

Maria Noemi Castilhos Brito

SINDICATO NO FEMININO: UMA LUTA DE FORMIGA

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Antropolo-
gia Social da Universidade Estadual de
Campinas

*Este exemplar corresponde à redação final
da tese defendida por Maria Noemi Casti-
lhos Brito, e aprovada pela Comissão julgadora.
27/08/85*

*Maria Noemi Brito
É a sua versão de texto e todo o
Veruno. Obrigado*

1985



"A gente não tem que estar submissa a eles
que nem cavalo nas rédeas." Luci

Mulher e Sindicato - para registro na memória :

MARGARIDA MARIA ALVES

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande-Paraíba, assassinada na porta de sua casa, em 12 de agosto de 1983 com um tiro a queima-roupa, de espingarda de grosso calibre, cheia de pregos.

ANA BORGES DOS REIS

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Vestuário de Criciúma-Santa Catarina, organizadora da categoria nesta cidade, mobilizando três mil trabalhadores em uma greve durante o carnaval de 1982.

ELIZABETH TEIXEIRA

Presidente da Liga Camponesa de Sapé, na Paraíba, após o assassinato do marido em 1962, com 11 filhos. Em 1964, foi perseguida, vivendo 17 anos na clandestinidade, reaparecendo em 1985 no filme "Cabra marcado para morrer" de Eduardo Coutinho.

MARIA SEGÓVIA

Integrante da diretoria do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Vestuário do Rio de Janeiro até 1964, quando foi presa, cassada e processada ao assumir para si a acusação de comunista feita aos outros diretores.

LÊA APARECIDA DE OLIVEIRA

Operária metalúrgica do ABC paulista, atuante na greve de 1978, permaneceu agindo dentro da fábrica, assumindo a liderança em 1979 sendo presa durante o movimento.

NAIR ESCOTO

Ex-secretária do Sindicato dos trabalhadores das Indústrias do Vestuário de Porto Alegre, candidata à presidência em 1975, foi afastada pela Delegacia Regional do Trabalho. (responsável pela construção da sede própria)

VALDICE MACEDO NOBRE

Tesoureira do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário do Rio de Janeiro, militante sindical desde 1943, perseguida em 1964 e atuante até hoje.

MARIA MENDES DA SILVA

Operária metalúrgica de São Bernardo-São Paulo, teve seu depoimento "A tal Rainha do Lar" publicado no livro "Vida de Mulher", onde relata suas experiências de lutas nas fábricas e no sindicato.

HILDA MACIEL DE MENEZES DA SILVA -"MADRINHA"

Sócia desde 1954 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre, participa de todos os encontros da categoria, dando seu depoimento de lutas, com mais de 75 anos.



S U M Á R I O

I - Dos caminhos percorridos.....	6
II - Operárias, feminino plural.....	18
III - O Cenário: a indústria do vestuário em Porto Alegre...	30
IV - As práticas de luta: O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre.....	
1 - Formação e Mobilização.....	48
2 - As "Vanguardistas".....	57
3 - As "Formiguinhas".....	65
4 - Greve de Mulher.....	77
5 - Os Encontros.....	94
6 - "Prá quem está no inferno, não custa dar um abraço no diabo"	99
V.- Da fábrica ao sindicato: a construção da militante ope- rária.....	
1 - As Militantes.....	103
2 - O Inferno da Fábrica.....	110
2.1 - O cansaço e o salário....	114
2.2 - A "lei da firma".....	117
3 - A Busca do Sindicato.....	125
4 - A Pressão.....	132
5 - O Enfrentamento.....	140
5.1 - Contestação ou Submissão.	143
5.2 - A Revolta.....	148
6 - O Trabalho Sindical.....	159
VI - O Significado do Sindicato.....	174
- Relação Bibliográfica.....	184

I - DOS CAMINHOS PERCORRIDOS

"Agosto de 1978 - mais precisamente dia 2, uma quarta-feira, 19 horas. Assisto, como convidada, a uma reunião da diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre (STIVPA), onde se avalia a participação no 5º Congresso da Confederação Nacional de Trabalhadores nas Indústrias (recém realizado no Rio de Janeiro), quando os nomes mais falados eram de Lula, Ari Campista, ao lado de outros líderes sindicais conhecidos dos jornais.

No dia 4, sexta-feira, estou na assembléia geral da categoria, na sede do sindicato, cuja pauta era aumento de salário sem descontar no dissídio - a tão falada reposição salarial.

Salão lotado, sem lugar para sentar, mesa composta pelo Presidente, Secretário e advogado do Sindicato, que apresentam os motivos da reunião.

Um homem da assistência fala sobre como deveria ser o encaminhamento da reivindicação salarial.

A mesa defende a união contra os patrões e pede mais opiniões.

As mulheres começam a falar. Perguntam sobre direitos, o que o patrão pode ou não fazer: trabalhar sábado, desconto do do-

domingo, atrasar o relógio 15 minutos para trabalharem mais, adiantar o relógio na entrada para descontar, pagamento diferente para ajudante e costureira, não dar envelope de pagamento, licença para levar filho ao médico, proibição de sair para almoço, pagamento de insalubridade no ferro vapor, ventilação, banheiros ruins.

Os problemas levantados são sobre questões internas das fábricas, perseguições, injustiças.

Em relação à pauta, a Assembléia decide fazer assembléias parciais por fábrica, algumas até em horário de trabalho. Os interessados vão marcar com a Mesa, há muita procura, ocupam duas semanas.

Dia seguinte, sábado, vou a um almoço de recepção a 40 trabalhadoras do vestuário de Criciúma que organizam uma associação pré-sindical e vem buscar subsídios. Estão presentes membros da diretoria do STIVPA e delegados sindicais, a grande maioria mulheres. Durante o almoço muitas brincadeiras, conversas, troca de informações. Uma das operárias de Criciúma diz que não contou para o marido o motivo da viagem, falou que era uma excursão.

Entre os discursos, onde predominam as declarações de fé na luta sindical, destaca-se a sócia mais antiga do STIVPA, a Madrinha, com 70 anos, associada desde 1954, que fala inflamadamente a favor da luta dos trabalhadores, da união contra os patrões, sem medo, contando que trabalhou 38 anos e 70 dias, levando o patrão na Justiça mais de 30 vezes, até por cinco mil réis:

"Patrão não é bicho papão. Não tenho medo de nada. Precisa lutar dentro das firmas, meu patrão falava comigo, eu botava ele na justiça. Se eu fosse medrosa, agachava e ele montava na cacunda.

Depois da mulher se levantar mesmo de fato ninguém segura ela mais. É que nem animal xucro, quando um levanta, vai todo mundo atrás. Não tem que ter medo de ninguém, tem que se unir dois, três, quatro.

Mulher tem mais força do que o homem. Se a mulher lutar ombro a ombro não deixa passar nada. João Cândido sozinho resolveu a batalha, assim podemos ser nós."

Estas são as primeiras páginas da primeira caderneta de campo, entre algumas outras, repletas de anotações de uma observação

observadora silenciosa que, a partir destas datas, passou a acompanhar de perto as atividades desenvolvidas neste sindicato.

Constato, surpresa, que nestas páginas, um pouco esquecidas, já estão presentes as principais questões estudadas em uma pesquisa desenvolvida até 1982, de forma intermitente, com uma lenta elaboração e cujos resultados apresento neste trabalho.

Estes relatos iniciais poderiam ser considerados como "situações sociais" que conteriam em si os códigos das relações em um dado contexto, como Gluckman propôs, e frente às quais estive colocada durante um certo tempo, como ativa espectadora que tudo registrava, indagando constantemente, mas ainda sem poder perceber as respostas presentes nos seus próprios registros.

Geertz (1978: 29) define o etnógrafo pelo que ele faz. "Ele escreve", ou melhor, ele anota o discurso social "inscrevendo-o" - ou seja - "o transforma de acontecimento passado, que existe apenas em seu próprio momento de ocorrência, em um relato, que existe em sua inscrição e que pode ser consultado novamente." Cita Ricoeur para mostrar que a escrita fixa "o significado do acontecimento de falar, não o acontecimento como acontecimento".

É exatamente na possibilidade de reconsulta, de releitura dos registros acontecidos que se pode chegar a estabelecer os significados possíveis, a partir de um conhecimento maior e da reflexão.

Certamente não se encontrava "observando o familiar" nos momentos descritos, pois eu não me integrava àquele contexto, desconhecia as situações apresentadas, me surpreendendo com os discursos proferidos. Mas, como iniciante neste novo ambiente, para apreendê-lo era necessário me situar, ter um lugar que justificasse a minha presença, os meus escritos, as minhas perguntas, enfim, todo um interesse frente a um grupo de pessoas com as quais eu iria passar a conviver frequentemente.

Como, afinal, se deu esta inserção?

Em julho de 1978, estava emaranhada em um projeto de pesquisa sobre a exploração da força de trabalho feminina em uma indús

indústria textil no interior do Rio Grande do Sul, de difícil andamento, por uma série de razões práticas quanto ao desenvolvimento do trabalho. Nesta mesma época o STIVPA distribuiu em suas bases nas fábricas um levantamento com perguntas abertas visando conhecer a opinião da categoria sobre sua entidade sindical. Retornaram 600 questionários que precisavam ser analisados e o Departamento Jurídico organizou uma equipe de assessoria, com formação superior, para a qual fui convidada a participar em função de relacionamentos pessoais. Ao mesmo tempo poderia dar andamento ao meu trabalho de pesquisa, cujo objetivo genérico era a situação da mulher operária.

Por isso, em pleno 78, época do renascimento do movimento sindical em todo país, me encontro ingressando em uma das entidades mais combativas de Porto Alegre, justamente em um momento de grande efervescência.¹ Assim sendo, a partir de uma indicação considerada de extrema confiança por parte dos dirigentes do sindicato, passo a desenvolver um trabalho dentro da sede, no qual havia uma troca com a minha colaboração enquanto professora e pesquisadora, pois podia ajudar nos formulários, dar aulas, etc e, ao mesmo tempo, registrar, anotar os acontecimentos dos quais participava livremente justamente pelo caráter dessa inserção. Havia segurança e reciprocidade, condições essenciais para o estabelecimento de pesquisa em locais restritos como um órgão sindical. (Gwaltney, 1981: XXIII)

Durante muito tempo coloquei esta participação como uma observação militante, na qual estava presente um nítido caráter político, nos moldes de uma concepção de Pesquisa-Ação (Thiollent, 1980: 28), comprometida com uma prática de classe.

1 - O STIVPA, na época, representava uma categoria de aproximadamente 10 mil trabalhadores, dos quais 90% eram mulheres, e destacava-se no panorama sindical gaúcho por sua atuação combativa a nível local e nacional, marcada pelas inúmeras conquistas importantes na sua história recente. Em 1976, o STIVPA firmou com o Sindicato patronal uma Convenção Coletiva de Trabalho que assegurava uma série de direitos à categoria, ampliados nas convenções de 1977 e 1978, principalmente com o estabelecimento do delegado sindical por firma, com estabilidade provisória, eleito pelos colegas. A primeira paralisação de trabalho no Rio Grande do Sul, após 14 anos, ocorreu em 1978, em uma fábrica do vestuário, conduzida por 200 operárias. Uma das maiores graves de 1979, neste estado, foi a desta categoria, envolvendo seis mil trabalhadores paralisados, inseridos no contexto das lutas sindicais desenvolvidas neste momento em todo o Brasil.

Entretanto, na prática efetiva do meu trabalho, mesmo dentro de uma perspectiva militante, predominava o que hoje vejo ser a postura antropológica de conversar com as pessoas, não apenas falar (Geertz, 1978: 23), buscando mais a observação e o registro do que a interferência ou o aconselhamento. Desta forma, me situei como "observadora silenciosa" e "ativa espectadora", expressões que, aparentemente contraditórias, definem, a meu ver, a postura a dotada como pesquisadora neste trabalho.

Foucault (1981:71), em entrevista a Deleuze, aborda o papel do intelectual na prática militante criticando a visão de "agente de consciência" como superada, pois "as massas não necessitam deles, elas sabem perfeitamente, claramente, muito melhor do que eles e dizem muito bem" (Neste sentido, o discurso da Madrinha é bem significativo). A importância do intelectual está no que lhe compete, ou seja "fornecer os instrumentos de análise", "fazer um sumário topográfico e geológico da batalha", tendo no presente uma percepção densa, de longo alcance que seria para Foucault (1981: 151) hoje, essencialmente o papel do historiador.

É possível estabelecer uma relação com a perspectiva de Geertz (1978: 15-30) de considerar a prática etnográfica com o esforço intelectual de elaborar uma descrição densa, e não superficial, possível de ser feita a partir do discurso social que os nossos informantes nos podem levar a compreender. Ele destaca também a noção de "observação participante" como valiosa ao reforçar o impulso do antropólogo em engajar-se com seus informantes como pessoas, não só objetos. Também a crítica, como fonte de mã fé, quando leva o antropólogo a não perceber o seu próprio papel, culturalmente definido, imaginando-se algo mais do que um interessado temporário.

Hoje, é neste sentido que me coloco neste trabalho, como tendo sido uma observadora participante, que buscava estar presente interessadamente sem ser intrometida demais, ouvindo mais do que falando, acompanhando e anotando atividades, vasculhando arquivos e fichários, registrando as falas em reuniões e assembléias nas cadernetas e as entrevistas e discursos de congressos em fitas gravadas, sendo considerada dentro do sindicato, como uma companheira, mesmo sendo uma "intelectual".

A perspectiva antropológica não fica na prática etnográfica de "estabelecer relações, selecionar informantes, transcrever textos(...), manter um diário" (Geertz, 1978: 15), mas se define historicamente a partir de tentativas aproximativas de conhecimento do "Outro", aquele que é diferente, ou está distante, buscando o "alargamento do universo do discurso humano" (Geertz, 1978: 24)

Trata-se de um trabalho eminentemente interpretativo e parcial a medida em que se baseia em discursos particulares e em situações irreprodutíveis pela própria dinâmica da vida social, e que, justamente por isso, consiste em tentar fixar o "dito" do discurso social possível de desaparecer, fixando-o em formas pesquisáveis. (Geertz, 1978: 31)

Simone de Beauvoir, numa definição clássica, de concepção existencialista, coloca a mulher como o "Outro", enquanto sexo, determinada e diferenciada em relação ao homem. Na Introdução d' "O Segundo Sexo", a autora mostra que a alteridade é uma categoria fundamental do pensamento humano presente em todas as sociedades, mas no caso da mulher isto seria absoluto, não relativo, numa relação de dependência que sempre existiu.

A consequência direta desta situação é o obscurecimento das mulheres enquanto sujeitos, expresso no desprezo ao conhecimento do seu papel nos processos sociais, tido como inexistente.

A atuação do movimento feminista provocou revisões na visão da mulher como importante e irrelevante, motivando inúmeros estudos que demonstraram que a mulher, como o homem, se constitui em agente social, com objetivos e estratégias intrínsecos aos processos da vida social (Rosaldo e Lamphere, 1979: 28).

A antropologia, junto com outras ciências sociais, desenvolveu um grande esforço de revisão neste sentido, incluindo as mulheres, nos mais diversos contextos, em suas análises, resgatando as suas expressões próprias, geralmente ignoradas, bem como os mecanismos de sua dominação.

A partir desta perspectiva mais geral, presente de uma forma difusa na escolha inicial do tema genérico de pesquisa - a o perária : vida e trabalho - foi se delimitando gradativamente a

questão que passou a me interessar mais especificamente neste estudo, presente, aliás, desde o início.

Justamente o contexto no qual me envolvi e observava, levou a seguinte perplexidade: como um sindicato era tão atuante dentro de uma categoria predominantemente feminina e como as mulheres que ali participavam eram tão veementes, se tudo isso contrariava as idéias correntes de passividade das trabalhadoras e consequente fraqueza de suas entidades representativas?

No Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre conviviam diariamente com mulheres operárias que participavam da diretoria ou eram delegadas sindicais, além de outras, sem cargos, que frequentavam a sede em reuniões, assembleias, encontros. Evidentemente, não se constituíam na maioria da categoria, mas estavam lá, sempre presentes, com uma atuação e uma representatividade significativas.

As impossibilidades da participação feminina a nível político são conhecidas: é a própria situação da mulher na sociedade que lhe destina prioritariamente as tarefas domésticas, o cuidado com os filhos, a obediência ao marido, além da árdua e dura jornada de trabalho fabril, somada à pressão patronal, aos abusos sexuais, aos preconceitos, sem falar nas condições de vida e trabalho.

Quais então as possibilidades? No caso estudado, encontrava uma situação expressiva onde haviam aquelas que enfrentavam as dificuldades existentes. Daí a questão: o que leva a mulher a participar do sindicato? Quais os fatores pessoais e sociais, que a levam a vencer as impossibilidades? E como o fazem? Como participam? Qual o seu envolvimento efetivo na atividade sindical e na fábrica? Que mulheres são estas?

Desta forma delimitou-se o âmbito e objetivo da pesquisa: análise da participação sindical da mulher operária, buscando conhecer as formas e possibilidades de atuação existentes no sindicato, através de um estudo de caso que se destaca no movimento operário gaúcho, e tendo perspectiva positiva de afirmação da força política das mulheres.

Tradicionalmente o feminino é entendido como sinônimo de

subalterno e visto fora da história (Paoli, 1985: 89). Entretanto as informações hoje levantadas revelam a efetiva presença feminina nas mais diversas mobilizações políticas. Esta mesma presença, em bora constatada, dificilmente é registrada em detalhe, não se destacando, diluída no genérico a partir de uma perspectiva política de valorização do todo unitário, não da particularidade significativa.

O discurso social feminino, por isso, se perde, não tem uma memória estruturada, especialmente se tratando de mulheres trabalhadoras, cujas manifestações são geralmente menosprezadas como insignificantes ou mesmo sequer reconhecidas.

Daí a preocupação deste trabalho de inscrever esta experiência de participação das mulheres operárias nas lutas sindicais como faz o antropólogo, registrando seus dados para fixá-los em sua circunstancialidade. Fundamentalmente, como Geertz (1978: 33) bem coloca, o material antropológico, fruto de um trabalho de campo minucioso, de longa duração, qualitativo (principalmente) e participante em determinados contextos confinados, possibilita pensar não apenas sobre eles, mas o que é mais importante, com eles.

No caso presente, elas, as mulheres do vestuário, participantes de atividades sindicais, a partir de um locus de estudo: o sindicato, se constituem nas personagens deste trabalho, apresentadas por suas práticas e seus dizeres conhecidos na prática da pesquisa e valorizadas como vozes expressivas da experiência vivida. Além do livre acompanhamento em diversas situações² foram realizadas entrevistas com dez mulheres sindicalistas - dirigentes ou delegadas, obedecendo a um roteiro flexível que privilegiava os aspectos de trabalho e atuação sindical em suas histórias de vida.³

2 - Reuniões, assembléias, eleições, aulas, projeções de filmes, palestras, greves, encontros, piquetes, panfletagens, festas, passeatas, discussões, conversas...

3 - Tais entrevistas foram gravadas dentro do sindicato, individualmente, em sala reservada, com duração de uma hora aproximadamente, desde fins de 1979 até 1981. Também foi realizada uma entrevista conjunta com 3 das mais destacadas sindicalistas, já entrevistadas anteriormente, com mais de 3 horas de duração. Há também, gravado, um debate sobre a situação da mulher trabalhadora em geral, em um programa de rádio, com a participação de presidentes (homens) dos sindicatos dos metalúrgicos e do vestuário e de lideranças femininas. Também foi coletado todo o material publicado em jornais de Porto Alegre, referente ao STIVPA, desde 1978 e suas próprias publicações, como jornais, panfletos, comunicações aos sócios, além de levantamento dos registros de sócios.

Langness afirma que toda antropologia é por natureza biográfica, a firmação criticada por Copans por cometer um grave erro teórico, uma vez que os dados coletados são de nível individual e é o trabalho do antropólogo que lhes permite um significado, quando então os exemplos são usados como ilustração. (Morin, 1982: 18).

São pontos de vista a considerar pois ambos apresentam questões importantes. Certamente a Antropologia é biográfica, na medida em que trabalha com o discurso social, inserido numa determinada realidade, composta por pessoas que a vivenciam de formas variadas. Velho (1974: 26) lembra clássicos antropológicos dizendo que são "verdadeiros personagens que marcam o trabalho do antropólogo" como se pode ver na figura representativa da "Madrinha" nesta introdução.

Entretanto, a dificuldade ao contrastar as diferentes vivências individuais é a sua interpretação. Mas, isto não quer dizer construir significados a partir de um sistema fechado de análise, usando depois ilustrações.

As narrativas pessoais permitem que aqueles que realmente vivem as situações estudadas, apresentem a sua própria visão, tendo um lugar onde possa contar sua história. De acordo com esta concepção, o material biográfico permite acesso a outras fontes além das escritas, dando uma voz aos participantes esquecidos da história (Morin, 1982: 8), que é exatamente o caso das mulheres.

As histórias recolhidas são individuais, particulares certamente, mas ao mesmo tempo se referem a um contexto social, coletivo, onde se situam e que é necessário conhecer.

"A análise é, portanto, escolher entre as estruturas de significação (...) e determinar sua base social e sua importância." (Geertz, 1978:19)

A análise antropológica, ao trabalhar com visões particulares, tem que definir as ligações com o "mundo público da vida comum" (Geertz, 1978: 40) para alcançar um sentido nas respostas recebidas.

Trabalhando com determinadas mulheres, em um determinado contexto, observando determinadas situações, procurei relacionar os dados obtidos no processo da vida social onde se inseriam, como Gluckman (1980: 68) indica ao tratar dos "casos desdobrados", ressaltando a importância da perspectiva histórica para o antropólogo.

Desta forma, foi possível chegar a determinadas conclusões sobre as questões inicialmente colocadas: como um sindicato com maioria de mulheres pode também ser combativo, e como as operárias destacadas conseguem ser atuantes, vencendo as impossibilidades sociais. Trata-se, evidentemente, de uma resposta, não a única, mas aquela à qual consegui chegar através dos caminhos percorridos nesta pesquisa.

A busca de compreensão do envolvimento de mulheres operárias na atividade sindical, através de suas histórias de vida, levou a:

- em 1º lugar, a recusa do molde da passividade/submissão como explicador do comportamento feminino e procura de sua definição enquanto classe e gênero, reconhecendo a diversidade presente nestas categorias;

- em 2º lugar, montagem do quadro da participação sindical feminina, quando, primeiro, é mostrado o cenário através da caracterização da indústria do vestuário de Porto Alegre pelos dados disponíveis; e segundo, são apresentadas as práticas de luta, expressas no caso do STIVPA, em uma perspectiva histórica;

- em 3º lugar, estabelecer o processo de construção da militante operária, em uma trajetória que vai da fábrica ao sindicato, mostrando a vinculação existente entre o trabalho, as condições de vida em que se desenvolve e surgimento de reivindicações;

- e, finalmente, colocação do significado do sindicato para essas mulheres nas suas experiências de vida.

Assim como as experiências de vida das mulheres operárias se articulavam no desenrolar da análise, toda prática desta pesquisa se relacionava com minha própria vivência, através de acontecimentos e etapas pessoais que possibilitavam ou atrasavam o andamento deste trabalho.

Nesta relação que vai se desenrolando, ocorrem mudanças, revisões, descobertas, para não falar de alegrias e tristezas, que

marcam a própria dinâmica da vida de cada um e é muito surpreendente encontrar, quando finalmente se vê o trabalho concluído, uma referência tão adequada:

"Minha vida tem sido como subir um rio. Vez ou outra eu ouvia cânticos atrás de alguma curva do rio e lá ia eu e me ocupava com viver. Às vezes anos se passavam e aí eu me dava conta: 'Ah, meu Deus, eu preciso terminar este doutorado'. Assim, no processo de fazer doutorado, tenho vivido muitos rios e muitas pessoas. A Antropologia se tornou parte de mim, em vez de algo superimposto."

Pearl Primus, coreógrafa e antropóloga⁴

Da mesma forma, meu encontro com a Antropologia e posterior integração ao seu(s) modo(s) de perceber o social passaram por diversos trajetos, bem como a realização deste trabalho, onde se cruzaram pessoas, instituições, acontecimentos, todos contribuindo de uma certa forma.

Por isso, os agradecimentos são difíceis de fazer, mas mesmo assim é preciso registrar os mais significativos nesta caminhada pessoal.

O desenvolvimento desta pesquisa só foi possível, como ficou claro nesta apresentação, graças a minha presença no STIVPA, indicada pelo advogado Carlos Araújo, e bem recebida por toda a diretoria, especialmente por seu presidente, João Paulo Marques. No trabalho ali desenvolvido, a colega Ana Costa muito colaborou, mas a maior contribuição foi dada pelas mulheres operárias presentes nas diversas movimentações sindicais e especialmente pelas sindicalistas entrevistadas, com a riqueza de seus depoimentos e a paciência com que me atendiam, mantidas no anonimato por solicitação pessoal.

Este trabalho começou efetivamente a tomar forma a partir da orientação do Prof. Antonio Augusto Arantes Neto e da co-orientação da Prof. Mariza Correa, que contribuíram decisivamente para sua elaboração através de seus comentários precisos e da sua

4 - Esta citação consta de uma reportagem publicada no "THE NEW YORK TIMES" a 18 de março de 1979.
Apud Dowling, Colette-Complexo de Cinderela, São Paulo; Melhoramentos, 1984 p 201.

compreensão com minhas limitações e atrasos.

A participação nos grupos de Trabalho "Mulher e Política" e "Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais" da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, e "Cultura Operária" da Associação Brasileira de Antropologia, a partir de 1982, se constituiu em um grande estímulo intelectual pela possibilidade de apresentação e discussão dos resultados desta pesquisa, propiciando também contato com pesquisadores de temas afins, destacando especialmente as hoje amigas Elizabeth Souza Lobo e Rosa Lucia Moisés, com as quais pude manter um importante intercâmbio.

Na UFRGS, os colegas do Setor de Antropologia, Pedro Ignácio Schmitz, Sérgio Teixeira, Ruben Oliven, Claudia Fonseca e Daisy Barcellos sempre me apoiaram, incentivando e estimulando, como também o recém criado Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre a Mulher.

A maior colaboração foi a de vários alunos, como monitores e bolsistas, sempre dispostos a ajudar nas tarefas mais ingratas: transcrição de fitas, datilografia de entrevistas, organização de bibliografias, revisão de originais, destacando Luiz Henrique Sommer, Sinara Robin, Helena Weiss, Letícia Schabbch. Dois colaboradores foram preciosos pelo nível do trabalho realizado: Luis Otávio Aquino, bolsista de Iniciação Científica, responsável pela organização do material quantitativo referente à indústria do vestuário e, muito especialmente, Caco Baptista, bolsista, monitor e amigo, que ouvia, lia, discutia, iluminando com seus comentários o andamento deste trabalho durante um certo tempo.

O apoio financeiro básico veio através do Programa Institucional de Capacitação da CAPES e da Obra Ecumênica de Estudos de Bochum para realização do curso de Mestrado em Antropologia Social, e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRGS, nas últimas etapas de elaboração do trabalho.

Por último, uma lembrança afetuosa aos avós da Manoela, Dario Fogaça e Rut Ungaretti, que sempre ajudaram a segurar a barra.

II - OPERÁRIAS, FEMININO PLURAL *

"Assim, à existência dispersa, contingente e múltipla das mulheres, o pensamento mítico opoe o Eterno Feminino único e cristalizado, se a definição que se dá desse Eterno Feminino é contrariado pela conduta das mulheres em carne e osso estas é que estão erradas." (Beauvoir, 1980: 299)

"Simone de Beauvoir, ao se interrogar, pioneiramente, "que é uma mulher?", abriu toda uma linha de preocupações que busca va responder a essa questão, constituindo-se assim uma rica temática de discussões. O desenvolvimento do movimento feminista em todo mundo ampliou a abrangência dos estudos, principalmente sociais incorporando de forma inequívoca as integrantes de mais da metade da humanidade. Os numerosos trabalhos existentes atualmente mostram diversas perspectivas nas respostas encontradas, mas também inúmeros pontos comuns. Dentre estes destaca-se a questão da congtrução social dos sexos, definindo-se os homens pelo positivo, pela afirmação, pela dominação, e as mulheres pelo negativo, pela negação, pela subordinação. É fundamental neste processo a constituição das mulheres a partir de mitos definidores da essência feminina, tida como a única e uniforme.

