza (2013) questiona em relação à territorialidade em determinada espacialidade, ou seja, em relação a “*quem*” e “*como*” domina, no STIMMERMERG, concluímos serem todos homens, em que pese um reforço da virilidade ao comandar suas ações. Apesar de se colocarem como “faladeiras”, “reclamonas”, limitam-se

a situações menores, restritas ao ambiente de trabalho ou a uma questão individual (relacionada à saúde, por exemplo) ou ao apoio de outros trabalhadores nessas ações, dificilmente em uma posição à frente da entidade (representando um grupo).

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

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

O contato com o STIMMERG indo à sede somente ocorreu por consequência dos problemas de saúde desenvolvidos no trabalho, com exceção da primeira entrevistada que, como já foi dito, foi uma das que instauraram a nova diretoria. Lembramos ter sido a entrevistada F a única que não tinha ido à sede do STIMMERG até o momento da pesquisa, e aquela que não tinha problemas de saúde que considerasse graves a ponto de ser motivo para se afastar das funções, além de ter qualificado o sindicato como “negativo” e o definiu em uma palavra: “fraude”. A primeira (Entrevistada A), também não avaliou o sindicato positivamente (divergia desde os aspectos político-partidários até a uma problemática particular com a empresa). Por outro lado, as entrevistadas D e E avaliaram o sindicato como “positivo” ou “muito positivo”.

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se, por um lado, houve a inserção feminina no setor de construção naval e *off-shore*, incentivada por decisões econômicas no âmbito nacional, a legislação vigente não consegue abranger e amparar as mulheres do setor como deveria. O sindicato atua dentro do que

entende estar de acordo com suas possibilidades e enfrenta desafios consequentes das relações de gênero baseada nas desigualdades entre homens e mulheres advindas da divisão sexual do trabalho e do resquíio do pensamento patriarcal.

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

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

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

A partir da observação de duas greves, de fevereiro e de maio de 2014, por meio das redes sociais ou da reunião com os vereadores do município após as demissões recorrentes à primeira greve (março de 2014), inferimos que é grave o receio de todos os trabalhadores(as) no que respeita à questão de serem identificados, isso por medo de represálias das empresas, tanto por possíveis demissões como por impedimentos para serem readmitidas(os). Mas destacamos as mulheres por considerarem seu emprego como o “melhor” já conseguido como trabalhadora —melhor remuneração e trabalho socialmente valorizado.

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

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

A intenção, ao abordar o tema em pauta, não foi a de dividir a classe trabalhadora, ao contrário, foi a de salientar o que pode afetar o setor em foco e tentar explicar a ausência das mulheres num espaço reivindicativo como o do STIMMERM, a fim de propiciar uma reflexão, buscando agregá-las na luta diária por melhores condições de trabalho, juntamente aos demais trabalhadores, independentemente de cor, religião ou orientação sexual.

Assim, entendemos que as constantes negativas das entrevistadas em participar das ações sindicais, na realidade, demonstraram a sobrecarga vivida por essas trabalhadoras. Conforme observamos, muitas pareciam não querer “aparecer” pois o risco de perder a melhor oportunidade de trabalho de sua vida era grande. Isso também afeta diretamente sua relação com o sindicato, em virtude de poderem mais facilmente ser identificadas caso atuassem na entidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11ª Ed. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

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

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

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

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SACK, Robert David. **Human Territoriality**: its theory and history. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**. Mito e realidade. 3ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

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

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.

SAQUET, Marcos Aurélio.; BRISKIEVICZ, Michele. Territorialidade e Identidade: um Patrimônio no Desenvolvimento Territorial. **Caderno Prudentino de Geografia**, nº31, vol.1, 2009. Disponível em:< <http://agbpp.dominiotemporario.com/doc/CPG31A-3.pdf>>. Acesso em maio de 2014.

Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Off-Shore. (SINAVAL, 2012). Disponível em: <<http://www.sinaval.org.br/>>. Acesso em outubro de 2014.

Recebido em: Novembro de 2015

Aceito em: Dezembro de 2015