



PPGD

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E JUSTIÇA SOCIAL

CLÁUDIA SOCOOWSKI DE ANELLO E SILVA

**“DESCONSTRUINDO AMÉLIAS”: UM ESTUDO DA FEMINIZAÇÃO DE POSTOS
DE TRABALHO COM BASE NO DISCURSO DE IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL**

RIO GRANDE - RS

2017

CLÁUDIA SOCOOWSKI DE ANELLO E SILVA

**“DESCONSTRUINDO AMÉLIAS”: UM ESTUDO DA FEMINIZAÇÃO DE POSTOS
DE TRABALHO COM BASE NO DISCURSO DE IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL**

**Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado em Direito e Justiça Social como
requisito parcial à obtenção do Título de
Mestra em Direito e Justiça Social.**

**Linha de Pesquisa: A realização
constitucional da solidariedade**

**Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula
Costa**

Rio Grande – RS

2017

CLÁUDIA SOCOOWSKI DE ANELLO E SILVA

**“DESCONSTRUINDO AMÉLIAS”: UM ESTUDO DA FEMINIZAÇÃO DE POSTOS
DE TRABALHO COM BASE NO DISCURSO DE IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL**

Banca Examinadora

Professor Doutor Eder Dion de Paula Costa

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná

Presidente

Professor Doutor Paulo Ricardo Opuszka

Doutor em Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento

Membro Externo

Professor Doutor José Ricardo Caetano Costa

Doutor em Serviço social

Membro

Rio Grande, 14 de julho de 2017.

Resultado: Aprovado

Conceito: A

Não lhe quero em casa, prisioneira

[...]

Do fogão, tesoura, enceradeira

[...]

Não está longe a sua independência

Vida crua pede providência

Mas me lembra uma escravidão

Peça abolição!

Não lhe quero em casa, prisioneira

[...]

(Ivan Lins Ivan Lins / Ronaldo Monteiro de Souza, 1971)

Dedico este trabalho aos grandes amores da minha vida, minha Mãe Alice (i.m) e meu Pai Ambrósio (i.m), meu marido Antônio, minha filha Gabriela e a minha Mel (i.m.), que às suas maneiras, moldaram meu ser, minha existência e deram sentido à minha caminhada. Amo vocês!

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido, Antônio, pelo seu amor, carinho, compreensão, pelo apoio na superação desta fase difícil que passei e ainda passo, tentando reconstruir meu novo mundo, superando as ausências temporárias e as definitivas.

À minha filha Gabriela, mulher, engenheira, trabalhadora. Minha fonte de exemplo, inspiração e posso dizer, da minha mais pura imitação que, cheia de coragem e sem intimidação pela sua condição de mulher, foi para o lado oriental do mundo, exercer seu papel de trabalhadora num campo ainda de grande domínio masculino: a metalurgia naval. Vivi e vivo num paradoxo de sentimentos: alegria e orgulho pela determinação da minha filha e um aperto no coração pela distância que nos separa!

À minha filha peluda Mel, minha companheira de leituras, de descanso, de caminhadas, de café, de sol, enfim ... de tudo ao meu lado, que partiu deixando um grande vazio em minha vida. Foram quatorze anos de plena felicidade e cumplicidade ao lado dela. Jamais vou esquecê-la!

À minha Mãe Alice (*i.m*), mulher muito à frente do seu tempo, inconformada com a sociedade patriarcal da época, me favoreceu um ambiente crítico frente às desigualdades de gênero.

Ao meu Pai Ambrósio (*i.m*), que na sua simplicidade, soube compreender e acolher as ideias da minha mãe e permitiu sermos o que somos hoje: eu e meus irmãos.

Ao meu orientador, Professor Doutor Eder Dion, que me acolheu com tanto carinho e esteve ao meu lado na construção deste trabalho, compreendendo as dificuldades deste momento tão difícil na minha vida e me incentivando na sua conclusão.

Às minhas entrevistadas, Simone, Roberta, Gina e Maria, sem as quais este trabalho não teria o aprofundamento pretendido. Obrigada!

Aos Diretores do STIMMMERG que permitiram a aproximação com o campo de pesquisa e pelas valorosas informações.

Ao Sr. Fábio Lacorte da Silva, Auditor Fiscal do MTE, pelo auxílio nas informações fornecidas.

Às amigas e amigos pelas longas discussões e visões plurais, em especial à Carol e Gil, pelas discussões sobre gênero e ao Mateus e o Charlen, respectivos maridos, por compreenderem nossas discussões, ao menos na forma “tentada” (risos), pois a luta pela igualdade social não deve ser só das mulheres, mas da sociedade como um todo.

Aos colegas do mestrado, obrigada pelas discussões e desafios.

À coordenação e demais membros do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social que possibilitaram o aprendizado que carregarei comigo.

Por fim, agradeço a todos que, com certeza, importaram para realização dessa dissertação.

RESUMO

SILVA, Cláudia Socoowski de Anello. **“DESCONSTRUINDO AMÉLIAS”**: UM ESTUDO DA FEMINIZAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO COM BASE NO DISCURSO DE IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL 2017. 121 fls. (Dissertação) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Faculdade de Direito. Universidade Federal de Rio Grande.

A inserção da mulher de forma igualitária no mundo do trabalho ainda é um objetivo a ser alcançado contemporaneamente tendo em vista que o mercado de trabalho ainda obedece a padrões sexistas de divisão dos postos de trabalho, criando obstáculos para o acesso da mulher ao mundo do trabalho, assim como, a sua manutenção. Inspirado nesta ideia, o presente estudo tem por objetivo conhecer como se deu a inserção de algumas mulheres em postos de trabalho disponíveis no universo masculino da metalurgia naval do Rio Grande, pois a inclusão de mulheres neste círculo produtivo é um dado empírico novo que necessita ser investigado a fim de que se possa quantificá-lo e, principalmente, qualificá-lo. A população de mulheres no Brasil, segundo a Pnad de 2014, atingiu o percentual de 51,4%, ultrapassando, portanto, a de homens, porém, este percentual ainda não é igual em relação à participação no mercado de trabalho. Como a investigação parte da ideia que a reprodução da divisão sexista do trabalho ainda permeia as relações de trabalho, destinando grande parte das ocupações neste mercado para os homens, buscou-se neste estudo confrontar tais fatos com a realidade. No campo empírico que sedia a pesquisa foram criados cerca de 24 mil empregos entre diretos e indiretos com ocupações não vocacionadas pelo município do Rio Grande, portanto, homens e mulheres se encontravam em iguais condições de qualificação e contratação. Em meio a estas questões, o presente estudo oportunizará uma visão em termos quantitativos a respeito desta inserção no mercado de trabalho. Com efeito, o foco da investigação encontra-se direcionada à pesquisa qualitativa, que buscará conhecer e compreender demais aspectos que envolveram o fenômeno da feminização de vagas e as subjetividades das mulheres inseridas, tais como, a qualificação e trajetória profissional; a motivação para trabalhar no Polo Naval, detalhes sobre a candidatura à vaga, sobre a contratação, dia a dia de trabalho, trajetória profissional, problemas enfrentados no cotidiano em razão de ser mulher, a conciliação em suas jornadas de trabalho profissional e doméstica, examinando, por fim, a ideia que estas mulheres tem a respeito de suas inclusões.

Palavras-chave: Feminização Vagas; Igualdade, Gênero, Trabalhador.

ABSTRACT

SILVA, Cláudia Socoowski de Anello. “**DESCONSTRUINDO AMÉLIAS**”: **UM ESTUDO DA FEMINIZAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO COM BASE NO DISCURSO DE IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL** 2017. 121 fls. (Dissertação) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Faculdade de Direito. Universidade Federal de Rio Grande.

The egalitarian insertion of women in the world of work is still a goal to be achieved at the current time, given that the labor market still obeys the sexist patterns of division of labor, creating barriers to women's access to the world of work. Inspired by this idea, the present study aims to know how the insertion of some women into jobs available in the male universe of naval metallurgy in Rio Grande, because the inclusion of women in this productive circle is a new empirical data that needs to be investigated so that it can be quantified and, above all, qualified. The population of women in Brazil, according to PNAD 2014, reached the percentage of 51.4%, surpassing, therefore, that of men, but this percentage is not yet equal in relation to job market participation. As the investigation starts from the idea that the reproduction of the sexist division of labor still permeates the labor relationships, allocating much of the occupations in the job market for men, this study sought to confront these facts with reality. In the empirical field that hosts the research, about 24 thousand direct and indirect jobs were created with occupations not assigned by the city of Rio Grande, therefore men and women were in equal conditions of qualification and hiring. In the midst of these questions, the present study will provide a quantitative view of this insertion in the job market. In fact, the focus of this research is directed to the qualitative research, which will seek to know and understand other aspects that involved the phenomenon of the feminization of job vacancies and the subjectivities of the inserted women, such as, the qualification and professional trajectory; The motivation to work in the Polo Naval, details about the candidacy for the vacancy, about the hiring, day to day work, professional trajectory, problems in the daily life and being a woman, conciliation in their professional and domestic work, examining, finally, the idea that these women have about their inclusions.

Key-words: Feminization of job vacancies; Gender; Equality, Worker.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Total de trabalhadores no Polo Naval de Rio Grande no mês de maio de 2013.....	84
Tabela 2	Relação entre estoque de empregos e taxa de participação das mulheres na metalurgia naval, Rio Grande, 2010-2014	86
Tabela 3	Rendimento médio em dezembro, em número de salários mínimos, dos trabalhadores segundo o grupo ocupacional e sexo, setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, 2014.....	86

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Evolução do estoque de empregos formais no setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, julho de 2010 a maio de 2015.....	83
Gráfico 2	Evolução da taxa de participação do emprego feminino no setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, 2006 a 2014.....	85

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNPM – Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres
ERG1 - Estaleiro Rio Grande – 1
ERG2 - Estaleiro Rio Grande – 2
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Avançada
MPT - Ministério Público do Trabalho
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE- L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organizações das Nações Unidas
P-51 - Plataforma 51
P-52 - Plataforma 52
P-53 - Plataforma 53
P-55 - Plataforma 55
P-58 - Plataforma 58
P-63 - Plataforma 63
P-66 - Plataforma 66
P-73 - Plataforma 73
P-74 - Plataforma 74
P-75 - Plataforma 75
P-77 - Plataforma 77
PAC - Programa de Aceleração do Crescimento
PBM - Plano Brasil Maior
PDP - Plano de Desenvolvimento Produtivo
PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
PROMIMP - Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás
PROMEF - Programa de Modernização e Expansão da Frota
PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PROREFAN - Programa de Renovação e Expansão da Frota de Apoio Marítimo

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

REB - Registro Especial Brasileiro

RH - Recursos Humanos

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizado Industrial

SPM - Secretaria de Política para Mulheres

STIMMERG - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica e de Material Elétrico de Rio Grande

TRANSPETRO - Petrobras Transporte S.A

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1. EM BUSCA DA MUDANÇA NO ESTADO DAS COISAS: UMA REALIDADE QUE AINDA DEVE SER REFORMULADA	21
1.1. Em linhas gerais: a estrutura teórico-metodológica da pesquisa para a condução do olhar	23
1.2. Algumas reflexões sobre o problema e a trajetória da pesquisa e a sua contextualização	27
CAPÍTULO 2. REFLEXÕES A RESPEITO DA TRAJETÓRIA E LUTAS DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO: DA AMÉLIA QUE ERA MULHER DE VERDADE A SUA DESCONSTRUÇÃO	33
2.1. A importância das discussões sobre gênero para o reconhecimento da desigualdade e proposição de mudanças culturais, sociais e políticas.....	36
2.2. A cultura da delimitação de espaços masculinos e femininos no mercado de trabalho	43
2.3. Breves apontamentos do vivido pelas mulheres no mundo do trabalho e suas lutas	46
2.4. Introduzindo um discurso da igualdade e justiça social: teoria do reconhecimento como base argumentativa para a promoção da igualdade de gênero no trabalho	50
2.5. A incorporação dos ideais de justiça social no discurso jurídico: o campo jurídico e seu papel concretizador das ideias	65
CAPÍTULO 3. VIRANDO A MESA: A REALIDADE DE MULHERES INSERIDAS NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE, UM MERCADO DE “FEIÇÕES AINDA MASCULINAS”	75
3.1. O ressurgimento da indústria naval e a instalação do Polo Naval de Rio Grande: contextualizando o campo de observação	76
3.2. A inserção da mulher na metalurgia naval: uma análise quantitativa.....	82
3.3. Mulheres entrando em cena: a feminização de vagas no Polo Naval, uma análise qualitativa.....	87

CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS.....	111
FONTES ORAIS	119
ANEXOS	120
ANEXO A	121

INTRODUÇÃO

O critério sexista é um elemento de divisão dos espaços no mundo social. Espaços urbanos, familiares, de lazer, de educação, esportivo, político, religioso, racial, enfim, os mais diversos espaços sempre carregam consigo em maior ou menor grau o traço da divisão sexista na categorização, tanto social como analítica dos atores sociais. Trata-se, portanto, de um tema contemporâneo que estando presente na organização das sociedades democráticas pauta o comportamento dos participantes de um grupo e é capaz de os colocar num contexto de desigualdade, de não reconhecimento entre iguais, de injustiça social.

Partindo da linha definidora de espaços no mundo do trabalho, é possível afirmar que em pleno século XXI, as mulheres continuam a enfrentar expressivos obstáculos no acesso a empregos dignos por conta desta forma de pensar e organizar a sociedade. Progressos ocorreram, não se pode negar, no entanto, ainda são considerados reduzidos, contabilizando verdadeiros resultados marginais que leva ao pensamento inequívoco de que enquanto a sociedade continuar sendo pensada nesta perspectiva, as desigualdades entre homens e mulheres permanecerão em todos os espaços, em especial, nos mercados de trabalho, tanto em relação às oportunidades como ao tratamento e aos resultados.

Não obstante vários estudos apontarem que nas duas últimas décadas as mulheres obtiveram significativos resultados com acesso à educação, este fator não chegou a se converter em grandes melhorias no espaço de trabalho. Segundo a OIT, em várias regiões do mundo, as mulheres, sob uma perspectiva comparada à situação dos homens, experimentam maiores probabilidades de permanecerem ou virem a ficar desempregadas, têm menos oportunidades de participar no mercado de trabalho e, ainda, quando conseguem, ocupam empregos de qualidade inferior.

Esta realidade é resultante de vários fatores, dentre eles, a lentidão e limitação de ações direcionadas a corrigir esta disparidade, tanto em escala global como local da participação da mulher no mercado de trabalho da mesma forma que ocorre em outros segmentos da sociedade, como a participação das mulheres no campo político, por exemplo. Outro fator não contabilizado, mas de suma importância para o seu combate, é justamente a constante reprodução social da desigual distribuição de atividades não remuneradas e tarefas domésticas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade, fato este que pode se configurar em elemento de peso e influenciar na manutenção da desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Mas a emancipação das mulheres no mundo do trabalho não está resumida às questões de estrutura e ação, adicionando-se, segundo Santos (2007), o ingrediente vontade e, segundo Honneth (2011), o conflito.

Portanto, em linhas iniciais, é possível afirmar que a inclusão das mulheres no mundo do trabalho constitui-se em tema de grande relevância, apontando, ainda, que o estudo desta dialética inclusiva/exclusiva deve ultrapassar a esfera de sociabilidade laboral. Esta afirmação decorre, justamente, do entendimento de que o problema não está adstrito apenas à verificação do acesso ao mercado de trabalho, das condições do trabalho feminino, das diferentes formas de participação das mulheres neste espaço, mas de uma interpretação mais abrangente pautada numa reformulação cultural, do pensar da sociedade, ultrapassando o conteúdo discursivo pobre da inclusão para um espectro encorpado ideologicamente para dar condições de a mulher ter sua integração social a partir da adjudicação de direitos ou da orientação comum de valores de forma integralizada, ou não prejudicada como afirma Honneth (2011) ou de integração num contexto de justiça social na concepção de Fraser (2002).

Retomando o olhar especificamente sobre a mulher e o espaço laboral, se observada a dinâmica do mercado de trabalho, esta ainda opera com traços bem marcados da divisão sexista do trabalho já referida na obra de Durkheim, em que os trabalhos denominados como produtivos, isto é, remunerados, são distribuídos ao universo masculino, enquanto os reprodutivos, que são as tarefas domésticas e atividades não remuneradas, são distribuídas e exercidas, em sua maioria, por mulheres, tudo obedecendo a finalidade da atribuição de funções complementares e

harmônicas de conciliação de papéis entre homens e mulheres, permitindo com isto a conservação da coesão social.

Partindo da premissa que hodiernamente esta divisão sexual do trabalho ainda persiste, pois se trata de um fenômeno histórico, transcendental, portanto, sendo reproduzido nos diferentes sistemas produtivos, Hirata & Kergoat (2007) afirmam com propriedade que não é o capitalismo que segrega as mulheres, mas, na verdade, este sistema se aproveita para apropriar-se destas disputas dentro da classe trabalhadora e cria privilégios nas competições por postos no mercado de trabalho valorizando de forma diferenciada entre mulheres e homens a mesma ocupação.

Inspirado nestas ideias, o presente trabalho se justifica em face do fenômeno local ocorrido no espaço laboral do Polo Naval de Rio Grande, abonando, assim, a investigação do processo de feminização de ocupações/postos de trabalho tipicamente masculinos no setor de metalurgia naval da cidade do Rio Grande, RS, estudo este, a ser conhecido e compreendido sob as perspectivas sociolaboral, cultural e de justiça social, uma vez que imprimiu diferenciada dinâmica com a contratação de mulheres no setor de produção.

O problema central da pesquisa esta fundado em conhecer quais motivos levaram a uma mudança sociolaboral e cultural para permitir o acesso de mulheres a ocupações/postos de trabalho no espaço laboral da metalurgia naval a partir da instalação do Polo Naval de Rio Grande no período entre 2006-2016, além de conhecer detalhes a respeito desta integração das mulheres e buscando compreender se este fenômeno ocorreu num contexto de justiça social.

Como objetivo geral, investigar-se-á de que forma a instalação do Polo Naval de Rio Grande influenciou na feminização de ocupações/postos de trabalho, antes tipicamente ocupados por homens em face de uma construção social que lhe dá feições “masculinas”.

Para dar cabo ao objetivo maior, traça-se como objetivos específicos conhecer a dinâmica e características do empreendimento do Polo Naval, descrevendo-o, identificando seus agentes, seus produtos, seu processo produtivo; investigar o(s) fato(s) indutor (es) do acesso das mulheres às ocupações/postos de trabalho

tipicamente masculinos; averiguar de que forma ocorreu este acesso às ocupações/postos, perquirindo se esta integração social das mulheres se deu ou não de forma prejudicada; conhecer a abrangência da ressignificação do espaço laboral para as mulheres com a instalação do Polo Naval em Rio Grande; verificar a presença de impacto (s) desta ressignificação na relação das mulheres como os homens em função desta reconfiguração do espaço laboral.

Como hipótese principal para responder ao problema de pesquisa levantado é a de que a instalação do Polo Naval de Rio Grande trouxe uma ressignificação no espaço sociolaboral e cultural e permitiu o acesso de mulheres a ocupações/postos de trabalho no espaço laboral da metalurgia naval a partir da instalação do Polo Naval de Rio Grande no período entre 2006-2016.

Entretanto, como hipóteses secundárias a serem testadas, é possível conjecturar que a grande oferta de empregos com a instalação do Polo Naval de Rio Grande cujos salários ficavam acima da média da região se converteu num fator motivacional para as mulheres buscarem qualificação e candidatarem-se às vagas ofertadas. Também é possível que a instalação do Polo Naval de Rio Grande e a feminização de vagas resultou na ressignificação deste mercado de trabalho, contribuindo para o empoderamento das mulheres nas disputas por ocupações/postos de trabalho.

Para a compreensão do que se objetiva, dividiu-se o presente trabalho em três capítulos, além desta introdução e considerações gerais. Assim, após estas considerações introdutórias que permitirão visualizar elementos importantes e norteadores deste projeto, segue-se para o capítulo primeiro que abordará as considerações teóricas e metodológicas. O referencial teórico está ancorado de forma a permitir a captação da realidade delimitada e ancorada nos eixos: mulher e trabalho.

Neste capítulo, pretende-se trazer alguns elementos de reflexão do problema da pesquisa, demonstrando os elementos teórico-metodológicos que nortearam a pesquisa, abrangendo a descrição da construção desta pesquisa, considerando a estratégia de estudo de caso. Após a revisão bibliográfica, para a coleta de dados utilizou-se de técnicas como a pesquisa documental, observação simples, entrevistas semiestruturadas, análise de conteúdo e fenomenológica.

No capítulo segundo, serão abordados alguns aspectos relacionados aos eixos desta pesquisa, trazendo uma reflexão a partir da contextualização histórica, cultural, social, acerca do papel da mulher na sociedade, sua participação do mundo do trabalho com as mudanças a partir de movimentos das mulheres e feministas, os quais deram visibilidade à situação das mulheres, permitindo, assim, caracterizar um pouco no vivido por elas no mundo do trabalho.

Sobre o eixo trabalho, este está assentado na teoria de Marx (2013), que concebe o trabalho como elemento ontologicamente essencial e fundamental à existência humana sendo sempre realizado por homens e mulheres, ao longo da história. No entanto, é preciso mostrar que essa categoria sofreu transformações no decorrer dessa história, representando valores diversos em diferentes sociedades e diferentes momentos.

O capítulo terceiro contemplará a retomada da pesquisa empírica com a descrição do campo e análise dos dados coletados, trazendo, por fim, as considerações finais contendo as reflexões desta pesquisa.

CAPÍTULO 1. EM BUSCA DA MUDANÇA NO ESTADO DAS COISAS: UMA REALIDADE QUE AINDA DEVE SER REFORMULADA

"Todas las mujeres y niñas deben ser capaces de vivir libres del miedo... y tener la oportunidad de alcanzar su propio potencial".

(Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora de ONU Mujeres)

Do inglês *empowerment* surge o termo empoderamento cujo conteúdo encerra a ideia de potencializar a conscientização da sociedade sobre os direitos sociais e civis, permitindo a emancipação individual e da consciência coletiva capaz de superar a dependência social e dominação política, como é o caso do empoderamento das mulheres. Este empoderamento das mulheres tem sido construído com bases sólidas, dentre elas, a *sororidade*, termo de origem latina, mas sem tradução em nossa língua, que significa, sucintamente, solidariedade entre mulheres, construída através de alianças, existencial e política, com outras mulheres, para buscar a eliminação social de todas as formas de opressão e um esforço pessoal e coletivo de destruir a mentalidade e a cultura misógina entre as próprias mulheres.

Examinar como o empoderamento, a busca pela igualdade nos espaços sociais, enfim, sua essência é algo tão importante quanto o exame dos resultados, pois é examinando os processos que se poderá compreender de que forma as

mudanças sociais podem ser dirigidas, promovidas. Durante a 60ª sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher abordando a questão da igualdade de gênero e igualdade de pagamento, afirmou o Primeiro Ministro do Canadá, Justin Trudeau¹, que é preciso vontade, inclusive a política, para auxiliar na mudança do estado das coisas e colocar as mulheres em cena.

Com inspiração nesta frase de Trudeau e em meio as demais questões introdutórias de empoderamento feminino, sororidade, igualdade de gênero, não discriminação, mudanças culturais e sociais, é que se pretende desenvolver o presente trabalho, pautado em conhecimento científico-objetivo e metódico possibilitando aproximação e entendimento da realidade que foi investigada. Para dar cabo desta investigação, entendeu-se adequada a modalidade de estudo de caso, pois permitiu conhecer em profundidade como ocorreu a inserção das mulheres na indústria metalúrgica naval de Rio Grande em cargos inicialmente ocupados por homens e a vivência desta experiência, utilizando para esta leitura a lente da teoria crítica representada na teoria do reconhecimento proposta por Honneth (2011) permeada, ainda, pelas formulações de Fraser (2002, 2006, 2007, 2009) que agrega as categorias de redistribuição e paridade participativa a de Honneth em busca de reduzir as desigualdades sociais e buscar uma sociedade mais justa.

A abordagem escolhida é de natureza qualitativa, entretanto alguns aspectos quantitativos foram trazidos a fim de delinear o fenômeno, fornecendo o contato inicial da realidade através da apresentação de alguns dados brutos, sem deixar, *pari passu*, a ideia principal que é a objetivação do fenômeno qualitativamente; descrevendo, explicando com precisão as relações do fenômeno. Como técnicas de coleta de dados a presente pesquisa de campo, utilizou, além da revisão bibliográfica, a consulta de dados no CAGED e RAIS, ambos do MTE e no STIMMERG. Valendo-se, ainda, de técnicas, como a observação participante para elaboração do problema de pesquisa e a entrevista semiestruturada para dar profundidade ao conhecimento que se objetiva.

¹ Disponível em: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/3/press-release-discussion-on-gender-equality-with-canadian-prime-minister#sthash.8F3NIHOv.dpuf>. Acesso em: 22 abr.2016

1.1. Em linhas gerais: a estrutura teórico-metodológica da pesquisa para a condução do olhar

A escolha da estrutura metodológica é uma opção do pesquisador para ancorar a investigação e análise da realidade que pretende demonstrar. O arquétipo da investigação a ser apresentada neste trabalho encontra-se amparado na Teoria Crítica, em razão de que esta traz frutíferas influências para a sociedade, para a filosofia jurídica e a atual política, estabelecendo-se diametralmente oposta à Teoria Tradicional, que remonta ao método cartesiano, considerando-a incapaz de captar as origens sociais dos problemas e reais situações.

Em linhas gerais, a Teoria Crítica provém do pensamento radical, no sentido filosófico, que permite fugir da subversão da razão em busca do humanismo, não se limita a apenas descrever o funcionamento da sociedade, mas compreendê-la na perspectiva de uma emancipação possível ao mesmo tempo que “bloqueada pela lógica própria da organização social vigente” (HONNETH, 2009, p.9). E isso se faz a partir do questionamento da ordem existente em busca da compreensão da realidade de forma totalizante e dialética capaz de fazer emergir as contradições da sociedade capitalista.

Apoiando-se no marxismo (no materialismo histórico e no método dialético), a Teoria Crítica, burilada ao longo do tempo por pensadores como, Max Horkheimer, Theodor Adorno, Jürgen Habermas, tem como fundamento o conflito social e busca tratar o fenômeno como ele é, questionando o sentido da teoria e da prática, como também a distinção entre esses dois momentos na construção do conhecimento. Significa, então, que, “para criticar como as coisas são, não se pode apresentar como elas deveriam ser, mas como elas podem vir a ser a partir das contradições presentes nos fenômenos, contradições essas que são os germes da destruição do que existe” (FARIA, 2007, p.421). Todavia, o que pode vir a ser não é algo inexorável, mas uma tendência dialética que se encontra na prática transformadora das relações sociais existentes.