A idéia da feminilidade contém arquétipos que, embora dúbios e ambivalentes, estabelecem uma visão ideal, e não real da mu

* Sugestão de Marisa Correa, a qual agradeço

mulher e suas "qualidades". A mulher "realmente mulher" é aquela "frívola, pueril, irresponsável, submetida ao homem" (Beauvoir, 1980: 18).

O "eterno feminino" reúne o conjunto de atributos configuradores dos papéis sexuais e as características genéricas da personalidade feminina, como apresenta Misse (1979: 15), ao listar comparativamente 21 características de feminilidade e virilidade, a partir de levantamento em vários estudiosos do tema. Estes atributos aparentemente não são desvalorizadores à mulher, a não ser quando, em última análise, a identificam ao estereótipo-síntese: passiva.

A atribuição da "passividade" à mulher, inicialmente associada a aspectos sociais, deslocou-se para aspectos psicológicos de caráter e personalidade predominantes nos atributos levantados, configurando-lhes uma "naturalidade" simbólica. Feminilidade=passividade: relação constante, presente no discurso social de definição do ser mulher, a partir das relações entre os sexos.

Simmel (Misse, 1979: 29), discutindo o feminino e o masculino, afirma justamente que os estudos sobre a mulher se referem ao que a mulher é em sua relação com o homem e que não se perguntam o que as mulheres são em si mesmas, porque as normas masculinas são tidas como absolutas. A pergunta inicial de Simone de Beauvoir é geralmente respondida neste sentido, mas um ponto fundamental é conhecer o que as mulheres são realmente, como se manifestam na realidade concreta.

A própria Simone destaca a diversidade destas manifestações, apesar da pretendida unificação mítica. Até a "passividade", ao lado de outros atributos estereotipados, passa por uma formulação que muda conforme a situação concretamente vivida.

A preocupação com "a conduta das mulheres em carne e osso" aumenta nos trabalhos realizados revelando uma complexidade que vai além de constatar regras de dominação. As pesquisas histórico-sociais, em suas diversas áreas vão contribuindo para ampliar a visão sobre a atuação das mulheres na sociedade, desmistificando cada vez mais a caracterização da feminilidade.

Mesmo assim, permanece o emprego dos princípios básicos desta caracterização como explicadores em geral da situação da mulher, entendendo a chamada "mística feminina" não como a justificativa que é, mas também como componente estrutural da adaptação ao mundo doméstico e da docilidade no mercado de trabalho.

Este enfoque aparece especialmente no campo da participação política, considerado distante das mulheres, não só pelo seu próprio fechamento a elas, como pelo afastamento destas movidas pela indiferença determinada pela sua definição sexual que as pressupõe dependentes, conservadoras e acomodadas.

Entretanto, o contínuo crescimento dos estudos sobre a mulher chega a esta área, buscando e encotrando a presença feminina, obscurecida pelas falhas nas informações e registros existentes. Tais estudos, gradativamente, vão identificando as múltiplas formas de expressão política de diferentes setores da população feminina (Tabak, 1983: 9).

As mulheres participaram da política lutando pelo voto em diversos países, presentes em outros fenômenos políticos como revoluções, insurreições, mobilizações populares, como Rowbotham (Astelarra: 11) destacou, rejeitando a suposta baixa participação das mulheres nas lutas sociais.

Em relação aos estudos sobre o movimento operário predomina o enfoque tradicional da sociologia do trabalho que se refere à classe operária como homogênea, sem diferenciações internas de sexo, idade, cor, nacionalidade, etc. A perspectiva predominante é que o lugar na produção se constitui em elemento unificador e pertencer à classe operária significa determinados comportamentos e atitudes unívocos, com diferenças a partir da posição no processo produtivo pelo grau de qualificação (Kergoat, 1980: 203)

Só recentemente esta visão tem sido contestada pela própria abundância de informações empíricas que demonstrou a importância da categoria gênero como tendo grande valor na análise de processos sociais, políticos e econômicos. Ou seja, como homens e mulheres são definidos diferentemente a partir de uma construção social do sexo a partir de papéis e valores que o constituem em um dado momento histórico em uma sociedade particular (Franch

(Franchetto et alli, 1981: 16), a vivência das situações sociais é diferenciada, o que torna generalizações sobre classes ou grupos serem parciais se não for feita a qualificação por gênero. Os cientistas sociais que tem dado atenção ao modo como o gênero se relaciona com a vida política e econômica mostram muito mais a diversidade do que a uniformidade. A própria categoria "mulher" fica longe de ser totalizadora, se constituindo sim em um gênero particular que se encontra em inúmeras circunstâncias diferenciadoras pelos fatores sociais e econômicos que o cercam.

No Brasil, a discussão feminista, ao lado de outras, evidenciou a heterogeneidade da sociedade brasileira, onde aparecem diversas formas de dominação a partir das formas de exploração vigentes que não se efetivam da mesma maneira variando conforme sexo, cor, idade e competência (Paoli, 1985:65). Neste movimento de reconhecimento inúmeros pontos foram sendo levantados, buscando compreender a condição das mulheres brasileiras.

Inicialmente os estudos sociológicos sobre a questão feminina centralizaram-se basicamente na área da produção, especialmente quanto à estrutura da força de trabalho, encaixando esta temática em uma abordagem teórica já consolidada. (Sarti, 1980: 8).

Na área da participação política, posteriormente, as pesquisas demonstram que as mulheres não permanecem omissas ou passivas ao longo da história nacional, embora, em geral, o seu papel tenha sido desconsiderado. Além da luta pelo voto, hoje bastante estudada, já no início do século ocorreram manifestações de operárias que mostraram sua força mobilizadora na luta política, sendo todavia, mantidas no anonimato, ou então, mesmo quando conhecidas, consideradas a partir de uma ótica que via como baixa a capacidade reivindicativa da mulher.

"A pequena capacidade reivindicatória da mulher fá-la comportar-se mais ou menos passivamente nas relações de trabalho..." (Saffioti, 1969: 250)

O jornal "A Platéia", de 25-05-1907, descreveu as atividades de costureiras, mostrando um comportamento difícil de considerar como passivo:

"Nas proximidades das casas de costura formaram elas garrulos grupos, assumindo algumas empertigadas atitudes de oradoras, concitando suas colegas à greve.(...) Diversos bandos de costureiras perspicazes percorreram as ruas centrais, seguidas de curiosos e admiradores que faziam comentários grotescos sobre a atitude hostil das mesmas contra a linha e a agulha." (apud Pena, 1984: 16)

Anteriormente no Rio Grande do Sul, a imprensa também já dava notícias da participação na 1ª greve geral neste Estado, em 1906:

"E o número de mulheres operárias é enorme e sobre elas, principalmente procuraram e conseguiram exercer influência e domínio dos promotores da campanha.

As moças empregadas na fábrica de gravatas e espartilhos de J.Pabst & Cia, pediram a redução serviço a 8 horas.

O Sr. Pabst declarou-lhes que podiam até trabalhar duas horas apenas por dia, visto que o serviço era pago por peça.

Em vista disso, as moças caíram em si e desistiram da greve.

"Ultimamente, até as mulheres grevistas organizam bandos para irem atacar e agredir as operárias que vão às fábricas." (apud Petersen, 1979: 307)

Na Primeira República se destaca a importante presença feminina nas lutas pela redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho, como evidenciam os trabalhos de Maria Valéria Pena sobre o período. Nas sucessivas ocorridas a autora distinguiu dois tipos de participação feminina: a mobilização como reação imediata e espontânea às condições de trabalho impostas e sua súbita deteriorização; ou a integração nos movimentos organizados em maior escala para redução da jornada. (Pena, 1984: 16)

As vantagens, quando obtidas, sempre foram menores para mulheres e crianças, o que é explicado não pela "baixa capacidade" reivindicatória ou "passividade" das mulheres mas pela sua desorganização e pequeno poder de barganha devido a própria situação de sujeição da mulher na sociedade que se acrescia à sua exploração enquanto classe. Entretanto, não é possível considerar estes momentos como "combates perdidos" ou "lutas ilusórias" (Pena;1980) pela sua não participação nas decisões ou pelo pouco sucesso, na medida em que os resultados aparecerão, embora não imediatamente,

com a regulamentação do trabalho da mulher pelo Estado getulista.

Como M.Valéria, buscando realizar um estudo a favor das mulheres, não só sobre elas, se percebe que:

"Durante as duas primeiras décadas do século XX, as mulheres manifestaram agressivamente sua condição de trabalhadora fabril, o que terminou prevalecendo, todavia, foi a reiteração de sua passividade." (Pena, 1984: 21)

Tal reiteração permanece implícita nas principais idéias vigentes no Brasil quanto à participação sindical feminina, que podem ser exemplificadas nas seguintes afirmações:

"Efetivamente, as ocupações maciçamente femininas apresentam uma enorme fragilidade na luta por melhores condições de trabalho e de vida, sendo de ordinário, extremamente baixo o índice de sindicalização de mulheres (Saffioti, 1980:7)

"Em nenhum momento da pesquisa pode-se constatar a participação feminina nos conflitos trabalhistas. Pelo contrário, as operárias sempre apareceram como um grupo à parte, desinteressado e ausente dos problemas de classe." (Frederico, 1978: 58)

A constante encontrada em diversos trabalhos sobre movimento operário no Brasil, quando os autores nele conseguem perceber a presença das mulheres operárias, é a ênfase na "inexpressividade" dessa participação. Em primeiro lugar, é entendido que a mulher operária tem pouca ou nenhuma participação nas lutas reivindicativas; em segundo lugar, é frequente a referência aos baixos índices de filiação sindical das mulheres.

A relação operárias-sindicato é vista dentro do prisma da construção social dos sexos, ou seja, no negativo - a mulher não participa, é pouco atuante, não reivindica, e, portanto, não se busca investigar a participação, a atuação, a reivindicação feminina, porque afinal, ela é inexpressiva, logo, não interessa.

Atualmente, entretanto, esta visão limitada tem sido abalada pela própria prática social das mulheres brasileiras, incluindo operárias, e pelo consequente despertar do interesse de estudo

estudiosos da questão feminina e da questão operária, resultando em pesquisas preocupadas em conhecer a situação da mulher enquanto classe e enquanto gênero e a sua atuação sem subestimá-la.

Nestas pesquisas é feita uma crítica aos trabalhos sociológicos sobre a mulher operária que definiam respostas às suas questões a partir da ótica da produção sem considerar devidamente a área da reprodução social. A perspectiva adotada por vários pesquisadores atuais é de que as relações sociais de produção e de reprodução não se constituem em esferas distintas, mas sim profundamente relacionadas, em cuja articulação se encontra a base da divisão sexual do trabalho.

Desta forma, é importante mostrar como as relações de trabalho são portadoras de relações de gênero, discutindo a falsa neutralidade dos conceitos utilizados, o desconhecimento da divisão sexual do trabalho e o privilegiamento de uma visão homogeneizadora da classe operária. (Lobo e Higgs, 1983).

A divisão sexual do trabalho como princípio organizador da produção capitalista se apóia nas relações entre os sexos vigentes na sociedade, e tem como fundamento a dominação patriarcal que compreende "as relações sociais de reprodução, organizadas na família e que designam à mulher o trabalho reprodutivo" (Pena, 1981:71)

A partir deste pressuposto, se verifica que a divisão técnica e social do trabalho se justapõe estreitamente à divisão sexual do trabalho, como Kergoat (1980:216) apresenta, o que leva segundo esta autora à necessidade no plano metodológico de que:

"toda aproximación al trabajo femenino se realice conjuntamente con el análisis del status y sitio de las mujeres en el universo de la reproducción; tiempo de trabajo asalariado y tiempo de trabajo doméstico; aprendizaje social - por parte de la niña - de su rol de futura mujer y descalificación femenina, etc., son elementos que habrán que analizar se simultaneamente."

Tal análise mostraria como as operárias se encontram colocadas em um sistema onde capitalismo e patriarcalismo se vinculavam para "explorar dominando e dominar explorando", constituindo

desta forma barreiras sociais de difícil transposição pelas mulheres operárias (Kergoat, 1980: 217).

Esta perspectiva permite compreender a situação das mulheres no trabalho e a consequente participação sindical, ou seja, além da constatação das práticas discriminatórias, procurar o seu fundamento e como todo este conjunto de relações é traduzido a nível simbólico pelas mulheres na sua prática de vida.

O universo de significados elaborado pelas mulheres operárias tem sido buscado, mostrando como estas se veem no trabalho e na família, como na pesquisa de Arakcy M. Rodrigues (1978) sobre o comportamento da mulher em relação ao trabalho dentro de uma categoria profissional (operários industriais) que contribui significativamente para a compreensão da situação concreta de subordinação das entrevistadas. Nesta pesquisa, pelos seus depoimentos as mulheres estão presentes em carne e osso nas dimensões do trabalho que "ocupa todo espaço da vida", da família, das relações afetivas, onde a violência, a autoridade, a dominação sempre aparecem.

É preciso, portanto, como Kergoat (1980:230), coloca que não é possível confundir os resultados (interiorização da ideologia dominante) com a causa (sobreexploração e dominação). A "naturalidade" da docilidade feminina revela-se, assim, construída, servindo a interesses determinados e mantida por mecanismos bem definidos.

Desvendado este véu, a proposta metodológica adotada em vários trabalhos elaborados na França e no Brasil é integrar as relações com práticas sociais correspondentes, em uma abordagem concreta das situações vividas cotidianamente nos espaços do trabalho, da família, do sindicato. Esta abordagem revela a heterogeneidade, a diferença dentro de uma mesma classe, expressa em práticas sociais autônomas.

Abre-se assim um espaço para a mulher operária, este enfoque que permite que ela seja vista, suas atitudes não são consideradas como insignificantes mas consideradas como portadoras de um significado diferente, revelando, afinal, sua expressividade.

Neste sentido, foram e continuam sendo desenvolvidas pesquisas sobre a mulher operária onde as análises sobre a situação de

trabalho também abordam as práticas reivindicatórias no contexto do movimento operário. Trata-se especialmente, dos trabalhos de John Humphrey, Helena Hirata, Elizabeth Lobo, Leda Gitahy e Rosa Lucia Moisés.

Os trabalhos referidos destes autores são dedicados principalmente ao estudo de mulheres metalúrgicas em São Paulo, mostrando a evolução recente da participação feminina na força de trabalho e as suas condições de inserção no trabalho industrial. Os resultados apresentados revelam, de um lado, a desigualdade de condições do tratamento da mulher como trabalhadora industrial, mas, ao mesmo tempo, a preocupação com as suas práticas sociais mostra a participação sindical, as reivindicações operárias, discutindo a "invisibilidade" da atuação feminina em oposição à "... fraqueza" das operárias.

Com o aumento da participação da mulher na força de trabalho, mesmo o inexpressivo" índice de sindicalização feminino teve mudanças significativas no período entre 1970 e 1978, quando "o número absoluto de mulheres sindicalizadas passa de 317.312 para 876.740, verificando-se um aumento de 176,3%", maior do que o crescimento da taxa de sindicalização masculina (Gitahy et alli, jun 1982: 101).

A presença feminina em movimentos reivindicatórios se amplia cada vez mais, revelando-se o envolvimento das operárias em atividades de contestação, em seus locais de trabalho, em práticas cotidianas de resistência, infelizmente de difícil reconstituição.

Fica claro nestes trabalhos que a situação de "inferioridade" da mulher no movimento operário é resultado de práticas discriminatórias, originadas na articulação da esfera da produção com a da reprodução. (Gitahy et alli, set 1982: 33). Mesmo assim as mulheres não se constituíram no setor mais fraco nos momentos cruciais das lutas populares, muito ao contrário, marcavam sua presença pela combatividade demonstrada.

As pesquisas realizadas em São Paulo fizeram aparecer as "mutantes das fábricas", como Elizabeth Lobo (1982:7) as chamou - "operárias e mulheres mutantes entre a produção e a reprodução, entre a casa e a fábrica, entre a dominação de classe e a opressão

sexual", em cujo "cotidiano se gesta lentamente uma consciência, uma identidade, e uma prática de vivacidade e força".

São também estas mulheres que aparecem em trabalho anterior de Rosalina Santa Cruz Leite (1982), que também oferece um quadro das condições de vida e trabalho da mulher operária, através de pesquisa com operárias metalúrgicas de São Paulo, com objetivo de apreender momentos de consciência social, a partir do significado que elas tem na vivência operária.

Os temas abordados - o trabalho fabril, as suas relações cotidianas, o mundo doméstico e a política, colocam claramente a realidade de exploração e subordinação expressa pelas próprias operárias. Os dados levantados apresentam com clareza a problemática operária feminina, quanto às questões fundamentais referentes à:

- discriminação no trabalho a nível das tarefas, dos salários, das possibilidades de ascensão;
- dupla jornada de trabalho;
- lugar definido enquanto mãe e esposa;
- marginalização da vida política.

A autora, neste estudo, tem como preocupação "detectar aspectos de consciência crítica, participação política e organização das operárias" (Leite, 1982: 9), destacando justamente mulheres metalúrgicas participantes de movimentos sociais.

Mesmo assim, a abordagem feita parte de certas concepções teóricas que limitam o alcance do trabalho. As colocações feitas sobre os critérios de seleção das entrevistadas, escolhidas pelo "grau de consciência política mais avançada" (Leite, 1982: 30) a partir da concepção apresentada por Celso Frederico (1979: 19) de "operários avançados", estabelecem juízos valorativos em relação às operárias de base que "além de apresentarem grande dificuldade de expressão, seus discursos eram muito pobres e altamente contaminados, como era de se esperar, pela ideologia dominante", tinham ainda "um nível de consciência pouco desenvolvido em termos políticos". (Leite, 1982: 30)

Estas mesmas operárias, entretanto participaram do 1º Congresso da Mulher Metalúrgica, em 1977 e certamente estiveram

presentes em assembleias, greves, paralisações e em outros momentos de resistência característicos deste período. Mas provavelmente não tinham os instrumentos apropriados da ação política, segundo a ação vigente, para a qual não foram preparadas, além de seu discurso "pobre" e "contaminado" expressar simbolicamente justamente a situação em que estão inseridas concretamente, como bem mostrou o trabalho de Arakcy M. Rodrigues (1978).

É evidente que as lideranças se constituem em exemplos significativos e importantes da condição operária feminina, com uma percepção apurada dos problemas da mulher operária, mas a divisão entre graus de consciência não se constitui em fator explicativo pois delimita atitudes "positivas" ou "negativas" a partir de princípios definidos do que ser uma ação política.

As formas de consciência e de combatividade são distintas no seio da classe operária, a partir de uma situação de heterogeneidade com que homens e mulheres vivem as relações de produção, como Lobo e Higgs (1983: 11) apresentam, ao criticarem justamente a falsa neutralidade dos conceitos, em especial o de consciência de classe, nos trabalhos de Celso Frederico.

Esta heterogeneidade não se limita só aos sexos numa mesma classe, mas existe em diversas relações, inclusive entre o mesmo sexo. Assim como encontramos mulheres militantes, existem, lado a lado, as não militantes, as esposas e filhas de operários, vivendo situações comuns, mas possuindo destas diferentes percepções.

Paoli (1985: 73) mostra que as representações, as práticas e as categorias que compõem a vida e o cotidiano das mulheres não são unilineares, homogêneas, e que há muitas diferenças no modo pelo qual as mulheres vivem e como "negociam" sua "subalternidade".

As determinações de gênero e classe formam um quadro geral de relações onde se colocam as mulheres com as suas vivências particulares, onde se encontram muitos pontos comuns, mas matizados diferenciadamente por alternativas e trajetórias diversas de cada uma.

A questão que se quer destacar é que, assim como Simone de Beauvoir coloca a existência dispersa, contingente e múltipla das mulheres, também a classe operária no feminino é plural, constituída de diversidades que lhe configuram uma riqueza inexplorada pelas visões unívocas.

As mulheres operárias vivem e conhecem um mesmo espaço de opressão, recorrente em todos os discursos levantados em diversos estudos sobre sua problemática, à exploração no trabalho, expressa nas discriminações sofridas e nas péssimas condições enfrentadas. A movimentação neste espaço restrito se dá de diferentes maneiras a partir de situações sociais determinadas, que não são rígidas ou estanques, mas partes de um processo de contrução de identidades.

Desta forma, no estudo de operárias há necessidade de se buscar o conhecimento das alternativas possíveis frente às quais se definem atitudes políticas. Não cabe, portanto, estabelecer critérios de maior ou menor consciência, mas de buscar as diferentes respostas encontradas nas experiências de vida, nas suas práticas efetivas que, cotidianamente, possibilitam a conformação de identidades e também de consciências.

Assim sendo, o que se pretende é ressaltar a presença feminina no movimento sindical através de mulheres que falam, não se calam, e que por isso são diferentes mas não desiguais, buscando compreender como elas atuam, como se expressam politicamente no espaço que vivenciam.

Nas suas falas, como as francesas costureiras de camisas da CIP (grevistas pelo direito ao trabalho que ocuparam sua fábrica durante três anos), o que está sempre presente, sem ser nomeado diretamente, é a realidade da luta de classes, referida cotidianamente. "Elles ne récitent la lutte de classes, elles la pratiquent, au jour le jour". (Borzeix & Maruani, 1982: 54).

É justamente esta prática da luta de classes, vivida diariamente, que se torna evidente ao estudar a participação feminina em um espaço político, como o sindicato - local privilegiado para apreensão dos conflitos apresentados nas histórias contadas pelas próprias personagens que destacam sempre as suas condições de vida e de trabalho.

III - O CENÁRIO: A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO EM PORTO ALEGRE

O estudo da participação sindical da mulher conduz à necessidade de conhecimento do setor industrial que agrega os trabalhadores representados pelo STIVPA. Sua caracterização tem por objetivo fornecer o contexto onde se desenvolve a atuação sindical estudada, estando, desta forma, limitada.

O objetivo é construir o cenário de trabalho e lutas das mulheres operárias do vestuário, a partir de dados gerais, levantados em fontes documentais, mas privilegiando a visão específica das trabalhadoras, expressas em suas manifestações dentro do Sindicato. Outros trabalhos sobre a indústria do vestuário, no Rio de Janeiro e em São Paulo (Caulliraux, 1981; Abreu, 1980; Spindel, 1983; Teixeira, 1983), forneceram informações muito valiosas, utilizadas comparativamente nesta caracterização. Quanto à coleta de dados, há um problema, também colocado por estes autores, de que as informações sobre o setor vestuário geralmente estão agrupados com setores afins, como calçados, têxteis e malharias, dificultando a precisão desejada.

Neste sentido, ainda prejudica a informação o fato de muitas fontes só considerarem os estabelecimentos industriais com mais de 10 empregados, não registrando uma parcela característica do setor. Também a base territorial do STIVPA (conforme a Legislação Sindical) é o município de Porto Alegre, sem haver extensão de base aos municípios vizinhos e muitos dados se referem ao conjunto da Grande Porto Alegre. Mas, mesmo assim, buscamos sistematizar estes

dados, considerando principalmente os anos de 1978 e 1979, momentos principais da pesquisa.

A nível nacional, no ramo, o Rio Grande do Sul ocupava o 3º lugar pois, com relação ao ano de 1970, representava 7,8% dos estabelecimentos do gênero a nível nacional e absorvia 7% do pessoal ocupado, tendo uma participação de 5,4% no valor da produção da indústria brasileira. Em 1973, São Paulo e Rio de Janeiro concentravam, respectivamente, 59,8% e 11,5% dos estabelecimentos industriais, bem como a maior proporção de pessoal ocupado, 49% e 13,8% do total (Abreu, 1980: 118).

A nível regional, vestuário, calçados e artefatos de tecidos é o 2º gênero industrial em absorção de mão-de-obra na indústria gaúcha (o 1º é a Construção Civil), responsável por 15,8% do emprego industrial em 1975; embora quanto a produtividade, a indústria da confecção tenha menor participação no setor da indústria de transformação com 0,86% dos estabelecimentos e 1,78% do valor da produção¹.

De acordo com o Ano Econômico 80, no Rio Grande do Sul, cerca de 100 mil trabalhadores do vestuário se repartem entre aproximadamente mil empresas médias e pequenas e cerca de 20 empresas grandes. Segundo o Anuário das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul de 1979, o número de empresas do setor do vestuário em Porto Alegre é de 92 firmas com mais de 10 empregados.

Em relação aos dados de empresas com menos de 10 empregados, há dificuldades na obtenção dos mesmos, por isso as fontes de informação foram as guias de recolhimento do imposto sindical levantadas em 1982, quando foram registradas 81 empresas de 1 a 9 empregados com 328 pessoas ocupadas, onde 78,05% são mulheres.

A partir dos dados da RAIS 1980, de um total de 11.718 empregados no setor, 11.060 são do sexo feminino e apenas 658 do sexo masculino, ou seja, 94,3% da categoria é constituída por mulheres. Do total de empregados 88,43% são classificados como "costureiras" que é a ocupação que concentra a grande diferença numéri

1 FONTE: Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul e Instituto de Desenvolvimento Empresarial do Rio Grande do Sul. Diagnóstico da Indústria Têxtil e de Confeções do RS. Porto Alegre, abr. 1977.

numérica entre homens e mulheres e a grande massa de salários. O número maior de homens se encontra na classificação de "modelista cortador e riscador", mas mesmo nesta são superados pelas mulheres. No Rio de Janeiro, Caulliraux (1981a:40) coloca que os cargos melhor remunerados das empresas - modelista e cortador - são geralmente de homens; o que também ocorre no Rio Grande do Sul, mas não majoritariamente, como indicam os dados da RAIS.

Segundo o Ano Econômico de 1981, Porto Alegre tinha cerca de 450 fábricas no ramo, onde conviviam pequeno número de empresas dinâmicas e modernizadas ao lado de grandes segmentos artesanais. A micro-região de Porto Alegre possuía 35,8% dos estabelecimentos de confecção do Estado, com destaque a Porto Alegre que detinha 27,9% das firmas. A localização é orientada pelo mercado consumidor sendo esta região uma das maiores em termos de consumo e que oferece melhores condições de infraestrutura.²

O setor vestuário no Rio Grande do Sul acompanha a tendência regional de predomínio da pequena e média indústria, pois o Censo Industrial de 70 indica que 91% das empresas gaúchas são de pequeno e médio porte.

Em 1969, o quadro das empresas do vestuário era de predominância das empresas médias (67,7%), seguidas das pequenas (23,4%) e grandes (8,9%). Este quadro, se comparado com o de 1978, mostra uma queda de 55% em relação às empresas médias e o mesmo percentual de aumento nas empresas pequenas, mantendo-se inalterada a percentagem das grandes empresas.³

A conceituação operacional do que seja pequena, média e grande empresa é muito discutida, não havendo uniformidade de critérios na literatura existente e por isso, segue-se neste trabalho critério do Anuário das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul, da Federação das Indústrias do RS, que é o número de empregados. Fica estabelecido que: de 10 a 99 trabalhadores é uma empresa pe-

2 FONTE: Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul e Instituto de Desenvolvimento Empresarial do Rio Grande do Sul. Programa de Estudo para Apoio Técnico Financeiro: plano de ação. Porto Alegre, 1980.

3 FONTE: Fundação de Economia e Estatística. Sondagem Conjuntural da Indústria de Transformação no RS. Porto Alegre, 2 (2), ago. 1981.

pequena, de 100 a 499 uma empresa média e acima de 500, indústria grande. Segundo este mesmo anuário, em 1979, em Porto Alegre, ha veriam:

de 10 a 100 empregados	-	73 empresas
de 101 a 500 empregados	-	16 empresas
de 501 a 1000 empregados	-	2 empresas
mais de 1000 empregados	-	1 empresa.

Estes dados são bastante aproximados aos levantados no STIVPA pelas guias de recolhimento do imposto sindical que destacam as quatro maiores empresas: Kallil Sehbe, Renner, Lee e Jack.

Embora predominam numericamente as pequenas e médias empresas, há no setor vestuário um elevado índice de concentração onde quatro empresas detêm 53,72% da receita e 58,8% dos lucros do setor, segundo o Ano Econômico 1981. Esta situação acompanha o quadro geral das indústrias no Rio Grande do Sul, onde 70% dos estabelecimentos industriais são de pequeno e médio porte, mas on de 50% da receita e lucro são absorvidos por poucas empresas em quase todos os ramos industriais.

O trabalho de Caulliraux (1981a:30), sobre a indústria do vestuário no Rio de Janeiro, também segue inicialmente o critério do número de empregados para estratificação das empresas, verificando que 70% das empresas tinham até 30 empregados e 83,5 % até 50 empregados, caracterizando-se assim por ter um grande número de pequenas empresas e algumas grandes empresas. Segundo este autor, as causas da existência de um grande número de empresas se relacionam com fatores tais como as mudanças ditadas pela moda e pela fáceis condições de entrada no ramo. E desta forma se organizam firmas sem condições mínimas de estabilidade, com um número de falências muito alto.