Então, o que os pensadores da Teoria Crítica buscavam era a formulação de um novo conceito de racionalidade. No entanto, segundo Honneth (2011), a Teoria Crítica como inicialmente delineada, apresentava um déficit sociológico, uma vez que

a concepção de sociedade abarcava dois polos, sem nada a mediá-los: de um lado as estruturas econômicas determinantes e imperativas e de outro a socialização do indivíduo, necessitando, portanto, de uma base intersubjetiva e universalista, ancorando-se na ideia de que a “base da interação é o conflito, a sua gramática e a luta por reconhecimento” (HONNETH, 2011, p.17), justificando a preferência de Honneth (2011) de que suas análises partam dos conflitos e suas configurações sociais e institucionais para, daí, buscar suas lógicas.

Santos (2007), em suas reflexões epistemológicas acerca de renovações na Teoria Crítica, afirma que para o claro estabelecimento da compreensão de mundo que envolverá a realidade a ser estudada, esta deve ter um formato global, a exemplo do que é o fenômeno da globalização² e suas diferentes manifestações no ocidente, no oriente, no Norte e no Sul, mencionando, ainda, o estabelecimento da diferença entre objetividade e neutralidade, afirmando ser possível a primeira sem a existência da segunda.

Para Santos (2007), a objetividade provém de metodologias próprias das ciências sociais que atestam um conhecimento rigoroso, ao mesmo tempo que, pelo fato de vivermos em sociedades muito injustas, a neutralidade não resistirá, mas que tal constatação não terá a capacidade de invalidar um estudo social.

Ainda sobre questões epistemológicas, Santos (2007) sugere o afastamento da discussão central sobre a relação entre estrutura e ação, isso porque, insistir neste formato de estudo, é conduzir os estudos para a armadilha que desmoralizará a vontade de transformação social, pois ao se creditar tanto poder as condições objetivas não haverá transformação social.

No Brasil, a Teoria Crítica aportou entre as décadas de 1960/1970 e “passadas quatro décadas consolida-se como um dos importantes modelos de pensamento

² A globalização, segundo a OCDE (2005), é um processo resultante da crescente internacionalização dos mercados de bens e serviços, do sistema financeiro, de empresas e indústrias, de tecnologia e da concorrência, movida por três forças: liberalização do circulação de capitais e da desregulamentação, incluindo serviços financeiros; maior abertura do mercado de comércio e de investimento com a promoção do crescimento da concorrência internacional; e, por fim, o papel central desempenhados pelas tecnologias da informação e comunicação na economia.

estudados tanto nas Ciências Sociais como no conjunto das Ciências Humanas” (CAMARGO, 2012).

Inspirada neste modelo filosófico de pensamento que desenvolve uma série de teorias atentas aos problemas sociais, como a desigualdade de gênero, não somente no ponto de vista sociológico, mas também filosófico, é que se construiu o projeto desta pesquisa e sob este olhar passa a sua compreensão.

Retomando o problema da pesquisa centrado na ideia de conhecer o processo de acesso de mulheres a ocupações/postos de trabalho no espaço laboral da metalurgia naval a partir da instalação do Polo Naval de Rio Grande, no período entre 2006-2016, versus feminização de vagas e em se tratando de uma pesquisa de cunho descritivo e explicativo, o estudo de caso é um delineamento adequado a esta proposta por se tratar de um estudo empírico, que permite descrever a situação do contexto em que está sendo feita a investigação, possibilitará, ainda, explicar as variáveis causais do determinado fenômeno.

Assim, para o estudo da condição da mulher e sua inclusão no mercado de trabalho, a dialética permite uma visão sobre a questão da mulher que é histórica e sua paulatina ocupação do espaço social do trabalho, introduzindo e contextualizando a temática a ser explorada.

Com efeito, esta pesquisa valeu-se, também, da abordagem fenomenológica, por se tratar de um movimento filosófico que lida muito bem com o problema dos aparecimentos (SOKOLOVSKI, 2004) e para estudar o mundo vivido, a subjetividade, a abordagem fenomenológica privilegia o olhar para o objeto de estudo de uma posição estritamente objetiva e introduz o problema cuja perspectiva tem caráter de mutabilidade e relatividade da verdade.

Pelo método fenomenológico, segundo Merleau-Ponty (1999), o pesquisador coleta nos depoimentos aquilo que está diante dos seus olhos, tal e qual aparece, vivendo a experiência de uma forma gestáltica, isto é, isolando todo e qualquer julgamento que possa interferir em sua análise colocando o fenômeno em *epoché*, e, com isso, ao trabalhar com a descrição do fenômeno, buscar sua essência, isto é a natureza própria daquilo que se interroga.

A fenomenologia tem como matiz principal a intencionalidade da consciência (MERLEAU-PONTY, 1999), para a compreensão do mundo, num sentido de interdependência em que não existe consciência sem o mundo, e nem o mundo sem a consciência. É a intencionalidade a responsável pela consciência de atos, gestos, hábitos, enfim, qualquer ação humana é portadora de um significado.

Neste sentido, para chegar à essência do fenômeno investigado, a redução fenomenológica é o recurso utilizado para garantir a descrição fiel do objeto, colocando em evidência apenas o essencial, a chamada variação eidética que consiste em imaginar todas as variações possíveis do objeto em estudo, para que sejam identificados os componentes do objeto que não variam, exatamente aqueles definem a essência do objeto.

Efetuada o delineamento metodológico e entrecruzando os elementos da pesquisa neste esboço, ao refletir sobre o problema a ser investigado de como as mulheres ocuparam/ocupam postos de trabalho na metalurgia do Polo Naval de Rio Grande, cujos cargos não sejam os tipicamente administrativos e já conquistados pelas mulheres, busca-se a compreensão do vivido pelas mulheres e seu acesso a um mundo do trabalho não tão aberto à elas, isto é, suas relações com um mundo já dado, de domínio masculino, no qual se lançaram e tiveram de enfrentar, sem deixar de mencionar o fato importante de que este mercado sofreu uma transformação social.

Nos depoimentos das mulheres trabalhadoras do Polo Naval de Rio Grande em atividades de soldadoras/esmerilhadoras, o enfoque está na percepção do mundo do trabalho na metalurgia, que vai da decisão de se inserir, passando pelo acesso ao campo de trabalho e a manutenção nele conhecendo, ainda, questões psicológicas que circundam a relação de emprego, buscando sempre apreender das entrevistadas os significados atribuídos à percepção deste mundo do trabalho atribuídos pelas suas consciências.

A condução da pesquisa desta maneira permite a colocação da pesquisadora na perspectiva das depoentes desvelando o que é, na visão delas, disputar, acessar e se manter em postos de trabalho na metalurgia naval que eram, via de regra, destinados aos homens, além de conhecer suas perspectivas sobre a vida em seus lares.

Importante mencionar que para a análise de dados coletados, além da interpretação fenomenológica, será utilizada a técnica de análise de conteúdo que coaduna ao tipo de investigação desenvolvida. Esta técnica visa obter, “através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens” (BARDIN apud RICHARDSON, 2008, p.223).

Assim, a análise de conteúdo será aplicada tanto numa abordagem quantitativa, quanto qualitativa. No primeiro caso, agrupando-se os elementos dos conteúdos em categorias, é possível construir distribuições de frequências e outros índices numéricos, aplicando, em seguida, o aparelho estatístico habitual e na abordagem qualitativa, detendo-se em suas peculiaridades e nuances, assim como na relação entre as unidades de sentido assim construídas (LAVILLE E DIONE, 1999)

Os dados quantitativos foram utilizados com o intuito de inserir o problema de pesquisa e acompanhamento, no entanto, o foco da pesquisa está na análise qualitativa.

1.2. Algumas reflexões sobre o problema e a trajetória da pesquisa e a sua contextualização

O problema de pesquisa surgiu da inquietação em conhecer como as mulheres acessavam um campo de trabalho “novo”³, que se iniciara na cidade em pleno século XXI, a instalação do Polo Naval em Rio Grande, RS, a partir de meados de 2006⁴. O empreendimento fomentado por política neodesenvolvimentista de iniciativa do Governo Federal, do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que trouxe para este município, um noticiado incremento de cerca de 24 mil empregos diretos e indiretos em determinadas fases da construção de plataformas encomendadas pela Petrobras. Em razão dos empreendimentos, transitavam pela cidade várias mulheres utilizando

³ A metalurgia naval não era vocação dos municípios de Rio Grande e São José do Norte e sua implantação ocorreu a partir de políticas do governo federal.

⁴ Disponível em: <<http://www.aplnavalriogrande.org/>> Acesso em: 30 dez. 2015.

uniformes dos estaleiros (empresas contratadas para administrar e construir as plataformas) e de empresas terceirizadas contratadas pelos estaleiros.

Por certo que este não foi um fato isolado, muitas coisas mudaram na cidade que sediou e ainda sedia o empreendimento da indústria naval que desde o início de 2016 vem transbordando seu colapso⁵. Além do grande número de imigrantes nacionais, como também de alguns estrangeiros, a própria geração de um grande número de empregos, a instalação de várias empresas terceirizadas, as novas formas de relação de trabalho como a pejetização, entre outras, gerou uma mudança no ritmo da cidade, nos usos e costumes dos autóctones, criando um misto de conforto e desconforto para os moradores residentes antes do empreendimento, além de desestabilizar o mercado de empregos local, havendo uma grande demanda de pessoas que já estavam empregadas, mas que migraram para a metalurgia naval em face da grande demanda de postos de trabalho.

Dentre a gama de mudanças ocorridas, a que despertou maior interesse para a pesquisa foi justamente conhecer como as mulheres foram sendo inseridas em atividades que antes eram atribuídas e oferecidas aos homens. Ainda que o discurso jurídico traga estampada igualdade de acesso ao trabalho a todos de forma indistinta, há uma realidade, um paradigma cultural que persiste, ou seja, a divisão sexista do trabalho, representada em uma construção social ou padrão de valor cultural que não se sustenta, com raríssimas exceções⁶, senão por sua reprodução social e aceitação por todos que regem estas interações, justamente por se tratar de um fenômeno já naturalizado⁷.

Então, partindo da percepção imediata da realidade que gerou o problema da pesquisa, em que as mulheres representam mais da metade da população brasileira

⁵ Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/setor-naval-afunda-19205832>. Acesso em: 15 jun.2016.

⁶ É pertinente mencionar que algumas atividades, por exemplo, do tipo guarda de presídio masculino e presídio feminino serão providas conforme o sexo em razão da especificidade da atividade. Em outro exemplo, uma empresa multinacional com abertura de filial na Arábia Saudita faz seleção de apenas homens para cargo de chefia em razão de que nesta parte oriental do mundo as mulheres não podem ter este tipo de atividade.

⁷ Usado no sentido que Bourdieu (2001) dá ao termo, em que os fatos sociais, independentemente de serem bons ou ruins, passam por naturais e tornam-se uma verdade para todos (estado de *doxa*), o que gerava uma certa conformidade das mulheres em não se candidatar a vagas que seriam “tipicamente de homens”.

(51,4%)⁸ e estavam sendo incluídas no setor produtivo, em profissões não típicas para a realidade local (soldadoras e esmerilhadoras), atividades tomadas como exemplo, e não em atividades apenas administrativas, era preciso estabelecer uma conexão com esta realidade, como o fenômeno ocorre, assim como, com a subjetividade destas mulheres, para poder retratá-las da forma mais fiel e objetiva e compreender o problema de pesquisa.

Para responder a estas indagações (conhecer a inserção no mundo do trabalho e as subjetividades destas mulheres enquanto inseridas), recorreu-se a uma amostra não probabilística, a qual é capaz de dar “acesso a um conhecimento detalhado e circunstancial da vida social” (DESLAURIES & KÉRISIT, 2010, 139).

Partindo do problema para desenvolver a sua compreensão, entendeu-se necessário que a realidade coletada seria relativa à experiência vivida pelas trabalhadoras do Polo Naval de Rio Grande. Para realização desta abordagem optou-se como técnica de coleta de dados pela entrevista semiestruturada.

Goode & Hatt (1972) afirmam que a entrevista é um processo de interação social e que, em certo sentido, serve de base para outros elementos, permitindo diagnóstico e orientação. Neste sentido, a interrogação dos atores e sua utilização para compreensão das realidades sociais é uma vantagem das ciências sociais (POUPART, 2010), pois vai permitir uma exploração em profundidade da visão dos atores sociais e uma exata apreensão e compreensão das condutas sociais. Além disso, enquanto coleta de dados, é possível obter informações de toda ordem, sendo considerada por muitos autores como “a técnica por excelência na investigação social” (GIL, 2008, p.109).

Sobre o mesmo tema:

De um lado, as entrevistas constituem uma porta de acesso às realidades sociais, apostando na capacidade de entrar em relação com as outras. De outro, essas realidades sociais não se deixam facilmente apreender, sendo transmitidas através do jogo e das questões das interações sociais que a relação de entrevista

⁸ Disponível em <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15 fev.2016.

necessariamente implica, assim como do jogo complexo das múltiplas interpretações produzidas pelos discursos (POUPART, 2010, p.215).

O critério para escolha das entrevistadas foi através da formulação de uma rede que compreendesse as funções de soldadora ou esmerilhadora, pois inicialmente tais postos de trabalho eram destinados aos homens, de modo que, aquilo que se busca compreender, justamente, é o fato de como se deu esta inserção neste campo, para que se possa apreender a realidade com o vivido por estas mulheres em suas experiências. Foi desconsiderado o fato de as mulheres estarem ou não ainda exercendo suas atividades por se entender que tal fato não prejudicaria a realidade vivida pelas entrevistadas e sua experiência pré-reflexiva, que é a origem de toda a reflexão e do conhecimento do mundo.

As perguntas basilares feitas às entrevistadas são as seguintes: “O que te levou a buscar um emprego no Polo Naval? ”, “Como foi para ti ingressar no Polo Naval na vaga de soldadora/esmerilhadora? ”, “Como era a tua vida antes de trabalhar no Polo Naval? ”, “Como ficou a vida em casa (tarefas do lar, cuidados com filhos, alimentação, etc.)? ”.

De forma objetiva, as respostas tiveram como conteúdo: I – Qualificação e trajetória profissional; II – Motivação para trabalhar no Polo Naval; III – Detalhes para a candidatura à vaga; IV – Detalhes sobre a contratação; V – Detalhes sobre o dia a dia de trabalho; - VI – Detalhes sobre a trajetória profissional no setor metalúrgico-naval; VII – Problemas enfrentados no quotidiano; VIII – Problemas enfrentados em razão de ser mulher; - IX Jornada de trabalho doméstica.

Ao responder tais perguntas, buscou-se também, além das unidades de análises já estabelecidas, obter uma compreensão do que significa/significou para ingressar neste campo antes com “feições masculinas” e trabalhar em tais atividades no Polo Naval, tudo na perspectiva das entrevistadas, em que elas forneceram não apenas uma descrição restrita, mas, sim, a descrição de uma experiência envolvida, permeada por sentimentos e pensamentos, permitindo, assim, chegar às características do fenômeno como realmente é.

Referidas perguntas foram dirigidas a um grupo de 4 entrevistadas, cujos depoimentos foram gravados e posteriormente transcritos. Durante as entrevistas,

considerando uma postura fenomenológica, após a apresentação da pesquisa e pedido de permissão para a gravação dos depoimentos, foi entregue o termo de cessão (Anexo A), ocasião em que foi dado o consentimento formal pelas entrevistadas.

Importa ressaltar, na trajetória deste trabalho que alguns passos sucederam as entrevistas com as trabalhadoras. A começar pela realização da revisão bibliográfica, seguida da coleta de dados quantitativos em documentos do Ministério do Trabalho e do acompanhamento de algumas paralizações ocorridas no setor naval, utilizando-se desta forma a técnica da observação e entrevista com Vice-Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Rio Grande e de um Auditor-Fiscal do Trabalho.

A convite da Diretoria do STIMMERG, esta pesquisadora acompanhou duas assembleias, permitindo, assim, o contato direto com trabalhadoras. A primeira, denominada pelo sindicato de “Campanha salarial 2015”, realizada no dia 16 de abril de 2015 em frente às instalações da ECOVIX, localizada na Avenida Almirante Maximiano da Fonseca, Nº 4361, km 6, BR392, Distrito Industrial da Barra, Rio Grande, cuja mobilização iniciou às cinco horas e teve como pauta a discussão das cláusulas da negociação coletiva de 2015.

A segunda assembleia observada foi realizada em frente às instalações do Estaleiro EBR, localizado na Rodovia do MERCOSUL, São José do Norte, RS, no dia doze de junho do ano de 2015. Nesta ocasião a discussão pairava apenas sobre o desconto de seis por cento do vale-transporte efetuado nos salários dos trabalhadores, diferenciando-se da conduta praticada por outras empresas do Polo Naval e que não realizavam tal desconto.

Como levantamento de questões preliminares para elaboração do problema da pesquisa, a aplicação da técnica nestes dois eventos permitiu observar a participação das mulheres, assim como foi possível perceber que as reivindicações femininas nestas assembleias estavam quase que adstritas a questões de desrespeito com as mulheres no ambiente de trabalho.

Para a análise de dados coletados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo que se coaduna ao tipo de investigação desenvolvida. Esta técnica visa obter, “através

de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens” (BARDIN apud RICHARDSON, 2008, p.223).

A análise de conteúdo pode ser aplicada tanto numa abordagem quantitativa, quanto qualitativa. No primeiro caso, agrupando-se os elementos dos conteúdos em categorias, é possível construir distribuições de frequências e outros índices numéricos, aplicando, em seguida, o aparelho estatístico habitual como foi o caso da apresentação de alguns dados divulgados pelo MTE. Já, na abordagem qualitativa, este estudo deteve-se às peculiaridades e nuances, assim como na relação entre as unidades de sentido construídas (LAVILLE E DIONE, 1999).

Neste compasso, a pesquisa buscou com o conjunto de dados coletados sua articulação em torno de conceitos já definidos na literatura (*experience - distance concepts*), buscando aproximá-los daqueles formulados a partir da interpretação dada pelos atores sociais (*experience – near concepts*), os quais representam, de certa forma, os dois polos da compreensão, mediados pelo conceito operatório (*sensitizing concept*) que permitiu a elaborar as categorias antes citadas que nortearam a coleta de dados (DESLAURIES & KÉRISIT, 2010).

Ainda, na interpretação das falas das entrevistadas, fez-se uso da investigação fenomenológica que se utiliza dos seguintes passos: a descrição, a redução e, por fim, a interpretação fenomenológica que desvelará as verdades gerais do objeto em sua estrutura (MERLEAU-PONTY, 1999).

Tal escolha parte da premissa que a interpretação fenomenológica permite trazer a experiência consciente, através da aplicação da técnica de entrevistas, as quais foram gravadas, transcritas e estudadas através dos três passos reflexivos antes mencionados.

CAPÍTULO 2. REFLEXÕES A RESPEITO DA TRAJETÓRIA E LUTAS DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO: DA AMÉLIA QUE ERA MULHER DE VERDADE A SUA DESCONSTRUÇÃO

*Ai meu Deus que saudade da Amélia
 Aquilo sim que era mulher
 As vezes passava fome ao meu lado
 E achava bonito não ter o que comer
 E quando me via contrariado dizia
 Meu filho o que se há de fazer
 Amélia não tinha a menor vaidade
 Amélia que era a mulher de verdade
 (Araulfo Alves / Mário Lago-1941)*

A luta da mulher para buscar seus espaços não é de décadas, mas de séculos, portanto, de longa data. Num breve resgate histórico, em 1791, na França, Marie Gouze propõe a Declaração Universal dos Direitos da Mulher e da Cidadã, sob o pseudônimo de Olympe de Gouges, e encaminha à Assembleia Nacional da França, para que fosse aprovado tal documento, a exemplo do que havia ocorrido com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em agosto de 1789. Em seu preâmbulo⁹, Gouges busca demonstrar ao Estado francês, a condição da mulher na

⁹ Em seu preâmbulo, consta:

Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembleia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem fundamentadas,

sociedade daquele tempo. Já o seu pós-âmbulo¹⁰ carrega uma mensagem de apelo às mulheres para que tomassem consciência do seu papel, da sua importância na sociedade. Seu projeto não arregimentou simpatizantes, sendo condenada como contrarrevolucionária (girondina) e denunciada como uma mulher "desnaturada", Marie foi guilhotinada em Paris no ano de 1793 (INTERTHESES, 2007).

Em 1792, Mary Wollstonecraft (1999) escreve o livro "Reivindicações dos Direitos da Mulher", trazendo também um forte apelo para que a mulher alargasse a sua mente para acabar com a obediência cega. Este é justamente o resultado do exercício de poder de tiranos e sensualistas que se empenhavam na manutenção de *status quo* das mulheres como escravas e objetos de desejo sexual.

doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem-estar geral.

Em consequência, o sexo que é superior em beleza, como em coragem, em meio aos sofrimentos maternos, reconhece e declara, em presença, e sob os auspícios do Ser Supremo, os seguintes direitos da mulher e da cidadã: [...]

¹⁰ O pós-âmbulo contém:

Mulher, acorda! A força da razão faz-se ouvir em todo o universo: reconhece teus direitos. O poderoso império da natureza já não está limitado por preconceitos, superstição e mentiras. A bandeira da verdade dissipou todas as nuvens da parvoíce e da usurpação. O homem escravo multiplicou suas forças, precisou recorrer às tuas (forças) para romper seus grilhões. Tornou livre, ele fez-se injusto em relação à sua companheira.

Mulheres! Mulheres, quando deixareis de ser cegas? Quais são as vantagens que obtivestes na Revolução? Um menosprezo mais marcado, um desdém mais perceptível. Durante os séculos de corrupção vós só conseguistes reinar sobre a fraqueza dos homens. Vosso império está destruído; o que vos sobra? A convicção das injustiças do homem. A reivindicação de vosso patrimônio, fundada sobre os sábios decretos da natureza: o que teríeis a temer por uma empresa tão bela? A boa palavra do Legislador das núpcias de Caná? Temei que nossos Legisladores franceses, corretores desta moral, há muito pendurada nos galhos da política, mas que não é mais oportuna, vos repitam: mulheres, o que há de comum entre vós e nós? Tudo, tereis de responder. Se eles se obstinam, em sua fraqueza, em pôr esta inconseqüência em contradição com os seus princípios, opõe corajosamente a força da razão às vãs pretensões de superioridade; reuni-vos sob os estandartes da filosofia; empenhai toda a energia do vosso caráter, e vereis logo estes orgulhosos se transformando, não em servis adoradores rastejando a vossos pés, mas em orgulhosos por compartilharem convosco os tesouros do Ser Supremo. Quaisquer que sejam as barreiras que se vos possam opor, está em vossas mãos superá-las; basta que o queirais. Tenhamos agora em conta o pavoroso quadro do que vós fostes na sociedade; dado que, neste momento, se trata de uma educação nacional, estejamos atentos para que nossos sábios Legisladores pensem sãmente sobre a educação das mulheres.

As mulheres fizeram mais mal que bem. A coação e a dissimulação foram seu quinhão. O que a força lhes havia arrebatado, a astúcia lhes devolveu; elas apelaram para todos os recursos de seu charme, e o mais irrepreensível não lhe conseguia resistir. O veneno, o ferro, tudo lhe era submetido. Elas mandavam no crime assim como na virtude. O governo francês, sobretudo, dependeu, durante séculos, da administração noturna das mulheres; o gabinete nada conseguia manter em segredo para sua indiscrição: embaixada, comando, ministério, presidência, pontificado, cardinalato; enfim, tudo que caracteriza a parvoíce dos homens, profana e sagrada, tudo foi submetido à cupidez e à ambição deste sexo outrora desprezível e respeitado, e depois da revolução respeitável e desprezado.

A despeito das seculares reivindicações, ainda, no século XXI, há homens que se julgam superiores às mulheres e há mulheres que se julgam inferiores aos homens. De outro lado, sinais de mudanças podem ser observados em movimento.

A premeditada abertura deste capítulo com a citação do trecho da música “Ai que saudades da Amélia” da década de 1940 busca demonstrar uma reprodução destas relações de dominação, patriarcado ou subversão¹¹ para evidenciar a personificação da mulher naquela época cantada em verso, mas que já não encontra tanto sustento. No trecho copiado, a música descreve a imagem de uma mulher submissa, sem vaidade, sem vontade e subserviente, uma visão do homem daquela época.

Em forte oposição a esta concepção de mulher da década de 1940, a música “Desconstruindo Amélia” da cantora Pitty (2009) traz uma nova visão da mulher cuja letra representa um pensamento libertador de clara inspiração em Simone de Beauvoir¹².

A canção de Pitty, não traz, ainda, uma mulher igual ao homem, embora aspire ser uma, mas traz uma mulher em construção, cuja jornada, no mínimo dupla, que para a “*night fever*” ainda enfrenta algumas dominações culturais como o “depois do lar, do trabalho e dos filhos”. A reprodução de tais responsabilidades ainda retrata uma mulher não igual, no entanto isso não pode ser considerado como um fator descaracterizador de vontade emancipatória (aquela mesma vontade contida no pensamento filosófico da Teoria Crítica), apenas fidelização de uma realidade que ainda precisa sofrer grandes mudanças.

Esta é a dura realidade da mulher que apenas quer ser ela mesma, uma Amélia com vontades e novas possibilidades, mas que ainda precisa mudar padrões culturais do tipo que a mulher de verdade é aquela que trabalha fora de casa, mas também tem de cuidar do lar, do marido, dos filhos, fazer comida, manter-se esbelta, nem reclamar que o sexo é ruim e, no fim, apanhar calada, como ainda acontece com um elevado número de mulheres. Quisera demonstrar que isso não mais acontece, que tal

¹¹ Teorias trazidas no tópico 2.1.

¹² Letra da música presente na introdução do Capítulo 3, pg.66.

interpretação está descartada, mas ainda não é possível dizer que isso acabou, longe do fim, pois a sociedade ainda esta permeada por reproduções deste tipo.

Com efeito, tomando uma perspectiva mais esperançosa de bons rumos, refletindo sobre a frase de Oscar Wilde em que ele afirma “A vida imita a arte muito mais do que a arte imita a vida” juntamente com das duas canções sobre o modelo de mulher, é possível pensar de forma progressiva, com base na afirmativa de que a vida esta imitando a arte, pois mudanças marcantes ocorreram no delineamento da figura da mulher. Na versão da cantora Pitty, a percepção dela sobre a condição da mulher é a de uma diferente daquela de 1940, dotada de vontade, que aspira e realiza, que enfrenta as estruturas sociais estabelecidas de forma hegemônica, enfim, uma mulher em emancipação.