A esta diversidade por tamanho nas empresas se soma a heterogeneidade dos processos de trabalho analisadas por Caulliraux e também encontrada em São Paulo e no Rio Grande do Sul.

Por um lado, as empresas maiores, que são poucas, têm um processo de trabalho taylorista⁴, mas não fordista, devido à impossibilidade de uniformização da produção pela moda e pelas ca

características da matéria prima.

Encontram-se várias empresas com processo de trabalho intermediário⁵, incorporando alguma técnica na organização da produção, mas sem condições de sustentar o custo necessário a uma maior modernização. Permanecem existindo também pequenas empresas com processo de trabalho não parcelado⁶, onde "não existe qualquer técnica que não determine a parcela do processo total de trabalho feito por cada trabalhadora". (Caulliraux, 1981a: 75).

Tais formas variadas de organizar o trabalho, segundo Caulliraux, se articulam dinamicamente dentro da indústria do vestuário, não podendo algumas serem consideradas anacrônicas ou tendentes ao desaparecimento. Dados de 1979, no Rio Grande do Sul, ilustram bem esta afirmação, mostrando que a indústria de confecção tem um incremento de 20%, aumentando o consumo de energia em 19,7% e o pessoal ocupado em 5,2% e baixando a rotatividade da mão-de-obra de 7,1% para 6,5%⁷. E estas taxas foram possíveis justamente pelo pequeno porte dos estabelecimentos que teriam assim flexibilidade operacional de adaptação às oscilações da moda e de preferência dos consumidores, permitindo a diversificação dos produtos, o que levou sua participação no valor da produção⁸.

A diversidade nos processos de trabalho vem a influir na própria composição da força de trabalho, pois, enquanto nas grandes empresas o recrutamento privilegia jovens, sem qualificação profissional, que aprendem rapidamente um único tipo de costura, as outras firmas necessitam de trabalhadoras mais experientes, capa

4 Caracterizado pela premissa: produção para estoque e em grande escala de cada produto. Tem mais condições de sustentar uma burocracia, e a divisão do trabalho faz com que cada trabalhador realize uma só costura no produto e a produção se faz em linha de montagem. (Caulliraux, 1981: 61-63)

5 Caracterizado pela produção em menor escala, atendendo a pedidos sem uma programação rígida e onde o trabalho também é fragmentado. (Caulliraux, 1981: 79)

6 Caracterizado pelo fato de que as trabalhadoras não se limitam a fazer uma única costura sempre e que apresenta uma grande diversidade em termos técnicos (Caulliraux, 1981: 75)

7 FONTE: Coojornal. Ano Econômico. Porto Alegre, 2, 1980. p.257

8 FONTE: Fundação Metropolitana de Planejamento. Coletânea de Dados Estatísticos. Porto Alegre, 1981.

capazes de montar roupas e de fazer diversos tipos de costura. Tanto no Rio de Janeiro como em São Paulo nos trabalhos de Caulliriaux e Spindel, como nas reuniões sindicais nacionais, é apresentado como um sério problema o grande número de menores irregularmente⁹ incorporados nas indústrias do vestuário que tem a lucratividade aumentada devido à intensidade do ritmo de trabalho, possível de ser implantada com jovens, e ao pagamento de salários diminuídos.

A situação encontrada nas indústrias gaúchas é diversa, pois, segundo dados da RAIS 80, se verifica o predomínio de trabalhadoras adultas na categoria: de um total de 11.060 mulheres, 40 40,19% concentram-se na faixa dos 19 a 30 anos e 22,45% na de 31 a 40 anos, sendo apenas 14,3% menores. Este também não era um problema levantado pelas trabalhadoras e/ou suas lideranças em nenhuma reunião ou assembléia sindical.

No caso do Rio Grande do Sul, mais especificamente Porto Alegre, alguns fatores contribuem para limitar este tipo de abuso muito flagrante da legislação, como:

- a própria ação fiscalizadora da Delegacia Regional do Trabalho tida como uma das mais atuantes, principalmente no setor de menor, com o qual tem revelado preocupação;
- a atuação sindical combativa, junto com a ação efetiva de grande número de advogados de empregados¹⁰, ao lado de um judiciário trabalhista reconhecido nacionalmente como avançado e progressista, de certa forma conduziu a uma espécie de fiscalização indireta.

Devido estas razões, não se constitui vantagem significativa para o empregador desrespeitar a legislação, pois não compensaria os gastos dos custos das multas e dos processos trabalhistas que certamente ocorreriam.

9 Pela CLT existem várias normas e restrições ao trabalho do menor que, no entanto, são burladas frequentemente pelas empresas.

10 São advogados que só defendem causas trabalhistas de empregados, nunca de empregadores, uma postura adotada a partir de critérios políticos.

Mesmo assim existem uma série de irregularidades frequentes em empresas do vestuário referentes a não pagamento de obrigações sociais, impostos e burlas de diversos tipos nos contratos de mão-de-obra e de fornecimento, relacionados à própria heterogeneidade que caracteriza o setor. Os próprios empresários reconhecem esta situação admitindo um problema sempre apontado dentro do sindicato:

"O duro é concorrer com quem não paga ICM, com quem não recolhe INPS e não recolhe FGTS, com quem dá subemprego, compra sem nota ou meia nota (...). Mas o pequeno não paga INPS, FGTS, que paga meio salário e não assina carteira? Isso é uma aberração."¹¹

Outro fator importante a considerar é a queixa dos empresários do setor de falta de qualificação profissional da mão-de-obra como um impecilho para o desenvolvimento de suas atividades, demonstrando a necessidade de profissionais capacitados. Empresários reunidos para discutirem a situação da indústria da confecção no Rio Grande do Sul colocaram que o empregado gaúcho é mais eficiente que o do Nordeste e que vale a pena pagar mais por ele, chegando a dizer:

"Se a concorrência estiver pagando a mais, eu vou acompanhar, porque não quero perder o meu empregado."¹²

Um estudo do BRDE apresenta como sendo um dos problemas mais sérios da indústria da confecção no Rio Grande do Sul a área de recursos humanos. Esta situação decorreria das deficiências nos níveis de profissionalização e escolaridade do pessoal, que são relativamente baixos. É possível verificar, conforme dados da RAIS 79 que a maioria dos empregados (61,96%) tem educação primária, incompleta ou completa, concluindo-se que grande parte da mão-de-obra admitida tem um mínimo de qualificação escolar, e geralmente, os empregados da produção são submetidos a um treino intensivo na própria empresa.

¹¹ Zero Hora: 28-11-82, p 2

¹² Id.

Portanto, considerando que em Porto Alegre predominam pequenas e médias empresas onde o processo de trabalho não é completamente parcelado e automatizado, se apresenta claramente a necessidade de qualificação profissional da mão-de-obra empregada.

Um outro aspecto discutido por Caulliriaux (1981a:24), em relação às indústrias do vestuário no Rio de Janeiro seria sua localização espacial, distante do centro, concentradas em municípios vizinhos. Este deslocamento seria parte importante da estratégia de acumulação e sobrevivência das empresas devido a oferta de mão-de-obra feminina, o custo desta força de trabalho e a possibilidade de obtenção de maior subserviência das trabalhadoras, traduzida por piores condições de trabalho e maior utilização de coerção.

Em Porto Alegre, embora as empresas estejam dispersas espacialmente, não se verifica esta tendência de afastamento do centro urbano, talvez devido ao fato de que um certo número de firmas encontra uma saída para as dificuldades financeiras do setor através da comercialização por meio de lojas próprias que controlam a venda dos produtos.¹³

As indústrias do vestuário de Porto Alegre se encontram espalhadas espacialmente pela cidade, com uma certa quantidade de firmas nas proximidades da zona central (onde se localiza a sede do Sindicato) e com uma proximidade das duas maiores empresas do setor no mesmo bairro, que concentra indústrias de outros setores, distante 15 minutos do centro em condução.

A frequência ao Sindicato do Rio de Janeiro seria bastante dificultada pela distância da sede sindical (no centro) em relação aos locais de trabalho e moradia das operárias. No caso de Porto Alegre, este problema não seria tão grave na medida em que existem diversas firmas próximas à sede e mesmo as principais empresas não ficam tão afastadas. A localização das empresas e do próprio Sindicato não seria fator impeditivo de participação sindical, mas deve-se considerar a distância dos locais de moradia dos

13 FONTE: Fundação Metropolitana de Planejamento. Coletânea de Dados Estatísticos. Porto Alegre, 1981.

dos trabalhadores portoalegrenses, localizados na periferia urbana nas chamadas cidades-dormitório e em bairros mais afastados. Desta forma, os trabalhadores dependem dos ônibus, que possuem horários restritos, e ainda tem longos trajetos a percorrer.

No caso das indústrias com mão-de-obra feminina é evidente que este é realmente um problema, principalmente na hora da saída, pois a preocupação sempre evidenciada pelas operárias da categoria estudada era o horário de chegada em casa, pela necessidade de fazer a janta e atender ao marido e os filhos. As reuniões no STIVPA sempre são marcadas para iniciar entre 18h30min e 19h e dificilmente conseguem avançar muito depois das 20h30min.

As indústrias maiores, que oferecem alguns benefícios, procuram atrair a mão-de-obra necessária através desse ponto, ou seja, oferecendo transporte gratuito para os trabalhadores em direção aos locais de moradia. Este ônibus da empresa não deixa de ser uma vantagem para os operários, mas o Sindicato mostra que se trata também de uma estratégia empresarial de controle de mão-de-obra, impossibilitando a ida ao Sindicato, especialmente nos dias de assembléias, e são vários os relatos de conflitos ocorridos neste tipo de situação.

Entretanto, mesmo não se verificando aqui uma tendência das indústrias do vestuário de deslocamento espacial com objetivos de aumento de lucratividade é possível encontrarmos situações comuns tanto no Rio de Janeiro, como São Paulo, Santa Catarina ou Porto Alegre, no que se refere especificamente à questão das condições de trabalho material, além do aspecto do controle opressivo sobre tempo e movimentação das operárias. Tanto os estudos sobre outros estados, bem como o depoimento de operárias em diversos encontros nacionais, revelam uma listagem de situações abusivas extremamente semelhantes.

Durante o tempo de realização desta pesquisa, a queixa mais frequentemente registrada relaciona-se com o ambiente de trabalho nas fábricas e suas constantes irregularidades. Nas reuniões, encontros e assembléias sindicais deste período, bem como em entrevistas, as operárias sempre denunciavam situações graves de empresas que não atendiam às necessidades mínimas de quem fica no-

nove horas e meia trabalhando numa máquina com pequenos intervalos. Esta falta de condições adequadas era motivo frequente de campanhas sindicais, onde as denúncias das delegadas eram encaminhadas à Delegacia Regional do Trabalho e, mesmo quando atendidas, permaneciam problemas referentes à utilização das dependências fabris, organizadas segundo o interesse patronal.

Como indica Jussara, ex-delegada sindical e diretora:

"Infelizmente no vestuário, os dirigentes das fábricas não se interessam que o empregado tenha ambiente de trabalho. Eles não se interessam. Eles colocam a máquina num canto e não estão sabendo se a pessoa tem condições de estar trabalhando ali. Eles querem saber que o trabalho saia, não interessa como. Quer que saia e ainda quer que saia bem feito, com perfeição. Agora, eles têm a sua sala com um bom tapete, ar condicionado, tudo do bom e do melhor. Agora, o empregado lá, que está dando murro mesmo, não tem nada disso nem um banheiro que tu possa sentar no vaso para fazer tua necessidade fisiológica, tu tens condições. Tá cheirando aqueles papéis que, às vezes, passa até semanas sem tirarem."

A repetição de situações como a descrita por D. Geny, delegada sindical, era comum:

"Tinha muita irregularidade, nós não tínhamos ventilador, aspirador de pó, vestiário nem refeitório. Então foi um pessoal da Delegacia do Trabalho lá e deram uma baita bronca. Mas primeiro deram um prazo e o patrão disse que ia fazer tudo dentro do prazo. Eles voltaram lá e ele não tinha feito nada, aí, deram outro prazo, se ele não fizesse ia ganhar uma outra multa. Então ele fez tudo: vestiário, abriu buraco na janela para puxar o pó, só que puxa pouco e arrumou os ventiladores, mas piorou tudo de novo, é muito grande lá a seção de monta está sem ventilador, estragou, um dos nossos também, e ele colocou o puxador de pó virado para dentro do ventilador, então aquele pó vinha para a gente e ele agora desligou. Tem esse negócio do pó, os ventiladores ruins, e o vestiário não adiantou porque é lá embaixo, é muito bonito, três chuveiros frios e botou duas torneiras, cerâmica, azulejo, mas as portas são abertas e para deixar a roupa ali não dá porque roubam, e ele disse que botar chave nas portas não pode. O refeitório também não dá, é embaixo, pegado à fábrica e nós só temos dez minutos, e para descer, tem uma escada com vinte e cinco degraus, e para nós descermos, tomar café, almoçar e lavar a louça não dá tempo, além do cansaço. E ele diz que ninguém é obrigado a ir para o vestiário, nem no refeitório, vai quem quer, mas nessas condições não podemos. Então enrolamos a roupa em um pano, co

colocamos num saquinho plástico perto da gente e nós lavamos ali, e cada um tem uma mesinha e um banquinho, ali perto da gente, ali tem lata de açúcar, colher, prato, garfo, espiriteira e fósforo, só temos que cuidar porque é muito perigoso. A gente como Delegada tem que cuidar."

Este não era um caso único, pois há referência a diversas firmas onde haviam dependências, tais como vestiário, banheiro e refeitórios dentro dos padrões pelo Ministério do Trabalho e Secretaria da Saúde, mas com problemas diversos, como localização inadequada, que diminuíam a possibilidade de uso efetivo por parte das trabalhadoras.

No exemplo apresentado estão sintetizados vários dos principais problemas encontrados em inúmeras empresas do vestuário e além disto previa uma situação que ocorreu posteriormente: a fábrica descrita, já sem Delegada Sindical, teve suas dependências completamente destruídas por um incêndio, felizmente fora do horário de trabalho.

É possível destacar alguns dos problemas de condições de trabalho mais frequentemente citados e que, geralmente, se associam a questões de saúde:

a) Poeira : "Um pó danado, a gente fica coberta."

Uma poeira muito grande nas empresas, devido ao material empregado, e que é agravado pelas deficiências nos sistemas de ventilação e de limpeza, como foi visto no exemplo de D. Geny, e também aparece na descrição feita por Luci, delegada sindical, em um programa de rádio em 1980:

"Estavam varrendo a sala no horário de serviço, porque eles fazem duas jornadas no horário de almoço. Larga uma às onze e meia, depois pega aquela, larga outra, porque a gente tem um lugar muito pequeno, então não dá para todos almoçarem juntos. E como precisa varrer, varrem naquele intervalo, que não é intervalo, porque larga uma e começa outra e eles varrem naquela hora. É aquela poeira! Quem não comeu vai ter pó, quem já comeu, come pó, entende?"

Esta situação provoca doenças, conforme relata Jussara:

"Pela poluição tem muitas que ficam doentes. Teve uma colega que ficou toda manchada no rosto. Ela parece que está com sarampo, o rosto e o pescoço ficam todo manchado. A pele com aquela coisa vermelha, fica saliente da pele. É a poluição, a poeira, porque a moça varre durante o expediente no inverno tudo fechado. Tem uma colega lá que não quer abrir porque está frio, a outra porque está doente. No fim, a que está varrendo durante o expediente continua, ela é mandada, não quer nem saber. E tem pessoas alérgicas, que faz mal todo aquele pó."

b) Ventilação: é frequente o problema do "abafamento", sentido dentro das salas, geralmente com poucas janelas e com ventiladores em precárias condições, ameaçando também a segurança das operárias.

"A ventilação da maioria é péssima, porque geralmente essas fábricas tem pouca abertura. E uma funcionária reclama que está fechada ou que precisa ter uma abertura mais eles acham que não é necessário. Claro que para eles não é necessário, eles tem um bom ar condicionado. Empregado é tratado pior que um escravo na época de escravatura."

c) Iluminação: O capítulo da CLT sobre higiene e segurança no trabalho, regulamentado através da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, estabelece o índice de 1000 LUX para o trabalho da costureira industrial, que dificilmente é obedecido pelas empresas, o que tem levado trabalhadoras, geralmente depois de despedidas, a ingressarem com reclamatórias trabalhistas de pagamento de insalubridade, e que tem sido uma das reinvidicações atendidas no julgamento das causas, e que provoca prejuízos físicos irreparáveis em relação à visão:

"A iluminação é péssima. Ou eles botam às vezes uma luz fluorescente para o trabalhador, ou muito baixa ou muito alta demais. Não tem aquela medida certa que o trabalhador necessita." (Jussara)

d) Umidade: Provocada por fatores diversos como goteiras, vazamentos, esgotos, mais a prática frequente de lavagens do chão com mangueira, sendo que várias firmas tem piso de cimento, sendo que geralmente a máquina tem uma madeira em baixo com prote

proteção e a operária não.

e) Bebedouro: Uma das reivindicações mais levantadas pelas delegadas sindicais era o problema da água para as trabalhadoras, muitas vezes restringidas pelas chefias. Era comum existir um moderno bebedouro, mas de uso restrito, a firma distribuindo água nas mesas em copinhos, para não parar a produção, não deixando a operária se levantar.

f) Ruído: Além do barulho constante das máquinas de costura, muitas vezes o motor geral fica dentro da firma, colocando em risco a própria segurança das trabalhadoras.

"Hoje uma colega disse assim: ando com vontade de dar uns gritos. E ela tem 22 anos. Não aguento mais este horário, a gente leva uma vida trabalhando dentro de uma fábrica sai daqui e não tem condições de fazer nada. Porque a poluição sonora é demais. É como eu disse: não é o serviço que deixa a gente cansada, é a poluição. É pó, pó, todo o dia, nove horas é fogo!" (Jussara)

g) Banheiros: o problema dos banheiros é constantemente referido por trabalhadoras de diversas categorias profissionais, como metalúrgicas e químicas em seus Congressos e que tem sido abordado em vários estudos sobre a situação da mulher. No caso do vestuário, também são inúmeras as denúncias, dos mais diversos tipos. No trabalho sobre o Rio de Janeiro, o autor se refere a um suto de doenças venéreas em uma fábrica, devido ao estado do banheiro. Algumas operárias procuraram o sindicato que pediu uma vistoria do Ministério do Trabalho que achou o banheiro em boas condições (Caulliriaux, 1981a:119). Já em São Paulo as empresas controlam o tempo de uso do banheiro em algumas firmas para três minutos e também proíbem nos últimos trinta minutos de cada período de trabalho. Como Spindel (1983:94) cita, de um chefe de produção. "Para haver produção tem que haver disciplina - e ir ao banheiro mais do que duas vezes por período já é malandragem."

No caso de Porto Alegre, aparecem problemas tanto quanto à higiene, como ao contrôlo, como Luci apresentou em entrevista em uma rádio local:

"Tem uma fábrica em más condições, precárias mesmo, de higiene, banheiros assim horríveis de sujos, tem que arregar papel higiênico assim para entrar, tão sujo que até perdi meu calçado, o meu tamanco, perdi na porta, tive de procurar no meio daquela monte de papel, tão sujo que estava..."

O caso mais conhecido no STIVPA em relação ao uso do banheiro é que a maior empresa do setor do vestuário no Rio Grande do Sul chegou a ter relógio ponto no banheiro¹⁴ e, conforme relato da Carolina, operária da firma nesta época:

"Tinha relógio ponto no banheiro. Não passava sem bater cartão. Batia o cartão, daí eles ficavam aguardando a saída. E eles tomavam nota quantos minutos ficava no banheiro se passava de dez minutos era excesso, então eles sempre diziam para nós que nós ficássemos mais de 12 minutos, ficássemos 15 minutos, eles iam descontar do nosso salário. Então o pessoal tinha que ir rápido ao banheiro, porque senão iam descontar."

Este problema só foi resolvido com a intervenção do sindicato, via dirigente trabalhador nesta empresa, que conseguiu articular uma pequena movimentação contra o relógio ponto, como conta Carolina:

"Quando eu trabalhei lá tinha dois dirigentes do Sindicato, o seu Nestor e o Mário. O seu Nestor um dia pegou um caderno e ficou lá longe da fábrica, pegando a assinatura dos funcionários e explicando que era para tirar o relógio-ponto do banheiro. E de fato, ele trouxe para o sindicato essas assinaturas, parece que eram mil assinaturas. Chegou aqui e entraram na Justiça, e daí a justiça tirou. O Sindicato conseguiu com a justiça tirar o relógio-ponto do banheiro. E daí eles disseram para nós que o cartão do banheiro foi tirado porque tinha entrado um chefe novo e aquele chefe achou que não precisava, que os funcionários iam se comportar, não iam ficar no banheiro. E daí ele tirou o cartão-ponto do banheiro. Ninguém ficou sabendo lá dentro que tinha sido a justiça com o Sindicato que tinha entrado lá e conseguido."

Segundo o presidente da STIVPA, o que aconteceu depois foi o seguinte:

"A gente conseguiu que eles tirassem o cartão-ponto então eles fizeram o seguinte: vedaram as janelas do banheiro para não entrar muito ar, então a trabalhadora vai dentro do banheiro e fica dois, três minutos e sai de lá horrível, porque não entra ar no banheiro, então só para não deixar ela ficar no banheiro e se demorar muito, o guarda fica na porta batendo para ela não demorar."

O objetivo de evitar o uso do banheiro também é referido em relação e outras empresas de menor porte:

"Eu bronqueava muito quando estive lá por problema de banheiro, não tinha ar, não tinha água, eles cortavam a água do banheiro para a gente não ir." (Noeli)

E daí, como disse uma senhora, indignada, em uma assembléia : "Mas aí tem que fazer as necessidades na cara deles."

A questão das condições de trabalho na indústria do vestuário pode ser bem exemplificada através da descrição de uma fábrica de confecções que chegou a ser uma das maiores empresas do setor no Rio Grande do Sul, e hoje não existe mais. Uma das fábricas desta empresa , com mais de 1000 operários, teve sua descrição apresentada por uma operária, ex-delegada sindical e por um gerente administrativo, em depoimentos coincidentes:

"O Wollens era uma fábrica em que o ambiente de trabalho era péssimo. Onde eu trabalhei era uma garagem que eles alugaram e embaixo passava o esgoto. E quando vinha uma chuva enchia tudo de água, e o esgoto vinha para cima. E daí vinha tudo, aquelas fezes..." (Jussara)

O gerente se referiu também às péssimas condições das instalações dentro da fábrica, um local sem ventilação, com janelas fechadas com basculantes, com grades e telas para evitar roubos, construído sobre uma vertente, onde a água por baixo apodrecia o madeirame do assoalho. Os perigos eram muito grandes pois as caixas de distribuição de luz eram de madeira, ao lado do único acesso à sala - uma escada estreita - e os fios elétricos passavam por cima do forro de madeira, soltos, misturados, sem duto. Na sala ao lado fi

ficava uma caldeira, que produzia vapor para as máquinas de passar e que uma certa ocasião estourou; e junto ficava o depósito de resíduos industriais. Esta fábrica, como a outra descrita por D. Ge-ny, incendiou completamente em um fim-de-semana, causando prejuí-zos materiais apenas.

Os casos apresentados são extremos quanto às condições i-nadequadas de trabalho e utilizá-las como exemplos não significa que são modelo vigente, mas somam em si as deficiências encontra-das dispersadas em outros locais de trabalho.

A situação das empresas do vestuário, como foi visto é extremamente heterogênea, convivendo lado a lado fábricas modernas com oficinas de fundo de quintal, sendo esta uma característica co-mum à indústria de confecções no Brasil e também em outros países (Abreu, 1980:122). Entretanto, a recorrência de relatos sobre de-ficiências nas condições de trabalho não são só a nível local, mas também nacional, revela uma situação mais geral que conduz ao le-vantamento de fatores explicativos.

Caulliraux (1981:135) enumera, nas indústrias do vestuário do Rio de Janeiro, situações de trabalho extremamente ruins que produzem um elevado desgaste da força de trabalho, relacionan-do-as com o turno de funcionamento das empresas, devido à proibi-ção legal do trabalho noturno para mulheres. Isso levaria as em-presas a intensificarem a exploração da mão-de-obra, caminho en-contrado pelo capital para aumentar a taxa de lucro.

A fórmula de indústria do vestuário é bem eficaz, pois, em 1970, conforme pesquisa da FINEP (Spindel, 1983:89), foi a in-dústria que apresentou uma das mais altas taxas de excedente bruto sobre o capital do setor secundário. Spindel indica que esta "lu-cratividade" do capital é alcançada não só pelos baixos salários pagos, mas também pelas práticas correntes de controle disciplinário, ao que poderíamos acrescentar a manutenção das precárias con-dições de trabalho em grande parte das indústrias do vestuário.

Os dados da RAIS 1979 para a Grande Porto Alegre, mostra a realidade salarial dos empregados do setor do vestuário, onde .. 93,15% recebem de 1 a 2,49 salários mínimos regionais conforme po-

pode ser visto na tabela a seguir:

TABELA I - REMUNERAÇÃO MENSAL POR OCUPAÇÃO (em SM)

OCUPAÇÃO	* 1	*1,49	1,99	2,49	2,99	3,99	4,99	5,99	6,99	7,99	8,99	9,99
ALFAIATES	33	222	167	65	31	44	13	09	-	02	01	01
CHAPELEIROS	04	01	01	02	-	-	-	-	-	-	-	-
MODELISTA	13	79	63	49	43	36	22	08	07	05	04	04
CORTADOR	254	2399	1595	383	80	41	14	05	02	02	03	-
COSTUREIRA	05	36	30	12	07	01	01	-	-	-	-	-
BORDADEIRA	306	2737	1966	511	151	122	50	22	09	09	08	05

* até 1 e até 1,49 SM

FONTE: RAIS 1979 - Centro de Documentação Informática. Data base 31-12-79

Além da tendência crescente de feminização da mão-de-obra no vestuário (Abreu, 1980:123), que dá uma justificativa ideológica a tais práticas a partir das idéias vigentes de docilidade feminina, salário complementar e etc, é preciso considerar também que pela própria matéria prima empregada, há mais tempo gasto no manuseio do material do que na produção propriamente dita (Abreu, 1980:93), daí a maior pressão para aumentar o rendimento.

Estes seriam fatores específicos referentes à indústria do vestuário que ajudariam a compreender o porque de práticas de exploração tão recorrentes como as citadas.

É importante também considerar o contexto político dos últimos anos da história brasileira, a partir do golpe de 1964. O autoritarismo e a repressão daí instaurados atingiram especialmente os trabalhadores, através das medidas de arrocho salarial e de limitação de atividades sindicais.

Desta forma, com o apoio do Estado autoritário, "O Capital passou a reinar quase sem restrições" (Leite, 1984:6). Neste reinado, os salários são mantidos abaixo da inflação e os mecanismos repressivos são incrementados dentro das empresas.

É este, portanto, o quadro de caracterização da indústria

do vestuário, em Porto Alegre, no período pesquisado, que mostra como se articularam diversos fatores para a montagem do cenário de lutas das trabalhadoras, movidas pela insatisfação crescente e encaminhadas pela via sindical.

IV - AS PRÁTICAS DE LUTA : O CASO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE PORTO ALEGRE

1 - FORMAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

Um jornal gaúcho, em 1979, dava a seguinte nota:

"Em Porto Alegre, o Sindicato de maior índice de mobilização é justamente o que é composto por número superior a 85% de seus associados de mulheres: o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário. Com mulheres já fazendo parte da Diretoria e com delegados sindicais nas fábricas de roupas, o Sindicato já organizou greves vitoriosas nas fábricas, não só nas lutas por salários, mas especialmente por melhores condições de trabalho."¹

Uma categoria de trabalhadores, predominantemente feminina, se destaca no programa sindical gaúcho, por sua combatividade e pelos resultados alcançados em suas lutas, desmistificando a idéia corrente da passividade e acomodação como características femininas tidas como explicadoras da "inércia" das operárias em geral.

O caso do Sindicato do Vestuário de Porto Alegre é representativo de um trabalho sindical ativo, voltado para os interesses da categoria, buscando desenvolver uma política reivindicativa e mobilizando, desta forma, boa parte das trabalhadoras.