É neste sentido que este trabalho se orienta, busca investigar de que forma a mulher vem “virando a mesa” e “assumindo o jogo”, que já não se considera uma serva ou objeto, mas apenas “ela é um também” (PITTY, 2009) que vem tentando ampliar seu espaço e se inserir no mercado de trabalho como uma igual.

Tal desejo vem sendo despertado e encontra-se personificado em lutas sociais contemporâneas a respeito de gênero, mas especificamente sobre a condição da mulher. Entretanto, é preciso mais para solidificar-se culturalmente na sociedade capitalista e nos padrões de justiça ao ponto de se aferir a reconstrução de um pensamento crítico que incorpore em sua completude estes novos paradigmas de igualdade.

2.1. A importância das discussões sobre gênero para o reconhecimento da desigualdade e proposição de mudanças culturais, sociais e políticas

A categoria gênero, muito trabalhada pelas feministas, desenvolvida pelas teóricas e teóricos do feminismo, é permeada por disputas tanto no campo político como no campo teórico, sendo elaborada com a finalidade de compreender e responder, a partir de critérios científicos, a situação de desigualdade entre os indivíduos e a forma como esta situação opera na realidade e gera interferências no conjunto das relações sociais. Portanto, neste tópico busca-se abordar algumas

discussões a respeito desta categoria cujo pensar influenciará diretamente na filosofia do reconhecimento e nos remédios sociais.

O conceito de gênero como algo culturalmente construído e distinto do conceito de sexo, como aquele naturalmente adquirido, constituíram o par sobre o qual as teorias feministas até a década de 1980, inicialmente, se utilizaram para propor a desnaturalização no senso comum, da associação do feminino com fragilidade ou submissão.

Bourdieu (2002), em sua análise, parte da construção social dos corpos, como a origem da divisão entre os sexos, que decorre da ordem das coisas como natural e normal. Com caráter de inevitabilidade e presente na constituição do mundo social a dominação masculina encontra-se incorporada ao *habitus* do agente, como um sistema de pensamento e ação e encontra sua ratificação na ordem social, sem necessidade de justificá-la funcionando como base para toda sua estruturação.

Segundo o autor (2002), as estruturas de dominação são atos de conhecimento e reconhecimento e, ainda que permitam espaço para uma luta cognitiva e simbólica referente ao sentido das coisas enquanto força da ordem masculina, limitam as mulheres em seu território de deslocamentos e movimentos de seu corpo sem que se tenham regras prescritivas ou proibitivas. Trata-se de uma reprodução social androcêntrica em que as próprias mulheres agem em sintonia com estes esquemas de pensamento. Isto porque

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as categorias do mundo e, antes de tudo, *ao próprio corpo*, em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos [...] *A diferença biológica entre os sexos*, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença entre os *gêneros* e, principalmente, da divisão social do trabalho. (BOURDIEU, 2002, p. 18-20, grifos do autor).

Para Bourdieu (2002), a reprodução da dominação masculina é assegurada de forma orquestrada por três instancias capazes de agir nas estruturas do inconsciente, Família, Igreja e Escola. A família, com papel principal, impõe desde o início a

reprodução da dominação masculina, da divisão sexual do trabalho e sua legitimidade. A igreja, através dos princípios do patriarcado, inculca ou inculcava uma moral familiarista e com dogmas de inferioridade da mulher. A Escola, ainda que fora dos domínios da igreja, reproduz a dominação masculina através de representações do patriarcado, expressando-se através da divisão sexual em sua hierarquia, com suas conotações sexuais entre as diferentes disciplinas, escolas e especialidades, contribuindo na formação dos papéis sociais.

Afirma, ainda, Bourdieu (2002) que ao Estado coube o papel de responsável pela ratificação dos dogmas do patriarcado em uma relação entre público e privado, gerindo e regulamentando a existência da unidade doméstica. Inclusive menciona o fato de os Estados modernos inscreverem no direito de família os princípios fundamentais da visão androcêntrica, reproduzindo em sua própria organização a divisão sexista, atribuindo papéis masculinos e femininos.

Assim, segundo esta perspectiva, o gênero feminino se torna vítima das diversas formas de violência, dentre elas a violência simbólica, amparada na assimilação dos códigos sociais indispensáveis que reconhecem a superioridade masculina estigmatizando o gênero feminino de forma naturalizada sem exigir justificção. Mantendo uma ordem inscrita em dispositivos subjetivos e objetivos, respectivamente, esquemas de percepção (*habitus*) e órgãos sexuais em que os indivíduos absorvem formas de agir e pensar responsáveis pela reprodução de tal concepção que segundo Bourdieu (2002), organizado num sistema mítico-ritual capaz de minimizar as semelhanças e acentuar as diferenças entre homens e mulheres alicerçadas na naturalização biologicista dos sexos.

Com efeito, em sua análise, espaços foram abertos, mudanças na dominação masculina ocorreram tornando-a algo passível de discussão em grande parte pelo movimento feminista que conseguiu romper com a lógica em algumas áreas do espaço social, onde a evidência passou a ter que ser defendida e justificada em alguns casos.

No entanto, o autor (2002) passa a ideia de que a gênese da superação da dominação masculina está no campo político para que promova modificação da manutenção do capital simbólico pela família com a desnaturalização das concepções

presentes nas instituições sociais tradicionais diferenciação/inferiorização cotidianas, implicando em alteração da lógica e dos dispositivos de funcionamento de tais instituições.

Em uma visão pós-feminista, Butler (2003) parte de uma ideia de subversão das categorias tradicionais para a construção de uma sociedade mais igualitária, opondo-se ao pensamento de que o sexo é natural e gênero é construído, pois aceitar esta premissa, seria concordar também que o gênero expressaria uma essência do sujeito.

Na empreitada da desconstrução da naturalização binária, procurando na metafísica da substância de Nietzsche, Butler (2003) busca desfazer a ideia de sexo como substância, como aquilo que é idêntico a si mesmo em uma proposição metafísica presente nas teorias feministas e contrariando as teorias feministas até a década de 1980, vindo a afirmar que o gênero seria um fenômeno inconstante e contextual sobre o qual convergem conjuntos de relações:

O gênero não é um substantivo, mas tampouco é um conjunto de atributos flutuantes, pois vimos que seu efeito substantivo é performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência do gênero. Consequentemente, o gênero mostra ser performativo no interior do discurso herdado da metafísica da substância – isto é, constituinte da identidade que supostamente é. Nesse sentido, o gênero é sempre um feito, ainda que não seja obra de um sujeito tido como preexistente à obra. No desafio de repensar as categorias do gênero fora da metafísica da substância, é mister considerar a relevância da afirmação de Nietzsche, em *A genealogia da moral*, de que “não há ‘ser’ por trás do fazer, do realizar e do tornar-se: o ‘fazedor’ é uma mera ficção acrescentada à obra – a obra é tudo”. Numa aplicação que o próprio Nietzsche não teria antecipado ou aprovado, nós confirmaríamos como corolário: não há identidade de gênero por trás das expressões de gênero; essa identidade é performativamente constituída, pelas próprias “expressões” tidas como seus resultados. (BUTLER, 2003, p. 40).

Segundo Butler (2003), as categorias de gênero, e especificamente a categoria mulher, necessitam ser problematizadas a fim de que promovam a efetiva mudança da situação das mulheres, sem que com isso tenha negado a importância do movimento feminista, nem desconsiderados suas conquistas, suas reflexões vão ao encontro de uma ideia de amadurecimento do movimento e atualização de práticas.

Para a autora (2003), a subversão para construção de uma sociedade igualitária ocorre na quebra da cadeia que torna coerente segundo o padrão heterossexual as categorias sexo (macho-fêmea) – gênero (masc. – fem.) – desejo (heterossexual) – prática (heterossexual). Propõe que

[...] a distinção entre sexo e gênero atende à tese de que, por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído: conseqüentemente, não é nem resultado causal do sexo, nem tão pouco aparentemente fixo quanto o sexo [...]. Além disso mesmo que os sexos não pareçam problematicamente binários em sua morfologia e constituição (ao que será questionado), não há razão para supor que os gêneros também devam permanecer em número de dois. A hipótese de um sistema binário dos gêneros encerra implicitamente a crença numa relação mimética entre gênero e sexo, na qual o gênero reflete o sexo ou por ele é restrito (BUTLER, 2003, p. 24).

Na visão de Scott (1995), três são os significados de gênero. O primeiro, é que gênero virou o sinônimo de mulheres, parecendo integrar-se à terminologia científica das ciências sociais dissociando-se da política feminista. Neste sentido, o termo gênero não abrange desigualdade ou o poder e não designa, sequer, a parte lesada. Em um segundo significado, gênero se torna sinônimo da relação entre mulheres e homens, adquirindo caráter relacional, fazendo sentido quando se fala em ambos. Um terceiro sentido, se caracterizando em um uso descritivo mais forte de gênero, é aquele associado à noção de uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado, isto é, separa o corpo (sexo biológico) dos aspectos socioculturais e a historicidade do gênero, representando a dicotomia sexo x gênero.

A autora critica o uso de qualquer das três abordagens para entender que a história limita o escopo de análise. Para ela, é necessário entender o gênero enquanto uma categoria de análise, relativizando o que entendemos por homens e mulheres (e não só os inserindo como categorias já dadas).

Dando significado diferente, Saffioti afirma que o "gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos [...] o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder" (1995, p.86). Neste conceito é possível pressupor a existência de todo um sistema de relações, não determinado diretamente pelo sexo, nem determinante da sexualidade.

Saffioti (1992), revisitando a noção de gênero a partir da contraposição ao conceito de patriarcado, retoma a ideia de Scott de que as relações de gênero estão imbricadas a relações de poder, as quais hierarquizam homens e mulheres ao longo da história, no entanto, discorda sobre o fato da inexistência de restrições de Scott a uma concepção foucaultiana de poder, como algo que se encontra dissolvido na sociedade, elemento que dificulta, imensamente, uma proposta de transformação social.

Partindo destas reflexões, Saffioti (2011) evidencia que o conceito de gênero é mais amplo que o de patriarcado (que embasou o pensamento de Rubin), a uma, porque o gênero sempre acompanhou a humanidade, ou seja, desde sua existência, enquanto o patriarcado seria um fenômeno recente, sobretudo, articulado à industrialização do capitalismo e, a duas, porque o patriarcado está relacionado à desigualdade e à opressão, sendo uma possibilidade dentro das relações de gênero, mas não podendo ser considerada a única.

A centralidade dada à questão de gênero desqualificante da ordem patriarcal de gênero incomoda Saffioti:

Não se trata de abolir o uso do conceito de gênero, mas de eliminar sua utilização exclusiva. Gênero é um conceito por demais palatável, porque é excessivamente geral, a-histórico, apolítico e pretensamente neutro. Exatamente em função de sua generalidade excessiva, apresenta grande grau de extensão, mas baixo nível de compreensão. O patriarcado ou ordem patriarcal de gênero, ao contrário, como vem explícito em seu nome, só se aplica a uma fase histórica, não tendo a pretensão da generalidade nem da neutralidade, e deixando propositadamente explícito o vetor da dominação-exploração. Perde-se em extensão, porém se ganha em compreensão. Entra-se, assim, no reino da História. Trata-se, pois, da falocracia, do androcentrismo, da primazia masculina. É, por conseguinte, um conceito de ordem política. (SAFFIOTI, 2011, p.138-139).

Desta forma, as relações de gênero são construções sociais, lastreadas sobre base material e representam as relações de poder de homens e mulheres na sociedade. A concepção de gênero é, pois, de construção social (SAFFIOTI, 2011) e ocorrem entre sujeitos historicamente situados, regulando as relações entre homens e mulheres, entre homens e homens e entre mulheres e mulheres.

Sendo uma categoria relacional, tanto analítica quanto de processo social, o conceito de relações de gênero deve estar apto a captar o tecido de relações sociais, bem como as transformações historicamente por ele sofridas através dos mais diferentes processos sociais dentre as quais se situam as relações de gênero (SAFFIOTI, 2011).

Fraser, teórica norte-americana, partilha de alguns pressupostos defendidos por Butler, divergindo, no entanto, no que se refere à concepção de crítica social, distinguindo analiticamente dois aspectos no argumento de Butler, um ontológico e outro normativo. Fraser aponta que Butler se baseia numa ontologia pós-estruturalista do sujeito, em que o sujeito é construído por seu contexto e reconhecido como um produto de seu meio, sendo dotado de capacidade crítica, mas desprovido da concepção de autonomia pertencente a uma estrutura da subjetividade que é anterior às relações de poder.

Em vista disso, Fraser assevera que a posição de Butler se baseia no exame da subordinação, na reconstrução histórica do processo que culminou numa determinada configuração de poder e este viés não permite formular critérios para distinguir a mudança boa da má, a progressista da conservadora, a opressora da emancipatória, gerando, assim, um déficit no campo da normatividade. Isto porque a adoção de ideia foucaultiana de que o processo de constituição do sujeito está ligado à sua sujeição o que inviabiliza enxergar um horizonte de igualdade, construindo espaços em que o reconhecimento de um grupo é possível a custa da exclusão do outro, caracterizando, assim, a produção ou reprodução de assimetrias. (CYFER, 2015).

Ainda que os autores concordem ou discordem em alguns pontos a respeito da categoria mulher, o fato inequívoco é o de que quando examinamos, estas relações entre homens e mulheres percebemos, de modo geral, que são hierárquicas, desiguais e permeadas por estruturas excludentes. Mesmo com todas as conquistas alcançadas nas esferas social, política, econômica e cultural, as mulheres ainda ocupam posição subalternizada na sociedade, em especial, no setor ocupacional, a despeito do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, ainda se observa a significativa desigualdade entre homens e mulheres, assunto a ser tratado no próximo tópico.

2.2. A cultura da delimitação de espaços masculinos e femininos no mercado de trabalho

Várias são as formas de abordagem da relação mulher e mundo do trabalho: dificuldade de acesso, desigualdade de tratamento, desigualdade salarial, desigualdade no reconhecimento. Com base na ideia de dominação masculina (bourdesiana), do patriarcado (Saffioti) ou na de subversão (butleriana), a consequência é a de que nas disputas/interações no mundo do trabalho o processo social de estigmatização das mulheres é um fenômeno ainda recorrente na sociedade laboral, sem deixar de lado demais descon siderações conforme a teoria adotada.

Ao dissertar sobre o tema e trazer a questão do estigma, Goffman (1988) prefere os termos “perceptibilidade” e “evidenciabilidade”. Utiliza ainda o termo “reconhecimento cognitivo”, a fim de demonstrar a representação da percepção de um indivíduo ou como possuidor de uma identidade social ou de uma identidade pessoal. Neste sentido, para o autor, a sociedade institui os meios de categorizar as pessoas e o montante de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias, estando, portanto, tal teoria situada no campo da visibilidade dos atores sociais. Ao categorizar os indivíduos, o chamado “sexo frágil” permaneceu durante muito tempo enraizado nas estruturas sociais para construir uma parede divisória entre homens e mulheres no campo social do trabalho.

No que se refere à vida social, esta é um movimento pelo qual não cessam de se remodelar as relações entre os indivíduos (SIMMEL apud LALLEMENT, 2008), logo, saindo do campo hipotético e adentrando no mundo real, o campo de análise pesquisado, sem que se antecipe os resultados da pesquisa, é importante mencionar que se verificou certa remodelação ou ressignificação destas relações no espaço sociolaboral e cultural em suas várias formas, porém, ainda longe de uma ideia de igualdade e justiça social.

Tal afirmação encontra amparo na apreensão da realidade estudada, levando em consideração a sociologia praticada por Bourdieu (2014) que se caracteriza como uma ciência das posições no mundo social, em que o social pode ser interpretado como um espaço multidimensional, cujas dimensões são os princípios de

diferenciação (os capitais), os quais, sob esta ótica, puderam ser detectados na pesquisa.

Desta forma, além destas questões introdutórias a respeito de como o campo que subsidia esta pesquisa é percebido, dos suportes teóricos do olhar empírico e de apoio heurístico, o presente estudo se pautará na análise da importância do trabalho na vida dos indivíduos dentro da sociedade, o tema que se ocupa este subtítulo.

Numa perspectiva social, segundo Antunes (2000), o trabalho é elemento ontologicamente essencial e fundamental à existência humana e como central na ontologia do ser social, sempre realizado por homens e mulheres, ao longo da história. Para Marx (2013), o trabalho é um processo entre homem e natureza, em que o homem por meio do seu próprio trabalho produz a si mesmo, isto é, o homem se torna resultado de sua própria atividade produtiva, derivando, justamente, daí, a ideia de centralidade do trabalho.

O conceito de trabalho em Marx não está limitado a um conceito econômico configurado como uma ocupação ou tarefa, mas, sim, como categoria central das relações sociais, nas relações do homem com natureza e com outros homens, cuja “dependência pessoal caracteriza tanto as relações sociais da produção material quanto as esferas da vida erguidas sobre elas” (MARX, 2013, p.152). Assim, a evolução do homem e a existência da sociedade aconteceram com base na transformação da natureza de acordo com as necessidades humanas, o que é chamado de trabalho. Na medida em que o homem transforma a natureza e faz dessa tarefa uma prática, modifica também o seu sujeito, desvelando um novo tipo de ser, o ser social. Com isso, o trabalho não apenas se constitui em uma atividade, mas um processo histórico pelo qual faz existir o significado desse homem (MARX, 2013). “O trabalho é a possibilidade de realização do ser em sua integralidade, num processo dinâmico que se constrói a partir da ação, que permitirá atingir uma autoconsciência” (COSTA, 2015, p.22). Logo, sendo a mulher um ser social e modelada pelas suas relações, o trabalho é um requisito para a realização do seu ser de forma integral.

No que se refere ao gênero, como mencionado no tópico anterior, os estudos ligados à divisão do trabalho na perspectiva da diferenciação, não mais se fundamentam no critério biológico utilizado pela teoria do vínculo social (próxima da

concepção de Durkheim), que atribui um sentido de complementariedade às relações. Fundamentam-se numa teoria formulada a partir das relações sociais, estruturadas numa concepção de que a divisão sexual do trabalho é uma construção dialética inserida no processo social e histórico, podendo, portanto, ser desconstruída e reconstruída.

Na teoria de Durkheim (1999), a divisão do trabalho sexual tinha como finalidade a atribuição de funções complementares e harmônicas de conciliação de papéis entre homens e mulheres para a conservação da coesão social, ideia esta que pode ser refutada.

As mais recentes análises pautadas na categoria analítica de gênero, o estudo funda-se na divisão sexual do trabalho a partir das relações de poder estabelecidas entre os sexos em que a segmentação não se dá pela conservação da coesão social, mas na perspectiva do conflito, de relações de dominação e subordinação. Portanto, a construção de Durkheim (1999), impregnada do biologicismo, não consegue dar conta da apreensão das relações de desigualdade e torna como aspecto fundante do social a delimitação de espaços sociais masculinos e femininos.

Por outro lado, os estudos de gênero realizados a partir da divisão sexual do trabalho conseguem dar enfoque nas relações de dominação e opressão existentes entre os sexos fora do contexto das diferenças biológicas, isto porque a demarcação sexual de espaços não foi construída a partir de características corporais e sim numa construção social e histórica fundada na relação de superioridade dos homens sobre as mulheres:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (KERGOAT & HIRATA, 2007, p.599)

É importante salientar que o mercado de trabalho se caracteriza como um espaço social no qual se estabelecem relações de compra e a venda da força de trabalho (MARX, 2013), cujas relações são assimétricas, não apenas sob o ponto de

vista estritamente econômico nas relações entre compradores e vendedores da força de trabalho, como também na distribuição dos trabalhadores na estrutura produtiva através de mecanismos mais ou menos competitivos. Desta forma, é importante conhecer o problema da desigualdade sem desconhecer a característica da competitividade que permeia este espaço social.

É justamente neste campo da sociedade que se pretende analisar a participação feminina, cientes da competitividade, mas levando em consideração, os pressupostos, segundo Antunes (2000), de que a participação da mulher no mercado de trabalho está inversamente relacionada com a contraprestação salarial quando comparadas aos homens e que na

[...] divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as). (ANTUNES, 2000, p. 106)

No plano jurídico-abstrato, a mulher viveu e ainda vive uma situação de discriminação, tanto em suas relações laborais com não laborais. Entendendo-se por discriminação, segundo Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2009, p.718) a “conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, ” tratamento igualitário. Com efeito, a causa da discriminação, como afirma Dworkin (2000, p.450), reside no fato de ser “membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo”.

Sendo um dos escopos do direito a eliminação da discriminação, este tema tem sido um dos pontos de mais relevância da modernidade, considerado seu combate como “os novos direitos” que compõem as sociedades democráticas inclusivas.

2.3. Breves apontamentos do vivido pelas mulheres no mundo do trabalho e suas lutas

A mulher, embora de suma importância para a sociedade, no contexto internacional, há até pouco tempo atrás ocupava posição de maior grau de

inferioridade. Ainda que a força de trabalho tenha sofrido disseminação no mundo globalizado, a base social de ideologias de empreendedimentismo, paternalismo e privatismo também foi aumentada concomitantemente e estas novas estruturas do mercado de trabalho resultantes do aumento da base facilitaram a exploração da força de trabalho das mulheres com ocupações em tempo parcial, trabalho feminino mal pago em substituição ao masculino, como o retorno dos sistemas de trabalhos domésticos e familiar e da subcontratação (HARVEY, 1993).

Segundo Stolz (2015)

[...] como trabalhadoras de segunda classe, as mulheres serviam ao capital como mão de obra mais barata, como cidadãs de segunda classe, as mulheres das classes abastadas serviam aos capitalistas como objeto de troca e acordos comerciais, vivendo reclusas ao âmbito privado do domínio patriarcal. Em definitivo, como mulheres, independentemente da classe social a que pertenciam, foram invisibilizadas. Como bem afirmou a socióloga e feminista brasileira Heleieth Lara Bongiovani Saffioti em sua obra clássica “A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade” (STOLZ, 2015, p.60).

Portanto, sem fugir à regra, no Brasil não foi e não é diferente, recebendo tratamento de igualdade no plano das ideias, isto é, no plano constitucional, porém no plano infraconstitucional a mulher sofria, e ainda sofre, várias restrições quanto à aquisição e disponibilidade de direitos.

Em sua realidade vivida, com a necessidade de contribuir para o sustento da família, a mulher passou a disputar novos espaços na sociedade, incluídos os postos de trabalho com os homens, e segundo Souto Maior (2008), especificamente, no mercado de trabalho, a Revolução Industrial foi um marco para o trabalho feminino, pois, até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo.

Partindo da ideia de que o trabalho é um fator de modelagem das relações, Cardoso (2010) afirma que o padrão fordista de produção permitiu apenas o desenvolvimento profissional masculino nos países centrais. A partir dos anos de 1950, por ficarem fora do mercado de trabalho, as mulheres passaram a ficar mais tempo na escola, superando os homens tanto em tempo de permanência quanto de desempenho escolar, no entanto, após o término dos estudos, seu caminho, nesta época, era a inatividade laboral.

No Brasil, na década de 1960, embora as mulheres já constituíssem a metade da população, apenas 18% delas eram economicamente ativas e na década de 1970 este número passou para 21%, sendo que cerca de, respectivamente, 78% e 64% não estudavam e não trabalhavam nos mesmos períodos, diferenciando a realidade da mulher brasileira em relação às mulheres de países centrais (CARDOSO, 2010).

No entanto, ao longo do tempo, houve uma queda na inércia estrutural das mulheres, chegando a atingir o percentual de 30% em 2000. Infelizmente, embora atingindo patamares mais altos como economicamente ativas (cerca de 61%), as mulheres foram atingidas em cheio pelo fenômeno da emergência do desemprego na década de 1990, demonstrando uma linha de avanços e retrocessos.

De qualquer sorte, mesmo ocupando postos de trabalho ao lado dos homens, por conta da suposta “debilidade física”, a mulher sempre foi considerada trabalhador de segunda categoria, estabelecendo diretrizes na ideia de proteção da mulher por ser frágil e de inferioridade física em relação ao homem, sendo que somente a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em 1948, é que a proteção da mulher recebe os contornos da não-discriminação.

Sob o ponto de vista constitucional, a Constituição de 1988 consagrou como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º, inciso IV da Constituição).

Assim, como um documento juspolítico, o texto constitucional de 1988 é um marco significativo na história acerca de mecanismos vedatórios a discriminações, em especial, à mulher trabalhadora, inaugurando dispositivos específicos como o artigo 5º, caput e inciso I, que preveem que todos são iguais perante a lei e homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, incluindo, ainda, disposições específicas no campo do trabalho (artigo 7º, inciso XXX).

Para que se pudesse dar efetividade aos dispositivos constitucionais, além de normas infraconstitucionais, a administração pública firmou em 2003 com a OIT a Agenda Nacional do Trabalho Decente.

Como resultado deste compromisso, no ano de 2010 foi editado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, cujo objetivo é o fortalecimento do Estado para combater os problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, dentre os quais está a desigualdade de gênero.

É meta prioritária 1 deste Plano a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e tratamento prevendo o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e diminuição das desigualdades na remuneração entre homens e mulheres.

Para o ano de 2011 a meta era de aumento de 5% nas taxas de participação e de ocupação das mulheres no mercado de trabalho e diminuição de 5% nas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres.

Assim, a história da inserção das mulheres no mercado do trabalho vai sendo costurada num cenário de dificuldades, preconceitos, desafios, diferenças salariais, menores chances de capacitação profissional, entre tantos outros embaraços.

Na superação de tais obstáculos, buscando um tratamento igual, as mulheres enfrentam no dia a dia a necessidade de provar que são tão capazes quanto os homens na realização de atividades, com a mesma eficiência ou, quem sabe, até maior, sem esquecer que ainda tem de enfrentar jornadas duplas ou triplas sendo preciso, após o trabalho, ter tempo para tarefas domésticas que envolvem o cuidar da casa, do marido, filhos, entre outras coisas, tudo numa espécie de conciliação de múltiplas atividades cuja finalidade é provar, a todo instante, que são competentes.

Segundo pesquisa divulgada recentemente intitulada "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça" com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE, a hierarquia no mercado de trabalho continua estanque, onde o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras.

A taxa de participação, que representa a parcela da população em idade ativa (16 a 59 anos)¹³ está a demonstrar que as barreiras para as mulheres entrarem no

¹³ Parte da população que está trabalhando ou à procura de trabalho

mercado de trabalho ainda se mostram presentes, apesar dos avanços obtidos em relação às décadas passadas. Nos últimos vinte anos, a taxa de participação feminina pouco oscilou em torno dos 54-55%, não tendo jamais chegado a 60%, o que significa que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho. De outro lado, se analisada a situação dos homens, o percentual de participação chegou a 85%, tendo alcançado menos de 78% no último ano da série (2015).

No que concerne as ocupações femininas, o emprego doméstico, juntamente com o serviço público e o emprego com carteira de trabalho assinada, cresceu mais fortemente nos últimos vinte anos (respondia por 24% das ocupadas em 1995 e por 36% em 2015).

Não se pode deixar de mencionar, que o exercício de atividade remunerada pela mulher não afeta suas responsabilidades assumidas com as atividades domésticas, apesar da redução da quantidade de horas dedicadas a elas. As mulheres ocupadas continuam sendo as responsáveis pelo trabalho doméstico não-remunerado, o que leva à chamada “dupla jornada”.

Como efeito de tal responsabilidade, segundo o mesmo estudo do IPEA, a jornada total de trabalho média semanal¹⁴ das mulheres (53,6 horas semanais) superava em 2015 em 7,5 horas a dos homens (46,1 horas semanais), corroborando a ideia de que ainda existem muitos paradigmas a serem quebrados para que a mulher possa ser inserida no mercado de trabalho como uma igual.

2.4. Introduzindo um discurso da igualdade com justiça social: teoria do reconhecimento como base argumentativa para a promoção da igualdade de gênero no trabalho

O desejo de ser um igual, “ser um também” (PITTY, 2009), do autorreconhecimento deriva do reconhecimento dos outros, pois para o

¹⁴ Para o cálculo de tal jornada, considera-se a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado (afazeres domésticos), considerando que tanto mulheres como homens produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade.

reconhecimento do eu, construído socialmente, há dependência do reconhecimento do “Outro” (HONNETH, 2011).

Nos dias atuais, o termo reconhecimento tem sido também utilizado para designar um parâmetro normativo de justiça social, cujo significado remonta à filosofia de Hegel para descrever a estrutura interna da relação ética entre dois sujeitos. Nesta filosofia hegeliana, a formação da identidade tem como pressuposto o reconhecimento recíproco entre sujeitos para poder chegar a uma compreensão da sua totalidade como um sujeito social.

O conceito de reconhecimento é o elemento, por excelência, constituidor da base argumentativa do discurso de movimentos sociais, que objetivam evidenciar de que forma padrões dominantes de representação, interpretação e comunicação importam em dominação cultural, não-reconhecimento e desrespeito.

No que se refere à dominação cultural, esta se refere ao fato de se estar sujeito a padrões de interpretação e comunicação, conexos a cultura estranha ou hostil. O não-reconhecimento está relacionado a situação e invisibilidade pelas práticas representacionais, comunicativas e interpretativas de uma cultura e, por fim, o desrespeito liga-se ao fato do indivíduo ser difamado habitualmente em interações cotidianas ou representações públicas estereotipadas.

Em sintonia com tais construções teóricas da realidade, é possível afirmar que a mulher experimenta, ao longo de sua existência, situações tipificadas como de não reconhecimento de forma ainda ampla e em vários espaços sociais, inclusive no espaço laboral que é o objeto deste trabalho.

Ampliando o espectro, Fraser (2002), afirma que demandas por justiça social acontecem em um mundo de exacerbada desigualdade material e que numa interpretação crítica de tais demandas seria possível distribuí-las em reivindicações de ordem redistributivas e em políticas de reconhecimento, trazendo para o discurso de justiça social as ideias de redistribuição e reconhecimento.

Assim, partindo da ideia de integração entre redistribuição e reconhecimento em uma única estrutura, é preciso articular status e estrutura de classe considerando que

Uma abordagem adequada terá de admitir a complexidade total dessas relações, tratando, tanto da diferenciação entre classe e status, como das interações causais entre eles, acolhendo a mútua irreduzibilidade de distribuição e reconhecimento, assim como seu entrelaçamento na prática” (Fraser, 2002. p. 12).

Fraser (2002a) constrói sua ideia calcada na acepção de Weber (1971, 1982) de status e não de identidade, e, ao longo de suas elaborações passa a acrescentar outros elementos ao reconhecimento, além da redistribuição de recursos materiais na defesa da ideia de que as desigualdades sociais não estão adstritas a padrões simbólicos de não reconhecimento. A autora (2006,2009) agrega a ideia de uma paridade de participação que implica em independência e voz aos participantes da interação e de uma terceira dimensão da justiça, a política, que se refere a forma como o Estado estrutura as disputas sociais.

Com inspiração em tais modelos teóricos, que não se excluem, pois ambos colocam a categoria reconhecimento como ponto central para reconstruir o pensamento crítico¹⁵ e promover as mudanças sociais. Assim, convém sejam trazidas algumas questões centrais que envolvem o desenvolvimento desta teoria social.

A ideia do reconhecimento obteve substancial importância na contemporaneidade, propiciando um acirrado debate sobre este conceito por um crescente número de autores, dentre eles Axel Honneth e Nancy Fraser, os quais abordam esta ideia e sua relação aos dilemas do multiculturalismo¹⁶ nas sociedades modernas, para compreender os possíveis efeitos das políticas públicas muitas vezes intituladas de inclusivas.

Começando pela abordagem desenvolvida por Honneth (2011), o processo de formação da identidade do sujeito é perpassado por identificações que vão ao encontro ou de encontro à sua identidade. Este é o jogo do reconhecimento e a

¹⁵ Pela leitura de ambos autores a respeito da teoria do reconhecimento, é possível depreender que para Honneth (2011) o reconhecimento intersubjetivo basta para desenvolver uma identidade positiva para a participação na esfera pública, enquanto que para Fraser (2002, 2002a, 2006, 2007, 2009), o reconhecimento é uma questão de justiça.

¹⁶ Por multiculturalismo entende-se ser “a coexistência de formas culturais ou de grupos caracterizados por culturas diferentes no seio de sociedades “modernas”” (SANTOS; NUNES, 2003, p. 26)

produção de identificações não resulta de algo lógico e determinado, mas atado à historicidade do sujeito.

Hall (2000) afirma que o processo de identificação ou de diferenciação, será a orientação da compreensão da concepção das identidades, as quais são coletivamente constituídas por essas identificações, fundadas a partir do discurso, práticas e posições que se atraem ou são antagônicas, confirmando o fato de que a identidade está em processo constante de transformação.

Nestes movimentos, as relações do indivíduo com o mundo vão sendo pautadas pela sua compreensão deste mundo e pelo significado que ele atribui às coisas, permitindo concluir que as identidades, segundo Hall (2000), tem seu germe em parte no imaginário como também no simbólico, na significação das coisas atribuídas pelo sujeito.

De caráter normativo, Honneth (2011) constrói sua teoria social calcada na ideia de existência de um contexto normativo que alicerça as representações e práticas sociais, permitindo que os sujeitos sejam construídos a partir de suas interações, sendo que eles só obterão uma autorrelação positiva caso se sejam reconhecidos por seus parceiros de interação. Neste sentido:

[...] a reprodução da vida social se efetua sob o imperativo de um reconhecimento recíproco porque os sujeitos só podem chegar a uma autorrelação prática quando aprendem a se conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como destinatários sociais (HONNETH, 2011, p.155).

A partir do estabelecimento deste caráter normativo, Honneth (2011) parte da ideia de que o conflito é algo intrínseco à formação da intersubjetividade como do próprio sujeito, tratando-se, na verdade, de uma luta moral, conclusão baseada na mediação da ideia hegeliana pela inflexão da psicologia social de Mead que observa a evolução moral da sociedade na luta por reconhecimento.

O amparo de Honneth (2001) na teoria de Mead (1977) está atrelado à ideia de aprofundar a intersubjetividade, da existência de um diálogo entre os impulsos

individuais e cultura internalizada e da importância das normas morais nas relações humanas.

Durante as interações sociais, Mead (1977) afirma que a presença de conflitos entre o eu, os outros e os padrões culturais permitem o desenvolvimento moral dos indivíduos e da sociedade e a atribuição de uma personalidade a um homem decorre do seu pertencimento a uma comunidade, da qual ele assume as suas instituições em sua própria conduta. A cultura e as normas são internalizadas pelas pessoas nestas relações de interação, sendo o autocontrole um reflexo do controle social.

Assim, o reconhecimento de um sujeito dentro de uma dada organização social está conectado a sua aceitação pelos outros como de si para com os outros, de onde se conclui que para a aquisição do seu *self* são necessárias demonstrações de aceitação dos outros membros da comunidade ou organização social que ocorrem dentro de determinados padrões normativos e culturais.

Em sua formulação teórica, Honneth (2011) leva em consideração três padrões de reconhecimento intersubjetivo – o amor, o direito e a solidariedade –, como representantes das três esferas do reconhecimento – a dos afetos e da autoconfiança; a das leis, direitos e do autorrespeito; a da solidariedade social e da autoestima, para demonstrar que a autorrelação prática do ser humano se dá a partir das diferentes formas de reconhecimento recíproco.

Auxiliam na compreensão da realidade que adiante será estudada apenas dois padrões de reconhecimento intersubjetivo de Honneth (2011), o do direito e o da solidariedade, como representantes de duas esferas do reconhecimento, a das leis, direitos e do autorrespeito e a da solidariedade social e da autoestima, em que os indivíduos se mostram valiosos para a coletividade, as quais dão conta de demonstrar que a autorrelação prática do ser humano se dá a partir das diferentes formas de reconhecimento recíproco, e o respectivo desrespeito, como sendo o equivalente negativo.

Refletindo sobre as categorias de relações de Hegel e Mead referentes ao direito e solidariedade, Honneth (2011) consegue extrair dois princípios integradores. O primeiro relativo às relações na esfera do direito e do autorrespeito, baseado em

uma ordem jurídica de reconhecimento construída de forma universalista ao longo da história, que tem sua legitimidade dependente da ideia de um acordo racional entre indivíduos iguais e fundada na assunção da imputabilidade moral de todos os seus membros.

Em outras palavras, esta ordem jurídica composta por interesses universalizáveis de todos os membros de uma organização não poderá admitir privilégios nem gradações e a formação discursiva desta vontade se pautará na ideia de que é por meio do direito que os sujeitos se reconhecem reciprocamente como seres humanos e iguais relações jurídicas resultantes desta interação geram o autorrespeito, fazendo surgir a “consciência de poder se respeitar a si próprio, porque ele merece o respeito de todos os outros” (HONNETH, 2011, p. 195). Assinala, ainda, que o que caracteriza essa igualdade humana é algo construído historicamente, sendo a modernidade marcada pela extensão dos atributos universais. Recorrendo às clássicas proposições de Thomas Humphrey Marshall, o autor demonstra as lutas por reconhecimento travadas para a construção dos direitos civis, políticos e sociais, todos voltados para a configuração de cidadãos com igual valor, incluídas as mulheres.

Logo, se os membros de uma sociedade não se reconhecem mutuamente é porque não existe mútuo respeito entre uns e outros como pessoas de direito (HONNETH, 2011). Neste sentido, os confrontos práticos que ocorrem por conta do reconhecimento denegado ou do seu desrespeito, representam conflitos tanto em torno da ampliação da substância como do alcance social do status de um sujeito de direito, sendo possível afirmar que viver com direitos individuais significa a possibilidade de colocar pretensões aceitas que legitimam uma atividade com base na qual um sujeito pode constatar que goza do respeito de todos os demais, afirmando-se, a contrário senso, que para um sujeito viver sem direitos individuais implica na impossibilidade de constituir um autorrespeito, tanto em relação aos indivíduos quanto ao Estado como um legítimo representante da ordem jurídica.

Isto decorre da afirmativa de Honneth em que

[...] um sujeito é capaz de se considerar, na experiência do reconhecimento jurídico, como uma pessoa que partilha com todos os outros membros de sua coletividade as propriedades que capacitam para a participação numa formação discursiva da vontade; e a

possibilidade de se referir positivamente a si mesmo desse modo é o que podemos chamar de “autorrespeito” (HONNETH, 2011, p.197).

O segundo princípio, na dimensão do reconhecimento, se dá no domínio das relações de solidariedade, que abrigam algo além de um respeito universal. Os sujeitos necessitam, também, de uma “estima social que lhes permita referir-se positivamente a suas propriedades e capacidades concretas” (HONNETH, 2011, p.198), estruturando, igualmente, tal reflexão nas ideias de Hegel e de Mead, que compreendem este reconhecimento como uma partilha de valores intersubjetivos (padrão de eticidade) que se coloca como pressuposto das relações e da ideia a respeito da divisão democrática do trabalho.

Segundo Silva (2016), este padrão de eticidade está baseado na partilha de valores objetivos em que o significado ou a contribuição de suas propriedades pessoais para a vida do respectivo outro ocorre de forma recíproca. Assim, ocorre o reconhecimento na esfera da estima social quando se aplica às qualidades particulares que caracterizam os seres humanos em suas diferenças pessoais. Enquanto o direito moderno, moldado ao longo do tempo por conquistas, representa um meio de reconhecimento que expressa propriedades universais de sujeitos humanos, a forma de reconhecimento por estima requer um meio social que avalie as diferenças de propriedades entre sujeitos humanos.

A autocompreensão cultural de uma coletividade predetermina os critérios pelos quais a estima social das pessoas é orientada, já que a medida do julgamento intersubjetivo das suas capacidades e realizações é estabelecida a partir da medida de suas cooperações na implementação de valores culturalmente definidos. Quanto mais as concepções dos objetivos éticos se abrem a diversos valores e quanto mais a ordenação hierárquica cede a uma concorrência horizontal, tanto mais a estima social adotará uma linha individualizante criando relações simétricas.

A estima social está ligada ao conceito de honra considerada não apenas naquela transformada em dignidade (direito), mas numa noção subjetivada da integridade, estando relacionada às categorias da reputação ou prestígio social. O termo honra designa a medida relativa de reputação social que uma pessoa tem capacidade de adquirir quando cumpre expectativas coletivas de comportamento de

um determinado status social. O conceito de prestígio ou reputação está relacionado ao grau de reconhecimento social, que o indivíduo merece para a sua forma de autorrealização. Ancorado na teoria sociológica de Bourdieu, Honneth (2011) afirma que as relações de estima social se sujeitam a uma luta permanente em que diversos grupos procuram elevar, a partir de sua força simbólica, o valor das capacidades associadas à sua forma de vida, chamando a atenção da esfera pública para a importância negligenciada das propriedades e capacidades representadas por eles de modo coletivo, como é o caso das lutas enfrentadas pelas mulheres.

Nas relações internas dentro de um determinado grupo, a forma de interação considerada normal assume o formato de relações solidárias e a definição de solidariedade proposta por Honneth (2011) se caracteriza como uma espécie de relação interativa em que os sujeitos tomam interesse reciprocamente por seus modos distintos de vida em face da simetria entre si, em que um acontecimento coletivo é capaz de fundar relações espontâneas de interesse solidário para além dos limites sociais e, em razão da experiência partilhada, é possível a criação de uma nova estrutura de valores que permite aos indivíduos estimar o outro, por realizações e capacidades que antes não tiveram importância social. O termo sororidade utilizado pelos movimentos feministas, cujo significado foi trabalhado no Capítulo 1 deste trabalho, guarda certa semelhança com a ideia de solidariedade proposta pelo autor.

Por isso, é possível afirmar que, sob as condições das sociedades contemporâneas, a solidariedade se liga ao pressuposto de relações sociais de estima simétrica entre sujeitos individualizados (e autônomos), o que significa considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades do outro parecer significativo para a prática comum. Estas espécies de relação podem ser denominadas de solidárias porque despertam, além da tolerância ante a particularidade individual de outra pessoa, como o interesse afetivo por essa particularidade, numa reflexão proposta por Albornoz (2011, p.16) “na medida em que cuido ativamente das capacidades do outro, cuido que aquelas suas propriedades possam desenvolver-se; logo, nossos objetivos comuns passam a ser realizáveis”.

Às duas dimensões do reconhecimento abordadas, Honneth (2011) associam-se, respectivamente, duas formas de desrespeito. A primeira corresponde à denegação de direitos, impossibilitando o autorrespeito, na medida em que o sujeito

não se enxerga como possuidor de um status de igualdade. A outra está ligada a uma atribuição negativa ao valor de certos indivíduos e grupos, que afeta a autoestima dos sujeitos. Para Honneth, todas essas formas de desrespeito impedem a realização do indivíduo em sua integridade e, justamente, este rebaixamento e humilhação ameaçam as identidades.

Em síntese, Honneth (2011) propõe que os conflitos intersubjetivos por reconhecimento, originados por situações de desrespeito vivenciadas no cotidiano, são as bases para o desenvolvimento moral da sociedade e dos indivíduos e este é o fundamento de sua compreensão de boa vida, concepção esta que abarca a totalidade de pressupostos intersubjetivos que um sujeito precisa preencher para sua autorrealização, sendo esta eticidade alicerçada em formas de reconhecimento e que só pode ser construída na interação social.

Numa formulação diferenciada, em que a definição de reconhecimento parte de uma outra perspectiva que não a identidade, mas da condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social, Fraser (2001, 2002, 2007) aponta que a justiça requer não só o reconhecimento como também a redistribuição, isto porque vivemos em um outro momento, a época pós-socialista.

É justamente em face do momento que vivemos que ela diagnostica o deslocamento das reivindicações por igualdade material para o campo do reconhecimento que passa a ser o caracterizador dos novos movimentos sociais, daí o multiculturalismo ser o responsável pela configuração das políticas afirmativas da diferença.

Entretanto, é importante mencionar que a emergência de reivindicações com maior força de grupos historicamente estigmatizados (raça, gênero, etc.) não significa a solução das desigualdades ou o encaminhamento rumo ao reconhecimento. Além disso, não há como separar cultura e economia, pois o resultado desta separação implica em desenvolvimento desigual em que as conquistas de um campo estacionam ou regridem as do outro.

Em seus estudos iniciais, Fraser (2001, 2002) propõe a combinação de reconhecimento e redistribuição e formula um conceito bidimensional de análise que

permitiria unificar reivindicações e impedindo fragmentações que possam suplantar a capacidade combativa de muitos movimentos sociais como, por exemplo, o próprio sistema capitalista que atropela aqueles que não se organizam de forma adequada no campo das lutas sociais.

Neste sentido, na formulação de Fraser (2002, 2007), não é possível que uma englobe a outra, pois estas lutas, ainda, que nasçam interligadas, mantêm distintas lógicas. Enquanto a redistribuição almeja o fim de um elemento de diferenciação grupal, o reconhecimento está ligado a algo que é específico de um determinado grupo, gerando um paradoxo de afirmação e negação de especificidade ao mesmo tempo, construindo um modelo que tem como categoria central a ideia de paridade de participação.

O modelo proposto por Fraser (2002, 2007) afasta o paradigma identitário do reconhecimento de Honneth (2011) em razão da dificuldade de observação empírica, o que conduziria à reificação de identidades e incapacidade de discernir entre reivindicações justificáveis das não justificáveis.

Segundo a autora, a análise sob o viés identitário (de uma identidade coletiva autêntica, auto-afirmativa e autogerada) coloca pressão moral nos indivíduos para se conformarem a uma determinada cultura de grupo, propiciando a formação de configurações repressivas de comunitarismo que reforçam ideias de dominações grupais e sectarismos que levam a um separatismo social.

Em seu desenvolvimento, afasta-se, também, da ideia de classe (de Marx) por entender que as demandas não estão adstritas ao conceito de classe, pois

Os indivíduos são nódulos de convergência para eixos de subordinação entrecruzados. Frequentemente em desvantagem em alguns eixos e simultaneamente em vantagem em outros, eles lutam pelo reconhecimento em um regime dinâmico moderno” (Fraser, 2002a, p. 19)

Fraser (2002, 2007) propõe um modelo de reconhecimento calcado na ideia de status de Weber (1971, 1982). Nesse viés, o não-reconhecimento é explicado como subordinação social, o que significa reconhecer o status dos membros de um grupo

como parceiros por completo na interação social e não a identidade específica de um grupo:

[...] o que exige reconhecimento não é a identidade específica de um grupo, mas a condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social. O não reconhecimento, conseqüentemente, não significa depreciação e deformação da identidade do grupo. Ao contrário, ele significa subordinação social no sentido de ser privado de participar como um igual na vida social (FRASER, 2007, p.107).

O reconhecimento entendido como “uma questão de status significa examinar padrões institucionalizados de valoração cultural em função de seus efeitos sobre a posição relativa dos atores sociais” (FRASER, 2007, p.107), sendo que se desta construção resultarem atores parceiros, iguais, está-se diante do reconhecimento recíproco e igualdade de status. Ao contrário, se destes padrões se constituírem alguns atores sociais como inferiores, excluídos, invisíveis, está-se diante do não reconhecimento e da subordinação de status. Nesta forma de análise, o desrespeito adquire um objeto empiricamente palpável.

Sob esse viés, a luta por reconhecimento não procura a valorização de identidades e sim a superação da subordinação e para isso, filosoficamente, é preciso propor uma virada da ética que permeia a teoria de Honneth (2011) para a moral que permite atrelar as lógicas da redistribuição e do reconhecimento, como duas dimensões da justiça, cuja integração não pode ocorrer pela redução de uma a outra. Uma vez que o objetivo é extrair impedimentos à formação de relações simétricas, tornando-se possível pensar o imbricamento de ambas as lutas.

Desta forma de pensar, é possível separar analiticamente injustiças de cunho econômico e cultural, embora na maioria das vezes estejam interligadas. No entanto, a separação analítica destas categorias permite um poder necessário no enfrentamento das questões referentes à busca por justiça social no mundo atual (FRASER, 2009a).

Sobre o repensar da ética proposto por Fraser, importante formulação é a de Dussel (2012) quando aborda o problema da exclusão social. Propõe o autor (2012), uma ética da transformação, que se efetua através de ações críticas cotidianas cujo

ponto inicial é a vítima, o outro, que em algum aspecto representa o negado-oprimido e afetado-excluído. Assim, a crítica ao processo de exclusão social se constitui num movimento dialético partindo da afirmação ética radical da vida negada às vítimas expressada no desejo e luta de viver, assim como do reconhecimento da dignidade da vítima como Outro, negada pelo sistema.

Esse movimento dialético passa pelo reconhecimento da existência do oprimido na sua condição de sujeito em que lhe são negados o seu reconhecimento como ser humano, constituindo-se em um dever-ético, a crítica ao sistema para apontar as causas que originam a exclusão social. Assim, a crítica ao sistema excludente se torna possível quando reconhece o Outro (vítima) como um sujeito autônomo, livre e distinto, um ser vivente.

Para Dussel (2012) tal intento se dá através do estabelecimento da solidariedade com as vítimas, num sentimento que transcende a tolerância da modernidade e que possibilite a afirmação dos direitos subjetivos do cidadão.

Feito este parêntese e retomando o modelo teórico de Fraser, além do reconhecimento e redistribuição e considerando que a autora mantém sua teoria em constante aprimoramento, ao longo dos últimos anos, adicionou outro elemento, a paridade de participação, baseada na ideia de que vários problemas coletivos são ambivalentes, com bases na esfera de reconhecimento e redistribuição, no entanto, quando não se relacionam imediatamente com os dois tipos, cabendo, nesse caso, avaliar a situação a luz da capacidade de promover paridade participativa dentro dos grupos sociais, cuja análise servirá de parâmetro para a distinção entre reivindicações justas ou não, deixando claro, ainda, que esta separação não é literal, mas analítica e historicizada (FRASER, 2001, 2002, 2007, 2009a).

A paridade de participação política democrática, ou seja, a representação, seria o padrão normativo que deveria reger tanto as lutas sociais como as análises de tais conflitos e não apenas a noção de autorrealização propagada por Honneth (2011). Esta terceira perspectiva irá complementar o instrumental de Fraser, que permitirá contemplar a dimensão estruturante do enquadramento da justiça em sociedades globais. Trata-se de uma terceira dimensão da justiça, a política, que “diz respeito à

natureza da jurisdição do Estado e das regras de decisão pelas quais ele estrutura as disputas sociais”. (FRASER, 2009, p. 19).

Neste modelo, não basta esclarecer o que é e quem são os destinatários da justiça. Segundo Fraser (2009), a dimensão política além de estabelecer regras de decisão também estipula os procedimentos de apresentação e resolução das disputas nas dimensões econômica e cultural, revelando não apenas “quem pode fazer reivindicações por redistribuição e reconhecimento, mas, também, como tais reivindicações devem ser introduzidas no debate e julgadas ” (FRASER, 2009, p. 19).

Desta forma, segundo Fraser, as lutas por reconhecimento, “estão voltadas a remediar a injustiça social e as lutas por redistribuição, voltadas para compensar a injustiça econômica” (FRASER, 2006, p.232), sendo que estas dimensões não podem ser excludentes entre si, porém, é inegável que as mútuas interferências podem gerar uma tensão, fato que representa um problema para a autora. Daí a adição da paridade participativa para resolver esta tensão, permitindo a interação de todos os membros da sociedade, uns com os outros como parceiros a partir de duas condições: objetiva e subjetiva (FRASER, 2007).

Os arranjos sociais que permitam, a distribuição de recursos materiais deve ocorrer de forma que assegure voz e independência dos participantes, que a autora (2006) denomina de condição objetiva da paridade participativa, excluindo arranjos sociais que institucionalizam a privação, grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre que acabam por negar oportunidades de interação.

A segunda requer que os padrões institucionalizados de valoração cultural expressem igual respeito a todos os participantes e assegurem oportunidade de igual estima social que Fraser (2006) vai denominar de condição subjetiva que exclui normas institucionalizadas de valores que negam a algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação seja no excesso da atribuição da diferença seja na falha em reconhecer o que lhe é distintivo:

A condição objetiva focaliza preocupações tradicionalmente associadas com a teoria da justiça distributiva, especialmente preocupações relacionadas à estrutura econômica da sociedade e às diferenciações de classes economicamente definidas. A condição

intersubjetiva focaliza preocupações recentemente abordadas pela filosofia do reconhecimento, especialmente preocupações relacionadas à ordem de status da sociedade e às hierarquias de status culturalmente definidas (FRASER, 2007, p.120).

Assim, para que se tenha uma concepção ampla de justiça orientada pelo conceito de paridade participativa de Fraser, devem coexistir a redistribuição e o reconhecimento, sem que um reduza o outro, permitindo, assim, a existência de uma sociedade com justiça social capaz de promover, por exemplo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho dentro da ideia de igualdade, tema proposto para este trabalho.