1 Zero Hora: 26-08-1979 p VII

O atual STI do Vestuário de Porto Alegre surgiu em 07 de novembro de 1974, com a unificação de três sindicatos: do Calçado, dos Guarda-chuvas e Bengalas e dos Alfaiates e Costureiras, promovida pelo Ministério do Trabalho que interferiu diretamente no processo de discussão levado pelos trabalhadores sobre a conveniência ou não da fusão nas condições em que se realizaria, principalmente por questões financeiras.

Destes sindicatos, o dos Calçados e o dos Guarda-chuvas e Bengalas tinham problemas administrativos, com um volume de dívidas muito grande, o que levou a intervenção do Ministério, afastando os dirigentes destas entidades.

Já o Sindicato dos Alfaiates e Costureiras, fundado em 03 de janeiro de 1932, era bastante atuante, mantendo uma prática sindical independente, desatrelado do sindicalismo oficialista, devido à influência ideológica de setores políticos de orientação marxista.

Antes da unificação, a última diretoria do sindicato desenvolveu árdua campanha de arrecadação de fundos para a construção de sede própria, no centro de Porto Alegre, concentrando esforços nesta tarefa. E foi justamente a diretoria do Sindicato dos Alfaiates e Costureiras que assumiu os dois outros, por determinação do Ministério do Trabalho, arcando assim com os prejuízos financeiros das dívidas existentes.

Na eleição da primeira Diretoria do novo Sindicato, em 1975, o expresidente dos Alfaiates e sua Tesouraria, agora candidata à Presidência, foram impugnados pela Delegacia Regional do Trabalho, assumindo a direção da chapa o Secretário da antiga entidade, João Paulo Marques, até hoje presidente, com três reeleições em 1978, 1981 e 1984.

O ano de 1975² também é o momento de renovação no Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, com a ascensão do grupo li-

2 É este também o Ano Internacional da Mulher, segundo a Organização das Nações Unidas, quando a questão feminina foi amplamente discutida através de todos os meios de comunicação.

liderado por Luiz Inácio da Silva "capaz de levar adiante uma linha combativa de ações reivindicativas" (Garcia, 1982:16) a partir de um trabalho voltado para as bases da categoria desenvolvido já há algum tempo. Trata-se da emergência de novas lideranças no movimento sindical brasileiro, comprometidas com os interesses dos trabalhadores que eram desconsiderados desde há muito pela política social e econômica do governo, voltada para os interesses empresariais. As lutas operárias, que eclodiram ruidosamente em 1978 e 1979 em todo país, tiveram uma indispensável preparação anterior que compreendeu uma prática de resistência silenciosa dentro das fábricas e uma ação sindical efetiva de mobilização para os confrontos posteriores.

O Rio Grande do Sul acompanhava esta movimentação, com suas lideranças sindicais articulando-se a nível regional e mantendo também contatos nacionais desde 1975, destacando-se a posição do STIVPA nestas articulações. Os momentos mais expressivos do movimento operário recente foram as greves de 1978 e 1979 que agitaram a vida política nacional. Também o Rio Grande do Sul participou destes momentos, envolvendo diversas categorias e elevado número de participantes. O setor do vestuário estava integrado neste processo através da ação do STIVPA que buscava desenvolver uma política de mobilização crescente da categoria nas lutas reivindicatórias.

O envolvimento da mulher operária do vestuário de Porto Alegre não foi repentino, não se deu bruscamente, mas se define como fruto de um trabalho lento e persistente de mobilização em torno de questões para a categoria e, ao mesmo tempo, relacionado em um quadro mais amplo, com os movimentos sociais no Brasil.

Em 1975 e 1976, o STIVPA levou uma campanha importantíssima para se compreender a sua movimentação posterior: a luta por uma Convenção Coletiva de Trabalho³, firmada pela primeira vez em 1976, renovada em 1977 e 1978 (por dois anos) após diversos enfrentamentos com patronato, destacando-se a pressão efetiva das mulhe-

3 Art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho "Convenção Coletiva do Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelos quais dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às relações de trabalho." In: Paixão, Floriceno - A Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar. Porto Alegre, Síntese, 1980.

mulheres operárias. O capítulo 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que regulamenta o trabalho da mulher, não permite a prorrogação da jornada diária por mais de oito horas a não ser por meio de um acordo entre o sindicato patronal e de empregados, a nível coletivo.

As empresas do vestuário, em Porto Alegre, não cumpriam esta norma e toda a categoria trabalhava mais de nove horas diárias para compensar o sábado. O setor jurídico do STIVPA percebendo a irregularidade, alerta a direção sindical, destacando a importância do cumprimento deste dispositivo legal devido à possibilidade de negociação entre os órgãos representativos dos interessados na questão: patrões e trabalhadores.

Como Almir Pazzianoto Pinto (1978:40) mostra:

"A tentativa de convenção ou acordo resulta sempre da existência de reivindicações de caráter geral no seio de uma categoria profissional, ou dos trabalhadores de uma empresa. das reivindicações, fixadas através da assembléia geral, às negociações com os empregadores, a passagem é natural, surgindo o problema, como é óbvio, quando os patrões se recusam simplesmente a negociar, ou quando negociam sem ânimo de ceder, no todo, ou em parte, aos pedidos que lhes estão sendo transmitidos pelo sindicato profissional."

O STIVPA, buscando apoio das bases para fortalecer sua posição na disputa, iniciou uma ampla campanha de esclarecimento junto às trabalhadoras, através de visitas às fábricas, propagando a idéia de que em troca da prorrogação da jornada de trabalho fossem obtidas diversas vantagens para a categoria.

Da assembléia geral, com 800 presentes, foi levantada a seguinte proposta a ser encaminhada ao sindicato patronal:

- estabilidade provisória da gestante até 90 dias após o término da licença maternidade;
- adicional de 2% por cada cinco anos (quinqüênio) de trabalho na empresa;
- férias de 30 dias (posteriormente estendida pelo go-

governo aos demais trabalhadores).

As empresas, evidentemente, resistiram em aceitar esta proposta e inclusive pressionaram violentamente para que os trabalhadores votassem contra estas condições e a favor de sua contraproposta que nada oferecia, chegando a haver uma invasão da sede do sindicato por policiais, mobilizando todo um aparato repressivo. Mesmo assim, os trabalhadores estavam preparados com um ano de discussões e não se atemorizaram, votando favoravelmente na proposta defendia os seus interesses.

O sindicato patronal inicialmente não aceitou assinar a Convenção, mas o STIVPA contratou acordos separadamente com 20 empresas. Estes acordos, mais as denúncias da agressão sofrida pelo sindicato, pressionaram o sindicato das indústrias a finalmente assinar a convenção, pelo prazo de um ano, pela primeira vez no setor vestuário no Brasil, em agosto de 1976.

Destaca-se desta forma, a estratégia sindical empregada nas negociações, utilizando a força de mobilidade de base, aliada à habilidade na discussão com os empresários, buscando apoio naqueles mais acessíveis, por razões diversas, e que vai conduzindo à uma dissensão patronal, resultando no acordo desejado.⁴

Na renovação da Convenção em 1977, o STIVPA, em assembleia geral, propõe um novo ponto, conquista fundamental para o avanço das lutas da categoria: o delegado sindical por fábrica, com estabilidade provisória durante um ano, o tempo de vigência do acordo.

Novamente as pressões patronais foram muito grandes e durante a votação das reivindicações, a maior empresa do setor em Porto Alegre montou todo um esquema repressivo visando a derrota da proposta, conforme relato do presidente do STIVPA.

4 Cf. O Trabalho: 20 a 26-05-1982 p 6-7

Em Tempo: 20-05 a 02-06-1982 p 12-13

Jornal dos Trabalhadores: 19 quinzena Jun. 1982 p 4

"O delegado sindical foi o que deu mais problemas ainda, que as indústrias J..., que é a indústria maior que nós temos aqui, aproximadamente dois mil trabalhadores, eles invadiram com a Brigada Militar, o sindicato foi preso pela Brigada Militar, vinte soldados mais ou menos, dois caminhões da Brigada Militar, foi fechada a rua, e a empresa trouxe o DOPS; os trabalhadores vieram presos para o sindicato, porque existe dentro dessa empresa uma polícia particular, que essa polícia controla os trabalhadores. E essa polícia prendeu os trabalhadores no restaurante, deu coca-cola para cada um com um sanduíche, pagaram duas horas-extras para os trabalhadores e contrataram uma frota de ônibus, vinte e tantos ônibus que trouxeram o trabalhador. Cada ônibus tinha cinco policiais dentro e ia encostando os ônibus na frente do sindicato com um cordão de segurança. O mesmo aconteceu no sair da fábrica. Tudo isso para votar contra a proposta do sindicato, da Convenção Coletiva que teria o delegado sindical. E a empresa votaria simplesmente para que o sindicato assinasse a Convenção, sem cláusula nenhuma, e o trabalhador votou contra a empresa e o sindicato saiu fortalecido, apesar de ter sofrido a pressão da polícia dentro do sindicato. O sindicato denunciou na imprensa, denunciou o Ministério do Trabalho e o sindicato das empresas novamente aceitaram esta Convenção, com o delegado sindical com estabilidade de acordo com o tempo Convenção."

Desta forma, enfrentando todas as pressões, foi obtido o reconhecimento em Convenção Coletiva de Trabalho, em setembro de 1977 da figura do Delegado sindical por fábrica, com estabilidade, justamente em uma categoria predominantemente feminina. As mulheres trabalhadoras do vestuário, juntamente com seu sindicato alcançaram uma vitória importantíssima nas relações de trabalho no Brasil⁵, possível de ser feita através de negociações de prorrogação da jornada de trabalho diária, sendo que a estabilidade dos delegados sindicais eleitos pelos colegas, permitiu o desenvolvimento de uma ação combativa dos seus interesses, nos seus locais de trabalho.

A obtenção destas conquistas se deve em parte à atuação do STIVPA, tanto ao nível de negociação em empresários, como

5 Em artigo publicado em 1975, "O Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas" (Debate e Crítica, 6, Jul 1975, p 74), Maria Hermínia T. de Almeida apresenta em nota de rodapé, o reconhecimento da figura dos delegados sindicais por empresa, com estabilidade, por dissídio dos trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas da cidade de São Paulo, em 1973, dizendo ser um precedente único na história do sindicalismo recente.

a nível do trabalho de mobilização da categoria responsável também pelos resultados obtidos graças as suas atitudes de firmeza frente às pressões.

É preciso verificar a situação do setor vestuário neste momento, buscando entender a conjuntura que envolvia as decisões patronais, a partir dos dados possíveis de examinar ao Rio Grande do Sul. Conforme o censo industrial do IBGE no RS, em 1977, o número de estabelecimentos do setor era 833, ocupando 60.724 pessoas. Em 1978, o número de estabelecimentos sobe para 878 e o do pessoal ocupado para 71.622 e em 1979 passa a 939 e 77.890 para os respectivos dados.⁶

"Como este é o gênero que, dentre todos aqueles que compoem as indústrias tradicionais que provavelmente mantêm a mais estreita vinculação com o comércio internacional, é lícito supor que resida aí a explicação para o seu melhor desempenho. Resumidamente, pode-se dizer que o mercado exterior proporcionou uma saída para uma situação desfavorável no cenário doméstico."⁷

Há um crescimento das indústrias de gênero vestuário, calçados e artefatos de tecidos que respondem por mais da metade do valor da produção do conjunto de determinadas indústrias tradicionais que apresentam no Rio Grande do Sul um comportamento dinâmico, provavelmente pela vinculação com o mercado externo. O setor do vestuário de Porto Alegre está incluído neste quadro mais geral e provavelmente a situação favorável na indústria gaúcha contribuiu para a aceitação patronal das reivindicações sindicais na medida em que exista necessidade de mão-de-obra especializada para movimentar a produção crescente neste momento.

Outra etapa importante na arregimentação das trabalhadoras do vestuário de Porto Alegre foi quando o governo divulgou o conteúdo do anteprojeto na nova Consolidação das Leis do Traba

6 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Censo Industrial 78/79 (Pesquisa Industrial) e Federação das Indústrias do Estado do RGS. Anuário das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul, 1979.

7 Fundação de Economia e Estatística. FEE. 25 Anos de Economia Gaúcha. Porto Alegre, 1977. v.4, p 32.

Trabalho (CLT), onde se retiravam as garantias ao trabalho da mulher, permitindo o trabalho noturno e o acordo individual para a prorrogação da jornada, descartando a possibilidade de barganha existente pela via da Convenção ou Acordo Coletivo.

Em São Bernardo, tendo como motivo imediato discutir as modificações na legislação trabalhista que afetaria a mulher, o Sindicato dos Metalúrgicos organizaram o Iº Congresso da Mulher Metalúrgica, em janeiro de 1978, onde foram discutidos os problemas das operárias e definidos os pontos para uma plataforma de lutas.

Iniciou-se um intenso processo de discussão nas diversas categorias de trabalhadoras, lideradas em Porto Alegre pelo STIVPA que realizou a primeira assembléia sobre o ante-projeto em sua sede, em 14 de abril de 1978, com 500 presentes, quando foi tirada uma moção de repúdio. Em maio de 1978, as categorias de mulheres trabalhadoras do Rio Grande do Sul se reuniram em assembléia geral no STIVPA e rejeitaram amplamente o projeto, como foi feito em todo o Brasil na mesma época, o que levou o governo a engavetar a reforma da CLT por tempo indeterminado.

Esta movimentação foi extremamente positiva, pois levou a um avanço das reivindicações das operárias, não só em relação ao ante-projeto, mas também em uma série de questões relacionadas com as condições de trabalho da mulher.

No vestuário se aproximava a renovação da Convenção Coletiva mais uma vez, e aproveitando a mobilização da categoria motivada pelas discussões anteriores, a diretoria do STIVPA ampliou as propostas e habilmente, em negociações, consegue firmá-las com o sindicato patronal antecipadamente, em julho de 1978, por um prazo de 2 anos. São relacionadas diversas cláusulas aos trabalhadores, sendo a mais importante a manutenção do delegado sindical por empresa, agora com mais seis meses de estabilidade provisória após o fim do mandato, como é o caso dos dirigentes sindicais.

Até este momento, apesar dos conflitos já citados, o STIVPA vinha conduzindo em esforço de negociar, obtendo ótimos resultados. Com a garantia da Convenção Coletiva vigorando por dois

dois anos, a diretoria sindical tem possibilidades de "aumentar o nível de exigências sobre alguns pontos estratégicos do controle exercido pelas empresas, conquanto tais ações eram tidas como essenciais à mobilização e tomada de consciência da categoria, de seus problemas e situação na sociedade." (Soares, 1981:89-90).

A ação contestatória se torna efetiva no sentido de levantar a categoria para o atendimento de novas reivindicações quanto ao salário e condições de trabalho e se inicia uma nova etapa de confrontação mais direta, dentro do espírito geral da contestação que agitava o movimento sindical brasileiro.

2 - AS "VANGUARDEIRAS"

No final de 1977, a partir do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, os trabalhadores iniciaram a luta pela reposição sindical, buscando recuperar os percentuais (34,1%) de aumento perdidos com a manipulação dos índices pelo governo em 1973 e 1974 num crescendo preparatório para os movimentos seguintes.⁸

As mobilizações desenvolvidas no final de 1977 e início de 1978, especialmente em São Paulo, levaram à eclosão das primeiras greves de maio de 1978, entre metalúrgicos paulistas, além de outras manifestações no decorrer do ano.

Toda a movimentação crescente desde 1975, repercutiu em todo o Brasil através dos meios de informação fornecendo exemplos de passos a serem dados por outros trabalhadores do resto do País.

O STIVPA, integrado neste quadro, acompanhava as reivindicações da classe operária brasileira⁹ na campanha salarial de 1978

8 As greves se alastrarão por todo Brasil. Cadernos do Presente. Belo Horizonte, Aparte (2):73-76. Jul.1980.

9 No Rio de Janeiro, de 24 a 29 de julho de 1978, realizara-se o importante 5º Congresso Nacional dos Trabalhadores na Indústria, marcado pela efervescência grevista e com muitas discussões, permitindo um intercâmbio nacional nas novas lideranças sindicais. O STIVPA participou com vários membros de sua direção, incluindo as mulheres.

defendeu um aumento salarial com uma parte não descontável no dissídio, visando repor o percentual fraudado pelo governo.

Durante o mês de agosto, realizou-se uma movimentação inédita no Rio Grande do Sul em 14 anos, através de mais de 30 assembléias que atingiram cerca de 1500 trabalhadoras de 25 empresas do setor. Na primeira assembléia geral, em 4 de agosto de 1978, uma sexta-feira, com 400 presentes, decidiu-se que a proposta salarial apresentada aos patrões seria de 25% sobre agosto, com 10% sem desconto no dissídio. O encaminhamento das propostas caberia ao sindicato, que realizaria assembléias por fábricas para a discussão do aumento salarial e também dos problemas relativos às condições de trabalho levantadas de forma veemente por muitas operárias presentes.

Na segunda-feira, 7 de agosto, o STIVPA encaminhou a proposta ao sindicato patronal. Começou, também nessa manhã, um movimento na fábrica Wollens (couro e camisaria) com 240 empregados que culminou na primeira paralisação de trabalho no Rio Grande do Sul, após anos de repressão. As costureiras da Wollens foram consideradas por outros dirigentes sindicais gaúchos como as "vanguardistas" das greves do Rio Grande do Sul, repetindo o exemplo iniciado pelos metalúrgicos de São Paulo.¹⁰

Na fábrica citada, havia um grupo coeso de trabalhadores, com experiência sindical, que elegeu sua delegada sindical, em 1977, uma viúva de 49 anos, com 11 anos de trabalho em costura industrial - Jussara, a qual teve um importante papel na condução do movimento reivindicatório nesta ocasião. As operárias do setor resolveram apresentar a proposta diretamente ao diretor no escritório da empresa, através da delegada sindical, sendo que todas pararam o trabalho enquanto durou a entrevista.

Na noite de 9 de agosto, quarta-feira, foi realizada uma assembléia de toda a fábrica Wollens, com 100 presentes, quando se discutiu o aumento e a camisaria elegeu sua delegada; outra

10 Folha da Manhã: 19-08-1978 p 18-19

operária com muita experiência de trabalho, que, juntamente com Jussara, vai impulsionar o movimento. As negociações prosseguiram, conforme relato de Jussara:

"Nós pedimos um reajuste de salário para aquele mês que nós estávamos com o salário muito baixo. Nós tivemos reunião com a diretoria da Wollens na loja, onde foi a turma do sindicato e eu como delegada. Aí eles disseram que dentro daquilo eles iam nos dar aumento, dali a dois dias eles dariam a resposta, que nós aguardássemos. Daí nós fomos. Esperamos. Mas eles deram uma resposta um dia antes do que eles haviam marcado. Que não iam dar reajuste de salário, à vista que eles não iam dar e nós estávamos precisando realmente, porque o salário estava muito baixo, eu combinei com a turma dentro da fábrica para no outro dia parar. E, antes disso, na véspera, um dos chefes chegou e ele se dirigiu para mim; não me recordo bem o que. Eu disse para ele: olha o senhor deixa de se bobe ar senão daqui a pouco eu boto para quebrar tudo isso aqui."

No dia 14 de agosto, segunda-feira, às 17 horas, 225 trabalhadoras da Wollens deixaram a firma e se dirigiram para o sindicato, onde realizaram mais uma assembléia:

"Nós tivemos uma assembléia lá no sindicato. E todo mundo reclamou o salário. Então nessa assembléia nós perguntamos se eles estavam de acordo em fazer uma greve dentro da fábrica. Todo mundo concordou. Então fizemos. Avisamos o dia e a hora que a gente ia fazer esta greve." (Jussara)

Na quarta-feira, dia 16, a direção da Wollens informou que a decisão dependeria da reunião do sindicato patronal para dar uma resposta conjunta.. À noite, um grupo de trabalhadoras foi ao sindicato se informar para relatar às colegas no dia seguinte, e já acertaram com a direção do sindicato a parada a ser feita.

No dia 17 de agosto, durante o café da manhã, as operárias da Wollens tomaram conhecimento da resposta e se revoltaram: "Não somos empregadas do sindicato dos patrões, mas dessa empresa"¹¹

A presença da delegada, agindo como intermediária entre

¹¹ Zero Hora: 19-08-1978 p.15

o sindicato e a fábrica, foi extremamente importante na condução do movimento, proporcionando segurança às operárias participantes.

"E quando foi no outro dia de manhã eu cheguei, eu já tinha combinado com o João do sindicato que nós íamos entrar em greve no outro dia e contava com o apoio deles. Quando foram nove horas da manhã do outro dia, todo mundo parou. Sentados em suas máquinas, todo mundo no seu lugar, quietinho, ninguém falou e paramos assim das 9 às 6 da tarde. Nós continuamos paradas, sentadas nas máquinas. A única que trabalhou durante todo o tempo foi a chefinha e uma das costureiras." (Jussara).

Os dois setores da fábrica, couro e camisaria pararam praticamente juntos, permanecendo assim todo o dia, fazendo a greve mais difícil de fazer: "cemitério de vivos". As participantes se referiam à experiência como muito tensa, com casos de desmaios, choros, idas nervosas ao banheiro, atingindo todos dentro da fábrica, até os encarregados, surpresos com a atitude firme das costureiras.

No final da tarde, todos foram ao sindicato, onde se realizou mais uma assembléia, com quase a totalidade dos empregados presentes, que resolveram retornar ao trabalho, em ritmo bem lento até a reunião patronal, pois seria difícil sustentar aquele tipo de greve por mais dois dias. Linhart (1978:81), apresentando a greve da Citroen em "L'Etabli", coloca: "O sistema funciona segundo uma lógica rigorosa: o trabalho esgotante, mas a greve o é ainda mais."

Desde o início do mês até este momento, o STIVPA, paralelamente ao movimento da Wollens, vinha realizando inúmeras assembléias por fábrica, inclusive em horário de trabalho, onde o comprometimento e a participação das trabalhadoras era maciço. Nestas oportunidades, se debatia o aumento solicitado, se realizava a eleição ou reeleição do delegado sindical e se denunciava as más condições de trabalho das empresas.

Durante toda esta movimentação, a questão das condições de trabalho foi das bandeiras levantadas pelo sindicato que mais discussões provocou. Quando os jornais finalmente se deram conta que havia algo de novo acontecendo na área sindical, depois da paralisação da Wollens, abriram espaço para denúncias das irregularida-

irregularidades das fábricas.

A pressão contra os patrões através da ação do sindicato da mobilização das operárias, inclusive com "operações-tartaruga" em diversas fábricas, da greve da Wollens e das denúncias de condições de trabalho nos jornais, acabou surtindo efeito junto ao sindicato patronal que resolveu propor uma antecipação salarial de 35 % sobre novembro de 1977 a partir de 1º de setembro e 4% a mais que os índices oficiais no futuro dissídio da categoria, em novembro.

A diretoria do sindicato considerou uma vitória do movimento a resposta patronal e, feitos os cálculos, a solução foi considerada satisfatória. Várias empresas já haviam concedido aumento antes da decisão geral, principalmente devido à intervenção dos delegados da fábrica. Também a Delegacia Regional do Trabalho resolveu fazer diversas vistorias nas fábricas denunciadas por más condições.

A ação firme e direta das operárias envolvidas nesta mobilização pioneira no RS configura uma atitude feminina combativa, presente em diversos movimentos desta época no Brasil.¹²

Ocorreram várias greves como a da Wollens, envolvendo fábricas ou setores de fábricas onde mulheres decidiam parar de trabalhar, após discussão dos problemas que enfrentavam, mantendo com firmeza a paralisação. Entretanto, estes movimentos são pouco conhecidos, não são estudados, as referências são esparsas, o que dificulta a recuperação e comparação.

12 É significativo também referir às operárias francesas grevistas de fábricas de confecção que em episódio, de 15 de abril a 6 de junho de 1977, de 120 assalariadas 110 ocupam a fábrica, em exemplo apresentado por D. Kergoat (1980) e, em outro caso de ocupação de indústria de camisas da C.I.P. (Confecção Industrielle du Pais-de-Calais) por 3 anos, de junho de 1975 a janeiro de 1977, pelo direito do trabalho, estudado por A. Borzeix e M. Maruani (1982).

Um ponto possível de destacar no quadro das informações existentes é a presença de reivindicações sobre condições de trabalho, associadas ou não às salariais. Tanto nos diversos congressos de trabalhadoras que foram realizados por algumas categorias, como nas pequenas greves dentro das empresas é constante a denúncia de irregularidades.

Maria Mendes da Silva (1981:82), relatando sua formação como militante operária, fala de uma paralisação na metalúrgica onde trabalhava que obedeceu ao mesmo esquema da Wollens. A partir de problemas de pagamento na empresa, o sindicato é procurado, se organizam reuniões, e o pessoal foi se animando:

"A briga já não era só para o pagamento do dissídio no mês certo, mas também para mudar tudo de errado ali dentro. Continuamos a fazer reuniões no sindicato e marcamos o dia para começar a greve, uma terça-feira às 9 horas da manhã, no horário do intervalo de cinco minutos para o café. Na terça-feira, depois que tocou o sinal para retomar o trabalho ninguém se mexeu. Todo mundo de braços cruzados, em silêncio (...). As colegas todas firmes, paradas, em todas as seções. Estava aquele silêncio. (...) Ficamos parados até a hora de ir embora. No dia seguinte, a mesma coisa: batemos os cartões e não trabalhamos."

As análises sobre as greves de 1978, destacam a sua caracterização como movimentos que eclodiram dentro das empresas por iniciativa de grupos de trabalhadores, organizados no próprio local de trabalho, em um padrão de ação que se generalizou. (J.A. Moisés: 1982:24). O exemplo mais crítico destes conflitos é o da greve da De Millus, também de confecção, no Rio de Janeiro, mais divulgada e conhecida pelos níveis de violência atingidos, quando as operárias, submetidas a péssimas condições de trabalho, se rebelaram a partir de um tumulto com a segurança da empresa, e depredaram as dependências da fábrica durante dois dias (Caulliraux 1981a:122).

Os relatos operários sobre as greves de 1978 em São Paulo, referem-se frequentemente à presença das mulheres nas fábricas, tendo muitas vezes partido delas a iniciativa do início das paralisações como na Kibon, em julho de 1978.

"A paralisação começou numa linha de produção em um setor de mulheres. Elas pararam, dizendo que queriam aumento sem dizer de quanto seria o aumento. Depois é que decidiram que deveria ser de 30% (...) As mulheres, (...) começaram a greve e aguentaram firme, acompanhando o pessoal da manutenção que a partir de um certo momento passou a liderar o movimento. A maioria da comissão foi formada por mulheres com muita confiança, apesar de existir muito preconceito em relação a elas. Isso surpreendeu muita gente. Desde a tal reunião que acabou às nove da noite, foram as mulheres que paralisaram toda a fábrica. Naquele dia de segunda-feira, aqueles que não estavam mais aguentando tanta conversa pararam de assistir a reunião e foram trabalhar. Vendo isso, as mulheres mais combativas chegaram nos que tinham começado a trabalhar e exigiram que eles parassem. Elas foram muito bacanas." (Francisco José Rebouças operário da Kibon).¹³

Na Philco, na Siemens, na Souza Cruz, as mulheres acompanharam as lutas, enfrentando as pressões das chefias e os fura-greves, mantendo o movimento, participando das discussões e das negociações como Telma Rigaud, operária da Radiofrigor em São Paulo, atualmente membro da comissão de fábrica da empresa; como Jussara, da Wollens em Porto Alegre, como tantas outras, anônimas e esquecidas pelos registros sociológicos que consideram a classe operária em bloco, sem distinções e privilegiando a ação reivindicativa como masculina. (Lobo e Higgs, 1983).

No caso do Rio Grande do Sul, é preciso ressaltar a iniciativa e a força das costureiras de uma fábrica, mulheres simples sem uma preparação política maior, que, como outras operárias, paulistas ou francesas, tiveram condições de levar uma greve vitoriosa em um momento significativo, percebendo, inclusive, a importância de sua participação:

"Não tinha abertura naquela época. Às vezes, a falta de experiência é melhor do que a experiência. Não sei se isto é uma realidade, mas eu acho que é. Porque se tu não sabe que lá tem um buraco tu vai sempre e quando tu vê tá lá. Se tu sabe, tu não vai, que tem, que existe. Como eu não sabia bem o fundo, que hoje eu sei, naquela época, achei um passo enorme, achei maravilhoso. Peituda, tá? Mas eu era muito pequenininha, eu era uma formiguinha naquele tudo, sabe? Mas eu acho que foi uma boa, porque desde esse dia que nós fizemos es

13 Oboré (Coletivo). A greve na voz dos trabalhadores: da Scania a Itu. História Imediata nº 2. São Paulo, Alfa-Ômega, 1979.p 41.

essa greve da fábrica, parece que muita gente, não só a confecção, como as professoras, os médicos, daí todo o mundo se animou. Parece que deu uma força. Parece que alguém abriu os olhos, teve coragem de enfrentar aquilo ali, parece que desde aí ninguém parou. Não contando, claro, a greve dos metalúrgicos que já existia. Mas aqui no Rio Grande não.¹⁴ (Jussara)

A experiência da greve teve um de seus resultados mais significativos, o avanço da percepção dos trabalhadores de suas potencialidades de luta, especialmente no caso das mulheres, pois, como diz o operário da Kibon, elas foram surpreendentes, contrariando as expectativas vigentes. A participação em uma greve se constituiu em um momento destacado de aprendizagem, de possibilidade de atuação, de vencer algumas das barreiras impostas pela socialização feminina, exercitando uma prática política.

"Eu aprendi muita coisa. Aprendi a mostrar para o patrão que empregado não tem medo dele. Que o empregado trabalha porque ele tem necessidade de ter alguma coisa para comer, já não digo para vestir. Mas no momento que ele sinta que tem necessidade de ter uma arma para defender o que é dele ele tem que apelar para a greve. Não adianta, a greve é a única arma do trabalhador." (Jussara)

A movimentação grevista de 1978, a partir das fábricas destacou as bases das categorias envolvidas e sua apresentação - delegados ou comissões - junto às direções sindicais ampliando, desta forma, as perspectivas para uma ação combativa que se desenvolverá a seguir.

14 Outras categorias de trabalhadores, não operárias, também ingressam neste processo, a partir das alternativas postas pelas greves do ABC em 1978 por todo o país. In: Moisés, José Alvaro. Lições de Liberdade e de Opresão. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1982, p.124.

3 - AS "FORMIGUINHAS"

A conquista mais significativa obtida pelo STIVPA em sua história recente foi o estabelecimento do delegado sindical por fábrica, com estabilidade, através das Convenções Coletivas de Trabalho, firmadas em 1977 e 1978. Até 1980, constituiu-se um grupo de delegados sindicais, em torno de 30 a 40 pessoas, que variava em número e frequência, mas manteve um núcleo participativo básico de cerca de 15 eleitos, mulheres principalmente, que se tornaram ativas militantes sindicais.

A garantia da Convenção Coletiva de julho de 1978 fornecendo estabilidade aos eleitos por dois anos e meio, permitiu a intensificação do trabalho sindical junto à categoria, como nunca foi visto, a partir da movimentação pelo dissídio e reposição salarial, iniciada em agosto de 1978.

Nesta intensa mobilização, com a realização de diversas assembléias por fábrica dentro do sindicato, o momento era oportuno para destacar as lideranças emergentes, promovendo as eleições para delegado, permitindo assim uma ligação mais direta entre o sindicato e suas bases.

O processo de eleição dos delegados era bastante simples bastando a presença de alguns operários por fábrica para indicação do colega representante. Homens e mulheres foram eleitos, predominando as mulheres pela própria composição da categoria, e preferi-

preferidas também porque:

"O homem se retrai muito no meio da mulher. A mulher não tem muita liberdade de falar coisas com o homem. E eles mesmos se põem numa distância muito grande." (Jussara)

Os delegados homens eram, na maioria das vezes, trabalhadores experientes que já mantinham ligações com o sindicato, como sócios mais antigos. A preferência nas escolhas recaía geralmente sobre colegas capazes de enfrentar as irregularidades nas empresas, não se submetendo à arbitrariedade patronal. No grupo de delegados mais atuantes, onde predominavam as mulheres, a capacidade de enfrentamento é bastante destacada:

Noely, delegada sindical:

"Elas acharam que eu podia ser delegada porque eu 'apitava' muito lá dentro; o que eu achava errado eu falava para elas. Nesta época eu já vinha ao sindicato, já tinha informação. O que eu não sabia e não tinha certeza, eu vinha aqui perguntar o que eu podia fazer, ver o que era, ver se a gente tinha direito a alguma coisa."

D. Geny, delegada:

"Fui eleita pelas minhas colegas porque lá não tem nenhuma capacitada para ser delegada, quem vem ao sindicato mesmo sou só eu. Se não entrasse eu, entrava outra colega que é contra nós, é a favor do patrão. Então, é por isso que elas não querem. Então, todos os anos, quando torna a ter eleição elas votam em mim de novo."

As indicações foram norteadas, portanto, principalmente pela capacidade de participação e disponibilidade de tempo para tal, como explica a delegada Luci:

"A gente reúne uns quantos colegas e vê qual é a que tem mais tempo, isso é uma coisa que a pessoa tem que ter tempo, tem que...No momento que ela assume a ser uma delegada, ela tem que ter tempo e estar conscientizada que a luta dela tem que ser incessante, que ela tem que participar e tem que procurar fazer as colegas participarem "

A disponibilidade para participação no caso das delegadas mulheres se associava a situações familiares pouco absorventes, que não exigissem grandes compromissos domésticos: as delegadas mais

atuantes eram principalmente viúvas, solteiras, separadas, quanto ao estado civil, sem filhos ou com filhos maiores, fatores estes considerados no momento da eleição: "Vamos votar na fulana, porque ela pode; não tem filhos (ou marido) para atender, tem mais tempo."

Aparecia assim claramente uma das impossibilidades sociais da participação feminina mais efetiva a nível público: A sua posição socialmente estabelecida, de responsável pelo atendimento à família, pelo cuidado com os filhos e o companheiro, pelas tarefas domésticas, além da árdua jornada de trabalho na fábrica.

Numerosas operárias se encontravam nesta situação, limitadas pela sua definição social enquanto mães e esposas, e respondendo a um chamamento do sindicato num momento de mobilização, buscavam uma alternativa possível: a indicação de uma representante de seus interesses entre aquelas mais ativas, desembaraçada dos compromissos domésticos, como no caso da eleição de Luci, em um atelier de alta costura:

"Delegada sindical, a gente é eleita, a gente é eleita dentro da firma, dentro da fábrica que a gente trabalha pelas próprias colegas, e pode ser destituída assim, se elas acharem que deve ser.

E a função da gente é levar dentro da fábrica aquelas reivindicações que elas precisam ouvir, que elas às vezes não tem tempo de participar por não ter hora, por ter que fazer serão, e nem todas podem participar assim que nem a gente faz. Eu como moro perto do sindicato, eu vou todos os dias, já é a minha cachaça..."

De uma certa forma estabelece-se um compromisso, uma relação de complementaridade que vincula representante e representados, expressa no diálogo de três delegadas que falavam da importância do cargo:

Jussara - "A firma considera a delegada como a líder da turma, da categoria, enfim das pessoas dentro daquela fábrica..."

Carolina - "Porque ela foi tirada só dali, né..."

Jussara - "As colegas davam apoio justamente porque foi escolhido por elas. A delegada é importante porque e

ela foi eleita pelas suas colegas."

Luci - "Elas respeitavam. Eu sempre fui delegada e sempre fui respeitada como tal. Elas sempre acharam assim que eu era delegada e que eu sabia que eu era delegada e que eu tinha que saber as coisas, e então aquilo me deixava muito comprometida. Me deixava muito comprometida."

Carolina - "Na firma que eu trabalho, lá tenho mesmo essa liderança, qualquer coisinha elas chegam a mim..."

A delegada sindical aparecia assim como representante de seus colegas de trabalho, elo de ligação entre elas e o distante sindicato e o oposto patrão, como exemplificam a eleição de D.Geny e o caso de Noely:

"Algumas colegas acham bom ter delegada, outras acham que dá muitos problemas, complicação.

Aquelas que são mais para o lado do patrão acham que não deve, né? Aquelas que são meio contra, são mais a favor da delegada porque não é a favor do patrão. Então o que acontece na firma elas vem e contam para a gente. Elas não se animam a falar com o patrão ou o superior o que está acontecendo. Perto da delegada não, elas vem e falam direto e a gente vê o que pode fazer."

A definição do cargo de delegada a partir deste compromisso de representatividade - "Eu acho que tenho de reparar por mim e pelas minhas companheiras" (Helenita) - define também os seus encargos a partir da prática dentro da fábrica, no enfrentamento diário, pois, como Jussara coloca - "não tinha livro de delegada":

"Olha, eu vou ser honesta: quando me elegeram para delegada eu era tapada. Ceguinha. Eu não sabia o que era o sindicato, tanto que eu vinha no presidente e pedia um livro para ler e ele não tinha. Porque naquela época elegeram delegado no escuro. A pessoa ia criar o que ela ia fazer dentro da firma, o que não ia fazer. Aí o João me disse: 'olha, de delegado nós não temos livre, tu tem de imaginar o que tu acha que uma colega tem direito, o que tu acha que tem de fazer para a melhoria da firma'. Eu me senti, então, segura, comecei a meter leis que talvez nem existiam realmente, mas os patrões começaram a aceitar e quando vi, estava estourando uma greve dentro da firma. Porque eu me senti com força, apoiada e talvez nem sabendo o que eu estava fazendo na realidade. Naquela época não tinha abertura, e eu fiz uma greve e ganhamos tudo."

Realmente, no sindicalismo brasileiro, a questão do delegado sindical é muito discutida mas não se encontra nada definido a respeito, pois não é um cargo previsto na estrutura sindical; o seu reconhecimento "ainda é algo a ser conquistado" (J.A.Moisés, 1982:133), uma vez que sempre sofreu sérias restrições patronais, sendo muito raros exemplos como o do vestuário de Porto Alegre.¹⁵

Em Porto Alegre, a prática definida pelas delegadas dentro das empresas consistia justamente em ouvir as colegas, suas dúvidas, suas reclamações, procurando encaminhá-las, seja através do contato com o patrão ou com o sindicato, sempre buscando desenvolver um trabalho de esclarecimento junto às companheiras.

"Se eu sou uma delegada, eu tenho interesse que as minhas colegas venham a mim falar dos problemas delas, porque não que eu vá poder resolver tudo, mas pelo menos no que eu puder ajudar. Eu digo, vai lá no sindicato e conversa com eles, se tem razão ou se está errado, ou se estão te passando para trás, tu vai procurar teus direitos. Isso eu acho importante a gente incentivar a vir participar mesmo, até não fazer as coisas para elas, só informar, aqui é a nossa casa e aqui é que elas tem que vir para saírem informadas daqui, mas a gente que tem que informar isso a elas. E procurar trazê-las, até vir junto: eu te levo lá. É uma luta de formiga, mas é uma luta." (Luci)

Desta colocação de Luci se toma um dos aspectos essenciais que caracteriza o trabalho da delegada como uma luta de "formiga", paciente, penosa e cumulativa. As delegadas sindicais do vestuário desempenharam uma atividade de base, voltada para os problemas cotidianos da categoria, onde se destacava a preocupação com os direitos da trabalhadora e suas consequentes condições de trabalho objetivas.

Nas reuniões de delegados, nas assembléias e nos encontros, as mulheres da categoria sempre participavam, abordando principalmente problemas relativos a questões internas das fábricas,

15 Na greve de março de 1979, os metalúrgicos do ABC paulista reivindicavam, além do aumento salarial, a figura do delegado sindical - "ponto de honra" e os patrões intransigentes, não aceitando este item. In: O ARROCHO treme nas bases do ABC. Escrita Ensaio, São Paulo, 4 (7), abr.1980.

como perseguições, injustiças e perguntas sobre seus direitos, como patrão pode ou não pode tomar certas medidas como, por exemplo, proibição de sair para o almoço, atrasar o relógio na saída, ou adiantar na entrada, não permitir que se saia para levar filho ao médico, controlar o uso do banheiro, descontar o domingo em caso de atraso, obrigar a fazer serão, etc...

As irregularidades denunciadas quase sempre se referiam a problemas tais como:

- descontos nos pagamentos;
- falta de refeitórios, vestiários, bebedouros, ventiladores;
- poeira, umidade e ruído dentro das salas;
- fechamento dos banheiros em determinados horários;
- seguranças para controle dos empregados;
- proibições diversas como: tomar água ou café fora dos horários determinados;
- revista das bolsas, etc.

As questões levantadas, rotineiramente repetidas em todos os congressos de operárias realizadas neste período, caracterizam bem o tipo específico de opressão vivido pelas mulheres em seus locais de trabalho, marcado pela discriminação sexista, que objetivava uma maior exploração e dominação por parte do capital.

Conforme Elizabeth Lobo¹⁶ analisa, as práticas reivindicativas das mulheres operárias remetem à fábrica - ponto crucial das reivindicações. No momento em que as mulheres começam a colocar estas questões está emergindo um novo sindicalismo que oferece um espaço possível para levar adiante uma determinada contestação. John Humphrey (1982:199), mostra como a nova corrente sindical no Brasil consegue se espalhar por áreas industriais mais distantes, usando justamente o exemplo do STIVPA e seus delegados sindicais por fábrica.

16 Lobo, Elisabeth - Trabalho feminino no setor metalúrgico e movimento sindical em São Bernardo do Campo (Trabalho apresentado oralmente no Encontro "Questões sobre a Cultura Operária", Museu Nacional, Rio de Janeiro, 1982).

No STIVPA, além das reivindicações salariais, todos estes problemas ligados ao cotidiano tiveram um peso importante na arregimentação das trabalhadoras que vão lucrar não só pelos aumentos, mas também pela melhoria das condições de trabalho. Nos depoimentos das delegadas sindicais se verifica que o tipo de ação considerado mais importante em seus mandatos é a obtenção de melhorias internas à fábrica, que beneficiavam as suas colegas eleitoras, como instalação de ventiladores, bebedouros, banheiros melhores.

É um trabalho miúdo, de "formiguinha", ouvindo as colegas encaminhando reivindicações, enfrentando os chefes, que caracteriza a ação das delegadas sindicais do vestuário, voltadas para os problemas mais imediatos da categoria. É o trabalho lento, pacioso, que não aparece, como o trabalho doméstico, mas fundamental para a organização dentro das fábricas e que, gradativamente, levou a um avanço na percepção da realidade cotidiana de exploração, bem como despertou muitas trabalhadoras para a importância da presença efetiva do sindicato.

"A mulher, a costureira, trabalhadora, está aprendendo, ela está se atualizando, ela está devagarinho, mas dando o passo muito certo. Do alcance dela, não se ouvia falar, basta dizer que a poucos anos não se ouvia falar o que é o sindicato numa fábrica, hoje se ouve diariamente, quase todas as horas, o sindicato é isso, nós temos o sindicato, enfim o sindicato está na boca da maioria da categoria. Antigamente não existia isso. (Jussara)

Também no Sindicato de Trabalhadores da Indústria do Vestuário de Criciúma apareceu a importância da persistência e da atenção no trabalho sindical em uma categoria predominantemente feminina, nas referências feitas pela sua presidente ao relatar a greve realizada em fevereiro de 1982:

"Partimos, companheiras, como se fossemos abelhinhas a procura de flor para fazer nosso mel em favos, como formiguinhas procurando terra para fazer nosso ninho. Assim caminhamos três anos, essas formiguinhas trabalhando individualmente, essas abelhinhas procurando uma flor aqui e outra lá. Conseguimos em 11 de fevereiro deste ano, fazer com que a trabalhadora unisse, e foi assim, com esse trabalho miúdo, com es-

esse trabalho de formiga e abelhinha, é que resultou uma greve de 2500 trabalhadores dentro do sindicato". 17

É preciso destacar também o interesse da direção do STI VPA na preparação dos delegados sindicais como seus representantes junto aos trabalhadores nas fábricas e por isso, uma das tarefas básicas dos eleitos era participar, uma vez por semana, de reuniões no sindicato, para discutir problemas das firmas e para receber informações básicas de temas como legislação trabalhista, movimento sindical brasileiro, esclarecimento de notícias de jornal, etc. O objetivo destas reuniões era preparar os representantes para enfrentarem a luta cotidiana nas fábricas, municiados de informações sobre seus direitos mais fundamentais, permitindo que desenvolvessem um trabalho de organização consciente de seus companheiros.

Estas reuniões eram organizadas e dirigidas pela assessoria da direção do sindicato, que procurava estimular os presentes, em número sempre variável, a participarem colocando suas dúvidas e suas experiências. Esta prática era bastante valorizada pelas delegadas como uma forma de crescimento e aperfeiçoamento no desempenho de suas tarefas enquanto representante sindical:

"Aqueles aulas para as delegadas, a gente se apurou mais, aquilo é muito proveitoso para a categoria, essas reuniões são muito importantes para esclarecimento das pessoas." (Jussara)

Nestes dois espaços, dentro da fábrica e dentro do sindicato, a operária, destacada como representante, adquiria uma nova vivência, se transformava, aprendendo a defender os interesses da categoria no enfrentamento diário. Como Luci:

17 Depoimento de Ana Borges dos Reis, presidente do STIV de Criciúma, Santa Catarina, no Iº Seminário Nacional das Trabalhadoras do Vestuário, nos dias 23 a 25 de abril de 1982, em Viamão-Rio Grande do Sul. Ver "Mulherio" nº 8, jul/ago, 1982, p 21.

"A gente chegava e dizia para o patrão assim ô: - Não é assim...nós ganhamos isso em dissídio.

A gente procurava aprender. Lia, devorava o dissídio. Para poder dizer, para poder discutir com eles que tinham muito mais capacidade de saber que a gente."

Como D. Geny:

"A delegada dá uma controlada, o patrão fazia horrores, com a delegada é um respeito. O moço dava o ordenado todo errado, os aumentos ele não dava direito; desde que eu sou delegada, até os centavos vem certinho."

Foi justamente este tipo de ação contestatória dos delegados das empresas, apoiados pela direção sindical e procurando atender às necessidades dos colegas, que acabou levando ao confronto mais direto com os interesses patronais.

José Albertino Rodrigues, citado por Celso Frederico (1978:70), destaca a importância do elemento de ligação entre o sindicato e a fábrica, o delegado de empresa, que, sem se afastar das suas atividades na produção, está sempre atento na defesa de direitos e reivindicações, por menores que sejam, e por isso é uma figura temida pelo patrão.

Os delegados do vestuário de Porto Alegre enfrentaram pressões muito grandes que tornavam o cargo difícil, pois ponto de ligação entre a fábrica e o sindicato, como porta-voz das reclamações dos trabalhadores eram extremamente visados dentro da empresa a partir de sua atuação reivindicativa.

"Acontece isso em muitas firmas, de eles quererem comprar a delegada. Se ela começar a querer levantar a crista lá, a falar muito, a dizer muito as coisas que estão acontecendo, então eles querem mandar ela baixar a bola, então eles apertam, porque eles não podem botar para a rua, então eles pegam no pé, não dão aumento, todas as pressões eles fazem.

Primeiro eles tentam conquistar a gente de uma maneira que a gente esteja ao lado deles e não do outro lado..., assim, que nem faca de dois gumes, deixando parecer que está do lado do operário, mas está ao lado deles, que eu acho o fim da picada; ou é uma coisa ou é outra.

Quando eles vêem que não podem fazer isso, então eles começam a fazer pressão contra a gente, até a gente largar o cargo, mandar tudo águas abaixo e não voltar mais. Isso já tem acontecido; a gente sabe de muitos casos que acontece isso." (Luci).

Os casos de enfrentamento direto de delegados sindicais com patrões ou chefes foram vários, geralmente envolvendo mulheres, que eram as mais ativas, em momentos de conflito mais extremado, como na greve, ou dentro da fábrica, através de agressões e humilhações. As delegadas que enfrentaram estas situações, amparadas na estabilidade, foram perseguidas e despedidas, sob a alegação de justa causa, mas encaminharam reclamationárias trabalhistas na defesa de seus direitos assegurados pela Convenção Coletiva de Trabalho existente.

O próprio Presidente do Sindicato, referindo-se à questão do delegado sindical, aborda o problema das pressões enfrentadas:

"O problema do delegado sindical é difícil porque os delegados sindicais tem que ser trabalhadores de coragem. Tem que ter coragem porque é pressionado pela empresa; a empresa, assessorada pelo governo, faz tudo que é ameaça para o trabalhador. Tem muitos trabalhadores que não aguentaram, que desistiram. Os delegados estão sofrendo pressão, inclusive muitas vezes o patrão aumenta o salário deles e ele fica apenas decorativo. Ou então a empresa dá aumento para todo mundo e não dá para aquele trabalhador.

A empresa suspende o trabalhador por qualquer motivo. Começa a pressionar de todo tipo. Encerra o trabalhador numa sala com dois, três policiais e ofende o trabalhador, não tendo prova. É todo este tipo de coisas que eles estão criando com os delegados sindicais e que não são todos que tem condições de aguentar.

A maioria é sempre mulher, então ela não tem condições. Apesar da mulher ter muito mais, pelo menos na nossa categoria, muito mais fibra do que o homem, mais condições de aguentar qualquer tipo de ameaça."

Mesmo enfrentando a crescente hostilidade patronal, as principais delegadas persistiam no trabalho, tendo fundamentalmente o amparo legal da estabilidade - indispensável condição para o enfrentamento operário - e também a consciência da represen

representação exercida como motivo para permanência na luta.

"Aquela coragem que a gente tinha de enfrentar eles Eu às vezes fico pensando se não era um pouco de peito da gente que a gente enfrentava os patrões assim, na frente das colegas. Eu não sei se era para mostrar para as colegas que a gente estava cumprindo com aquela responsabilidade que elas tinham elegido a gente. Uma vez que a maioria votou na gente e a gente se via com tanta importância de fazer alguma coisa que assumia, assumia..." (Luci)

A importância da delegada está na sua atuação dentro das fábricas enquanto representante das trabalhadoras, exercendo as suas funções de "formiguinha", num trabalho político muitas vezes considerado por cotidiano, mas fundamental em uma perspectiva mais geral de arregimentação e organização.

Como Jussara destaca:

"Delegada é mais importante que qualquer outra coisa. A delegada é muito mais importante que o próprio presidente do sindicato. Sabe por quê? Porque ela está lá, no meio do patrão, junto com as colegas, trabalhando e fazendo o patrão se botar no lugar dele e adquirindo os direitos das colegas. E ela é peituda e o presidente está dentro do sindicato, numa boa, não está vendo se o empregado está ou não faltando isso... Se a pessoa não vem aqui dizer, aqui não estão sabendo, e uma delegada dentro da fábrica ela tem condições de dizer muita coisa e desfazer muita coisa." 18

Desta forma, as delegadas, intermediárias entre a cúpula sindical e as trabalhadoras nas fábricas, conseguiram através

-
- 18 Confirmando essa colocação da delegada do Wollens, Willian Usery, especialista americano em assuntos sindicais, afirma que a figura do delegado sindical é muito importante nos EUA porque:
 "Ele é a primeira pessoa que entra em contato com os trabalhadores, ele procura resolver o problema dentro da empresa, em contato com a gerência, para a solução destes problemas de nível mais corriqueiro.
 A representação sindical em nível nacional entra numa área muito política e já não é tão eficaz para resolver os problemas diretos do trabalhador. O sindicalismo funciona melhor quando o trabalhador sente que tem uma voz e uma representação imediata. Se a representação fica em nível mais alto, o empregado perde este canal."

de suas "pequenas atividades" romper com o distanciamento, aproximando as colegas do sindicato, contribuindo para a sua mobilização. A ação combativa e conscientizadora das delegadas sindicais possibilitou o alcance de uma organização mais efetiva das operárias, manifestada expressivamente no momento do confronto mais grave - a greve geral da categoria.

4 - GREVE DE MULHER

A mobilização das operárias do vestuário de Porto Alegre e de outras categorias profissionais, no final da década de 70 no Brasil, relaciona-se como: o avanço de uma liderança sindical independente com forte consciência de classe, o arrocho salarial da política econômica governamental, as péssimas condições de trabalho aliada à repressão dentro das fábricas - fatores que estabeleceram as bases de um processo de reorganização dos trabalhadores brasileiros.

Esta movimentação incipiente em 1975 e crescendo em ondas de contestação, teve seu momento máximo na explosão de manifestações de 1979. Este ano foi marcante na reorganização sindical no Brasil, com a intensificação dos conflitos classistas, quando irromperam 430 greves em diversos Estados, envolvendo mais de 3 milhões de grevistas. "As greves ocorreram em maior número nas regiões mais industrializadas e que apresentam maiores concentrações de trabalhadores urbanos, destacando-se, na ordem, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul."¹⁹

No Rio Grande do Sul, ocorreram 15 greves, sendo três no

19 AS GREVES em 1979. Cadernos do CEAS, Salvador (70): 13-15 e 18-19, nov/des. 1980.

primeiro semestre e as restantes no segundo, com intensidade aumentada no período de 15 a 30 de agosto. Estiveram parados 236.400 trabalhadores (Soares, 1981), sendo que as categorias com maior número de grevistas são as da construção civil, com 64.000, os bancários com 12.000 e o vestuário com 9.000.²⁰

Os analistas das greves de 1979 mostram que, neste ano, o processo foi diferente daquele do ano anterior. Neste caso, "as paralisações foram deflagradas de fora para dentro das empresas, a partir da iniciativa das direções sindicais que levaram a questão às assembléias de trabalhadores no momento do dissídio (...)." (J.A.Moisés, 1982: 126).

O STIVPA seguia este processo, durante o mês de agosto de 1979, realizando diversas assembléias por fábrica, para discutir uma proposta de aumento salarial antes do dissídio, marcado para novembro. Para tal, foi feita uma preparação anterior, fábrica por fábrica, através de panfletagem e do trabalho silencioso dos delegados, já havendo uma indicação para greve como se percebe no relato de Maria Ivone, Diretora do Sindicato:

"Nós tivemos uma semana, o grupo mais daqui, a gente distribuiu folhetos nas fábricas marcando uma assembléia geral que a gente não tinha certeza se daquela assembléia sairia uma greve. Porque a greve não é realmente o sindicato que faz a greve quem faz é a categoria."

A assembléia geral do STIVPA realizou-se no dia 3 de setembro, uma segunda-feira, no momento de maior intensidade das greves no Rio Grande do Sul, sendo que, em Porto Alegre, se encontravam paralisados vigilantes e bancários. Cerca de 3.500 trabalhadores lotaram completamente as dependências do Sindicato, obrigando a colocação de auto-falantes na rua, que também ficou tomada.

No salão repleto, as operárias disputavam o microfone para subirem em uma mesa e denunciarem os problemas de suas fábricas.

20 Soares, Marcos Flávio. As greves de 1979 no Rio Grande do Sul. Porto Alegre, PUC, 1981, passim.

fábricas repetindo os temas das condições de trabalho, dos baixos salários e da repressão das chefias. Não eram apenas as líderes mais conhecidas que falavam, mas se manifestavam espontaneamente diversas trabalhadoras, exprimindo uma grande revolta em sua fala. A assembléia referendou a direção do STIVPA que apresentou uma lista de 40 reivindicações a ser encaminhada aos patrões, sendo a principal, um aumento de 55% dos quais 30% já havia sido concedido.

O momento decisivo da assembléia foi a decisão da greve assumida por todas as participantes com os braços levantados, seguida de aplausos.