Outro paradigma

Ainda, sob esta perspectiva da participação feminina no mercado de trabalho e sua integração, Fraser (2006) traz o dilema da redistribuição e reconhecimento que envolve as discussões atuais:

Em muitos casos, as lutas por reconhecimento estão dissociadas das lutas por redistribuição. Dentro de movimentos sociais como o feminismo, por exemplo, tendências ativistas que encaram a redistribuição como um remédio para a dominação masculina estão cada vez mais dissociadas das tendências que olham para o reconhecimento da diferença de gênero. E o mesmo parece ser verdade na esfera intelectual. Na academia, para continuar com o feminismo, acadêmica (o) s que entendem gênero como uma relação social mantêm uma difícil coexistência com aquela (e) s que o constroem como uma identidade ou um código cultural. Essa situação exemplifica um fenômeno mais amplo: a difundida separação entre a política cultural e a política social, a política da diferença e a política da igualdade. (FRASER, 2002, p.102)

A partir de tais reflexões, Fraser (2002) afirma que pessoas sujeitas à injustiça cultural e à injustiça econômica, como é o caso das mulheres no mercado de trabalho, necessitam de reconhecimento, redistribuição e representação. Enquanto a justiça econômica pode ser corrigida a partir de reestruturação político-econômica (redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho, entre outras), o remédio para a injustiça cultural se configura em alguma espécie de mudança cultural ou simbólica, envolvendo a revalorização das identidades desrespeitadas de grupos sociais, revalorização positiva da diversidade cultural, podendo, ainda, envolver uma

abrangente transformação dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação de forma a transformar o sentido do eu de todas as pessoas.

Portanto, a paridade de participação (2003, 2006, 2007), seria o padrão normativo que deveria reger tanto as lutas sociais como as análises de tais conflitos. Uma terceira perspectiva que complementa o instrumental de Fraser, permitirá contemplar a dimensão estruturante do enquadramento da justiça em sociedades globais.

Em face do crescente poder do neoliberalismo, Fraser (2007b) afirma que as várias correntes do movimento feminista estão construindo uma nova e promissora síntese entre redistribuição e reconhecimento, são as feministas transnacionais que rejeitam o quadro do Estado territorial, uma vez que decisões tomadas dentro de um território causam impacto na vida de mulheres fora dele.

Como resultado desta nova fase da política feminista, a justiça de gênero está sendo reenquadrada. Nesta fase, a preocupação maior é com o desafio às injustiças de má distribuição e não reconhecimento, interligadas, mirando, também, numa meta-injustiça que recentemente se tornou visível, denominado por Fraser (2007b) de mau enquadramento.

Ao considerar o mau enquadramento, visualizou-se, também, uma terceira dimensão de justiça do gênero, além da redistribuição e do reconhecimento, a representação, que no entendimento de Fraser (2007b), não se resume a questão de

assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas. Ao lado disso, é necessário reenquadrar as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos. Logo, ao contestar o mau enquadramento, o feminismo transnacional está reconfigurando a justiça de gênero como um problema tridimensional, no qual redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados de forma equilibrada (FRASER, 2007b, p.305).

Em resumo, para Fraser, numa ótica que pode se dizer pragmatista, para se pensar a justiça, deve haver a confluência entre os paradigmas da redistribuição, reconhecimento e representação.

Ainda que se possa afirmar, ao longo do século XX, um significativo aumento da participação da mulher no mundo do trabalho, com ocupação em diversos setores, é preciso que esta conquista seja qualificada pela ideia de igualdade no mercado de trabalho a fim de que se mude o panorama do mundo do trabalho das mulheres:

A melhor prova das incertezas do estatuto atribuído às mulheres no mercado de trabalho reside, sem dúvida, no fato de que elas são sempre menos remuneradas que os homens, e mesmo quando todas as coisas são em tudo iguais, elas obtêm os cargos menos elevados com os mesmos diplomas e, sobretudo, são mais atingidas, proporcionalmente, pelo desemprego, pela precariedade de empregos e relegadas a cargos de trabalho parcial (BOURDIEU, 2014, p. 110).

Diante destas proposições teóricas a respeito do reconhecimento a igualdade das mulheres, é necessário que tais ideias sejam reproduzidas no campo da vida e, paulatinamente, elas vêm sendo introduzidas nos vários campos ou setores da sociedade que a mulher passa a participar como uma figura ativa, digna de respeito, como um ser igual ou o Outro. Assim, a seguir, esta pesquisa resgata um pouco do que o Estado brasileiro vem implementando juridicamente no que se refere a mulher.

2.5. A incorporação dos ideais de justiça social no discurso jurídico: o campo jurídico e seu papel concretizador das ideias

Saindo do plano hipotético ou do campo das ideias, através da lente de Bourdieu busca-se fazer uma leitura do que se produz e produz ao longo do tempo no campo jurídico para inserir a mulher como um ser social a partir da ideia de justiça social com inspiração na teoria do reconhecimento que estabelece três dimensões: o reconhecimento, a redistribuição e a representação.

Importante mencionar que o método de Bourdieu, combina em sua prática de pesquisa o racionalismo de Bachelard e o materialismo de Marx com o interesse neokantiano de Durkheim pelas formas simbólicas, a visão de Weber sobre os *Lebensordnungen* (ordens de vida: econômica, política, religiosa, estética e intelectual nas quais se divide a vida social) em competição com as fenomenologias de Husserl

e Merleau-Ponty, rejeitando as dualidades - entre corpo e espírito, compreensão e sensibilidade, sujeito e objeto, o em si e por si - da ontologia cartesiana.

Bourdieu criou a noção de capital cultural e inseriu-o em uma concepção generalizada de capital como “energia social” congelada e conversível. Ele recuperou e retrabalhou o conceito aristotélico de *habitus* para elaborar uma filosofia de disposição da ação como propulsora dos esquemas de percepção e apreciação. Criou, também, uma nova ferramenta analítica do campo, assinalando espaços relativamente autônomos de forças objetivas e lutas padronizadas sobre formas específicas de autoridade, para dotar de dinamismo histórico a noção de estrutura estática e reificada. E de Husserl trouxe o conceito de *doxa* para basear a “atitude natural da vida diária” na coincidência das estruturas sociais e mentais.

Assim, Bourdieu pensa a sociedade a partir de categorias em que os atores sociais se encontram inseridos espacialmente em determinados campos sociais, sendo detentores de certos capitais (cultural, social, econômico, político, artístico, esportivo etc.) e o *habitus* de cada ator social condiciona seu posicionamento espacial e, na luta social, identifica-se com sua classe social. Bourdieu assevera, ainda, que para o ator social tentar ocupar um espaço é necessário que ele conheça as regras do jogo dentro do campo social e que esteja disposto a lutar (jogar).

A posição espacial no campo social é determinada pela detenção de capital econômico e de capital cultural, assim, os sujeitos ocuparão espaços mais próximos quanto mais similar for a quantidade e a espécie de capitais que detiverem. De outro lado, os agentes estarão mais distantes no campo social quanto mais díspar for o volume e o tipo de capitais. Desta forma, é possível dizer que a riqueza econômica (capital econômico) e a cultura acumulada (capital cultural) geram internalizações de disposições (*habitus*) que diferenciam os espaços a serem ocupados pelos homens.

Dessa forma, portadores de um quantum de capital de diversas naturezas, seja ele capital cultural, capital social, capital político, capital artístico, capital esportivo, capital econômico etc., estão a contestar ou a aceitar certas diretrizes que redefinem as bases da sociedade.

Ultrapassadas estas questões introdutórias passa-se a compreender de que forma o autor enxerga as disputas no campo jurídico e suas possíveis mudanças ou reestruturações. Bourdieu (2001) ao analisar o campo jurídico, suas estruturas, agentes, relaciona-o com a força do direito. Bourdieu começa sua análise a partir da divisão do trabalho jurídico estabelecendo que o campo jurídico é o lugar de concorrência pelo monopólio do direito de dizer o direito, isto é, a distribuição entre os agentes investidos de competência social e técnica inseparáveis, dotados de capacidade, socialmente reconhecida, de interpretar (de maneira relativamente livre ou autorizada) um corpo de leis que consagra uma visão legítima do mundo social.

A elaboração de um conjunto de regras e procedimentos com pretensão universal é o produto de uma divisão do trabalho que resulta de uma lógica espontânea da concorrência entre diferentes formas de competência jurídica, complementares e antagônicas que funcionam como outras tantas espécies de capitais específicos e associadas a diferentes posições no campo (BOURDIEU, 2001).

A instituição do monopólio a partir do estabelecimento de um “espaço judicial” implica na criação de uma fronteira entre os que estão preparados para entrar no jogo e os que ali se encontram, isto por não realizar a conversão de todo o espaço mental, não adquirir uma postura linguística que pressupõe a entrada neste espaço social.

A constituição do campo jurídico é um princípio de constituição da realidade (válido para todo o campo). Entrar em jogo, aceitar jogar o jogo de submeter-se ao direito para solucionar o conflito, é aceitar tacitamente a adoção de um modo de expressão e de discussão que implica a renúncia à violência física e às formas elementares de violência simbólica.

A ideia de injustiça ou a capacidade de perceber uma experiência como injusta não é uniforme, depende estreitamente da posição ocupada no espaço social. A passagem de uma queixa despercebida para percebida, tipificada e imputada pressupõe um trabalho de construção da realidade social que é atribuída, em grande parte, aos profissionais. O sentimento de injustiça está ligado ao sentimento de ter direitos e o poder específico dos profissionais consiste na capacidade de revelar os direitos e as injustiças ou, ao contrário, a capacidade de condenar o sentimento de injustiça fundado unicamente no sentido de equidade e assim, desanimar a defesa

judicial dos direitos subjetivos, em suma se trata da capacidade de manipular as aspirações jurídicas, de criar em alguns casos, ampliação ou desalento em outros.

A troca entre espaço social mental associado a troca de espaço social assegura o domínio da situação àqueles que detém a competência jurídica, únicos capazes de dotar esta situação de conformidade com a lei fundamental do campo. A constituição do campo jurídico é inseparável da instauração do monopólio dos profissionais na produção e na comercialização dessa categoria particular de produtos que são os serviços jurídicos. A competência jurídica é um poder específico que permite controlar o acesso ao campo jurídico determinando os conflitos que merecem entrar nele e a forma específica que devem revestir-se para se constituírem em debates jurídicos.

No que se refere ao poder de nomeação, o direito é, sem dúvida, a forma por excelência do poder simbólico de nomeação que cria as coisas nomeadas e, em particular, os grupos; o direito confere a essas realidades surgidas de suas operações de classificação toda permanência das coisas que uma instituição histórica é capaz de conferir às instituições históricas.

O direito exerce uma eficácia específica na medida em que é socialmente reconhecido e encontra um acordo, tácito e parcial que responde às necessidades e interesses reais.

A prática dos agentes encarregados de produzir o direito ou de aplicá-lo é devida as afinidades que unem os detentores da forma por excelência do poder simbólico com os detentores do poder temporal, político ou econômico e isso apesar dos conflitos de competência que podem opô-los entre si. A proximidade de interesses e, sobretudo, a afinidade dos *habitus* vinculado a formações familiares e escolares semelhantes, favorecem a similitude das visões de mundo, daí resulta que as eleições que o corpo deve realizar em cada momento, entre interesses, valores e visões de mundo diferentes ou antagônicas tem poucas possibilidades de desfavorecer os dominantes, posto que o *ethos* dos agentes jurídicos, que está na origem destas eleições e a lógica imanente dos textos jurídicos, que são invocados para justificá-las tanto como inspirá-las, são de acordo com os interesses, valores e a visão do mundo dos dominantes.

A tendência de universalizar seu próprio estilo de vida, vivido e reconhecido como exemplar é um dos efeitos do etnocentrismo dos dominantes e que funda a crença na universalidade de direito e também no princípio da ideologia que tende a fazer do direito um instrumento de transformação das relações sociais e de que as análises precedentes permitem compreender que encontra a aparência de um fundamento na realidade: nos princípios práticos ou as reivindicações éticas que os juristas submetem a formalização e a generalização não surgem em qualquer lugar do espaço social.

Assim, a hierarquia na divisão do trabalho jurídico, tal e como se transmite através da hierarquia das especialidades, varia como passagem do tempo ainda que seja limitadamente, em função sobre tudo das alterações nas relações de força no campo social, como a posição dos diferentes especialistas nas relações de força no interior do campo dependerá do lugar ocupado no campo político pelos grupos cujos interesses estão diretamente relacionados com as formas correspondentes de direito

É claro, por exemplo, que a medida que aumenta a força dos dominados no campo social e a de seus representantes (partidos ou sindicatos) no campo político, tende a aumentar a diferenciação do campo jurídico.

Portanto, considerando a ótica proposta por Bourdieu (2001), é inegável o papel do Estado como motor de mudanças visto o capital simbólico que detém para produção e aplicação de um direito socialmente reconhecido, cabendo-lhe compor as partes da sociedade no sentido de atender os interesses de todos os indivíduos num espírito de igualdade. Por certo, não se atribui ao Estado como sendo a única instituição responsável por tais mudanças, mas como fazendo parte do rol de protagonistas destas transformações.

Os esforços do Estado na promoção de mudanças sociais podem ser vistos através do seu poder simbólico na produção de legislações constitucionais e infraconstitucionais, por exemplo. Como parte de uma pequena retrospectiva, cita-se no Brasil,¹⁷ o Decreto 21.417-A que proibia o trabalho feminino noturno das 22 às 5hs

¹⁷ Por opção metodológica não será abordada legislação no plano internacional. Ver, por exemplo, normas internacionais que tratam do trabalho da mulher: Convenção OIT n. 3, que regulamenta o trabalho da mulher antes e após o parto. Ela foi ratificada no Brasil através do Decreto n. 51.627, de 1962, que dispunha: “em hipótese alguma, deverá o empregador estar obrigado, pessoalmente, a custear as prestações referentes à licença-maternidade, a qual ficará a cargo de um sistema de seguro social obrigatório, ou de fundos públicos;

e a remoção de pesos, concedendo, ainda, dois descansos diários de meia hora cada um para fins de amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida. Em 1943, o Estado brasileiro editou a CLT que contemplou uma série de artigos protetivos à mulher, porém, tais dispositivos encontravam-se no ordenamento portando mais uma ideia de fragilidade física (“sexo frágil”) do que de um ser igual.

No plano constitucional, a Carta de 1934 proibiu a discriminação da mulher quanto a salários, vedou o trabalho em locais insalubres, garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade. A Constituição de 1937 garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário. Por fim, a Constituição de 1988 ampliou fortemente a ideia de igualdade de gêneros, proibindo a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

Outras normas foram editadas sob a influência do texto constitucional, tais como, a Lei 9.799/99, que alterou artigos da CLT, inserindo regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho; a Lei 9029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho; a Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha) que prevê a manutenção por ordem judicial do contrato de trabalho da mulher que sofre violência doméstica por 6 meses; a Lei 11.770/08 que prevê a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias.

Pari passu com esta atuação do Estado, as reivindicações dos movimentos feministas e de mulheres têm seguido adiante ao longo dos tempos. Com efeito, em

Convenção OIT nº 4, proíbe o trabalho da mulher em indústrias, salvo o trabalho em oficinas de família;
 Convenção OIT n. 41, dispõe sobre o trabalho noturno da mulher;
 Convenção OIT nº 103, dispõe sobre licença-gestante e amamentação;
 Convenção OIT nº 111, dispõe sobre não discriminação no emprego;
 Convenção OIT nº 136, dispõe sobre proibição trabalho grávidas e mães em amamentação;
 Convenção OIT nº 142, dispõe sobre não discriminação;
 Convenção OIT nº 183, dispõe sobre a proteção da maternidade – não ratificada pelo Brasil, ainda;
 Declaração Universal dos Direitos do Homem, versa sobre um dos principais temas relacionados com o trabalho da mulher: as regras de não-discriminação por motivo de sexo;
 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, determina a igualdade de direito entre homens e mulheres;
 Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a mulher (art.11), trata da não-discriminação da mulher nas relações de emprego, conferindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres para os trabalhos de igual valor.

períodos mais recentes, tiveram reconhecimento do governo federal através da valorização de uma agenda de cunho social. Esta valorização favoreceu a criação da Secretaria de Política para Mulheres – SPM no ano de 2003, caracterizando-se como um órgão importante para a defesa dos direitos das mulheres.

Criada com status de Ministério, a SPM tem como principal objetivo a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas, reconhecendo as desigualdades entre homens e mulheres. Em 2004, a SPM realizou a I Conferência de Políticas Públicas para as Mulheres contando com a participação de várias organizações sociais dentre elas, o movimento de mulheres e feministas. Do debate resultou a formulação do I Plano Nacional de Políticas para a Mulheres (PNPM) que definiu as diretrizes gerais da Política Nacional para as Mulheres.

Em 2007 foi realizada a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, a partir de avaliações, e decisões por manutenções e ampliações I PNPM, obteve como resultado o II PNPM, lançado em março de 2008.

Com apoio da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e do UNIFEM (Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher), a SPM lançou o Programa Pró-Equidade de Gênero que se encontra inserido no capítulo 1 do PNPM sobre Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho com inclusão social. Referido programa tem por objetivo a adoção de novas concepções de gestão de pessoas e na cultura organizacional das empresas públicas e privadas em que será concedido o Selo Pró-Equidade de Gênero para as organizações que aderirem ao programa e desenvolverem um plano de ação para a promoção da igualdade de gênero durante doze meses e executarem, no mínimo, 70% das ações planejadas.

Neste capítulo, o Plano de ação contempla a reserva de pelo menos 30% das vagas em todas as frentes de trabalho do PAC para mulheres atendidas pela ação de Qualificação e Inserção Profissional de Famílias Beneficiárias do Programa Bolsa Família. Várias são as frentes de trabalho do PAC, dentre elas se encontra o setor do petróleo e gás que está intimamente ligado ao campo empírico deste estudo que foi a instalação do Polo Naval de Rio Grande e a grande geração de empregos no setor naval que será melhor detalhado no próximo tópico.

Segundo Uema (2010), foram destinados ao setor do petróleo e gás em torno de 35% do total dos investimentos do PAC, no entanto, não é possível prever, quantitativa ou qualitativamente, de que forma as mulheres estariam incluídas nos novos postos de trabalho e nos processos de qualificação profissional para assegurarem o exercício do trabalho em condições de igualdade com os homens.

Portanto, a criação de comitês e/ou grupos de trabalho de gênero assim como a incorporação de indicadores, objetivos e ações que promovam a igualdade de gênero nas organizações se convertem em mecanismos de institucionalização das políticas de igualdade de oportunidade de gênero.

No que se refere a igualdade nos quadros de chefia, Uema (2010) propõe que ações afirmativas possam servir de estratégia desde que implementadas em conjunto com programas de capacitação de mulheres e formação de lideranças femininas.

Acrescenta a inclusão de trabalhos de sensibilização, contando com a participação de homens e mulheres, e o cuidado em relação ao uso da linguagem não sexista e não discriminatória para a construção de uma nova cultura organizacional nas empresas. O Programa Pró-Equidade de Gênero está na quinta edição e sua adesão é voluntária. A iniciativa tem o apoio da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPP/PR).

Dentro do Ministério das Minas e Energias – MME foi criado o Comitê Permanente para as Questões de Gênero em 2004 que tem por objetivo planejar, desenvolver e monitorar políticas sobre as questões de gênero no âmbito de empresas ligadas ao setor eletro-energético e mineral do MME. Dentro do plano de ações, foram realizados diagnósticos com recorte de gênero para a definição de indicadores e formas de acompanhamento, promoção de eventos culturais sobre a temática da igualdade de oportunidades de gênero, entre outras.

Uema (2010) adiciona que a iniciativa para promoção da nomeação de mulheres para cargos de chefia e promoções de capacitação e ações de empoderamento das mulheres que já ocupam cargos de chefia, assim como, o

estabelecimento nos critérios de admissão de vagas oferecidas para inclusão do enfoque gênero.

A implementação de programas de igualdade de gênero em articulação com as medidas de infraestrutura energética traz uma possibilidade concreta para criação de mecanismos que assegurem a equidade de gênero e sua sustentabilidade no interior das organizações que participam do PAC.

Em 2016¹⁸, foi realizada a IV Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, cujo mote foi a discussão de estratégias de fortalecimento das políticas para as mulheres e a democratização da participação das mulheres nas diversas esferas institucionais e federativas, bem como, nos processos de controle das políticas públicas e nas suas múltiplas formas de organização e de manifestação.

Em conjunto com estes programas específicos relacionados ao gênero, o governo firmou em 2003 com a OIT a Agenda Nacional do Trabalho Decente. Como resultado deste compromisso, no ano de 2010 foi editado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, cujo objetivo é o fortalecimento do Estado para combater os problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, dentre os quais está a desigualdade de gênero. É meta prioritária 1 deste Plano a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e tratamento prevendo o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e diminuição das desigualdades na remuneração entre homens e mulheres. Para 2011 a meta era de aumento de 5% nas taxas de participação e de ocupação das mulheres no mercado de trabalho e diminuição de 5% nas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres.

Em suma, a articulação dos movimentos feministas com os movimentos de mulheres busca a construção de espaços institucionais empenhados em garantir os direitos das mulheres brasileiras, na construção de um projeto de sociedade equitativa, simétrica entre mulheres e homens, e colocando como objetivo o rompimento da ordem patriarcal.

¹⁸ Disponível em <http://www.spm.gov.br/4cnpm/assuntos/Documentos/texto-base-4cnpm.pdf>. Acesso em: 20 out.2016

Esta articulação, revigorada em cada Conferência, inclusive na IV CNPM, busca romper com uma formação social onde o poder é masculino, regulador e hierárquico que interfere na socialização, na forma como se relacionam homens e mulheres, na forma como são historicamente construídas as masculinidades e feminilidades e, justamente, nessa questão que se pretende abordar que a feminização de postos de trabalho não se refere unicamente à presença da mulher, mas também à associação das práticas dissociadas de gênero.

Pois bem, diante das proposições teóricas a respeito do reconhecimento a igualdade das mulheres, dos esforços empreendidos, não só pelo Estado, mas por vários setores da sociedade civil, é de suma importância confrontar tais aspectos na vida real. Assim, investigar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho da metalurgia naval de Rio Grande (campo empírico), conduzindo esta investigação a partir das ideias de divisão sexista do trabalho e transformação de postos antes masculinos em masculinos/femininos (feminização de vagas), qualificando esta inclusão e conhecendo a subjetividade das mulheres que acessaram estas ocupações/postos de trabalho permitirá fazer uma aproximação da teoria com a realidade, que é o que se pretende no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3. VIRANDO A MESA: A REALIDADE DE MULHERES INSERIDAS NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE, UM MERCADO DE “FEIÇÕES AINDA MASCULINAS”

*Já é tarde, tudo está certo
Cada coisa posta em seu lugar
Filho dorme, ela arruma o uniforme
Tudo pronto pra quando despertar*

*O ensejo a fez tão prendada
Ela foi educada pra cuidar e servir
De costume esquecia-se dela
Sempre a última a sair*

*Disfarça e segue em frente
Todo dia, até cansar
E eis que de repente ela resolve então mudar
Vira a mesa,
Assume o jogo
Faz questão de se cuidar
Nem serva, nem objeto
já não quer ser o outro
hoje ela é um também*

*A despeito de tanto mestrado
Ganha menos que o namorado
E não entende o porquê
Tem talento de equilibrista
ela é muitas, se você quer saber*

*Hoje aos trinta é melhor que aos dezoito
Nem Balzac poderia prever
Depois do lar, do trabalho e dos filhos
Ainda vai pra night ferver*

[...]

(Priscilla Novaes Leone, “Pitty”, 2009)

A música composta pela cantora Pitty é por demais inspiradora para abrir este capítulo, pois em seu bojo propõe um paradigma de igualdade, com uma mulher livre e independente das amarras que os padrões culturais de nossa sociedade ainda a condicionam. E, justamente, com delimitação em um modelo de inspiração igualitário, numa visão crítica, é que se pretende trazer os elementos do campo de estudo referentes ao processo de instalação do empreendimento do Polo Naval de Rio Grande e alguns dados a respeito da divisão sexual do trabalho, considerando que o empreendimento foi gestado de forma recente (nos últimos 10 anos) e fomentado por políticas públicas para confrontá-los com a realidade vivida por algumas mulheres trabalhadoras.

Em primeiro lugar, busca-se dar um panorama do contexto que insere a retomada do setor naval no Brasil, seguida de alguns aspectos referentes a instalação do Polo Naval em Rio Grande. No tópico seguinte, apresenta-se alguns dados quantitativos a respeito da geração de empregos e inserção das mulheres na indústria naval de Rio Grande. Por fim, o centro da pesquisa, ouvir a realidade de algumas trabalhadoras que conseguiram se inserir em vagas destinadas inicialmente aos homens, dadas as características do trabalho, cujo mundo social lhes atribui “feições no mercado de predominância masculina”: as soldadoras/esmerilhadoras do Polo Naval de Rio Grande. A aplicação da técnica da entrevista foi a metodologia escolhida e o resultado do depoimento das entrevistadas possibilitará trazer a realidade vivida por elas.

3.1. O ressurgimento da indústria naval e a instalação do Polo Naval de Rio Grande: contextualizando o campo de observação

No contexto nacional, a indústria naval abrange a atividade de produção de embarcações e veículos de transporte aquático em geral, compreendendo desde navios de apoio marítimo, portuário, petroleiros, graneleiros, porta-contêineres e comboios fluviais à construção de estaleiros, plataformas e sondas de perfuração para a produção de petróleo em alto-mar e submarinos, além de toda a rede de fornecimento de navieças (PIRES ETT ALII, 2014).

Situando a sede da pesquisa no contexto político, econômico e social, a retomada da indústria naval teve início por volta do ano de 2000 e se deve a ações governamentais executadas nestes últimos 10 anos, as quais integram as denominadas “iniciativas de revitalização da indústria naval”, compreendendo, especialmente, o Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) – lançado em 2003, e os PROMEF’s I e II (Programa de Modernização e Expansão da Frota) de 2004 e 2008 (PIRES ETT ALII, 2014, p.70).

No ano de 2003, segundo Pires ett alii (2014), as políticas ativas voltadas para a revitalização da indústria naval brasileira passam efetivamente a ser desenvolvidas com mais vigor, como cumprimento das promessas feitas pelo Presidente Lula de fazer renascer o setor naval no país, direcionando as encomendas de plataformas da Petrobras (inicialmente com as P-51 e P-52), navios e embarcações, com o objetivo de ampliar tanto a autonomia no transporte marítimo como apoiar a indústria de petróleo e gás. Este processo de revitalização com aquisições de conteúdo nacional, integrou a estratégia de uma política industrial para o Brasil, com alto potencial de estímulo à produção e ao emprego.