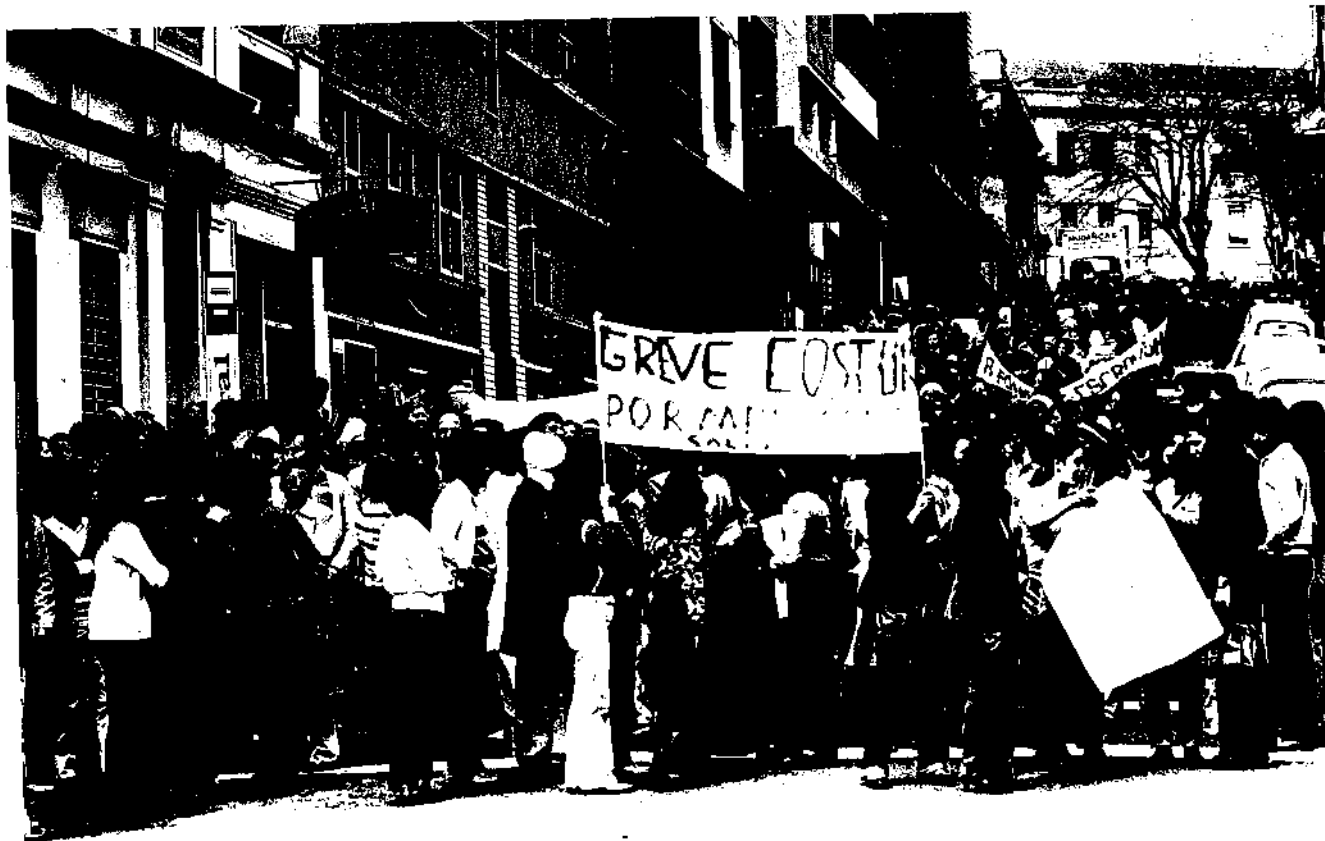
"Nessa assembléia veio uma massa muito grande de gente e a gente conseguiu falar realmente o que queria falar, então o grito era só de greve. Dali então partiu para a greve mesmo, porque o sindicato com a greve, quando a categoria decide, ele está para dar uma força, para apoiar, pra ir à luta com eles em tudo que for necessário." (Maria Ivone)

Segundo "O RETALHO"²¹ começava assim a primeira greve geral de mulheres operárias na história do Brasil, mostrando a todos que as mulheres também são exploradas, que estão conscientes de seus direitos e, principalmente, estão aí para o que der e vier.

A multidão presente deu muita força ao movimento e, principalmente, animou as mulheres a enfrentarem as atribulações de uma greve, como confessou uma das líderes mais experimentadas:

"...aquela greve, no começo foi para mim um medo. Eu me sentia muito pequena e achava um perigo muito grande. Porque qualquer coisa que os da nossa categoria fizessem errado, podia crer que nós íamos todos presos. Toda a diretoria, tranquilo. Depois que eu senti toda a categoria na frente, tu via aquele mundo de mulher, coisa que eu nunca vi na minha vida, tanta mulher. Aí eu me senti mais segura, senti que tinha gente que estava acompanhando, que ia à luta. Aí a gente se sente mais segura." (Jussara)

21 Boletim Interno do STIVPA nº 1, out 79



Concentração e passeata - greve de setembro de 1979



Fotos: patrimônio jornal Zero Hora, Porto Alegre

A greve do vestuário, desencadeada em assembléia da categoria, seguiu a tendência geral do movimento no país, de ficar fora da fábrica, organizando atividades externas de mobilização, como piquetes, passeatas, coleta de fundo de greve, buscando envolver as participantes a partir do sindicato. Uma das atividades mais mobilizadoras das grevistas foram os piquetes organizados para suspender o trabalho em diversas empresas, sendo que as metas principais eram as grandes fábricas, como a Jack, a maior do setor, e a Renner, a mais tradicional.

Tal como a Volkswagen era uma fábrica chave para os metalúrgicos de São Bernardo, pois em 1978, tornara-se o "símbolo da intransigência empresarial e também a fábrica mais difícil de parar" (Humphrey, 1982:185), a Jack era considerada a firma mais repressora do vestuário de Porto Alegre. Esta visão dos trabalhadores vinha da prática desta empresa em manter um forte controle através de um corpo de vigilantes e de suas tentativas de interferência nas atividades sindicais, conforme anteriormente relatado, que levou um velho sindicalizado a dizer, em voz alta, numa assembléia do sindicato:

"O passado da Jack está gravado aqui dentro. É a pior firma que tem."

Justamente nos piquetes feitos em frente a estas empresas se registraram os incidentes mais sérios e que mais marcaram o enfrentamento das operárias com as forças repressivas. A Jack já havia avisado que garantiria a segurança daqueles que quisessem trabalhar, alertando que criaria dificuldades aos piquetes. A "segurança" anunciada foi conseguida junto à Brigada Militar.

As mulheres, com cartazes de reivindicações e gritando palavras de ordem, procuravam se colocar na frente dos portões da fábrica, impedindo a entrada de trabalhadores, sendo que os policiais receberam ordens de afastar o piquete de qualquer forma e então começam a agredir as grevistas com socos, empurrões e ameaças de prisão. Muitas mulheres se machucaram e procuravam se defender como podiam, tirando das bolsas alfinetes de fralda e tesouras para enfrentarem os policiais militares.



Passeata no centro e piquete na fábrica - setembro 79



"Se tiver que ser, vamos lá. Esses brutamontes não vão nos tirar daqui. Vou presa, mas viro um deles pelo avesso (uma costureira). 22

No outro dia, foi novamente organizado um "piquetão" para parar a Jack, mas a polícia se preparou com cachorros e metralhadoras, fazendo um cordão de isolamento e dificultando uma ação mais direta. Mesmo assim o trabalho de alertar as trabalhadoras não parou:

"Num dos piquetes a gente ficou na base de várias horas na frente da fábrica e não parei nunca, correndo de porta em porta para não deixar o pessoal ir trabalhar e conversando eles, explicando o motivo da greve, que não adiantava nada eles irem trabalhar porque enquanto a categoria não estivesse unida, eles vão ser explorados e massacrados, e para o patrão só vão deixar força, e salário que é bom eles vão ganhar sempre a mesma miséria que estão ganhando. Então a gente trabalhou muito nesta greve mesmo." (Maria Ivone)

Outra atividade de mobilização foram as passeatas, realizadas no centro (onde se localiza o sindicato) e na zona de concentração industrial do setor (distante cerca de 10Km), visando recolher um fundo de greve e esclarecer os motivos da greve. Estas passeatas também foram controladas pela polícia, inclusive a cavalaria da Brigada Militar. Quando a polícia chegava:

"Uns meio se assustaram, outros tocaram a greve e a greve para a frente e a gente conseguiu fazer eles falarem com a gente. Eu mesma disse, se eles não tinham vergonha de estar numa greve de mulher, vestido com roupa que as mulheres costumavam para eles e eles estarem ali, sendo homens, defendendo o patrão deles e o governo. Então eles acham que defendendo o patrão e o governo, eles estão defendendo a pátria. Eles estão muito errados porque a pátria foi criada para todos e não para meia dúzia da burguesia como o governo. E também falei a eles que apostava que as latas deles em casa estavam vazias tanto quanto as nossas, porque este salário miserável que a gente tá ganhando não dá pra ter uma alimentação suficiente, as coisas que o trabalhador se alimenta não são uma perfeição, eles comem coisas para não morrer de fome. Para quem tem que pagar aluguel, transporte, água, luz, higiene, tudo, o salário realmente não dá." (Maria Ivone)



Grevistas reclamaram das condições de trabalho nas empresas

Na porta da fábrica, uma guerra: Brigada Militar x costureiras



Fotos de José Doval, jornal Folha da Tarde, Porto Alegre, 4.9.79
p.1 e 18 (edição final)



Fotos de José Doval,
jornal Folha da Tarde
Porto Alegre, 4.9.79,
última capa edição
final: p. 56 e p. 1



E ainda mais:

"Eu já estava no segundo dia de greve, de eu gritar muito e chamar a pelegada lá de carneiro, de pelegos e tudo, então eu perdi a voz, fiquei rouca, mas mesmo assim eu fiz o seguinte verso prá eles:

a nossa greve não é greve de agressão,
 não queremos revólver,
 não queremos canhão,
 não queremos cachorro,
 não queremos cavalo não,
 queremos dinheiro vivo para comprar o pão." (Maria Ivone)

No depoimento acima aparece claramente a questão salarial que era o componente mais forte de arregimentação desta greve, acompanhando a tendência nacional, pois a reivindicação de aumento e/ou antecipação salarial foi motivo de 62% das greves de 79.²³ Em cartazes escritos dentro do sindicato aos gritos, em entrevistas, nas conversas, este é o ponto sempre referido: na época, o salário médio da categoria era CR\$ 2.500, pouco mais que o mínimo regional.

O que levou esse pessoal a ser uma massa e fazer a greve foi:

"O achatamento do salário, né, toda a vida. Porque a maioria da categoria ganhando dois mil cruzeiros, o que é isso! Pagando passagem, tem gente que paga vinte e cinco cruzeiros de passagem por dia. E a nossa greve foi logo depois que houve a greve dos ônibus, que aumentou a passagem e aquela revolta que todo mundo conscientizado que eles deram aumento prá categoria dos ônibus, mas estavam cobrando dos usuários, quer dizer que então aquilo tudo vai ficando dentro da gente e nê, que do bolso deles nunca sai nada, sai sempre do da gente. Vai no supermercado com dinheiro, no outro dia, vai com o mesmo dinheiro, tem que trazer a metade das coisas, quer dizer que isso tudo a pessoa mesmo que não queira, mesmo que esteja a par que a inflação está elevadíssima, mas pelo dinheiro que a gente ganha, não precisa nem, tu pode ficar trancadinha dentro de uma peça o dia inteiro, só com o dinheiro para fazer as compras, que tu te conscientiza deste problema que eu acho o mais grave de todos, que é tudo na base do dinheiro, uma pessoa pode ser bem pobre, tem matrícula no colégio, tem que pagar... E leite e pão. Sobe a carne do jeito que subiu, qual é o operário que pode comer carne, ninguém pode mais comer carne."
 (Luci, delegada sindical)

A partir desta situação, a adesão foi maciça, atingindo 90% da categoria. Muitas fábricas completamente, outras parcialmente e mesmo as grandes empresas operaram precariamente apesar dos esquemas de segurança.

"Noventa, noventa e cinco por cento da categoria participando de uma greve, eu nunca vi tanta mulher e sem medo de nada. As pessoas, eu nunca pensei, eu não sei se é o momento que dá tanta coragem. O pior é que enfrentar aquele monte de polícia com cacetete, com aqueles cachorros e tudo e ninguém tinha medo de nada. E fazer piquete que nem a gente fez, quatro vezes até a Jack, olha, são quilômetros e quilômetros. Todo mundo cheio de bolhas nos pés e ninguém desistia. Eu acho que só isso já foi uma vitória." (Luci)

O elevado índice de mobilização acelerou as negociações e na 5a feira, dia 6, foi realizada uma reunião no sindicato patronal com a diretoria do STIVPA e integrantes do Comando de Greve, entre os quais Jussara, delegada da Wollens:

"Nós do sindicato, eu, a única mulher que fui junto com o presidente, secretário, advogado, aquela coisa toda, a gente teve de sentar numa mesa para negociar com eles o salário da categoria. Certas coisas tem que entrar em acordo, como eles também entraram em um acordo para pagar todos os dias de greve, e o piso foi para tanto, aquela coisa toda. Tem horas que uma negociação é necessária." (Jussara)

Desta forma, com concessões de ambos os lados, foi acertada uma proposta a ser levada à assembléia de trabalhadores que se encontrava reunida aguardando resposta, na sede do sindicato dos metalúrgicos, que comportava maior número de participantes.

Cerca de seis mil trabalhadores do vestuário ouviram a proposta, que foi aprovada rapidamente e a greve foi encerrada, com um bom resultado:

- piso salarial de CR\$ 3.000
- aumento de 15% a partir de 1º de setembro sobre os salários de novembro do ano passado, além do aumento de 35% já recebido em agosto, correspondendo a um total de 50%, apenas 5% menos do que havia sido reivindicado;
- desconto de apenas um dia de greve, com pagamento do

feriado de 7 de setembro.

Os outros itens da lista de reivindicações ficaram para discussão nas negociações do dissídio próximo, em novembro.²⁴

O semanário "O Rio Grande"²⁵, considerou esta greve como a maior já feita por uma categoria de mulheres operárias que se tem registro no país é a que conseguiu um dos melhores índices de aumento das greves do Estado.

A vitória foi considerada a partir das vantagens obtidas e principalmente pela unidade e coesão observadas, conforme a presentou o "Retalho", em seu único número de outubro de 79:

"Nossa união e organização no comando de greves e a coragem na luta, foram as armas que nos permitiram a vitória. É uma pequena vitória, se a compararmos com o tamanho das nossas necessidades, mas é uma vitória que deve ser o começo de outras."

24 Em novembro de 1979, a situação nacional em relação ao movimento dos trabalhadores era bastante diversa, com uma política governamental bem definida para limitar a ação sindical.

O governo Figueiredo decretara uma nova lei salarial que instituiu o reajuste semestral, visando assim diminuir as reivindicações de aumento. Também redefiniria a repressão às greves, buscando articular manobras políticas para isolar grevistas com controle policial mais duro, principalmente contra operários de maior atividade e organização.

Ao mesmo tempo, se associou à rigidez policial e governamental a intransigência empresarial contra os movimentos dos trabalhadores.

Exemplo claro desta situação se encontra no STIVPA, quando, em novembro de 1979, o sindicato patronal se recusou a negociar o dissídio coletivo, entregando-o ao Tribunal Regional do Trabalho, desta forma atrasando sobremaneira o aumento anual esperado desde a greve.

A Convenção Coletiva de Trabalho venceu em agosto de 1980 e não foi aceita pelos dirigentes industriais, principalmente a cláusula do delegado sindical. O STIVPA não aceitou esta alteração e não foi renovado o acordo de compensação horária. Frente à ameaça de retorno de trabalho aos sábados, as mulheres da categoria, feridas em seus interesses, procuraram em grande número o sindicato para esclarecimentos e pedidos de providências. Foi realizada uma assembleia geral no dia 08-08-80, com o comparecimento de 2 mil trabalhadoras, que decidiram não aceitar o trabalho aos sábados, tendo relatado vários casos de pressões nas firmas para assinaturas de listas abrindo mão dos direitos adquiridos pela Convenção. Esta movimentação levou as empresas a procurarem o sindicato dos trabalhadores para renovarem diretamente o acordo, a exemplo do que ocorrera em 1976. Mesmo assim, o sindicato patronal, embora não tenha tomado nenhuma medida mais drástica,

Também as mulheres participantes, que coletaram fundo de greve, fizeram piquetes e passeatas, fizeram a mesma avaliação:

"Pela primeira greve que participei achei muito bom o pessoal se uniu, a maior parte largou o trabalho, largou tudo, largou casa e ficaram unidos, lutando com os tremendos piquetes que a gente fazia na porta das fábricas, enfrentando polícia de choque, que eu nem conhecia, a gente enfrentou a PE, enfrentou polícia com cachorro e enfrentamos até a cavalaria que vinha numa passeata que a gente tava fazendo." (Maria Ivone).

É importante ressaltar a firmeza das participantes nas manifestações, mesmo ameaçadas pelas forças policiais ou pelo cansaço, não desistindo nem com bolhas nos pés, nem com cassetetes.

Como em 1978, a participação feminina nas greves em 79 é bastante grande, destacando-se sempre a combatividade demonstrada, seja no deflagrar do movimento, na sua continuidade ou mesmo no embate com a repressão. A atuação das mulheres nas greves de 1979 foi especialmente importante no ABC paulista, quando as metalúrgicas e as mulheres de metalúrgicos se tornaram "companheiras" em todos os momentos da paralisação, presentes e ativas nas assembléias nos piquetes, no apoio material. ²⁶

Os depoimentos das grevistas paulistas remetem a situações semelhantes enfrentadas pelas costureiras gaúchas:

24 continuação

...mantendo os horários de trabalho, não voltou atrás de sua negativa ao de legado sindical. Todo o trabalho dos delegados dentro das fábricas e a ação combativa do sindicato nestes dois anos sofria agora esta restrição. Uma nova Convenção Coletiva de Trabalho só pôde ser renovada em novembro de 1981 com vigência até 1983, favorecendo os trabalhadores através de poucas cláusulas. Os dissídios coletivos de 1980 e 1981 também não foram negociados sem a intervenção da Justiça, através do Tribunal Regional do Trabalho, sempre com recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, onde os julgamentos foram muito desfavoráveis às reivindicações dos trabalhadores.

25 O RIO GRANDE: 13, 19-09-1979, p 11, Porto Alegre.

26 Nebarrete, Sônia. As Companheiras. Folha de São Paulo. São Paulo, 25 mar 1979. Folhetim nº 114, p 3-5.

"Lutei com garra e não me intimidei com as ameaças do pessoal da segurança que chegou a jogar o ônibus em cima das meninas que faziam piquete na portaria, machucando bastante uma delas. Eu também quase fui atropelada quando tentei parar o ônibus da firma. Mas nada disso me assusta. Estou cansada de ser explorada e vou nessa luta até o fim" (Railda, 16 anos)

Assim como Jussara e Maria Ivone, a metalúrgica paulista Marli "pensou a princípio, que não seria capaz de atuar na greve":

"Mas depois que comecei, descobri em mim uma força desconhecida. Falei em assembléia, fiz piquete, me senti útil e igual a todos os companheiros. Apesar da pressão da família e da perseguição da polícia, eu não tive medo porque sei que a situação do trabalhador é muito ruim e nós precisamos lutar por dias melhores. Se eu tivesse que começar tudo de novo, eu começava." 27

A greve dos metalúrgicos de São Paulo, bem como a greve do vestuário de Porto Alegre, se insere em um quadro mais geral de opressão e insatisfação da classe trabalhadora brasileira, havendo numerosos pontos de contato na organização e desenvolvimento dos movimentos grevistas. As mulheres trabalhadoras, neste momento, tem um estímulo à participação ativa e correspondem plenamente, como Jussara mostra:

"A nossa greve foi uma vitória muito bonita, apesar de ser poucos dias, mas valeu a pena. Parece que a mulher trabalhadora, a costureira enfim, ela sentiu a necessidade de fazer alguma coisa por ela mesma. Porque a greve foi por elas, não pela diretoria do sindicato, nem por semelhança. Somente pela trabalhadora."

A greve do vestuário, feita pelas trabalhadoras, a partir de um trabalho sindical, tornou-se uma greve de mulher, onde as operárias não apenas paralisaram as máquinas, mas foram para as ruas com suas roupas coloridas, empunhando cartazes, lutando com alfinetes e versos, defendendo uma melhor remuneração.

O momento da greve é um momento de enfrentamento direto coletivo, onde a união e a coragem são necessárias e desenvolvidas, revelando para as próprias participantes, capacidades que elas mesmas não reconheciam como suas, mas que uma vez descobertas se tornam muito importantes para serem perdidas.

A presença da mulher nas greves - ocasião excepcional - é maior do que nas práticas sindicais rotineiras, o que pode ser parcialmente explicado pelo fato de que as atividades grevistas são desenvolvidas no horário de trabalho da fábrica, livre portanto para as mulheres, responsáveis pelo trabalho doméstico. (Gitahy et alli, 1982:31). Também se coloca que, em situações limite, é permitido às mulheres saírem de seu papel tradicional pela necessidade maior de enfrentamento classista (Astelarra, 1982:16). Ou seja, o momento de agudização do conflito entre as classes é o momento em que as impossibilidades sociais que cercam as mulheres podem ser deixadas de lado, permitindo assim uma maior participação feminina.

Além disto, é preciso procurar também o significado da participação nas greves para as próprias mulheres envolvidas, a partir do que elas percebem e expressam, e que se constitui em um ponto importante para compreender sua atuação grevista.

As "companheiras" do ABC fornecem depoimentos muito claros neste sentido:

"Foi difícil algumas companheiras, mas afinal conseguimos a união de todas. E sabe, acho que esta é a primeira coisa realmente importante que eu faço na vida." (Idamara, 20 anos). 28

Ana Maria, 26 anos, que enfrentou a polícia nos piquetes da Volkswagen, como as mulheres do vestiário em frente à Jack, diz que:

"Isto aqui é um exercício de liberdade. Quando a mulher começa a lutar pelos seus direitos como trabalhadora, fica mais fácil lutar por todos os outros." 29

A maior combatividade demonstrada pelas mulheres nos momentos de enfrentamento grevista é frequentemente justificada pela maior "emocionalidade" das mulheres (Leite, 1982:132), o que caracterizaria este comportamento como passageiro e individualizado. Entretanto, justamente o que transparece nos depoimentos conhecidos é a percepção da greve como escola, onde se dá uma aprendizagem concreta através de práticas coletivas de reivindicações.

Mesmo as esposas de grevistas se integram nesta visão, ao participarem do movimento, como Aparecida, dona de casa do ABC:

"Aqui (no sindicato) eu me esclareço sobre a situação dos trabalhadores e de certa forma colaboro. Antes eu ficava em casa vendo novela e não aprendia nada. Agora, eu sei que estou sendo útil." 30

As mulheres, operárias ou não, vivenciando cotidianamente situações de isolamento, fechadas dentro da fábrica ou dentro de casa, têm nas greves, a possibilidade de exercício da união coletiva, que mostra uma nova perspectiva de atuação. Em Santo André, um grupo de mulheres conseguiu paralisar a Pirelli e foram reconhecidas como responsáveis pelo sucesso do empreendimento.

Certamente, a permanência de todas as mulheres na atividade do movimento sindical é difícil de ser mantida pelas próprias circunstâncias sociais definidoras dos papéis femininos (Leite, 1982:129 - 141)

Mas é preciso ressaltar, como Juscelina, operária metalúrgica, que:

29 Id. - p 3

30 Id. - p 5

"A luta sindical é um ponto de partida para a libertação da mulher. Estou feliz, vendo que o número de participantes aumenta a cada dia.

Isto pode ser o começo de uma nova etapa." 31

5 - OS ENCONTROS

Ao lado do trabalho local, de mobilização da categoria nas fábricas, principalmente através dos delegados sindicais, o STIVPA desenvolveu uma política de articulação com outros sindicatos do vestuário do Brasil, buscando uma independência das federações classistas, geralmente comprometidas com o Ministério do Trabalho. Dos cerca de 60 sindicatos do vestuário existentes no Brasil, de 8 a 12 se integraram nestes Encontros, buscando defender os interesses dos trabalhadores desta categoria.

Foram realizados três encontros nacionais: o primeiro em São Paulo, em 1978; o segundo em Esteio no Rio Grande do Sul, em 1979 e o terceiro em Praia Grande, Santos-São Paulo, em 1980, com a participação de sindicatos do vestuário dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Alagoas, Minas Gerais, Paraíba, Pará, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

A organização destes Encontros ficava a cargo de uma comissão com membros das direções dos Sindicatos participantes, sendo interessante examinar a composição destas comissões: no 1º constam sete membros, sendo duas mulheres como vice-presidente e secretária e na comissão de recepção são cinco membros, dos quais as três últimas são mulheres; no terceiro, a organização ficou a cargo de seis membros, cinco mulheres, cinco homens, todos presidentes de sindicatos do vestuário e o último nome é uma mulher, como segunda secretária e a recepção é de 3 mulheres; no

segundo, toda a preparação foi feita basicamente pelo secretário do sindicato que coordenava e de uma diretora, membro do Conselho Fiscal, ex-delegada. A direção destes encontros nacionais refletia a composição das direções dos sindicatos participantes, encabeçados, com exceção de Criciúma, por homens e que, mesmo interessados na discussão dos problemas da categoria, mantêm uma hierarquia sindical tradicional.

Os temas básicos tratados eram sempre o trabalho da mulher e do menor, a legislação trabalhista, a assistência previdenciária, a política salarial e a questão da liberdade e autonomia sindical, discutidos em reuniões de grupos e depois em plenárias, resultando em um documento final que listava as resoluções reivindicativas.

4
Quanto ao tema do trabalho da mulher, os pontos citados tratavam da rejeição ao anteprojeto de reforma da CLT, da luta pela aposentadoria aos 25 anos de serviço, da estabilidade da gestante até 90 dias após a licença maternidade e da criação de creches. Estas são as reivindicações mais gerais das trabalhadoras no Brasil, aceitas por todos os sindicatos e onde está expressa a visão básica da operária como esposa e mãe, cujos "deveres" devem ser resguardados.

A participação da mulher em termos numéricos era bastante boa, principalmente nas delegadas de Porto Alegre e Criciúma, mas muitas vezes, nos debates e na plenária principalmente, ficava limitada, em função do predomínio masculino nas direções e assessorias dos sindicatos em sua grande parte. Mesmo assim, as operárias participantes sempre ressaltam a importância destes Encontros como uma forma de aprender, de se atualizar:

"O Encontro que teve em Esteio que foi realmente criado pelos sindicatos autênticos, que foi um verdadeiro encontro, maravilhoso. Ali o trabalhador falou e a gente pôde expor tudo o que a gente gostaria que fosse e daí para a frente a gente vai pegando força e mais uma visão para poder trabalhar.

O outro, em São Paulo, também dirigido só pelos sindicatos, a gente tinha 14 sindicatos, que também tinha 300 pessoas ou mais, não me recordo muito. Foi um encontro também muito bom, a gente pôde trocar idéias bastante, pôde aprender o que está se passando nos outros estados, como eles estão trabalhando lá, como o pessoal está vendo o sindicato,

como está se organizando, é mais uma troca de idéias, é mais uma escola que a gente está aprendendo todo o dia um pouco.

Esses encontros serviram pra gente se orientar, ca da vez mais e conseguir ir para a frente. Para ter uma vi- são mais para não ser tão explorada, tão enganada como a gen te é dentro das fábricas." (Maria Ivone, Diretora do Sindi-cato).

A partir do momento em que a concessão de aumento sala-rial e o estabelecimento de vantagens passou para a instância da Justiça do Trabalho, sem negociação direta, em um processo longo e moroso³², o sindicato se viu desgastado, diminuindo sua capaci-dade de mobilização dos trabalhadores. Dentro desta conjuntura desfavorável, a nível local e nacional, o STIVPA procurou manter uma parte do trabalho que vinha desenvolvendo através da organi-zação de diversos encontros³³ da categoria, concentrados na dis-cussão dos problemas da mulher trabalhadora.

Estes Encontros registravam números em torno de 100 trabalhadoras presentes, muitas ex-delegadas e presenças frequen-tes no sindicato, sendo levantados sempre temas como a participa-ção sindical da mulher, as condições de trabalho da mulher traba-lhadora, permitindo a livre manifestação de seus principais pro-blemas.

"O Encontro de Base lá no sindicato achei muito bom, achei ótimo apesar de pouca gente. Se contava com bas-tante mais. Mas as que foram, falaram e isso é que é impor-tante, a pessoa falar; dizer o que sente, o que se passa den-tro da fábrica. Acho que é isso aí é o mais importante tra-zido de dentro da fábrica para dentro do sindicato, os pro-blemas do empregado. Achei ótimo." (Jussara)

A direção dos trabalhos nestes Encontros passou grada-tivamente às mãos das diretoras do STIVPA, ex-delegadas sindicais

32 Ver Nota 24

33 1º Encontro de Base do STIVPA - jun 1980;
1º Encontro da Mulher Trabalhadora do Vestuário - jun 1981;
1º Seminário de Debates sobre a participação da mulher operária na socie-dade e nos movimentos populares - mar 1982;
1º Seminário Nacional das Trabalhadoras do Vestuário - abr 1982

que encaminhavam a discussão do temário quase sempre a partir de suas próprias experiências dentro das fábricas e no sindicato, estimulando as participantes a falarem também, expressando sua situação enquanto operárias. Esta forma de encaminhamento dos debates distingue os encontros nacionais, organizados mais rigidamente e, de certa forma, mais distanciados, e os encontros locais, onde se busca um maior entrosamento, aproximando as participantes.