Por orientação do governo do Presidente Lula, esta política se alicerçou inicialmente no PROMIMP (Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás), lançado em 2003, numa articulação do governo brasileiro, por meio do Ministério de Minas e Energia (MME), com as entidades empresariais da indústria e operadoras de petróleo com atuação no Brasil, especialmente a Petrobras, com o objetivo de maximizar a participação da indústria nacional fornecedora de bens e serviços, em bases competitivas e sustentáveis, na implantação de projetos de investimentos do setor de petróleo e gás.

Com a descoberta do pré-sal, o programa é ampliado com a crescente expansão do plano de negócios da Petrobras. Em 2004 foi encetado o PROMEF, iniciando-se um novo ciclo de investimentos no setor. Em 2007, a indústria naval foi inserida nos objetivos do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) como um dos setores de maior relevância em termos de objetivos estratégicos de geração de emprego e renda, bem como no PDP (Plano de Desenvolvimento Produtivo), em 2008 e no PBM (Plano Brasil Maior) de 2011, com metas para o aumento do conteúdo local, mais representatividade das empresas brasileiras fabricantes de navieças, e

crescimento da produtividade dos estaleiros e da participação de engenheiros no número de empregos diretos no setor.

Segundo Pires et alii (2014), para revitalização da indústria naval, criou-se um arranjo político-institucional que envolve quatro atores centrais no ciclo de definição, execução e monitoramento de projetos: i) a Petrobras, através de holding (plataformas) ou de sua subsidiária Transpetro (navios petroleiros e de produtos); ii) o Ministério dos Transportes; iii) os agentes financeiros; e iv) as empresas do setor (estaleiros e armadores).

De forma sintética, os mencionados atores se envolvem em um fluxo no qual empresas do setor naval (estaleiros e armadores, incluindo a Transpetro) elaboram projetos de construção de embarcações ao Ministério dos Transportes, pleiteando financiamentos atrativos com recursos do Fundo de Marinha Mercante (FMM), os quais sendo aprovados podem ser contratados junto aos agentes financeiros e gerenciam o financiamento até a construção e operação da embarcação. No que se refere a revitalização da indústria naval, o PAC objetivou a consolidação e o desenvolvimento da retomada da indústria naval concedendo financiamento para construção de estaleiros e embarcações nacionais de carga, passageiros, pesca e apoio à navegação, bem como, assegurar o atendimento da demanda da Petrobrás por embarcações de transporte de petróleo, gás e derivados e plataformas.

No contexto local, a partir desta intenção do governo federal e de suas políticas públicas, instalou-se em Rio Grande, Rio Grande do Sul, O Polo Naval e Offshore de Rio Grande, encontrando-se, atualmente, composto pelos Estaleiros Rio Grande – ERG 1 e ERG 2, Estaleiro Honório Bicalho e Estaleiros do Brasil – EBR, localizado na outra margem das Lagoa dos Patos (em São José do Norte) (D'ÁVILA, A.P. F.D.; BRIDI, M. A, 2017).

Os estaleiros ERG 1 e ERG2 contam com cerca de 700 mil metros quadrados de área, um dique seco de grandes dimensões (350m x 133m), dois pórticos com capacidade de 600 e 2000 mil toneladas cada e têm por encomendas a construção de oito cascos de FPSO's (P-66 a p-73), além de três navios-sonda (drillship), totalizando cerca de 5,9 bilhões de dólares em contratos, (SILVA, 2016)

O Estaleiro Honório Bicalho conta com cerca de 125 mil metros quadrados e, sob a responsabilidade do consórcio QUIP e CQG que entregaram as plataformas P-53, P-58 e P-63. A QUIP ainda construiu a plataforma P-55 e os contratos das quatro plataformas totalizaram cerca de 3,6 bilhões de dólares. Estão ainda previstas neste estaleiro a realização da integração das plataformas P-75 e P-77 sob a coordenação de um novo consórcio a QGI, totalizando mais de 1,5 bilhões de dólares em contratos.

No município de São José do Norte localiza-se o estaleiro EBR, com cerca de 1,5 milhões de metros quadrados, onde será realizada a integração da plataforma P-74 em um contrato de cerca de 740 milhões de dólares. Neste estaleiro não foi possível levantar os números da terceirização em razão de não ter sofrido ação fiscal desde o início de sua construção.

Todo este megaempreendimento está calcado em vários programas federais, além do PAC como o PROMEF lançado pela Transpetro (subsidiária da Petrobras), que tinha por objetivo a expansão e diversificação do parque naval brasileiro, até então concentrado no Rio de Janeiro, para novos centros navais como os municípios de Rio Grande e São José do Norte, no Rio Grande do Sul e Recife, em Pernambuco, cujo objetivo é o fortalecimento e criação de estaleiros, através da licitação inicial de 46 petroleiros, em duas fases, com um índice de nacionalização de 65%, na primeira fase, e 70%, na segunda.

Além deste, o PROREFAM (Programa de Renovação e Expansão da Frota de Apoio Marítimo) aumentou a expectativa de novas encomendas em 146 embarcações de apoio offshore; 28 sondas de perfuração ultraprofundas; 17 plataformas para a Petrobras; cerca de 30 plataformas para a petrolífera OGX; aproximadamente a construção de 80 embarcações mercantes diversas para reposição da frota de cabotagem; 50 embarcações de apoio portuário; e 27 embarcações patrulha para a marinha brasileira, o que garantiu uma estimativa de produção para os próximos 10 anos a todos os estaleiros brasileiros (SPOLLE & FABRES, 2014).

A revitalização da indústria naval brasileira é impulsionada pelas encomendas da Petrobras, para renovação e expansão de sua frota, sendo incrementada no ano de 2006 pela descoberta de petróleo na camada do pré-sal e decisão de exploração, o que demandaria mais plataformas e navios (SILVA, 2016).

Em Rio Grande, a Petrobras incentivou a instalação de estaleiros e a construção do dique seco, em atendimento às políticas de desenvolvimento e descentralização da indústria naval brasileira.

O primeiro empreendimento teve início a partir da formação em 2005 do Consórcio QUIP S.A, composto pelas empresas Queiroz Galvão, UTC Engenharia e IESA Óleo e Gás, que venceu a licitação para a instalação e integração da plataforma P-53, do tipo unidade de produção flutuante (FPU – Floating Production Unit). Utilizando uma área de 320 mil m², possuindo um cais para a integração de módulos em cascos de plataformas do tipo FPSO (sigla em inglês para plataforma flutuante que produz, processa, armazena e escoia petróleo), instalou-se o estaleiro Honório Bicalho dando início a contratação de trabalhadores e trabalhadoras, cujo o número e proporcionalidade não são conhecidos (SILVA, 2016).

Em 2006, a empresa WTorre vence a licitação para construção do dique seco em Rio Grande, com área total do Estaleiro Rio Grande de 550 mil m², sua inauguração ocorreu em 2010, sendo que nesta ocasião a WTorre já havia vendido o Estaleiro Rio Grande para a empresa ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas, subsidiária da ENGEVIX Engenharia S.A, criada em 2010 para participar do edital de licitação da construção de oito cascos replicantes, de plataformas do tipo FPSO. Na área do estaleiro, a ECOVIX implantou, uma ampla fábrica de blocos, com elevado índice de automação, para construção de suas encomendas guardando certa semelhança ao processo das montadoras de veículos, operado na quase totalidade por trabalhadores estáveis da ECOVIX (SILVA, 2016).

No ano de 2008, a QUIP em consórcio com o Grupo BW Offshore venceu a licitação para a integração e conversão da plataforma P-55, do tipo semissubmersível, encomendada pela Petrobrás Netherlands B.V, sendo construída no ERG1, cujo casco foi construído no Brasil.

A P-58, a cargo da CQG Construções Offshore, foi construída no estaleiro da QUIP (Estaleiro Honório Bicalho), na ponta Sul do Porto Novo, é uma plataforma também do tipo FPSO, tendo gerando cerca de 4.500 empregos diretos, 13.500 indiretos, e alcançou 64% de índice de conteúdo nacional. A construção de parte (módulos de processamento de óleo e compressão de gás) foi feita no Rio de Janeiro

e depois transportados para o estaleiro Honório Bicalho, em Rio Grande, RS, onde ocorreu a construção dos módulos de painéis elétricos e de geração principal de energia, bem como a integração de todos os módulos no casco da plataforma.

Em 2011, sob a responsabilidade da QUIP, em parceria com a empresa holandesa BW Offshore começam as obras instalação e integração da P-63, igualmente do tipo FPSO, encomenda da joint venture Petrobras/Chevron. A P63 gerou a média de 1500 empregos diretos, tendo no pico em média 3000 e 4.500 indiretos. Neste mesmo ano, a Ecix/ Processamento de Aços se instala no Polo Naval para a construção de blocos.

Em maio de 2013, após o término de suas encomendas, o consórcio QUIP se desfaz. No final do mesmo ano, um consórcio japonês é criado, composto de cinco empresas e liderado pela Mitsubishi Heavy Industries, adquiriu 30% da ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas que é controlada pela brasileira ENGEVIX e pelo FUNCEP, contando, ainda, com a COSCO, empresa chinesa responsável pela parceria tecnológica, na produção dos cascos de perfuração e sondas para empresas como Petrobras e Sete Brasil, como também na parte de treinamento (SPOLLE & FABRES, 2014).

Com a obtenção de licença ambiental para construção do estaleiro no ano de 2012 em São José do Norte, RS, a conclusão do canteiro de obras em 2013 e início da construção dos módulos em 2014, a EBR investiu o montante de R\$ 500 milhões nas primeiras etapas de construção de seu estaleiro, localizado na cidade de São José do Norte no Estado do Rio Grande do Sul e será responsável pela da P-74 compreendendo a construção e integração dos módulos do FPSO para a Petrobrás Netherlands B.V que irá operar nos campos da Cessão Onerosa do Pré-sal.

Em 2016, o grupo japonês Mitsubishi Heavy Industries decidiu pela venda de sua participação para a Jackson Empreendimentos, que é controlador dos ativos da Engevix e possuidor de 70% da Ecovix, sendo o ato de concentração aprovado pelo CADE em dezembro de 2015.

Em síntese, o panorama atual do Polo Naval tem-se o seguinte quadro:

I. A Ecovix, investigada na Lava-Jato, tinha contrato para fazer oito cascos de plataformas para a Petrobras, entregou dois e um outro foi redirecionado para ser produzido na China. Em dezembro de 2016, a empresa demitiu cerca de 3,2 mil empregados¹⁹ e entrou com um pedido com pedido de recuperação judicial na 2ª Vara Federal de Rio Grande²⁰.

II. A QGI fechou o contrato para a montagem das plataformas P-75 e P-77 em Rio Grande, após um longo impasse com a Petrobras relacionado ao pedido de aditivo em função dos custos, entretanto, parte da encomenda está sendo feita na China. O principal controlador da QGI é a Queiroz Galvão, também envolvida na Operação Lava-Jato.

III. A EBR, resultante da união da brasileira Setal Óleo e Gás (SOG) e da japonesa Toyo, tem futuro incerto, mantendo em andamento a montagem da plataforma P-74, sem possuir futuras encomendas até o momento.

Considerando o quadro atual que afetou drasticamente os programas do governo, o megaempreendimento do Polo Naval de Rio Grande encontra-se em situação de verdadeiro naufrágio. A redução dos empregos caiu de forma vertiginosa, contando atualmente em março de 2017 com cerca de 3 mil trabalhadores²¹, resta, no entanto, avaliar em que medida as mulheres tiveram/têm acesso aos empregos e sob que condições conforme amostra quantitativa a partir de dados do MTE que se fará no tópico seguinte.

3.2. A inserção da mulher na metalurgia naval: uma análise quantitativa

Como dito na parte introdutória, a pesquisa é de cunho qualitativa, no entanto, acolheu o viés quantitativo com base em consulta às informações disponíveis nos bancos de dados do MTE (RAIS e CAGED). Com efeito, é preciso se ter em mente

¹⁹ Disponível em: <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2016/12/ecovix-demite-3-2-mil-funcionarios-de-estaleiro-do-polo-naval-de-rio-grande-8715565.html>. Acessado: em 14.12.2016

²⁰ Disponível em <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2016/12/ecovix-entra-com-pedido-de-recuperacao-judicial-em-rio-grande-8785074.html>. Acessado em 16.12.2016.

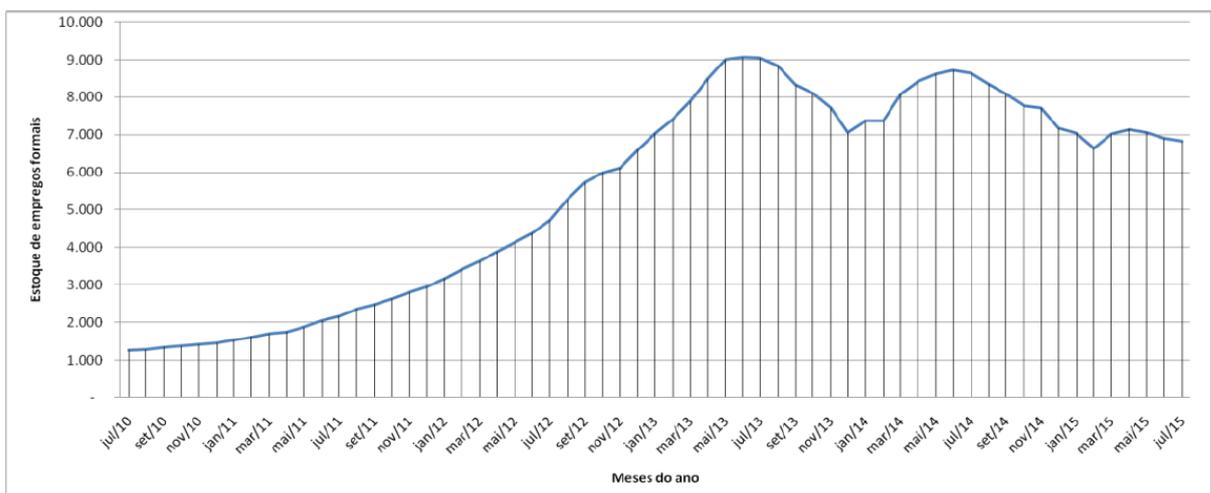
²¹ Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2017/03/audiencia-publica-em-rio-grande-busca-solucoes-para-polo-naval.html>. Acessado em 14.03.2017.

que a organização produtiva do Polo Naval é calcada num modelo flexível de redes de empresas e empresas em rede e este fato certamente representará distorções em dados quantitativos.

No desenho da estrutura do Polo Naval de Rio Grande e das dinâmicas de contratações, segundo Fábio Lacorte da Silva, o quadro ficaria representado da seguinte forma: no topo se encontra a Petrobrás, abaixo dela estão as empresas que comandam os estaleiros: A Ecovix, a QGI (ou QUIP) e a EBR. Abaixo destas estão mais de 120 (cento e vinte) empresas terceirizadas responsáveis pela geração de metade a dois terços de toda a geração de empregos no Polo Naval as quais, em sua maioria, não mais se encontram-se em operação no Polo Naval, face as desmobilizações causadas pela Operação Lava-jato, além do fato de que nem todas as empresas terceirizadas são do ramo metalúrgico embora tenham executado serviços de metalurgia e, justamente, tal situação pode causar algumas inconsistências de dados, porquanto a contabilização pelo MTE leva em consideração o CNAE (Código Nacional de Atividade Empresarial) da empresa e não o serviço efetivamente prestado.

Melhor exemplificando, se considerados os dados oficiais do MTE, a curva de estoque de empregos no setor de construção de embarcação atinge em maio de 2013 a marca de nove mil empregos conforme gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Evolução do estoque de empregos formais no setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, julho de 2010 a maio de 2015



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Com efeito, confrontado o gráfico acima com o resultado da inspeção realizada pelo MPT (Ministério Público do Trabalho), o total de trabalhadores encontrados nos estaleiros em maio de 2013 foi de 10.510, enquanto que no Gráfico 1 esta contabilizado o número de 9.000 trabalhadores, causando um desvio de quase 20% em relação ao que foi contabilizado pelo MTE através do CAGED, conforme tabela a seguir:

Tabela 1 – Total de trabalhadores no Polo Naval de Rio Grande no mês de maio de 2013

Empresa/Plataforma	Trabalhadores diretos	Trabalhadores terceirizados	Total Trabalhadores
ERG	2.500	1.200	3.700
QUIP-P-55	943	1.557	2.500
QUIP-P-63	430	856	1.286
QUIP-CQG	1.521	1.503	3.024
Totais	5.394	5.116	10.510

Fonte: Relatório da Força Tarefa MPT e MTE no Polo Naval.²²

Detectadas essas inconsistências e questionado o Sindicato para obter informações de como tratar o dado, o entrevistado Sadi Machado do Sindicato dos Metalúrgicos, STIMMERG, informou não possuírem qualquer acompanhamento da quantidade de trabalhadores do Polo Naval, tão pouco da contratação de mulheres tanto nas empresas tomadoras de serviço como nas terceirizadas.

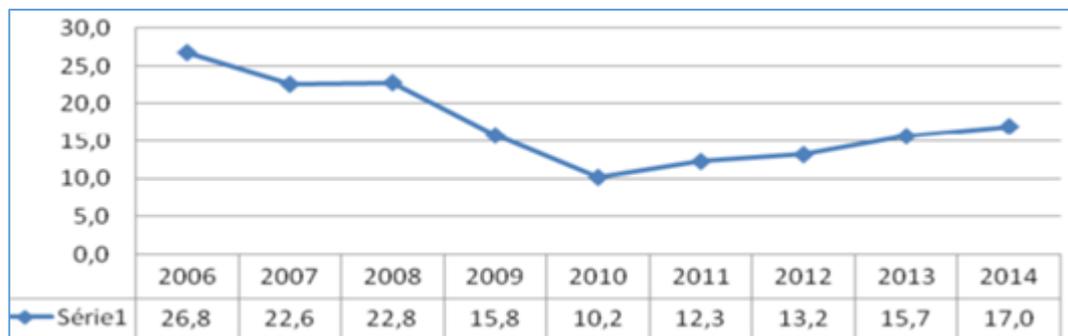
Como resultado, em razão das desmobilizações sazonais do Polo Naval decorrente do processo produtivo, informou que o Sindicato passou a fazer acompanhamento da proporcionalidade de rescisões de trabalho de mulheres, tendo em vista, que há indícios que na decisão de dispensa de trabalhadores, entre homens

²² Tabela elaborada pela autora.

e mulheres que executam as mesmas funções, a opção é pela dispensa das mulheres tratando-se, entretanto, apenas de um índice de acompanhamento.

A percepção do entrevistado coincide com os dados divulgados na RAIS, conforme gráfico abaixo que demonstra a participação da mulher no setor naval. Tomando como ponto de comparação o início das atividades do Polo Naval em 2006, cujo percentual de participação era de 26,8% vindo a cair em 2014 para 17%. No entanto, é importante registrar que a curva descendente registrou uma queda maior ano de 2010, chegando a 10,2%, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 2 – Evolução da taxa de participação do emprego feminino no setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, 2006 a 2014



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Fazendo uma análise conjunta dos Gráficos 1 e 2, é possível avaliar o quanto a inserção da mulher ainda é desigual neste mercado de trabalho pois, enquanto os estoques de emprego registraram aumentos consideráveis nos anos de 2011, 2012 e 2013, respectivamente, 58,7%, 109,13% e 79,26%, a taxa de participação das mulheres pontuou, respectivamente, nos mesmo anos os percentuais de 20,59%, 7,32% e 18,94%.

Tabela 2 – Relação entre estoque de empregos e taxa de participação das mulheres na metalurgia naval, Rio Grande, 2010-2014

Ano	Média do Estoque de empregos na metalurgia naval	Evolução percentual de estoques de empregos	Taxa de participação das mulheres na metalurgia naval	Evolução percentual da taxa de participação das mulheres
2014	8215	0,06%	17,00%	8,28%
2013	8210	79,26%	15,70%	18,94%
2012	4580	109,13%	13,20%	7,32%
2011	2190	58,70%	12,30%	20,59%
2010	1380		10,20%	

Fontes: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)²³

No que se refere a variável igualdade de renda, a tabela 2 traz a expressão da desigualdade. Fica evidenciado que a mulher tem renda inferior nos grupos ocupacionais, assim como fica vertiginosamente abaixo das médias em todas as ocupações.

Tabela 3 – Rendimento médio em dezembro, em número de salários mínimos, dos trabalhadores segundo o grupo ocupacional e sexo, setor de construção de embarcações, Rio Grande – RS, 2014.

Grupos Ocupacionais	Sexo		Total	F/M (%)
	Masculino	Feminino		
Diretores e gerentes	30,14	13,50	28,66	44,8
Profissionais de nível superior	15,26	9,23	13,64	60,5
Técnicos de nível médio	13,96	9,11	13,50	65,3
Trabalhadores de serviços administrativos e outros serviços	5,47	2,79	4,53	51,1
Trabalhadores da produção	5,08	3,01	4,79	59,3
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	6,83	12,55	6,94	183,8
Total	7,00	3,78	6,45	54,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Quando perguntado sobre os demais aspectos que cercam a inserção da mulher no trabalho, objeto desta investigação, a única que o Sindicato vem

²³ Tabela elaborada pela autora.

acompanhando é o problema do respeito à dignidade da mulher trabalhadora. O assédio, tanto sexual como moral e tanto vertical como horizontal foi observado nas relações de trabalho no Polo Naval, fato que demandou um trabalho de elaboração de uma cartilha entregue às trabalhadoras e um trabalho de conscientização para denúncias. Salienta-se que não foram fornecidos números a respeito destas ocorrências.

Assim, de forma introdutória, os números apontam para um quadro de inserção das mulheres num mercado de trabalho de “feições masculinas” de forma desigual, situação que será aprofundada de forma qualitativa através das entrevistas.

3.3. Mulheres entrando em cena: a feminização de vagas no Polo Naval, uma análise qualitativa

Como mencionado no Capítulo 1 deste trabalho, foram realizadas entrevistas com 4 trabalhadoras que executavam atividades de solda e esmerilhagem no Polo Naval de Rio Grande. Esta escolha metodológica se encontra justificada nas linhas iniciais e a escolha das entrevistadas se deu em razão de seus cargos como soldadoras e/ou esmerilhadoras, tarefas exercidas por homens cujas vagas não eram “tão disponíveis” para as mulheres no mercado de trabalho de Rio Grande.

Inicialmente, foi entregue às entrevistadas o termo de cessão dos direitos de uso da entrevista (Anexo A), sendo que a referida cessão é concedida sem restrições de prazos e limites de citações, para fins de pesquisas acadêmicas, constando também autorização para divulgação dos nomes das entrevistadas. A técnica da entrevista semiestruturada foi utilizada para dar abertura a investigação e os depoimentos foram gravados e posteriormente transcritos.

Para a reprodução das informações coletadas, em primeiro lugar, será feita uma breve apresentação de cada entrevistada, dando uma ideia da qualificação e trajetória profissional de cada uma.

A entrevistada Simone, 37 anos, tem o ensino médio completo, é casada e tem 3 filhos, trabalhava em uma empresa de Rio Grande como costureira industrial e

eventualmente fazia serviços de faxina, entrou na prestação de serviços para o Polo Naval em 2008 como ajudante na empresa PROFAB passando, posteriormente, a atividade soldadora na QUIP como terceirizada, como soldadora na Ecovix e soldadora líder na Ecix, chegando ao cargo de encarregada de uma equipe na Ecovix quando do seu retorno. Trabalhou no Polo Naval de 2008 a 2015.

A entrevistada Roberta, 23 anos, estudante de graduação, é solteira, não tem filhos, entrou no mercado de trabalho como garçoneiro, sendo admitida como ajudante em 2012 na Ecovix, chegando ao cargo de soldadora nível 1. Atualmente, encontra-se aguardando o término do seu afastamento em razão da percepção de auxílio-doença.

A entrevistada Gina, 32 anos, tem ensino médio completo, é casada e tem 2 filhas. Trabalhou em várias atividades tendo desempenhado as funções de caixa, de tarefaira em fábrica de peixe, de garçoneiro. Entrou como soldadora, em abril de 2014, na Ecovix, sendo dispensada em dezembro de 2016.

A entrevistada Maria, 34 anos, concluiu o ensino médio, é solteira e tem 5 filhos, trabalhou em várias atividades, tais como atendente em lancheria, em fábrica de pescado e fazendo limpeza dentro da QUIP. Foi admitida como esmerilhadora em abril de 2014, na Ecovix, sendo dispensada em dezembro de 2016.

Com esta apresentação inicial já é possível constatar que nenhuma das entrevistadas havia tido acesso ao mercado de trabalho da metalurgia, muito menos da metalurgia naval e nenhuma delas havia trabalhado nas atividades de soldadora/esmerilhadora, portanto, compartilhar a experiência de cada uma destas mulheres, desde a tomada de decisão de buscar uma colocação neste mercado masculino pode servir de inspiração para outras mulheres para a quebra de construções culturais que impedem a mulher de acessar espaços delimitados socialmente em razão do sexo.

Seguindo o formato da entrevista semiestruturada, buscou-se abordar com as entrevistadas qual a motivação para trabalhar no Polo Naval e em resposta, todas foram unânimes, o Polo Naval “pagava bem”, portanto, o atrativo que desencadeou a inserção não era o mercado em si, mas a possibilidade de obter ganhos maiores e ter

uma carreira, além de outras vantagens (vale-alimentação, plano de saúde, etc), no entanto, não é possível descartar a colaboração de políticas públicas empreendidas, pelo Estado na tentativa de alterar produções e reproduções sociais que discriminam as mulheres, conforme tópico 2.5 deste trabalho.

Embora com motivações iguais, o acesso a uma vaga no Polo Naval se deu de forma bastante diferenciada para cada entrevistada. A começar pela Simone que lutou muito para ser inserida neste mercado de trabalho, passando por dificuldades ainda maiores que as demais entrevistadas, tendo em vista que sua inserção se deu, respectivamente, 4 e 6 anos antes das demais entrevistadas.

A história dela começa por volta de 2008, quando iniciaram as notícias de contratações de trabalhadores para o Polo Naval. Nesta época, a entrevistada trabalhava em uma fábrica de uniformes (Consoni) que produzia para as empresas que trabalhavam no Polo Naval.

Ao tomar conhecimento de um grande número de empresas de metalurgia, além dos estaleiros, Simone resolveu se qualificar para poder concorrer a uma vaga. Matriculou-se no curso de soldadora no SENAI de Rio Grande, saindo de sua jornada diária de trabalho como costureira industrial para realizar o curso no turno da noite. Sobreveio a primeira dificuldade, a turma era de 32 alunos, sendo que 31 eram homens e ela era a única mulher. No início foi tudo muito difícil, não só pela novidade da atividade, mas pelo compartilhamento do ambiente em sala de aula,

[...] o professor nos passava a matéria numa semana e todos olhavam para mim e eu era a única mulher e se perguntavam o que eu ia entender de solda?

Nas aulas práticas, a experiência foi ainda pior,

[...] me deram uma lixadeira. Aí foi que eu me senti como se fosse *bulling*, [...]. Eles me deram uma lixadeira de 7", eles não me deram uma Makita, então eu nunca vi aquela máquina na minha frente, [...]. Todos paravam para me olhar na fila e eu pegando uma lixadeira de 7", mas graças a Deus eu me sai bem.

Concluído o curso, nova batalha, em busca do emprego num mercado só para homens e

[...] como eu passava as roupas do pessoal e fazia roupas das empresas no Polo Naval, eu comecei a entregar currículo. Um dia me chamaram para fazer uma entrevista porque quase todos os dias eu soltava o serviço e ia lá na frente de uma empresa [...] pedia se tinha vaga e eles diziam que não tinha como, a oficina era uma oficina pequena e que eu não poderia trabalhar dentro do TECON, da Yara, porque não colocavam mulher para trabalhar na área.

Sem nenhum sucesso nas investidas, pois não conseguia nem ser selecionada para fazer um teste, a frequência na porta das empresas passou a ser diária

Eu comecei a incomodar, pedia se tinha uma vaga para mim, um certo dia, o chefe do RH me chamou e disse para eu fazer um “testezinho” e colocar uma roupa, até que não existia botina do meu tamanho, só tinham tamanho 42, eu coloquei a botina [42], coloquei o uniforme e soldei, aí ele perguntou para um dos rapazes que estava ali comigo se eu teria condições de trabalhar na oficina e o rapaz disse “Eu acho que não tem porque não apostar nela, para mim ela é um colega”, esse rapaz me ajudou, eu agradeço muito a ele, ele disse que eu era uma colega como qualquer outro e teria capacidade como qualquer outro, “tanto que ela fez uma solda bonita para quem está começando” [disse o referido rapaz].

Feito o primeiro teste e aprovada, novo impasse surgiu segundo relato

[...] ele disse, coloca tua roupa e volta no escritório e ele perguntou: Então me diz uma coisa, como é que vamos te colocar se a gente não tem banheiro para mulher, a gente não tem nada para mulher, os homens tomam banho aqui, se vestem e vão. Aí eu disse para ele que eu não queria ir trabalhar para tomar banho, para colocar outra roupa, até mesmo porque com uma oficina com 200 homens como eu ia colocar uma roupa feminina para chegar na oficina, eu iria com meu uniforme e voltaria com meu uniforme. Aí ele falou, então está eu vou pensar no que estas me falando e qualquer coisa eu te aviso. Quando eu estou saindo da empresa, o chefe, no caso o encarregado me chamou me deu um papelzinho com os exames [e disse] que a gente vai te colocar de ajudante de mecânico.

Então esta foi a primeira “vitória” da Simone, sua inserção neste mercado de trabalho, porém numa função abaixo de sua qualificação, com salário igualmente inferior.

A entrevistada Roberta relata que a história dela com estaleiro começou em 2012

[...] minha tia já trabalhava lá. Eu tinha muita curiosidade e eu trabalhava como garçonzete e queria ganhar um salário maior e, no momento, o serviço que estava pagando mais era o estaleiro, só que com o meu salário eu não tinha dinheiro para pagar o curso de

soldador, que na época era muito caro, então eu fiz o curso de esmerilhador que estava bem inferior o preço (R\$ 250,00) perto do de soldador que era de R\$ 3.000,00. [...] eu era a única mulher no curso, era tudo senhor, na base de 30, 35 anos e eu era a única guria de 18 anos. [...] fiquei 3 meses no curso, [...] nas aulas teóricas era tranquilo, mas quando chegou as aulas práticas é que foi meio assustador, porque eu nunca tinha visto aquelas máquinas, sabe...eu era a menor, tanto que o cara colocou uma madeira para subir, porque o meu tamanho não era compatível com a mesa, [...], mas me tratava bem no curso, não tinha diferença, era tranquilo.

Concluído o curso, Roberta deixou seu currículo em várias empresas, sendo chamada para uma entrevista na Ecovix em setembro de 2012. Nesta ocasião, as vagas eram para esmerilhadores e ela foi a única mulher selecionada juntamente com um grupo de rapazes e em seguida contratada, porém, não como esmerilhadora, mas como ajudante, embora tivesse a formação de esmerilhadora. Demais rapazes foram contratados como esmerilhadores.

A terceira entrevistada, Gina, conta que chegou neste mercado de trabalho apenas em 2014

Eu fiz o curso no PRONATEC, lá tinha um pessoal da Ecovix [...] para ver quem se saia melhor e aquela coisa toda. [...]. Larguei vários currículos em outras empresas, mas foi só na Ecovix, que eu consegui porque eu corri em várias empresas e eles não queriam fichar mulher e pela fama também, é difícil, umas pagam pelas outras, aí consegui, fiz o teste, mas demorou um pouco para eu entrar, uns três meses. Tinha muitos homens, muito mais que mulheres [concorrendo à vaga] e geralmente por causa da fama (colocavam homens primeiro que as mulheres) e geralmente umas pagam pelas outras, as mulheres ficavam grávidas e eu até entendo né, e um pouco é porque não tinham experiência, geralmente as pessoas que estavam lá no momento eram pessoas que tinham anos de solda e já era pessoal que vinha lá de cima, desse meio aí e para a gente isso tudo era muito novo.

Maria, a última entrevistada, conta que trabalhava no Barracão no Cassino e tinha uma cunhada que trabalhava na empresa prestadora de serviço de limpeza Sória e Lucas e acompanhando esta até a sede da empresa tomou conhecimento que estavam aceitando currículos de trabalhadoras para trabalhar em serviços de limpeza da QUIP. Foi admitida nesta ocasião e trabalhou até a conclusão das plataformas P-58 e P-63 que ocorreu no final do ano de 2013.

Quando findou seu contrato, ficando sem trabalho, Maria e uma colega fizeram, primeiramente, um curso de pintura industrial e depois se inscreveram para o curso de esmerilhadora. Porém,

Neste meio tempo, a gente nem tinha terminado o curso de esmerilhadora, começaram a fichar, abriram as vagas para esmerilhadora, saiu até na televisão no jornal do meio dia que ia ter estas vagas, [...] saímos do curso e voltamos em casa e pegamos cadeira e fomos para fila e passamos a noite na fila e fomos a terceira e quarta na fila, aí ela pegou de ajudante porque não tinha para pintura e eu de esmerilhadora e expliquei para eles que eu não tinha terminado o curso, mas que terminaria em tal dia e o rapaz disse que não tinha importância porque tu vais fazer exame, integração.

É importante mencionar alguns detalhes sobre as contratações de cada entrevistada. A entrevistada Simone havia se qualificado como soldadora, no entanto em seu primeiro emprego foi admitida como ajudante, ganhando bem menos, mas realizando as tarefas de soldadora. Parte do seu contrato com a empresa terceirizada foi na atividade de soldadora dentro da QUIP. Em seu contrato de trabalho com a Ecovix, chegou ao cargo de encarregada de uma turma ganhando, porém, bem menos que os encarregados homens. A entrevistada Roberta foi admitida com um grupo de rapazes e enquanto todos os homens foram encaminhados para a “escolinha” de solda, a Roberta recebeu uma vassoura e sua atividade era a de varrer a oficina ou outros setores que lhe eram determinados.

Melhor sorte tiveram as entrevistadas Gina e Maria que foram selecionadas como soldadora e esmerilhadora, respectivamente, desempenharam as atividades contratuais, sem, no entanto, ganhar, durante todo o contrato de trabalho, de acordo com suas atividades.

Sobre o dia a dia de trabalho, as entrevistadas relatam que era normal, que eram tratadas igual aos homens, porém ao contarem sobre o cotidiano, sobre a divisão de serviços, afirmam que na distribuição de tarefas, eram sempre sobrecarregadas, recebiam mais atribuições que os homens e achavam que isto acontecia porque nunca reclamavam. Quando os homens não queriam executar um trabalho, simplesmente não faziam e o encarregado como tinha medo de apanhar redistribuía a tarefa para as mulheres.

As entrevistadas afirmam que as mulheres trabalhavam muito no Polo Naval, inclusive, muito mais que os homens e por isso algumas trabalhadoras que elas conhecem adquiriram doenças ocupacionais, pois o esforço em busca de um reconhecimento fazia com trabalhassem acima dos limites dos seus corpos.

Enfrentadas as questões de acesso ao mercado de trabalho, esta pesquisa buscou, também, conhecer detalhes sobre a trajetória profissional na metalurgia naval de cada entrevistada, pois a discussão em torno do direito a igualdade não se encerra no acesso ao mercado, mas abrange o “estar” nele.

Ao ser admitida pela empresa PROFAB em 2008, a entrevistada Simone conta que o Polo Naval estava “bombando”²⁴, porém, ainda, não admitiam mulher. Então, ela começou a se qualificar nos serviços de solda, se especializando por conta própria, sacrificando seus horários de almoço, em eletrodo e arame tubular e para mostrar a qualificação e qualidade nos serviços, se oferecia para render os serviços dos colegas homens que queriam folgar aos domingos. Mencionou que enquanto trabalhou só na oficina da PROFAB, além de fazer as mesmas coisas que os homens, varria a oficina, lavava a louça do almoço, limpava os banheiros. Seus colegas nunca faziam isso, pois “soldador era soldador, soldador não levanta nem uma lixadeira e eu ganhava muito menos, eu ganhava como ajudante de mecânico” (SIMONE CERONI, 2016).

Seguindo sua trajetória, considerando a qualificação obtida, a sua contratante enviou-a para trabalhar na QUIP, dentro do Polo Naval. Lá chegando, a entrevistada descobriu que havia duas mulheres trabalhando no universo masculino, uma era de Santa Maria e a outra da Bahia, porém, ambas trabalhavam a noite e a entrevistada trabalhava no turno do dia. Lá, realizou atividades iniciais de solda em estacas, num ambiente muito perigoso, dividido com bate-estacas, caminhões, rampas, etc, muitas coisas sendo feitas ao mesmo tempo. Mas com orgulho, a entrevistada comenta

[...] no natal quando o estaleiro estava colocando o porta-batel, eu fui a única soldadora que soldou a última estaca para poderem fazer o piso para poderem começar a construir navio encher o dique de água para poder começar a construir navio.

²⁴ O termo “bombando” significa para a entrevistada algo que está em grande evidência, fazendo muito sucesso.

Com a mudança para prestar serviço no novo local, o salário melhorou, pois, as empresas que trabalhavam no Polo Naval eram obrigadas a dar plano de saúde e pagar o salário mínimo para soldador estabelecido pela norma coletiva

Eu lembro muito bem que eu ganhava R\$ 520,00 e passei a ganhar R\$ 1.300,00, eu ainda posso dizer que eu não sabia nem dizer que neste primeiro mês que eu recebi os R\$ 1.300,00 eu não sabia o que era este dinheiro, porque para mim era tanto dinheiro, porque eu fazia tanta hora extra, eu ia até as 10 horas da noite, eu fazia tanta hora extra... Foi aí que eu comprei a minha casa, que eu adquiri meu carro, graças a Deus a minha vida mudou. ... todas as empresas sempre me trataram bem, mas sempre diferenciaram no valor.

Mesmo com a norma coletiva,

Tinha soldador que ganhava mais do que eu, mas era outro tipo de solda, aí eram as pessoas que soldam TIG, elas ganham um pouco mais. Eu trabalhei um ano dentro do estaleiro soldando TIG e ganhando como soldadora de arame tubular, ganhando os R\$ 1.300,00, sendo que eu deveria ganhar R\$ 2.300,00. Eu ganhava R\$ 1.300,00 porque eu era mulher e porque sempre tinha aquela coisa de que como deram oportunidade eles sempre falaram que eu fui a única mulher que trabalhou lá primeiro, [...] a gente é que te deu oportunidade, mas eu fiz por onde, eu trabalhei muito, tanto que para ir embora eu tive que pedir demissão, eles não me mandaram embora, eles não aceitaram.

Nesta empresa trabalhou durante 5 anos, e neste interregno ficou grávida e a sua contratante queria mantê-la no serviço de solda, no entanto, tanto o engenheiro como o técnico de segurança não permitiram, pois, o trabalho apresentava riscos tanto para ela como para o bebê caso, por exemplo, desmaiasse com uma lixadeira na mão, daí foi providenciada a sua transferência para o almoxarifado da empresa, ficando lá até o final da gravidez.

No seu retorno ao trabalho, voltou a prestar serviços na QUIP como terceirizada e começou a dar aulas de solda na escolinha. Conta ela

Eu soldei muitas coisas importantes dentro do estaleiro. Eu sou bem conhecida no estaleiro, Simone Ceroni todo mundo sabe quem é. E fui trabalhar na escolinha da QUIP e fui ensinar garotas a soldar e começar a vir muitas mulheres na QUIP, muitas me conhecem, sou madrinha de muitas. Então, ensinei elas, qualifiquei elas e elas começaram a trabalhar no Polo Naval.

Depois de trabalhar durante 5 anos como terceirizada, Simone foi convidada a trabalhar na Ecovix como soldadora. Nesta época o SENAI já estava qualificando mais mulheres como soldadoras e ela atribui o convite em razão de que ela já havia adquirido várias qualificações, pois soldava eletrodo, arame tubular e TIG.

Embora conhecesse algumas pessoas na nova empresa, a entrevistada relata que foi o local que mais sofreu para trabalhar

Como fui convidada para trabalhar na Ecovix e tinha muita gente de fora, aí sim, eu soube o que era sofrer nas mãos deste pessoal, sinceramente, não dão valor a mulher, acham que a mulher é uma qualquer dentro do estaleiro, que é uma vadia que anda com eles para ter alguma coisa.

Em seguida, foi convidada por um Supervisor japonês para trabalhar na Ecix como líder, com aumento de responsabilidade, mas sem qualquer retribuição salarial

[Meu supervisor]começou a me observar e ver que eu era uma pessoa que me isolava muito, que eu fazia meu serviço, eu chegava fazia meu serviço, arrumava a solda dos outros, eu fazia soldas que tinham penetração total, eu fazia ultrassom e ele me convidou, a Ecix era uma outra empresa que não era Ecovix e ele me perguntou se eu queria ser líder de 8 meninas que estavam chegando do SENAI, porque a gente soube que tu ensinavas umas meninas e meninos que vinham do SENAI na QUIP [...]. Daí eu comecei a ter um grupo de meninas.

Quando a Ecix foi embora, no ano de 2014 retornou para a Ecovix, continuou liderando uma equipe de mulheres e começou a fazer atividades própria de encarregados, sendo que 4 meses depois foi qualificada como encarregada por méritos próprios, pois não fazia parte da “facção”²⁵

Aí sim, tudo o que eu fazia, tudo o que eu entregava era igual a qualquer homem, as vezes eles me davam mais blocos para entregar, na Ecovix eu fui tratada como um homem, como um colega de trabalho, tanto que o meu chefe de divisão, coordenador, quando tinha que me xingar ou chamar a atenção era como ele xingava os caras. [...]. Eu trabalhava ganhando R\$ 4.000,00. Tu pedias para teu chefe o aumento salarial? O chefe dizia assim, [...] o ano que vem, vocês já ganham o dissídio quando sobe, então, o ano que vem eu subo um

²⁵ Segundo as entrevistadas, dentro dos estaleiros existem facções lideradas por determinadas pessoas que são contratadas e com esta pessoa vem os encarregados que já trazem os supervisores e coordenadores, os quais funcionam como um núcleo, empregando quem faz parte do núcleo, mantendo o emprego destes membros, assegurando promoções.

nível teu, vamos entregar mais algumas coisas, [...] e ficou todo este tempo sem.[...] eu fiquei 4 anos e meio dentro da Ecovix como encarregada. Durante o meu contrato eu descobri que tinha colegas ganhando mais do que eu. Eles inventaram uma coisa que não existe na legislação: níveis. Não existe nível, ou tu és encarregada e ganha como encarregada ou tu és ajudante e ganha como [...], não importa se é um 1 ou 2.

Por conta disso, a entrevistada contou que ajuizou ação trabalhista contra a Ecovix com pedido de equiparação salarial²⁶, cujo paradigma, homem, ganhava cerca de R\$ 7.000,00 enquanto que ela ganhava R\$ 4.000,00 e ambos faziam exatamente a mesma coisa. Esta ação foi julgada procedente em primeiro grau, encontrando-se, atualmente, em fase recursal.

Roberta contou que na ocasião de sua admissão, a contratante não quis manda-la direto para a oficina como esmerilhadora e a colocaram para varrer a oficina e isto aconteceu durante 4 ou 5 meses. Relatando que isso não acontecia com os homens, somente com as mulheres.

Certo dia, o encarregado da escolinha de solda resolveu aplicar o teste para todo o pessoal que estava na oficina e a depoente disse que conseguiu a chance de fazer e teve êxito no teste. Com esta aprovação, ela foi incluída numa equipe de montagem e sua tarefa era pontear as peças para os montadores. Ficando uns dois ou três meses nesta equipe.

²⁶ Sobre equiparação salarial, artigo 461 da CLT e Súmula 6 do TST:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Súmula 6 do TST:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

Como ela queria passar para a função de soldadora, começou a treinar

Foi quando eles viram que eu já estava aprendendo e tinha dias que na hora do almoço eu pegava peças que tinha sobrado para ficar treinando para ver se eu conseguia passar para uma equipe de solda. Daí meu chefe me passou para uma equipe de solda e meus colegas me ensinaram a soldar, soldar bem e ter prática na solda.

A inclusão de Roberta na equipe de solda não significou maiores ganhos, a empresa demorou 2 anos para dar outro teste, que era para ganhar mais sendo que ela já soldava desde a sua inclusão na equipe de solda.

Na verdade, só homens tinham a oportunidade de realizar testes e buscar ascensão profissional. Segundo a entrevistada, as mulheres tinham que pedir e mesmo assim eram preteridas. Ela só ganhou o teste porque precisavam realizar uma solda e ela pediu para fazer, mesmo não sendo qualificada, o chefe permitiu e ela foi e fez

E como ninguém estava cuidando enquanto eu estava fazendo, chegou a Petrobras e eu estava soldando e alguém me tocou e eu parei de soldar e o cara da Petrobras pediu meu SINETE e eu mostrei. O SINETE é o número de identificação e tem a cor de acordo com qualificação de cada soldador. O pessoal com amarelo solda 3F e o pessoal da "G" é branco e o meu era amarelo e para soldar a solda que eu estava fazendo tinha que ser branco. Daí eles me perguntaram e eu disse "tu falas com o meu encarregado, eu sei soldar e ele não dá o teste para mim fazer". Se ele tivesse já me dado o teste, eu teria feito e não tinha dado problema algum para ele. E eu já poderia ter a qualificação, talvez por eu ser mulher, não sei qual a diferença que tinha com os meninos que entraram junto comigo.

Depois deste episódio, segundo relato, ainda levou uns 3 meses para regularizarem o salário de acordo com as suas funções. Havia muita falta de vontade dos supervisores para melhorar a situação das mulheres,

Quando eu entrei, eu pegava as 7:30, batia o ponto, ia para lá, fazia a ginástica laboral, logo quando chega, e tinha reunião para distribuição das tarefas e iam para as cabines treinar e as meninas, cada uma recebia uma vassoura e a gente era distribuídas pelo polo, uns para oficina, outros para o dique, outros embaixo dos blocos, e fui admitida como esmerilhadora e nunca peguei na [função esmerilhadora]. Daí o chefe da Simum chefe foi perguntar porque as meninas estão varrendo, e a desculpa foi de as cabines estavam cheias, não tem serviço, daí ele deu a ordem de que as meninas tinham que se qualificar para ir para a área. Tinha dias que não tinha mais o que varrer, eles davam pano, davam pincel para a gente limpar as

máquinas de solda e isso só acontecia com as mulheres e os homens nem pegavam vassoura.

Relata, ainda, que em relação a regularização salarial que esta não foi total, porque a “maioria dos rapazes ganhava como soldador nível 2 e eu sempre fui, até hoje eu sou nível 1 e faz 5 anos que estou lá” (Roberta Ceroni da Silva).

A entrevistada Gina conta que não teve maiores problemas funcionais, entrou como soldadora e recebia como soldadora. Na execução dos serviços, em sua visão, eram todos iguais

Eu entrei já sabendo como era, tudo que me colocavam para fazer, desde que fosse meu trabalho eu fazia. Homens ganhavam a mesma coisa que eu. Só que teve uma época que não vinha as promoções e nesta época era ruim, mas depois se igualou tudo. Quem brigou por nós foi o sindicato, o Sindicato estava sempre com a gente. Eu fiquei um ano esperando promoção. Neste período que trabalhei não me senti discriminada, para mim foi bem tranquilo. A discriminação total foi na parte de promoção, a gente trabalhava igual a todo mundo, mulher e homem e não vinha nunca a nossa promoção, aí sim, isto foi um constrangimento.

Maria conta que entrou como esmerilhadora para uma equipe em janeiro de 2014 e seu encarregado a motivou a aprender a função de soldadora. Os colegas de trabalho começaram a lhe ajudar. Além disso como tinha uma cunhada, que trabalhava como soldadora, e precisava também se qualificar, para mudar de nível, ambas começaram a trocar o horário de almoço por treinamento que permitiu o aperfeiçoamento e certo dia,

Quando meu encarregado chegou do almoço eu mostrei para ele a solda que eu fiz e ele disse “mentira, não foi tu” e eu disse que fui eu e ele disse de novo “mentira, não foi tu”, e eu disse vou fazer para tu veres. Aí ele resolveu marcar um teste e eu disse, mas eu acho que não vou conseguir. Eram 16 na equipe, 3 soldadores e o resto tudo lixador, todos foram fazer o teste e rodaram, [...]. E ele disse vai que tu vais conseguir. Ai, eu fui fazer o teste e passei de primeira, nem eu acreditei, quando veio o resultado, mas aí o problema foi o dinheiro para receber.

Relata que o teste foi realizado em setembro de 2014 passando a realizar as tarefas de soldadora, no entanto, a promoção só veio em julho de 2016

Quando eu entrei, meu salário era R\$ 1.255,00. Ai depois teve uma assembleia lá na frente e passou para 1.400,00, depois 1600,00 ou 1.700,00, só sei que o último salário foi 1.900,00, antes de eu receber.

No que se refere aos problemas enfrentados no cotidiano e os problemas enfrentados em razão de serem mulheres, todas enfrentaram problemas de sobrecarga de trabalho, Maria ressalta não se sentir discriminada

Na nossa equipe, este meu último encarregado muitas vezes, ele dava serviço para nós porque ele achava que a gente era mais rápida e o serviço ficava melhor que o dos guris e até porque os guris faziam corpo mole. E eles davam mais serviço para nós.

Além disso, todas as entrevistadas tiveram suas promoções preteridas, concedidas após muito tempo no exercício da função e após muita insistência junto aos supervisores/encarregados. No entanto, nenhuma delas atingiu patamares salariais iguais aos dos homens mesmo executando as mesmas funções.

No que se refere a opção de trabalhar num universo de feições masculinas, a entrevistada Simone, que foi uma das iniciantes neste mercado, relata ter sido bastante desacreditada, inclusive pelo próprio marido que não confiou em seu potencial, acreditando ser mero capricho a despeito dela ter vendido férias e realizado faxinas para poder pagar o curso de solda e depois de estar contratada apresentava um comportamento bastante enciumado, causando muitas brigas entre o casal.

A entrevistada Roberta alega que muitas pessoas tinham certa prevenção com o trabalho dela, tanto dentro como fora da empresa

No começo era bem assim, “que é que tu estas fazendo, com 18 anos? Uma guria. E não faziam esta pergunta para os guris, isso acontecia tanto dentro como fora do serviço. Quando me perguntavam o que eu fazia, e eu dizia que trabalhava na Ecovix, e perguntavam: No escritório? E eu: Não, sou soldadora, as pessoas diziam que eu não tinha cara de soldadora, pego na lixadeira, e as pessoas: Sério? Mas tu não tens cara de soldadora. E precisa ter cara para ser soldadora, não sabia que precisa ter uma cara, um perfil.

Quanto ao assédio sexual e moral, as entrevistadas disseram que nunca sofreram o primeiro, mas foram vítimas do segundo, tanto por parte da chefia como por parte dos colegas, mas confirmam que havia assédio sexual de algumas mulheres.

A chefia tratava as mulheres com muita severidade, faziam uma distribuição desigual das tarefas, efetuavam muitas cobranças em relação às mulheres porque tinham medo de apanhar dos homens, conforme mencionou Maria, “os homens

davam um soco na cara e resolvem, mas com as mulheres era diferente”, fato que extrapolava os limites do poder diretivo do empregador

Roberta conta que

Tinha umas mulheres que não se davam o respeito e umas mulheres pagavam pelas outras e eles achavam que podiam abusar também. Eu sofri muito em porta de banheiro. Eu tive desenho meu na porta de banheiro. Já tive colegas meus que tiravam fotos para mostrar, uma vez teve um que tirou uma foto que tinha uma guria, uma boneca desenhada, agachada de quatro, com uma lixadeira na mão e o meu nome no lado. O assédio moral é mais por parte do peão, nem tanto da chefia. Toda vez que uma mulher ganha um aumento, uma promoção, homem é por mérito e mulher é porque andou com algum chefão. Mulher não tem mérito nenhum, o homem acha que mulher não merece ganhar.

Gina relata que tinha muita coisa escrita nos banheiros sobre as mulheres e

Assédio sexual, tem muito, mas tem muita pessoa que também que gosta deste tipo de coisa. Assim ó, estava todo mundo reunido, homem e mulher, daí sai uma piadinha, daí elas, tipo, se jogavam e aí quando o cara ia dar em cima elas faziam fiasco, mas tem coisas que a gente tem que se pôr no seu lugar, as vezes eles estão falando entre eles e a gente vai falar uma bobagem? Tens que saber o que tu vais falar e outra, tem muitas mulheres que ficaram grávidas, daí tinha um tempo que não queriam botar mulher por causa disso. E aí umas pagam pelas outras,

Por fim, as entrevistas também abordaram a questão da jornada de trabalho doméstica. Segundo depoimentos, com exceção da entrevistada Roberta que não tem filhos, portanto, sem maiores atribuições com as atividades domésticas, as demais entrevistadas Simone, Gina e Maria, acumulavam simultaneamente a jornada de trabalho com a jornada doméstica, sem esquecer que ainda utilizavam de períodos de descanso para poderem se qualificar, já que as empresas do Polo Naval não propiciavam qualquer curso de qualificação para as trabalhadoras.