Tal prática de troca de experiências permitia participação de todos, de uma forma bastante simples, sem grandes formalismos, num ambiente aberto, que levava gradativamente a um maior envolvimento com outras atividades sindicais. O comentário de Jusara sobre sua colega de diretoria, Carolina, é indicativo desta situação de crescimento através da participação:

1

"Esses Encontros que a gente teve em São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Praia Grande, enfim, a gente conversando com outras pessoas e ouvindo as pessoas de outros sindicatos conversarem, a gente vai aprendendo. Inclusive até a falar, não só ouvir e ficar quieta, como a Carolina, que não falava nada logo que entrou aqui no sindicato. Eu ficava impressionada que ela entrava muda e saía muda. Hoje ela fala, quer dizer que ela aproveitou muito este tempo aí, nesse Encontro a gente só ouvia a voz dela."

A frequência aos Encontros proporcionava às operárias do vestuário oportunidade de informação para esclarecimento de suas dúvidas no trabalho e troca de idéias, através das pequenas discussões travadas, contribuindo para a formação das militantes, como no caso de Carolina e de Maria Ivone, que diz:

"(...) me ajudava muito, porque quando eu não tinha conhecimento, não tinha nada, porque eu às vezes também aceitava o que o patrão estava pagando e então ele pagava e a gente tinha que obedecer. De maneira que quando a gente vai tendo mais experiência, nos Encontros, nas reuniões, em tudo, a gente vai tendo uma visão que aquilo que ele tá pagando não é realmente o pagamento pelo trabalho. Dentro da fábrica a gente só está aí dando lucro para os patrões. Para nós não fica nada, fica tudo prá eles."

Além da informação, os Encontros propiciavam ocasião para a denúncia das irregularidades enfrentadas pela categoria

nas fábricas, como falta ou atraso nos pagamentos, más condições de trabalho, abuso das chefias, que resultavam em reivindicações incluídas nas negociações de dissídio, mas raramente consideradas pelos empresários e não atendidas nos julgamentos do Tribunal Federal do Trabalho.

Mesmo se pouco eficazes como força de pressão, os Encontros ajudaram a formar e manter próximo do STIVPA, durante um certo tempo, um determinado grupo de trabalhadoras que aproveitou a experiência adquirida nestas oportunidades em outras situações, fora da fábrica e do sindicato, quando as militantes passaram a participar de outras reuniões em entidades diversas, como partidos políticos, associações de moradores, ou em comícios, entrevistas, encontros femininos e etc., muitas vezes emocionando a platéia com a veemência dos discursos, como Maria Ivone fez no 1º Encontro Estadual da Mulher Trabalhista:

"Então eu acho gente, que cada uma de nós deve sair daqui e contar para outras colegas, para outras senhoras dônas-de-casa, para meninas, para quem quer que seja, que nós devemos estar atentas a isso aí, que chega, chega de exploração! Como se usa dizer, dar um basta!

Mas este basta como se dá? É terminando com a exploração, é nos unindo, nos organizando, fazendo aquilo que nós sentimos. Porque cada um deve de falar com a pronúncia que tem, o português que tem. Eu falo com erros ou sem erros mas falo o que sinto, e que sinto pelos outros que vejo pela margem da rua! E como mulher, atuante neste partido, atuante no sindicato, que não deixa também de ser política, eu estou aqui achando que quem deve tomar a frente, quem deve estar unida, somos nós mulheres e então agora vamos mulheres, vamos adiante porque nós é que vamos resolver isso aí..."

6 - "PARA QUEM JÁ ESTÁ NO INFERNO NÃO CUSTA
DAR UM ABRAÇO NO DIABO"

4

O caso do STIVPA se constitui em uma fértil experiência de participação sindical ativa de mulheres trabalhadoras que demonstraram, nos momentos apresentados, sua capacidade de luta, sua combatividade.

A participação feminina a nível sindical, é normalmente obscurecida e depreciada, por isso a importância deste exemplo, visto através de uma vivência dentro do sindicato, que permitiu a sua reconstrução detalhada.

É preciso destacar alguns fatores explicativos da atuação da mulher neste sindicato específico, ressaltando o contexto social e histórico onde se coloca.

Em 1º lugar, como se procurou mostrar, as lutas desta categoria não se dão isoladamente, mas estão associadas a uma determinada situação conjuntural, política e econômica, relacionada com a evolução do movimento sindical brasileiro.

Neste sentido mais geral é preciso considerar também o tipo de trabalho desenvolvido pelas entidades sindicais quanto à participação feminina. O STIVPA, integrado no movimento de renovação dos sindicalismo brasileiro, e com uma base predominantemente feminina, busca valorizar a participação desta base, buscando atrair as operárias através do trabalho de mobilização desenvolvido.

Comparativamente pode-se remeter ao trabalho de Caullieraux (1981a:120) sobre a indústria do vestuário no Rio de Janeiro onde é apresentado o Sindicato do Vestuário desse Estado, como exemplo de uma atuação passiva, paternalista, incapaz de canalizar a grande insatisfação existente entre as trabalhadoras, expressa desorganizadamente de forma individual ou em explosões esporádicas, como a greve da De Millus. Segundo o autor a fraca organização do sindicato se deve a política assistencialista e burocrática da direção da entidade e não a características de debilidades das trabalhadoras, e para comprovar o argumento, cita o caso do STIVPA, de base semelhante mas com atuação distinta; chegando a apresentá-lo como anexo em sua tese.

O STIVPA, como foi visto, procurou desenvolver uma política de médio prazo, onde se destacam os acordos efetivados, a realização de cursos e encontros e principalmente a atuação do delegado sindical com estabilidade. A figura da delegada sindical, mantendo ligação direta e contínua da fábrica com o sindicato, atingia diretamente as trabalhadoras, muitas vezes impossibilitadas socialmente de ir ao sindicato, mas necessitando de uma atenção voltada para seus problemas mais graves: os baixos salários e as péssimas condições de trabalho.

Como indica uma grevista, saindo de um piquete:

"Não é só o salário que estamos reclamando, mas as condições de trabalho, porque tem certos dias que somos nós as encarregadas da limpeza."

Em segundo lugar, além da atuação sindical específica do STIVPA, deve-se ressaltar como ponto importante para compreensão do processo de luta desenvolvido nas mobilizações estudadas, a própria situação das empresas do vestuário de Porto Alegre.

Já foi destacada a situação econômica relativamente favorável do setor na época, como mostram os dados, o que certamente favoreceu o encaminhamento das reivindicações. Ainda mais, segundo os próprios empresários, o maior problema do setor era a necessidade de mão-de-obra qualificada, pelas características das empresas no Rio Grande do Sul, principalmente de pequeno e médio

porte, o que também favorecia aos trabalhadores. Talvez por isso a maior oposição ao trabalho sindical fosse da maior empresa do setor, com processo de trabalho automatizado e mão-de-obra jovem facilmente substituível.

Neste cenário, as operárias do vestuário, insatisfeitas com a sua situação de trabalho, encontram no sindicato uma via de expressão de sua inconformidade exposta na frase de uma mulher grevista do vestuário de Criciúma - "Para quem já está no inferno, não custa dar um abraço no diabo." - que bem sintetiza o envolvimento das trabalhadoras em uma ação reivindicativa.

No caso em questão, do STIVPA, é possível perceber que as experiências de participação das mulheres trabalhadoras se dão de três formas, inter-relacionadas:

- uma luta pública, aberta, através da ação do sindicato, com um enfrentamento coletivo, mais extremado, onde se colocam as duas greves apresentadas, tendo como móvel básico a reivindicação salarial;
- uma luta particularizada, mais restrita, dentro da fábrica, através da ação do delegado sindical, com um enfrentamento cotidiano, envolvendo principalmente as condições de trabalho;
- um momento de debate, de troca de experiências, que são os encontros sindicais, onde a mulher tem oportunidade de refletir sobre sua condição e de suas companheiras.

A militância da mulher trabalhadora, neste caso, se constrói através destas formas de participação, associadas, ou seja, um aprendizado constante na sua própria luta, que não é isolada ou única, mas se reveste de um sentido coletivo de integração.

Inúmeras colocações de operárias, em encontros, assembleias ou entrevistas, valorizam a necessidade da união entre as mulheres, para vencerem as dificuldades de participação encontradas por todos, mesmo fator destacado por Pereira (1981:208), em pesquisa com operárias têxteis do Rio de Janeiro.

As experiências das lutas sindicais, ao lado de muitos trabalhadores, proporcionam às mulheres operárias a compreensão de que tem possibilidades de ação efetiva, que não se constituem nos "elos mais fracos da corrente". Elas percebem, gradativamente, que têm condições de enfrentamento, têm forças para contestar, desenvolvendo-se na prática sindical.

V - DA FÁBRICA AO SINDICATO: A CONSTRUÇÃO DA MILITANTE OPERÁRIA

1 - AS MILITANTES

Quem são as mulheres participantes das mobilizações do vestuário de Porto Alegre? Qual a sua história? Como se tornaram ativistas sindicais? Quais os caminhos percorridos na percepção da sua condição de mulher e operária?

As respostas a essas questões foram buscadas nas experiências de vida de dez operárias, ativas participantes do STIVPA. São as mulheres mais presentes dentro do sindicato, aquelas que, como membros da diretoria ou delegadas sindicais, se encontravam em todas as reuniões, falavam nas assembléias, viajavam para encontros, lideravam manifestações, desde 1978, início da pesquisa. Trata-se de uma parcela não numerosa, mas significativa de elementos estratégicos intermediários entre a fábrica e o sindicato, e entre patrão e empregado, a partir dos quais se pode chegar a situação da trabalhadora não militante e aos impasses da sua "não participação".

A mulher participante do sindicato, não nasce militante, ela se torna uma - através de um processo de construção, de crescimento, cujos componentes básicos, pessoais e sociais, se busca desvendar nos relatos estudados. Uma delas diz - "minha vida é cheia de caminhos" para mostrar o seu percurso familiar e profissional entrelaçado numa vivência de luta, de dificuldades e principalmente de trabalho.

Maria das Graças, Eliana, Geny, Luci, Helenita, Noeli, Jus

Jussara, Maria Ivone, Nelci e Carolina: são casos individuais, vidas particulares, mas repletas de um sentido coletivo, pois exemplificam concretamente a realidade vivenciada por inúmeras trabalhadoras.

CAROLINA - 34 anos, solteira, sem filhos, de zona rural com primário incompleto, desde os 10 anos trabalhou na lavoura. Quando a mãe morreu veio para Porto Alegre, com 25 anos, trabalhando como doméstica por 3 anos. Fez um curso de costura industrial em 10 dias e iniciou como costureira na indústria. Mora com irmãs em apartamento no centro da cidade. Em 1977 frequentava o sindicato e foi eleita delegada sindical em 1978, ingressando na diretoria em 1981, onde permanece até hoje, requisitada para trabalhar na sede.

MARIA IVONE - 40 anos, solteira, sem filhos, da zona rural com primário incompleto, costurava desde criança. Trabalhou como doméstica, ingressando no vestuário em 1969, como costureira, morando com a irmã. Sócia desde 1975 por contato com o sindicato na porta da fábrica, ingressando na diretoria em 1978, a convite do secretário.

HELENITA - 49 anos, da zona rural, com dois anos de Mo-
bral (sô lê), casou com 18 anos, teve 7 filhos (sô um vivo), separou depois de 17 anos casou de novo, tendo 8 filhos, hoje adultos. Começou a trabalhar com oito anos na lavoura depois de mudar para a cidade do interior trabalhou como auxiliar em hospital. Costurava e bordava em casa, ingressando no vestuário em 1976 quando mudou para Porto Alegre, devido à doença do companheiro. Associou-se ao sindicato aconselhada pelas colegas, tendo sido eleita delegada em 1979.

NELCI - 30 anos, casada recentemente, com uma filha pequena, da zona rural, com ginásio noturno começou a trabalhar com oito anos na lavoura e aos 12 anos era ajudante de cozinha em restaurante. Aos 16 anos, veio para Porto Alegre, iniciando no vestuário na firma em que a irmã (com quem morava) trabalhava. Começou a vir ao sindicato dos Alfaiates em 1970 através de uma colega, ingressando na nova diretoria em 1975, sendo requisitada para trabalhar na secretaria, em 1976, onde permanece até hoje.

Nestes casos, a origem rural é comum, bem como trabalho desde meninas na lavoura junto com a família. Os trajetos percor-

percorridos até Porto Alegre são variados, diretos alguns, outros com intermediações e meandros, permanecendo, entretanto, o trabalho como a referência básica. Na capital, repetindo um caminho frequentemente percorrido por mulheres migrantes, três delas foram domésticas em seu primeiro trabalho urbano, e só depois de um certo tempo se tornaram operárias na indústria do vestuário. Pesquisa junto a trabalhadoras do vestuário de São Paulo (Spindel, 1983: 110) mostra que, da população de mulheres estudadas, a quase totalidade é de origem rural e que a maior proporção na primeira ocupação havia sido na lavoura e/ou no emprego doméstico.

Mesmo em outras categorias, em outras realidades, encontra-se esta situação, expressa em depoimento de operária metalúrgica paulista: "quando cheguei (em São Bernardo) me empreguei como doméstica, que é o que todas as mulheres que vem do interior fazem". (Moraes, 1981: 72)

No Peru, trabalho recente sobre migrações destaca mulheres que, por itinerários diversos, chegaram a Lima e tiveram seu primeiro emprego como domésticas, buscando uma segurança inicial que permitiu a construção de um novo projeto de vida a partir deste momento. (Montero, 1984)

O trabalho doméstico remunerado absorve grande parte da mão-de-obra feminina migrante como um mecanismo de ajustamento à vida urbana (Durhan, 1978: 150), estratégia possível dentro de um contexto sócio-econômico como o latino americano.

ELIANA - 40 anos, solteira, sem filhos, de cidade do interior, com instrução primária, começou a trabalhar com 17 anos como merendeira na escola municipal, sabendo costurar em casa. Veio para Porto Alegre em 1960, iniciando em firma do vestuário através de amigos. Associada desde 1969, através de colega, foi eleita delegada sindical em 1977, ingressando na diretoria em 1981, permanecendo até hoje.

JUSSARA - 51 anos, viúva, uma filha adulta com quem mora, de cidade da fronteira, ginásio completo, costurava em casa. Iniciou no vestuário, em 1967, depois de enviudar, entrando para o sindicato em 1977 através de sua eleição pelas colegas como delegada sindical, ingressando na diretoria em 1978.

- NOELI - 37 anos, viúva, seis filhos adultos, com quem mora, de cidade do interior, estudou a 1ª série ginasial, tendo sido professora municipal até casar. Costurava em casa e iniciou no vestuário depois de viúva em 1977. Associou-se ao sindicato através de uma colega e foi eleita delegada em 1977 e reeleita em 1978.
- MARIA DAS GRAÇAS - 48 anos, sem companheiro, com um filho adulto com quem mora, de cidade do interior, estudou até a 1ª série ginasial, saindo aos 15 anos para trabalhar na firma em que sua irmã estava, lá ficando até hoje. Sócia do antigo Sindicato dos Alfaiates, eleita delegada sindical em 1977, reeleita em 1978, ingressando na diretoria em 1984.
- GENY - mais de 50 anos, casada pela segunda vez depois de enviuvar, duas filhas adultas, nascidas em Porto Alegre, com primário completo. Costurava em casa desde os 14 anos, indo trabalhar com 16 anos como costureira em atelier da família onde ficou até casar com 22 anos. Voltou ao vestuário com a viuvez, em uma fábrica de acolchoados onde está há 30 anos. Associada desde 1951, no Sindicato dos Alfaiates, através de uma colega, eleita delegada em 1977, reeleita em 1978, aposentou-se em 1982.
- LUCI - 40 anos, divorciada, com três filhos adultos, com quem morava em apartamento no centro, natural de Porto Alegre, com primário completo. Trabalhava em casa como costureira durante muitos anos, iniciando em 1976 em um atelier de alta costura onde permanece até hoje. Foi eleita delegada em 1979, ingressando na diretoria em 1981.

Quanto aos casos de origem urbana, o trabalho externo iniciou mais tarde, na adolescência, em firmas ou outras atividades até mesmo já adultas, depois do fim do matrimônio, por separação ou viuvez, ingressando então diretamente no vestuário. Do grupo de militantes sindicais metalúrgicas de São Paulo, estudadas por Leite (1982: 33), "todas foram socializadas em áreas urbanas, em capitais (na sua maioria) ou socializadas em cidades do interior", tendo começado a exercer atividades profissionais menores de idade, dentro de um quadro de grandes dificuldades familiares para sobrevivência, relacionado, evidentemente, com o grau de exploração dos trabalhadores em geral neste país.

Embora com origens diversas, no caso das costureiras,

também a experiência de trabalho inicia cedo na vida destas mulheres como na de várias outras. Crianças ainda, repartem com a mãe e irmãs as tarefas domésticas, o cuidado com os irmãos menores e muitas vezes, ainda trabalham em outras atividades.

A opção pela indústria do vestuário aparece com naturalidade, pois, na maioria das vezes, já sabiam costurar, tendo aprendido em casa, e também tendo trabalhado com costura domiciliar. Quanto à escolha da empresa, aparece a intervenção das relações de parentesco ou amizade, principalmente para o ingresso de adolescentes nas indústrias, mostrando a importância das redes familiares nestes casos.

No grupo em questão, capacidade profissional não se associa à instrução, pois o nível desta é bastante variado, indo desde o semi-alfabetismo até o ginásio completo. Entretanto, todas são e se consideram profissionais, ou seja, dominam o seu ofício da costura industrial, não se encontrando em cargos sindicais nenhuma ajudante de serviço, ou mesmo recém ingressando no setor, sendo que não são também muito jovens, com idades de 30 a 50 anos.

Na pesquisa com metalúrgicas paulistas, ativistas sindicais, "a maioria das operárias entrevistadas está na faixa etária de 23 a 30 anos e já tem em média 3 a 4 anos de experiência profissional neste setor, estando na plenitude de sua atividade produtiva". (Leite, 1982: 34)

O levantamento do fichário do STIVPA mostrou que 61,6% das sócias do Sindicato tem de 30 a 49 anos, na época de filiação, a mesma faixa das entrevistadas. Também em São Bernardo, pesquisa realizada no Sindicato dos Metalúrgicos indicou que a idade média das mulheres sindicalizadas é de 30 anos (Gitahy et alli, sep 1982: 23)

Em relação às situações familiares atuais das militantes aparecem pontos de contato significativos e que são, ao mesmo tempo diferenciadores quanto as outras trabalhadoras. Em quase todos os casos de participantes ativas no STIVPA, os compromissos e obrigações do trabalho doméstico são minimizados pela ausência de companheiro conjugal e de filhos pequenos, como também ocorre na amostra de Leite, onde a maior parte das entrevistadas são solteiras.

Em São Bernardo, 74% das operárias metalúrgicas sindicalizadas são solteiras, segundo levantamento de 1982 (Gitahy et alii se 1982: 15). Já no STIVPA, conforme seu fichário, predominam as sócias casadas - 51,6%, sendo 39,7% solteiras e em outras situações, 8,6%.

As entrevistadas solteiras do STIVPA não tem filhos, moram sozinhas ou com amigas ou irmãs; as viúvas, separadas e casadas tem filhos adolescentes ou adultos, morando juntos quando solteiros.

Quanto ao local de moradia, é interessante destacar que as mais ativas participantes - Carolina, Jussara, Luci, Maria das Graças, Nelci e Eliana - moravam na zona central de Porto Alegre, onde se situa o sindicato. D. Geny e Maria Ivone, também assíduas frequentadoras em bairros da cidade, bem como Helenita. Apenas Neli morava mais afastada, em ponto distante. No decorrer do tempo de pesquisa, esta situação foi mudando aos poucos, e das moradoras do centro, apenas Carolina permaneceu, sendo justamente uma que está trabalhando na sede do sindicato. As demais sindicalistas mudaram para bairros mais afastados do centro sendo que a maior parte se deslocou para cidade-dormitórios da periferia, em um processo que certamente tem a ver com o crescente empobrecimento dos assalariados neste período.

Esta síntese dos dados pessoais das militantes do vestuário de Porto Alegre não traduz, certamente, a riqueza dos depoimentos pessoais destas mulheres, muito extensos para serem reproduzidos completamente, mas fornecem um mínimo de informações básicas a seu respeito, formando um quadro de referência relacionado com o conjunto da categoria.

Entretanto, como diz Maria Moraes (1981:11) "A vida das pessoas sempre é interessante", principalmente quando se trata de reconstruir um trajeto social, através de diversas experiências individuais. Daí a eleição de um exemplo, de um fio condutor dos momentos mais expressivos das diversas etapas percorridas no sentido comum da descoberta de sua força enquanto mulheres e operárias.

Um exemplo da trajetória percorrida por uma mulher, da fábrica ao sindicato, no processo de formação de uma militante

sindical.

Porque este exemplo específico?

Selecionado por ser síntese, por apresentar pontos em comum com vários outros, por permitir ver, com clareza, como, a partir da luta cotidiana, em casa e na fábrica se constroi uma consciência.

Dentro do grupo de mulheres atuantes no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre, NELCI é uma das mais antigas militantes, embora a mais jovem de idade. Trabalhou, junto com outros companheiros, na organização de um sindicato autônomo e representativo.

Por isso, os momentos mais marcantes de sua vida serviram como base para relações com outras vivências igualmente representativas, buscando chegar à compreensão do processo de participação feminina na luta sindical.

Seu depoimento foi reconstruído de partes fragmentadas de uma longa entrevista, de anotações de dizeres em reuniões e assembleias, da convivência lado a lado dentro do sindicato e se coloca como ponto de partida para reflexão sobre as situações experimentadas por ela e por outras.

É o exemplo dado como contraponto de um coro de mulheres, do qual participam outros exemplos de militantes, distantes no tempo, no espaço, mas próximas por suas vidas equivalentes na luta contra a desigualdade social, como Maria Mendes da Silva - operária metalúrgica de São Paulo, como Emma Goldman - a "rainha dos anarquistas", como Rosinha Lituana - personagem de Patrícia Galvão.

2 - O INFERNO DA FÁBRICA

"A minha irmã, que morava aqui em Porto Alegre, me tirou de casa e me trouxe para cá, me arrumou emprego na firma: enquanto ela estivesse grávida, eu ficaria aqui de companhia para ela, ajudava, fazia o serviço da casa, pagava pensão para ela e trabalhava na firma com ela.

Foi em 1968, eu tinha 16 (dezesseis) anos. Eu tinha completado 16 anos, quando entrei na firma. Um dia antes.

Lá eu aprendi fazer serviço de confecções, entrei como ajudante do serviço de mão, e lá eles davam liberdades para aprender em todas as máquinas. E aprendi. Depois fiquei como revisora. Cuidava da seção, eu ensinava os novatos que entravam, substituía em máquinas, cuidava de uma seção.

No início a gente é boba, a minha irmã tem aquele sistema de que a gente entra na firma e não pode conversar, levantar a cabeça. Quando eu entrei na firma a gente tinha toda a liberdade lá fora, vivia em um mar de rosas. De repente entrei para firma, parecia que eu tinha entrado em um hospício, aquela barulheira, vim para este inferno.

AQUELE BARULHO LOUCO QUE DÁ VONTADE DA GENTE SE ENFIAR DENTRO DA MÁQUINA E MORRER DE VEZ.

Não me dava com aquele clima. Aí comecei a tirar a ingê-

ingênua. Comecei a ver o quanto as pessoas são cínicas, são ruins, mas só vi isto na firma, a exploração, tudo."

- NELCI -

Nelci, adolescente, vem do interior do Rio Grande do Sul, zona colonial, filha de agricultores de origem alemã, para se integrar no trabalho industrial, depois de ter sido ajudante de cozinha e doméstica em sua vila de origem. Como muitas moças que ingressam na indústria do vestuário, começou como ajudante de serviço de mão, aprendendo gradativamente o trabalho na máquina.

Caulliriaux (1981: 112) detecta uma estratégia empresarial para formação-qualificação de mão-de-obra nas indústrias do vestuário do Rio de Janeiro, igualmente válida para o Rio Grande do Sul:

"A costura industrial se diferencia da caseira primeiro no tamanho e tipo de tarefa e segundo na máquina utilizada. Assim, mesmo que a trabalhadora saiba algo de costura (caseira) ela, ao entrar na empresa terá que aprender a sua tarefa da mesma forma que uma trabalhadora que não saiba nada de costura. Por aí depreende-se que a questão da formação qualificação da força de trabalho no vestuário é fundamental para o capital e no entanto das 20 trabalhadoras (que foram entrevistadas pelo autor) só 3 (15%) aprenderam costura em cursos.

Para resolver este problema o capital introduziu no processo de trabalho a figura da arrematadeira: esta tarefa consiste em cortar linhas, separar peças, levar peças para a próxima máquina, etc e é feita por uma trabalhadora nova e sem experiência. Esta trabalhadora observa durante meses o funcionamento da máquina, aprende a lidar com a mesma em seus horários de folga-almoço, lanche, etc - ensinada informalmente pelas colegas até que se capacite a operar a máquina. Das 15 trabalhadoras que aprenderam a "costurar" informalmente no 1º emprego, 12

entraram como arrematadeiras e seguiram o esquema exposto acima."

Também entre trabalhadoras do vestuário de São Paulo o a prendizado se deu principalmente na fábrica, em cursos ou aulas me nos formais, com amigas ou parentes, ou como passadeiras ou arrematadeiras. (Spindel, 1983: 110)

Maria das Graças, outra militante, delegada sindical, co meçou como Nelci, ingressando com 15 anos na empresa onde está há mais de 25 anos, também a partir de redes de relações familiares:

"Quando a firma começou, nós começamos junto. Toda minha família trabalhava lá, sempre trabalhei lá, a minha irmã mais velha que me criou trabalhava lá e ela falou que tinha uma irmã que precisava trabalhar e foi indo eu, com 15 anos, saí do colégio e fui direto. Parei de estudar porque não deu mais tinha que começar a trabalhar, senão não dava, a minha irmã so zinha... Fiz até o primeiro ginásio, mas não deu mais. Para estudar de noite não dava, no serviço era muito forçado, não tinha condições, eu trabalhava por peça serviço de acolchoado, aquilo é pesado, eu era pequena ainda, não alcançava nem na mesa, eles serravam os pezinhos da mesa para eu poder trabalhar ali."

Ingressando na fábrica a trabalhadora se enquadra em novo esquema de produção, diverso das experiências anteriores, cuja comparação a leva a ressaltar as dificuldades encontradas principalmente quanto às condições de trabalho e a falta de liberdade.

Os dizeres de Nelci coincidem com a experiência de Maria Mendes da Silva, (1981: 73) militante sindical metalúrgica de São Paulo:

"Na minha terra eu não tinha patrão nem horário, ajudando minha mãe na lavoura(...) Ainda me lembro bem daquele meu primeiro emprego como metalúrgica, em São Bernardo, porque foi a partir dali que comecei a entender os problemas da mulher, principalmente da operária. Em 1973 entrei na Ourotrax, depois de trabalhar um ano como doméstica. Entrei como ajudante e no começo achei ruim e difícil, porque não estava acostumada a ser mandada e em fábrica tudo que se faz é controlado. Lembro que brigava muito com a encarregada da minha seção, pois ela estava sempre contra nós e do lado do patrão, se a gente demorava um pouco mais no banheiro, ou parava um minuto

na linha, ela ameaçava demitir. Eu estranhei muito tudo aquilo, mas depois descobri que em todas as fábricas o esquema é o mesmo. Principalmente nas empresas onde a maioria é mulher."

Linhart (1978: 79), intelectual operário francês, procura analisar de que é feita a armadilha onde se sente prisioneiro - a fábrica - e comenta o trabalho esgotante "...10 horas ou 9 horas e 15 minutos de gestos tensos...", o tempo raro, o medo ameaçador concluindo: "A fábrica é concebida para produzir objetos e esmagar homens" E mulheres, é preciso acrescentar à frase, mulheres também presentes na fábrica, exploradas pelo sistema capitalista de uma forma extrema e diferenciada. A diferenciação sexista no trabalho é percebida tanto no aspecto técnico da organização do trabalho, através da extração do sobretrabalho, como, e principalmente, no aspecto político de dominação da força de trabalho. Nos diversos trabalhos existentes sobre o tema mulher e trabalho fica evidenciada esta diferenciação expressa de um modo geral em pontos como: pagamento de baixos salários, a atribuição de menor qualificação, a falta de promoções, a segregação ocupacional, o rígido controle das chefias, a dupla jornada. (Pena, 1980)

As dificuldades vividas pelas mulheres no mundo da fábrica se referem a aspectos específicos encontrados nas relações do cotidiano fabril, onde estão associados problemas como: a exaustão física e psíquica, o salário curto, as péssimas condições de trabalho, a falta de liberdade e o controle excessivo. Estes são os temas recorrentes nos discursos conhecidos de mulheres operárias e os depoimentos registrados são ricos em exemplos destas situações.