Simone menciona que depois do trabalho realizava todas as tarefas de casa e que em algumas tarefas o marido lhe auxiliava. Gina relata que contava com a ajuda da mãe e da sogra para cuidar das filhas, mas as tarefas de casa eram todas realizadas por ela sem o auxílio do marido. Maria realizava todas as tarefas de casa contando com o auxílio dos filhos, pois é solteira.

De um modo geral, esta pesquisa buscou trazer alguns aspectos do universo de quatro trabalhadoras que se inseriram no mercado de trabalho que ainda contempla fortes traços de uma cultura fundada na divisão sexual do trabalho, determinando os espaços laborais por critérios biológicos.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho que ainda distribui os postos a partir do sexo é um fenômeno ainda muito presente em nossa sociedade, em especial, em nosso mercado de trabalho. A pesquisa corrobora esta realidade, a despeito das várias lutas dos movimentos feministas e das mulheres.

Infelizmente, os dados aqui apresentados relativos à feminização de vagas não refletem uma realidade muito diferente, ao contrário, corroboram o que já se sabe. A mulher ainda precisa lutar muito contra todo um sistema social, cultural, econômico e político para ter acesso a determinados espaços, direitos estes que em tese já lhe são assegurados há bastante tempo e reforçados no texto constitucional de 1988.

Antes de finalizar, este trabalho, em complemento aos dados já mencionados e adotando uma postura fenomenológica, buscou captar um pouco da subjetividade destas mulheres quanto a suas experiências de inserção nesta fatia de mercado buscando e para sua validade de análise, buscou fazer uma leitura dos dados a partir da fenomenologia.

Pelo método fenomenológico, um objeto resulta da mistura entre presente e ausente para compor sua identidade, buscar os dados ausentes, é buscar algo que faz parte daquilo que é experienciado, buscando conhecer a intencionalidade. Três formas estruturais aparecem constantemente nas análises fenomenológicas: estrutura de partes e todos, estrutura de identidade numa multiplicidade e estrutura de presença e ausência (SOKOLOWSKI, 2004).

Começando pela estrutura partes e todos, temos que cada uma das entrevistadas são partes do todo estudado, independentes, portanto, capazes de adquirir identidade diferente do todo, mas partes deste todo. Entretanto, suas subjetividades, suas intencionalidades, suas mentes são consideradas momentos, os quais não são independentes e não podem ser segmentados fora do todo que pertencem.

A segunda estrutura, identidade em multiplicidade, permite que objeto como uma identidade pode ser distinto de suas características e aspectos e ainda assim ser apresentado por meio destes. A forma como cada um experencia um fato pode ser diferente, mas ainda assim a identidade do fato é sustentada por meio de todos eles. É o caso de um fenômeno estudado a partir da intersubjetividade, quando adicionada a visão de outros observadores, o objeto é dado por meio da multiplicidade de pontos de vista.

A última estrutura, presença e ausência e a identidade entre ambas, as quais correspondem as intenções cheias e vazias, ambas resultantes da intuição. Intuir nada mais é do que ter uma coisa presente em oposição ao intencioná-la de forma ausente e as intenções cheias e vazias podem estar dirigidas para um mesmo objeto. Assim, quando se fala da presença e ausência, focaliza-se no lado objetivo da correlação entre o sujeito consciente e o objeto e este e sua identidade são dados através da presença e ausência.

Mencionar as três estruturas permite, agora, expor de forma metódica, a perspectiva fenomenológica, colocando em suspensão todas as intencionalidades a serem examinadas sob a forma de contemplação, realizando a variação eidética.

Buscando fazer uma descrição fiel destas subjetividades e colocando em evidência apenas o essencial, a intuição eidética permite tornar presente para nós mesmos as essências que as coisas têm (SOKOLOWSKI, 2004), identificando os componentes do objeto que não variam, exatamente os que definem a essência do objeto.

Voltando para a coleta de dados, em seus relatos, todas as entrevistadas descrevem a experiência, inicialmente, como não discriminatória, no entanto, ao longo das entrevistas, além de todas relataram várias situações vivenciadas durante a qualificação para as vagas, nas fases pré e pós-contratuais que se configuram como situações discriminatórias (típicas) em face de suas condições como mulheres, inclusive, elas próprias utilizam o termo discriminação.

Todas são unânimes em seus discursos a respeito de que as mulheres eram sobrecarregadas de tarefas em visível desigualdade em relação aos homens assim

como todas falaram que ganhavam menos que homens ou eram preteridas em suas promoções, no entanto, são incapazes de pensar que tal fato poderia se configurar numa conduta discriminatória da empresa contratante, o que denota que a reprodução social se sobrepõe a compreensão, a significação da discriminação.

Este fato ocorrido com todas as entrevistadas, de negação daquilo que existe, trouxe inquietação pois ao mesmo tempo em relataram as discriminações, situações que todas passaram em maior ou menor grau, mas que em momento algum foram sopesadas e tratadas desta forma. Trata-se de uma questão óbvia, mas porque negá-la ou passar por cima dela?

A intuição eidética com suas projeções permite revelar a inexorável necessidade de certas coisas. Esta perspectiva apresentada pelas entrevistadas pode ocorrer em função de que para elas é tão natural conviver com a desigualdade, que situações como estas fazem parte da regra do jogo social, do cotidiano das entrevistadas, são valores culturais já internalizados.

Todas as entrevistadas atribuem a não contratação de um maior número de mulheres ao fato de que existem algumas trabalhadoras de “conduta duvidosa” e que acabam prejudicando as demais, com a desculpa de que “umas pagam pelas outras”.

Mantendo a coerência do discurso, as entrevistadas, sem exceção, reproduzem normas, valores e práticas que acolhem este tipo de violência simbólica (BOURDIEU, 2002) como natural, colocando na própria mulher a culpa por sofrerem de tais violências psicológicas, inconscientemente chancelando a chamada cultura do estupro (DANIEL et ALLI, 2014).

Igualmente, todas as entrevistadas também atribuíram a gravidez como sendo um motivo relevante para empresas não quererem contratar mulher e elas acreditam que este posicionamento das empresas é certo, pois mulheres grávidas atrapalham o andamento do serviço, como se a maternidade não fosse algo comum biológica e socialmente falando. O discurso de que a gravidez é problema para a empresa propagado pelos gestores e demais empregados homens e mulheres tem ampla aceitação, como se fosse um dogma (BOURDIEU, 2002).

As entrevistadas deixam claro que este é um motivo justo para não contratar mulheres, mas com exceção da entrevistada Roberta que não tem filhos, todas elas têm filhos e passaram, num determinado momento de suas vidas, por afastamento do trabalho, porém, intencionalmente, desvalorizaram a maternidade, numa atitude de reproduzir a discriminação ao invés de aliar a outras mulheres no sentido de garantir situações que são normais na vida das mulheres e da sociedade.

Pois bem, o exercício aqui realizado, a partir de intuições eidéticas podem não ter êxito e as afirmações aqui levantadas não serem consideradas uma verdade, mas, assegura-se que as reflexões sobre o objeto buscaram na filosofia da fenomenologia uma direção para guiar os pensamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Maria, Maria
É o som, é a cor, é o suor
É a dose mais forte e lenta
De uma gente que ri
Quando deve chorar
E não vive apenas aguenta (...)
Mas é preciso ter manha
É preciso ter raça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca
Possui a estranha mania
De ter fé na vida*

(Fernando Brant e Milton Nascimento, 1979)

A presente pesquisa buscou apresentar a inserção de mulheres em um mercado de predominância masculina investigando, além dos elementos fáticos que circundam o objetivo principal, se a referida inserção ocorreu num contexto de justiça social, considerando a teoria tridimensional de Fraser em diálogo com a teoria do reconhecimento de Honneth.

Observou-se, tanto pelos dados quantitativos como qualitativos que desde a qualificação para acessar este mercado de trabalho, as mulheres precisaram quebrar alguns padrões culturalmente estabelecidos tendo em vista que as vagas ofertadas inicialmente obedeciam ao critério sexista, ou seja, eram destinadas aos homens, o que demonstra o não reconhecimento e não redistribuição.

Por certo que o fator econômico ao ofertar maiores salários foi um indutor, uma motivação para o desafio destas mulheres, assim como a grande oferta de emprego, mas a estes fatores também está agregada uma vontade, ainda que inconsciente das entrevistadas, de buscar a igualdade no mercado de trabalho, e com isso, a pesquisa entende que neste ponto, elas empreenderam a ressignificação de valores culturais e do próprio espaço sociolaboral transformando a ideia de que a metalurgia naval deixou de ser um lugar só para homens.

É importante mencionar, que a cidade do Rio Grande, não tinha vocação para o mercado que estava sendo instalado, portanto, em tese, mulheres e homens teriam condições de se qualificar e acessar este mercado. Infelizmente, os dados quantitativos mostram uma realidade ainda bem desigual, o patamar máximo de empregabilidade de mulheres chegou a cerca de 26,8%, mantendo uma média no período de 2006 a 2014 de 17% de mulheres ocupando postos de trabalho na metalurgia naval de Rio Grande (Gráficos 1 e 2 e Tabela 2)

Em relação às mulheres, segundo depoimentos, o salário pago pela indústria naval foi um atrativo, uma esperança de mudar a vida, como de fato aconteceu com as entrevistadas, de outro lado, esta abertura, ainda que pequena, de feminização de vagas, ao que parece, surgiu pela premente necessidade do capital e pela falta de oferta de trabalhadores do sexo masculino e não por mudança de padrões culturais. Pelo teor dos depoimentos, na subjetividade destas entrevistadas, as mulheres tiveram acesso a este nicho de mercado de forma supletiva, isto é, quando não havia homens suficientes, as mulheres passaram a ser contratadas, fato que demonstra que para o acesso a reprodução da supletividade continua a existir fortemente, com exceção da entrevistada Simone.

Quanto ao desenvolvimento dos contratos de trabalho, os depoimentos demonstraram que as mulheres trabalhavam mais, sofriam as maiores cobranças, reproduzindo a ideia da subordinação que ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador. Entretanto, ao mesmo tempo, em que se esforçavam na tentativa de se impor neste ambiente, dando uma ideia, parafraseando Charlie Brown Jr., de que estas trabalhadoras queriam “poder buscar o seu lugar ao sol”, trabalhando num regime de superação aos homens ao longo do desempenho de suas tarefas, sujeitando-se a tarefas perigosas que até os próprios homens não queriam fazer,

demonstrando com clareza que o capital se apropriou destas disputas e submissões, como afirmam Hirata & Kergoat (2007), pois todas as entrevistadas receberam salários inferiores aos dos homens realizando as mesmas funções e, inclusive, segundo relatos, com maior perfeição.

Os dados estatísticos (Tabela 3) corroboram os depoimentos das entrevistadas no que se refere a estas diferenças salariais. É importante mencionar, na percepção da pesquisadora, que durante as entrevistas, as depoentes não deram muita relevância a questão da diferença salarial. A convivência, de forma pacífica, com salários inferiores aos dos homens na mesma ocupação é algo natural, até talvez pelo fato de que nenhuma delas tivesse atingido, em suas trajetórias profissionais, patamares salariais como os que elas estavam percebendo, além da assimilação de um padrão cultural do tipo “as mulheres deveriam ser gratas por terem sido contratadas e aceitas num campo de trabalho que é só de homem”, isto é, o acesso já deve ser considerado como uma grande conquista e o resto é submissão em condições desiguais.

A importância desta pesquisa qualitativa está no fato de poder abordar o assunto da inserção da mulher com certa profundidade que a pesquisa quantitativa não permitiria examinar. Com as entrevistas foi possível perceber a forte reprodução de alguns padrões culturais que ainda precisam ser extintos para corrigir as disparidades estruturais tanto no mercado de trabalho como em outros ambientes sociais e, principalmente, das próprias mulheres trabalhadoras.

Não só o fato da submissão por ter acessado o mercado de trabalho, como também, as entrevistadas consideram tanto a maternidade, como o comportamento “inadequado” de algumas mulheres (mulheres decentes), como obstáculos a maior feminização de vagas, porém, com exceção de uma entrevistada, as demais são mães e mesmo assim, a cultura empresarial de que “contratar mulher é problema porque engravida” foi assimilada por todas as entrevistadas. Todas elas consideraram esta posição da empresa aceitável porque mulheres grávidas acabam por atrapalhar e atrasar a produção. Este discurso foi bem assimilado, sem que elas refletissem sobre o fato de que o número de mulheres trabalhadoras era muito menor do que o dos homens, logo, um atraso na produção poderia ter uma série de motivos, mas não especificamente este.

No que se refere ao comportamento de algumas mulheres dentro do ambiente de trabalho, as entrevistadas aceitam naturalmente a ideia de que as mulheres são culpadas pelo assédio sexual ocorrido no trabalho pois entendem que “algumas pediam para que isso acontecesse” quer pelo comportamento, quer pela forma de se vestir, inclusive, elas mencionaram que por causa destas mulheres, elas que eram “comportadas”, acabam sofrendo algum tipo de assédio.

Ao que parece, as entrevistadas não se deram conta de que o assédio ocorria independente do comportamento das mulheres, mas pela própria reprodução social, pois se dependesse do comportamento, como elas se consideravam acima de qualquer suspeita, não poderiam ter sofrido tal importunação.

Por causa deste olhar acrítico ou, ainda que crítico, mas com possíveis erros de perspectivas é que as discussões que envolvem gênero e da própria teoria do reconhecimento têm grande importância para correção destas distorções em nossa sociedade pois são elas que permitem evidenciar de que forma padrões dominantes de representação, interpretação e comunicação importam em dominação cultural, não-reconhecimento e desrespeito (HONNETH, 2009).

Examinando o objeto de estudo na perspectiva da teoria do reconhecimento que engloba a ideia de justiça social, na perspectiva de Honneth (2011), a inserção das mulheres na indústria naval não se deu numa forma de respeito mútuo em que foram consideradas como sujeitos de direito que gozam do respeito dos demais e permitam que estas elaborem a construção de um autorrespeito.

Na perspectiva de Fraser (2001,2002, 2007) como parceiros integrais na interação social, o reconhecimento implica em redistribuição, fato não observado na divisão das ocupações de postos de trabalho do Polo Naval, frustrando a paridade de participação das mulheres, assim como, o Estado ficou omissa na estruturação destas disputas, tendo em vista, que no empreendimento deveriam ter sofrido a incidência de políticas protetivas para as mulheres já que os projetos do Polo Naval estavam contemplados no PAC.

Para a autora, quando os padrões institucionalizados de valoração cultural e seus efeitos sobre a posição dos atores sociais constituírem alguns atores sociais

como inferiores, excluídos, invisíveis, tem-se o não reconhecimento e a subordinação de status que é empiricamente palpável. E justamente, este foi outro aspecto que a pesquisa procurou investigar, a inserção de forma justa. Embora tais reflexões talvez não residam na subjetividade das entrevistadas, mas seus relatos dão conta de uma inserção neste mercado de trabalho, predominantemente de homens, sem que elas tivessem sido respeitadas como parceiras na interação social. E neste aspecto, a ideia de Fraser é muito importante, pois ela propõe uma virada da ética que permeia a teoria de Honneth permitindo, assim a formação de relações simétricas (reconhecimento e redistribuição imbricados).

Estando as mulheres sujeitas à injustiça cultural e econômica, além do reconhecimento e redistribuição, é preciso corrigir a injustiça cultural através de mudanças culturais ou simbólicas para o desenvolvimento de um pensar crítico através de uma ética da transformação, a exemplo do que propôs Dussel (2012), devendo envolver a transformação dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação a fim de alterar o sentido do eu das pessoas.

Na perspectiva do direito, os dados coletados evidenciam a violação de vários dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que protegem os trabalhadores. A começar, pelo exercício de iguais atividades idênticas em iguais condições (técnica, qualitativa e produtiva) e, ainda, na mesma localidade e com a mesma responsabilidade e pagamento de salário inferior às mulheres.

Prima facie, contrariando o artigo 5º, caput da Constituição e artigo 7º, inciso XXX do mesmo estatuto, observa-se evidências de fraude ao contrato de trabalho e a preceitos trabalhistas estatuídos pela CLT, haja vista que há situações que contrariam as regras do artigo 461 e sua interpretação consubstanciada na Súmula 6 do TST, onde está previsto que o trabalho de igual valor equivale ao trabalho com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos, justamente o caso de três das entrevistadas (Vide nota 26).

Além disso, os depoimentos denotam indícios de violação ao artigo 1º da Lei 9.029/95 que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo.

A despeito do que se observou, ainda que longe de uma situação ideal, em que se pudesse observar uma grande mudança cultural e social, as mulheres riograndinas, que se inseriram neste mercado de feições masculinas, ainda que de forma inconsciente e não engendradas nos movimentos feministas e de mulheres, escreveram um pedaço da história de lutas das mulheres, de reivindicação de espaço social, ocupando um espaço no campo do trabalho da metalurgia naval.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BENDASSOLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho**. Aparecida, SP: Ideia e Letras, 2007.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa – O movimento operário em crise**. Ed. Boitempo, São Paulo, 1998.

BOURDIEU, P. **Poder, derecho y clases sociales**. Bilbao: Descléé, 2001.

BOURDIEU, P. **Questões de Sociologia**. Lisboa: Fim de Século, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional Do Trabalho Decente – ANTD**. Brasília. 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional De Emprego E Trabalho Decente**. Brasília, 2010.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acessado em: 04. Dez.2015.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm . Acessado em: 04. Dez.2015

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 56 Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Consolidação da Leis Trabalhistas. 13 Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Decreto 21.417-A, de 17 de janeiro de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acessado em: 04. Dez.2015.

BRASIL. Lei Complementar 146, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Portal da Legislação: Leis Ordinárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm. Acessado em: 04. Dez.2015.

BRASIL. Lei Ordinária 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Portal de Legislação: Leis Ordinárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acessado em: 04. Dez.2015.

BRASIL, Lei Ordinária 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Portal de Legislação: Leis Ordinárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acessado em: 04. Dez.2015.

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

CAMARGO, S. C. A recepção da Teoria Crítica no Brasil: 1968-1978. **Em Debat: Rev. Dig.**, ISSN 1980-3532, Florianópolis, n. 7, p. 126-149, jan-jul, 2012.

CARDOSO, A. **A construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CASTRO, S. Nancy Fraser e a teoria da justiça na contemporaneidade. In: **Revista Redescrições** – Revista on line do GT de Pragmatismo e Filosofia Norte-americana Ano 2, Número 2, 2010.

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (Cfemea). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente** / Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea), Almira Rodrigues (Org.), Iáris Cortês (Org.) - Brasília: Letras Livres, 2006.

CERQUEIRA, D; COELHO, D. **Estupro no Brasil: uma radiografia segundo os dados da saúde (versão preliminar)**. IPEA. Brasília, março de 2014.

CYFER, I. Afinal, o que é uma mulher? Simone de Beauvoir e “a questão do sujeito” na teoria crítica feminista. In: *Lua Nova*, São Paulo, 94: 41-77, 2015.

COSTA, E. D.P. **Trabalho Portuário e Modernização dos Portos. Empobrecimento e Riqueza no mesmo Contexto**. Jundiaí: Paco, 2015.

D'ÁVILA, A.P. F.D.;BRIDI, M. A. Indústria naval brasileira e a crise recente: o caso do Polo Naval e Offshore de Rio Grande (RS). In: **Cadernos Metrópole**. São Paulo, v. 19, n. 38, pp. 249-268, jan/abr 2017.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER E DA CIDADÃ. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>. Acessado em: 06.Mai.2015.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER E DA CIDADÃ. In: **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**. Vol 4. N.1. Florianópolis. Jan-Jun, 2007.

DESLAURIES, J.; KÉRISIT, M. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART, J et Ali. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 2 Ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

DELGADO. M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 Ed. São Paulo: LTR, 2009.

DICIONÁRIO CRÍTICO DO FEMINISMO. ORG.
<https://pt.scribd.com/document/164874353/Dicionario-Critico-do-Feminismo>

DURKHEIM, E. **A divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DWORKIN, R. **Uma Questão de Princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FARIA, J. H. Consciência crítica com ciência idealista: paradoxos da redução sociológica na fenomenologia de Guerreiro Ramos. In: **Cad. EBAPE.BR** [online]. vol.7, n.3, pp.420-446. FGV, 2009ISSN 1679-3951. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512009000300004>.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. In.: **Revista Crítica das Ciências Sociais**. Nº 73. Coimbra, p. 7-20, 2002.

_____, N. "Redistribuição ou reconhecimento? Classe e status na sociedade contemporânea". **Interseções - Revista de Estudos Interdisciplinares**, UERJ, ano 4, n.1, p. 7-32, 2002a.

_____, N. Da distribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era "pós-socialista". In.: **Cadernos de Campo**. São Paulo: USP, 2006, p. 231-239.

_____, N. Reconhecimento sem ética? In.: **Revista Lua Nova**. Nº 70. São Paulo: CEDEC, 2007, p. 101-138.

_____, N. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. In: **Revista Estudos Femininos**. v. 15, n. 2, 2007a.

Nancy Fraser

_____, N. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. In.: **Revista Lua Nova**, São Paulo, número 77, 2009, p 11 – 77.

_____, N. Uma Réplica a Iris Young. In: Brasília: **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 2, 2009a.

_____, N. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**. v. 14, n. 2, 2009b.

GAMBA, S. B. **Diccionario de estúdios de género y feminismos**. Buenos Aires: 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOODE, W. J.; HATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Editora Nacional. 1972.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LCT, 1988.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In.: **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais**. 2 Ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In.: **Gênero e Saúde**. Org. Lopes, M; MEYER, D.; WALDOW, V. Porto Alegre: Ed. Artes Médicas – 1996).

KUBISSA, L. P. Justicia y género: las propuestas de Nancy Fraser. In: Daimon. Revista Internacional de Filosofía, nº 65, 2015.

LALLEMENT, M. **Histórias da Ideias Sociológicas. Das Origens a Max Weber**. 4. Ed.. Petrópolis: Vozes, 2004.

LAVILLE C.; DIONNE, J. **A construção do saber**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Livro 1. Rio de Janeiro: Boitempo, 2013.

MERLEAU-PONTY, M. **Fenomenologia da percepção**. 2 ed. - São Paulo : Martins Fontes, 1999.

OCDE. **Mesurer la mondialisation: Les indicateurs économiques de la mondialisation. Manuel de l'OCDE**. Paris: Editions OCDE, 2005.

PIRES, R. et alii. A Ver Navios? A revitalização da indústria naval no Brasil democrático. In: Campos Neto, C. A. S, A. POMPERMAYER, F. M. **Ressurgimento da indústria naval no Brasil: (2000-2013)**. Brasília: Ipea, 2014.

POUPART, J. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean et al (orgs). **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010

RICHARDSON, R J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas. 1999.

SAFFIOTTI, E. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C. (orgs). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SAFFIOTTI, E. **Gênero, Patriarcado e Violência**. Perseu Abramo, 2011.

SALIH, S. **Judith Butler e a Teoria Queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

SANTOS, B.S. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANTOS, B.S. NUNES, J. A. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. In: SANTOS, B. S. (org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SCOTT, J. A mulher trabalhadora. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle. **História das mulheres no Ocidente: o século XIX**. Porto: Edições Afrontamento, 1991.

SCOTT, J. Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. **Educação e Realidade**. p.71-99, 1995.

SILVA, C. S. A. **A invisibilidade social na terceirização: um estudo da experiência do polo naval de Rio Grande**. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2016.

SOKOLOSWSKI, R. **Introdução a fenomenologia**. São Paulo: Loyola, 2004.

SOUTO MAIOR, J. L. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. Vol. I – Parte I. São Paulo: LTR, 2008.

SPOLLE, M.; FABRES, A. O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de trabalhadores especializados migrantes. **38º Encontro Anual da ANPOCS. 2014**. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=9043&Itemid=456. Acessado em: 10SET 2015

STOLZ, S. **A odisseia dos direitos fundamentais: sobre a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação da vida laboral e familiar no Direito espanhol**. 2015. 309 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito. Pontifícia Universidade Católica, Porto Alegre, 2015.

UEMA, L. PAC, Gênero e Trabalho. In: OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de Raça e Gênero do Trabalho: avanços de desafios**. 1 Ed. Brasília: OIT, 2010.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **A Vindication of the Rights of Woman with Strictures on Political and Moral Subjects**. New York: Bartleby.com, 1999. Disponível em: <http://www.bartleby.com/144/>> Acesso em: 06.Mai.2015

FONTES ORAIS

- Roberta Ceroni da Silva, entrevista realizada pela autora, na Rua Cristóvão Colombo, 443, no dia 31 de janeiro de 2016.

- Simone Freitas Ceroni, entrevista realizada pela autora, na Rua Cristóvão Colombo, 443, no dia 31 de janeiro de 2016.

- Gina Paula Machado Ferreira, entrevista realizada pela autora, na Rua Ricardo Recaman, 498 no dia 23 de fevereiro de 2016.

- Maria José dos Santos Oliveira, entrevista realizada pela autora, na Rua Ricardo Recaman, 498 no dia 23 de fevereiro de 2016.

- Fábio Lacorte da Silva (Auditor Fiscal do Trabalho), entrevista realizada pela autora, na sede da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande, na Rua General Neto, Nº 386 – Centro, Rio Grande/RS, no dia 18 de dezembro de 2015.

- Sadi de Oliveira Machado (Vice-Presidente do STIMMMERG), entrevista realizada pela autora, na sede do STIMMMERG em Rio Grande/RS, Rua Dom Pedro I, 628 - Cidade Nova, Rio Grande - RS, 96211-560, no dia 18 de junho de 2015.

ANEXOS

ANEXO A
TERMO DE CESSÃO

Rio Grande, _____ de 2016.

Eu, _____

_____, carteira de identidade n. _____, declaro

para os devidos fins que cedo os direitos de minha entrevista, gravada em

_____ para a mestranda CLAUDIA SOCOOWSKI

DE ANELLO E SILVA usá-la integralmente ou em partes, sem restrições de prazos e limites de

citações, desde a presente data, para fins de pesquisas acadêmicas. Autorizo a divulgação do

meu nome.