Não são problemas exclusivos de uma categoria profissional, pois examinado a pauta das reivindicações dos Congressos da Mulher Metalúrgica e da Mulher Química, de São Paulo, em 1978 e 1979, se verifica perfeitamente a identidade das principais questões abordadas, referentes basicamente ao tratamento discriminatório no trabalho das mulheres nas fábricas. (Gitahy, sep 1982: 27- R. Moisés, 1982: 4).

As principais características do trabalho feminino fabril estão bem sintetizadas neste trecho sobre a vida operária de Emma Goldman nos Estados Unidos:

"Na fábrica a disciplina era rígida: as moças não podiam falar nem cantar como em São Petesburgo. A cadência esgotava as forças das mais resistentes, o salário não sobrava para um teatro ou um concerto, o patrão cantava as operárias e propunha chantagem por um aumento de salário." (Lobo, 1983:17)

Na indústria do vestuário, segundo diversos autores que a estudaram (no Rio de Janeiro, em São Paulo, na França, nos Estados Unidos), as condições de trabalho são extremamente deficientes na maioria dos casos, visando não só uma maior lucratividade na produção, mas também, fundamentalmente, a sujeição das trabalhadoras aos modelos de docilidade e submissão. Dados de 1913, na França, se referem às empregadas dos ateliers de alta costura que viviam em um clima de servidão perpétua, de suspeita e de delação. (Zylberberg-Hocquard, 1978: 200)

Esta situação se evidencia nesta pesquisa através das denúncias mais frequentes das operárias do vestuário em reuniões, em contros, assembléias ou entrevistas, referentes a irregularidades nos pagamentos, nas condições de trabalho - como ruído, umidade, ventilação, iluminação, dependências apropriada, além da questão do tipo de controle mantido pelas empresas. As costureiras industriais se referem a sua situação na fábrica destacando:

"a intensidade do ritmo de trabalho fabril, que provoca não só desgaste físico e tensão emocional, como também a quase total impossibilidade de comunicação entre as operárias." (Teixeira, 1981: 165)

2.1 - O CANSAÇO E O SALÁRIO

Maria Ivone, diretora do STIVPA, descreve com clareza a situação da mulher no trabalho fabril e doméstico, através de sua rotina diária:

"Tem que pegar as sete horas na fábrica, tem dez minutos para o café às nove horas, depois volta ao trabalho de novo, larga as quinze para o meio-dia, pega as treze horas, as quatro é o café e solta as dezoito horas. Eu acho que é um serviço muito cansativo para a mulher. Ela é explorada em tudo: quem tem filho é filho para atender, quem tem marido é o marido

e o salário sempre muito pouco pelo serviço que a gente faz. Quem produz em geral são os operários, os trabalhadores e no lucro eles não participam. Participam é num cansaço muito grande e muita dívida no fim do mês para pagar."

O trabalho exaustivo é um dos pontos a destacar onde se percebe a associação de dois fatores que são as tarefas desempenhadas e o número de horas trabalhadas, que por sua vez, se relaciona com a questão do baixo salário.

Carolina, delegada sindical, atual dirigente, fala de seu primeiro trabalho como costureira:

"Peguei na máquina e foi fácil, eu já sabia na máquina doméstica. Aí comecei a trabalhar, a trabalhar quase dia e noite na firma, para poder sobreviver. Além das 10 horas por dia que eu fazia, ainda fazia duas horas-extras por dia. E trabalhava mais sábado para poder sobreviver."

Os salários da categoria do vestuário no Rio Grande do Sul se caracterizavam por serem os mais baixos da mão-de-obra industrial, na década de 70. Segundo o Censo de 1970, o salário médio mensal deste gênero industrial em Porto Alegre era de CR\$ 222,80 o equivalente a 1,3% do salário mínimo regional, constituindo-se no mais baixo salário da indústria da Região Metropolitana de Porto Alegre. (Metroplan, 1981)

Em 1979, ano da greve da categoria em Porto Alegre, o salário de uma operária com dois anos de trabalho na empresa e dez no setor, estava em torno de CR\$ 3.500,00, quando o salário mínimo era de CR\$ 2.107,27, e deveria ser, segundo o DIESSE, CR\$ 6.104,00. Novamente, não é uma situação regional, pois diversos estudos no Brasil constataam esta realidade salarial, bem como nos Estados Unidos, a remuneração das operárias do vestuário é a menor da produção industrial. Saffiotti, pelos dados do Censo de 70, mostra que 83% das mulheres no ramo tem rendimento inferior a 1,16 salário-mínimo, e Caulliraux, com dados do PIS de 1972 e 74, demonstra que se trata do menor salário médio do setor secundário em São Paulo. (Spindel, 1983: 91). Também na França, na confecção, as origens do descontentamento são múltiplas mas os baixos salários são tidos como inevitáveis devido ao ramo de trabalho, além da visão existente do salário da mulher como complementar. (Kergoat, 1980: 228).

A exploração salarial é percebida e denunciada pelas operárias, mas a caracterização da fábrica como um inferno parte basicamente de uma questão sempre por elas ressaltada: o cansaço resultante das péssimas condições de trabalho.

D. Geny, delegada sindical, às vésperas da aposentadoria queixava-se:

"Eu estou tri-cansada, estou lá fazem 29 anos e, se Deus quiser, vou me aposentar com 30 anos. Nesta fábrica eu me dou bem, mas é muito cansativo. A gente trabalha de pé o dia todo, no esquadro, arrematando. Tudo dói de reumatismo. Dói de virar acolchoado, tudo dolorido, as pernas...Lá também tem um pó tremendo, e a pessoa às vezes fica alérgica irrita a gente, e ainda falta água."

Outra delegada, atual diretora do STIVPA, Jussara, aponta os problemas da categoria:

"Não vou dizer que a nossa profissão seja tão ruim assim, mas é o barulho, os motores das máquinas, os ruídos, aquilo prejudica o cérebro da gente, a visão..., e ainda mais, o empregado é tratado pior do que escravo na época da escravidão."

Na costura industrial, o trabalho se caracteriza pela monotonia, pela repetição extenuante das mesmas tarefas, conjugada à ausência de condições materiais apropriadas a quem fica "todo tempo fechada dentro de uma fábrica, entre quatro paredes, com uma máquina, que não é qualquer um que enfrenta uma máquina nove, dez horas, sem parada."(Luci.)

Na indústria do vestuário:

"o comportamento valorizado é o de não levantar a cabeça da máquina durante as horas de trabalho e, desta forma, não correr o risco de baixar a produtividade e, portanto, de não baixar o salário, ou de não perder o emprego." (Spindel, 1983: 109)

O problema das condições de trabalho também é referido pelas metalúrgicas paulistas:

"...não tem nem piso no vestiário, o banheiro e o chuveiro são juntos, é tudo sujo, mas as meninas se acostumaram a não reclamar. Temos 3 minutos contados para ir ao banheiro, se passar um segundo o encarregado vai atrás, é um desrespeito total. Ela entra no nosso banheiro com a maior intimidade. Na maioria das fábricas a mulher é tratada sem o menor respeito." (Silva, 1981: 87)

O "desrespeito" é empregado como uma forma de humilhar a trabalhadora, reforçando o controle social que é exercido sobre o mundo feminino. O banheiro constitui-se em um espaço fundamental para a mulher que dele necessita por mais tempo por seu próprio funcionamento orgânico e também como uma forma de relaxamento da tensão do trabalho. (Kehl e Silva, 1982: 7-8). E é justamente em cima deste espaço privado e cheio de valores determinados para homens e mulheres desde a infância que se exerce um controle para limitar extremamente o seu uso, pois, além dos minutos "perdidos" para a produção, se procura atingir a "moralidade" feminina como uma forma repressiva.

Além disso, o impedimento do uso dos banheiros, vestiários e refeitórios visa dificultar o encontro, a troca de informações o contato mais prolongado, fragmentando as relações sociais através da disciplina autoritária, a qual se organiza, por sua vez utilizando diversas formas de pressão, como, por exemplo, a "lei da firma".

2.2 - A "LEI DA FIRMA"

A observação em assembléias, encontros, reuniões, na própria secretaria do STIVPA, permitiu constatar, através de inúmeras referências de operárias que, dentro de diversas fábricas, há imposição de diversas normas que devem ser obedecidas cegamente, exigindo o acatamento de ordens conhecidas como "lei da firma".

"Na firma tem uma ordem, não tem o que discutir, é uma lei". "Eles dizem que é uma lei. A lei da firma é essa. É lei."

Definidas ampla e imprecisamente, sem base legal, as normas variam muito, conforme a fábrica e a necessidade do momento,

mas basicamente envolvem o controle da liberdade dos movimentos e de comunicação das trabalhadoras, cerceadas ao máximo através das "leis" internas. A situação de uma empresa do setor, com 100 empregados, é claramente denunciada por José, seu delegado sindical, durante o 1º Encontro de Base do STIVPA, em 1980:

"Não pode cantar, não pode sair do lugar, é um lugar de ódio e pressão, não pode falar, não tem liberdade nem para ir ao banheiro. Tem que sentar sem respirar na máquina. A pessoa é tratada como animal."

Maria Ivone, da diretoria, no mesmo Encontro, apresentou o quadro de uma empresa onde já havia trabalhado: "Na E..., o pessoal era encolhido nas máquinas, ficava lá até apitar, sentavam antes do apito."

O Jornal "O Rio Grande"¹, em matéria sobre a greve do vestuário de 1979, descreve as condições de trabalho:

"O comportamento das costureiras no ambiente de trabalho é ditado pelo terror, espalhado pelas supervisoras e chefes de seção. Um grupo delas, reunido em seu sindicato durante a greve, vai apontando uma por uma as privações sofridas na fábrica R...Nenhuma costureira pode contar para a outra quanto ganha, são proibidas de falar em serviço, de deixar a merenda em cima da mesa, de fumar, para não atrasar a produção. Tem dez minutos para o lanche e uma hora para o almoço."

Além das proibições citadas que objetivam a intensificação da produção e a divisão das trabalhadoras, a administração das empresas utiliza o artifício da "lei da firma" para forçar a aceitação de assuntos de interesse patronal como a troca de horários, serões, etc, ou para justificar medidas humilhantes como a revista de bolsas.

"Na hora de revistar a carteira, eu disse: Tu não vais revistar a minha carteira. Aí ele disse: Mas saiu uma "lei da firma". Eu disse: Mas desde quando saiu essa lei? E ele: Mas como não? Então a senhora não sai daqui. No outro dia

1 O Rio Grande: 13.19-09-1979, p 11

ele me despediu. Mas eu sabia que estava errado, enfrentei."
(Carolina)

Uma das formas mais extremas de utilização da "lei da firma" é a restrição da liberdade de movimentos das trabalhadoras, além do horário de cada uma, circunscrevendo seus espaços rigidamente.

Noeli, ex-delegada sindical, apresenta um exemplo extremo desta situação na firma onde trabalhou durante um certo período sem exercer nenhum cargo sindical:

"A porta era chaveada para ninguém subir ou descer. Só descia às 12h10min para bater o cartão, depois subia e ficava lá trancada até as 12h50min, e se descia não podia entrar de novo.

Era "LEI DA FIRMA", a gente tinha que ficar fechada

Eu disse que não podia. Eu saí as 12 horas para ligar para o hospital para saber do meu guri e quando voltei tinha uma colega na rua. Estava frio e eu perguntei porque ela estava naquele frio. Ela disse que a gente não podia subir, é lei da firma. Eu disse que ia entrar.

Dáí eu falei com o guarda e ele disse que não podia subir. Mas porque? perguntei. Ela falou que era lei da firma, não podia subir depois do meio dia e dez. Eu disse - eu vou subir porque preciso almoçar e não vou ficar até as dez para uma na rua que depois só tem dez minutos para trocar de roupa e almoçar. Ele disse que não podia subir. Eu entrei e peguei a porta da escada para subir e ela estava chaveada. Eu voltei e disse que ele tinha que abrir a porta. Ele disse: Mas a senhora não pode subir depois do meio dia e dez. Não pode mas eu vou subir. Aí ele foi lá e abriu a porta para mim.

Eu cheguei no refeitório e as colegas perguntaram como que eu subi naquela hora. Eu disse - Ora, subindo. Elas disseram - Mas não pode subir depois do meio dia e dez. Eu disse: Não pode para vocês mas eu subi. Elas ficaram apavoradas: Mas agora a velha vai te xingar. Xingar não sei porque, eu disse para elas, eu tenho que almoçar e estou dentro da firma.

Dáí ficou nessa. Outro dia eu sai de novo e o guarda não quis me deixar entrar. Eu disse que ele ia deixar porque eu não ia ficar na rua. Ela abriu porque já tinha aberto um dia antes e eu subi. E disse: É de bobas que vocês ficam encerradas aqui dentro porque não tem na firma que obrigue a ficar encerrada ao meio-dia. Não chega as oito horas que a gente fica aqui dentro e ainda ao meio-dia a gente tem de ficar aqui dentro chaveada. Isso não pode acontecer."

Caulliraux (1981a: 118) também apresenta casos de irregularidades por parte das empresas do vestuário do Rio de Janeiro,

caracterizando as situações de trabalho como extremamente ruins, piores do que na maior parte das outras indústrias. Entre os exemplos citados, está a prática da revista, não só da bolsa mas total e a proibição, com ação de guardas particulares, de saída para rua após batida do cartão almoço, sendo o máximo concedido a permanência no pátio interno.

Estas práticas opressivas e sem nenhum amparo legal buscam evitar o roubo (supostamente frequente nas fábricas do vestuário) obter minutos a mais de trabalho extra e, principalmente, submeter a mão-de-obra ao domínio de práticas arbitrárias.

Maria Ivone, em uma entrevista dada a uma jornalista (Berg, 1979) que não obteve autorização para publicação em jornal gaúcho, diz que:

"Dentro da indústria a vida de um trabalhador é quase dentro de um presídio, a gente sabe que está sendo "observada" muitas vezes é suspeita de roubo. Porque isto o patrão mesmo citou, um dia em que eles estavam revistando as bolsas femininas. Quando quiseram revistar a minha eu não deixei-dí-se para ele chamar a polícia. Se eu nada tivesse, ele teria que pagar uma suspeita de roubo como ele estava chamando. Se eu tivesse alguma coisa seria punida. Falei com ele, mas ele disse que estava sendo roubado e que todos roubavam. Aí eu apontei para ele e disse que operário não rouba, mas que patrões em geral, todos roubam. E expliquei o motivo que eles roubam: na mão-de-obra mal paga, na humilhação que o trabalhador passa lá dentro."

Embora Caulliraux(1981) apresente o roubo como uma das formas de resistência ao capital nas indústrias do vestuário do Rio de Janeiro, nesta pesquisa a única referência feita a casos concretos desta espécie tratava de chefes que utilizavam a sua posição na empresa para retirada indevida de peças de fazenda e até máquinas...

A "lei da firma" também é usada para impedir a comunicação não só entre as operárias dentro da fábrica, mas isolá-las, pelo menos no horário de trabalho, de qualquer relacionamento externo, como relata Luci, delegada sindical de importante atelier de alta costura de Porto Alegre:

"Quando chegava uma pessoa para dar um recado para alguém no escritório tinham ordem de dar só na hora dos intervalos para descanso, e às vezes era alguma coisa importante. Um dia eu cheguei mais tarde com as compras da firma e vi uma senhora no sol esperando e perguntei o que era. Ela disse que queria falar com uma pessoa lá dentro porque ela tinha esquecido a chave de casa e disseram que ela precisava esperar até o meio-dia. Aí eu disse: Não mesmo, a senhora vai pegar a sua chave agora mesmo. O rapaz do escritório disse que não explicou que a LEI era aquela. Eu disse - Mas se a lei é esta então vai ter que mudar, que ninguém vai ficar no sol esperando uma funcionária descer para pegar uma chave. Ninguém está preso aqui dentro, isso aqui não é cadeia nem nada. Porque que não pode?. Vai descer agora e vai falar agora, quero ver qual é a lei que vai impedir. Se tiver alguma lei escrita, tu me mostra.

E assim outras coisinhas, às vezes um telefonema não deixam receber, não dão recado na hora. Não podia descer para atender o telefone, não podia nada. Não, não podia, era lei. Eu abro a minha boca lá entro, vou fazer denúncia, que isso não pode acontecer, que ninguém está presa."

Para as operárias a penúria das condições de trabalho se deve menos à individualização, parcelamento e rendimento do que ao aspecto disciplinário do rendimento sendo que o maior problema seria a tensa relação com a supervisora. A função disciplinária suprimiria o único dos poucos aspectos da situação de trabalho: a comunicação entre as operárias. (Kergoat, 1980: 209)

A comunicação é vista como perigosa, pois pode ser um momento de articulação entre companheiras, de informação sobre o movimento sindical, de alerta sobre as irregularidades da firma, sendo justamente a hora do almoço a ocasião propícia para a conversa das militantes com suas colegas, buscando o esclarecimento sobre seus direitos.

"Conversamos ao meio-dia, na hora do trabalho não dá. Não pode nem olhar para o lado" Noeli

As proibições impostas dentro das empresas criam um ambiente opressivo, descrito por Claudete, operária grevista, entrevistada pelo Jornal "O Rio Grande" ²

"Não gosto, estou lá obrigada, a gente fica presa a semana inteira, não tem liberdade nem para dar uma palavra com uma ami-

amiga, na seção de mangas a chefe é áspera e nem na hora da merenda quer que fale alto."

À imagem de prisão, de cadeia, frequentemente referida, se acresce a de SENZALA, em comentário de Jussara sobre a situação de trabalho na fábrica:

"Os patrões querem ter sempre aquelas mucamas brancas trabalhando para eles por um salário baixo. Às vezes eu acho as minhas colegas ali trabalhando, eu me lembro daquelas figuras dos livros. A senzala. Os negros ali trabalhando de cabeça baixa. É bem parecido como antigamente, as criaturas ali naquele regime de trabalho, não podem nem levantar a cabeça.

Quando eu fui na J..., tinha umas gurias que eu conhecia do Wollens, acostumadas a falar com a gente, elas não levantaram a cabeça, apenas espicharam o olhinho assim para poder me olhar, um cumprimento muito acanhadinho. Humilhante aquilo. Eu nunca ia me sentir bem ali. Eu estava louca para gritar ali, eu tinha vontade de dar uns gritos ali."

O mecanismo repressivo da "lei da firma" depende da disposição das vontades dos chefes e patrões, não estando presentes normas definidas como um conjunto em um contrato de trabalho, como nos Regulamentos Internos de Fábrica. (Maroni, 1982: 37). Mas muitas das práticas efetivadas pelas chefias do vestuário encontram-se redigidas nestes RIs e, como estes, a "lei da firma" controla a força de trabalho e intensifica a exploração.

Na questão do controle, os objetivos destes mecanismos repressivos estão bem expressos no texto de Linhart (1978: 102) sobre a fábrica onde trabalhou na França:

"Fazer produzir não basta. É preciso fazer vergar. Em palavras mais exatas, para a direção assegurar a produção é vergar os que produzem: a menor tentativa de levantar a cabeça é uma ameaça intolerável, mesmo que não tenha consequências materiais imediatas. O sistema não se descuida de nada."

É importante verificar como as mulheres operárias são vergadas, diferenciadamente do homem operário. Homens e mulheres operários estão submetidos a ritmos estafantes, ao controle exces-

excessivo , à exploração salarial, mas são as mulheres as contempladas com uma opressão específica a partir de sua construção social enquanto gênero.

O controle diferenciado da mão-de-obra feminina nas fábricas se apóia na posição subalterna da mulher no conjunto da sociedade, baseada na divisão sexual do trabalho, conforme os interesses não só do capital, mas na própria dominação patriarcal vigente. A partir daí, se multiplicam mecanismos diversos no disciplinamento e exploração do trabalho feminino, buscando lograr uma acomodação, tanto a nível de medidas concretas de coerção como a nível de sutilezas ideológicas. As mulheres, neste sentido, são cerceadas, vigiadas, controladas, através da violência contra seus movimentos, suas atitudes, seu corpo, sua fala.

Desta forma, a subordinação das mulheres se mantém pela violenta discriminação, não só a nível quantitativo, mas qualitativo como coloca Kergoat (1980: 216), ao apresentar a idéia de que no controle social exercido sobre as operárias as relações de domínio vem reforçar as relações de exploração: as discussões, o sistema de humilhações são essencialmente distintos de homens para mulheres. Entretanto, é ressaltado que é falso crer na total opressão feminina, uma vez que os atores sociais nunca são completamente determinados pelas estruturas e, mesmo em situações críticas, se encontra uma resistência aos rígidos mecanismos de controle existentes. Exemplifica com o fato de que as mulheres lutam, cada vez mais, contra medidas discriminatórias que ameacem o seu direito ao trabalho.

É preciso, portanto, perceber nos discursos das operárias entrevistadas, além da descrição do mundo do trabalho, a expressão do seu inconformismo com as pressões vivenciadas no cotidiano fabril. Este é um ponto importante para compreender o processo de envolvimento da mulher nas lutas sindicais. Ela parte da própria fábrica, rejeitando os esquemas de submissão impostos com suas atitudes de negação de validade da "lei da firma" em diversos momentos.

4

Como diz uma operária francesa, citada por Kergoat(1980 232):

"Eu penso: o trabalho é alienação, mas também digo: o trabalho nos faz abrir os olhos."

Nelci, no inferno da fábrica, começou a "tirar a ingênua" e a perceber, na firma, a exploração, o cinismo. Ela, mais Carolina, Maria Ivone, Noeli, Jussara e Luci, percebem o caráter humilhante das medidas patronais de pressão e é a partir do momento da não aceitação das imposições de cerceamento que partem à procura de uma alternativa confiável - o sindicato.

3 - A BUSCA DO SINDICATO

Comecei a me libertar, comecei a ver que não era bem assim comecei a frequentar o Sindicato, com uma lâ de dentro, ela vinha ao dentista, ela me convidava de noite. Tinha um cursinho aqui no Sindicato, de Português e de Matemática, nós começamos a frequentar também, eu sempre queria estudar.

Começaram com reuniões do Departamento de Lazer, nós fizemos parte. Tinha um concurso para Rainha do Sindicato. Participei duas vezes. Uma fiquei princesa. Mas era bom, não é, para pobre, a gente se contenta com qualquer coisa, desde que a gente não ficasse em casa. Para a casa não precisava fazer a janta, o serviço e outras coisas. Então era melhor vir para cá, pelo menos uma coisa tu aprendia mais do que FICAR TODO DIA COM A BOCA FECHADA DENTRO DA FIRMA

A gente tinha reuniões com o pessoal da diretoria, assim uma vez por semana uma palestra, quando vinha uma lei nova, quando os advogados descobriram sobre a compensação de horário, que quem quisesse como hora extra podia cobrar. Eu gostava de saber as coisas sobre direito trabalhista, no fim me habituei tanto a vir aqui que toda vez que eu saía da firma, em vez de pegar e ir para casa eu pegava e vinha direto para o Sindicato, todos os dias. Assim se tornou hábito.

Eu me associei um ano depois que eu entrei na firma, 69. Eu vinha

seguido, seguido mesmo foi de 72 para cá. Daí eu comecei a vir sempre aqui no Sindicato.

A D. Nair (secretária do Sindicato) já convidava a gente, que estava sempre aqui no Sindicato para participar, para ver o que era o "Sindicato", qual a finalidade, o que era a vida de um dirigente sindical, o quanto era importante.

Em 1975 fui convidada para participar da diretoria do Sindicato como suplente do Conselho Fiscal naquela chapa em que a Dona Nair concorreu, depois ela foi cortada e o João ficou de presidente.

- NELCI -

Na reconstituição do caminho percorrido pelas operárias entrevistadas até a militância sindical, é importante perceber como passos básicos a ida e o ingresso no sindicato, destacando os primeiros contatos, o porque do interesse, a forma de integração. Todo grupo aqui considerado tomou conhecimento do sindicato, sua existência e finalidade, dentro da fábrica, através de colegas que já eram sócias e informavam as vantagens de ser associada.

A idéia predominante é de que:

"a gente devia participar porque era muito bom, porque a gente ficava por dentro das leis e resolvia certos problemas que a gente não sabia." Noeli

Nos vários casos, desde D. Geny que participava há 27 anos até Helenita que só tinha um ano como sócia, o sindicato era procurado em busca de esclarecimentos, de informações sobre "o que a gente tem direito", geralmente a partir de um problema surgido dentro da empresa. A ida ao sindicato vincula-se à possibilidade de adqui-

adquirir conhecimentos de difícil acesso ao trabalhador como as "leis", a "justiça", os "direitos", e mesmo noções de português e matemática, como Nelci referiu.

Em pesquisa do próprio STIVPA, aplicada em 1978, de 604 questionários, de perguntas abertas, 293 foram respondidos por sócios do sindicato que apontaram, na sua maioria, como motivo de associação os benefícios e a ajuda e o amparo em geral oferecidos. É interessante contrapor a este dado que as militantes entrevistadas apresentaram como motivo da procura do sindicato questões que dizem respeito a relações de trabalho e não só assistenciais, como se percebe através do depoimento de D.Genly, delegada sindical:

"Eu comecei quando o sindicato era lá do lado do Araújo Viana, fazem 27 anos. Uma colega minha que era sócia de lá, levou uma porção de colegas e associou, e de vez em quando nós íamos lá, mas naquela época não me lembro bem como era porque a gente era novata. Depois o sindicato se mudou para a Rua 7, ali eu ia; depois ele passou para cá no centro e aqui eu venho com mais frequência.

Tinha reunião, assembléia e eu ia sempre para saber da justiça, como estava, porque eu trabalhava e queria saber quando tinha dissídio, quando saía, o que a gente tinha direito. Eu achava que o sindicato podia obrigar os patrões, porque naquela época não tinha delegado então eles (o sindicato) iam na firma. Eles diziam - qualquer coisa que estiver errada nós viemos aqui. Naquela época a gente trabalhava por peça, então os patrões passavam a gente para trás, a gente não sabia fazer conta, não sabia nada, então se perdia muito, e então a gente vinha aqui no sindicato saber se estava certo.

Percebe-se uma noção, mesmo incipiente, da confrontação patrão X operário e do sindicato como um aliado confiável nesta situação. Estas noções se ampliam com a vivência sindical, ou seja, as operárias que se apercebem, no cotidiano da fábrica, da realidade de exploração de seu trabalho, dentro do sindicato obtêm um reforço desta percepção que passa a se desenvolver gradativamente.

"Eu pouco percebia, eu não sabia que tinha sindicato, que a gente podia vir e reclamar alguma coisa. Eu não sabia nada, eu vim lá de fora e não conhecia nada. Então quando aparecia alguém do sindicato lá, quando ia ter uma assembléia, as minhas colegas me diziam - 'vamos lá no sindicato, vai ter uma assembléia lá'.

Mas o que é o que é o sindicato? Elas diziam que

era uma associação nossa lá, com uma diretoria e a gente vai lá na assembléia e eles explicam tudo para a gente. Mesmo assim eu achava difícil de vir, mas com o passar do tempo eu comecei a notar as coisas erradas dentro da firma. Coisas que faziam para a gente, para mim, para os outros. E junto com as colegas lá, a gente trocava idéias. Aí eu comecei a vir na assembléia, chegava aqui e assistia.

E comecei a perceber que a gente não tinha nada e o patrão estava enriquecendo. Porque quando eu comecei a trabalhar na J..., eles tinham um prediozinho pequeno na esquina. Aí, no outro ano, eles construíram a quadra toda. Daí eu comecei a entender que todo o lucro estava ali, estava construindo aquele prédio ali, e nós na mesma, sempre trabalhando para comer." Carolina

A mesma percepção empírica da extração da mais-valia é apresentada pela literatura, através da personagem Rosinha Litua-na, do romance "Parque Industrial", onde Patrícia Galvão (Pagu) retrata a vivência proletária:

"o dono da fábrica rouba de cada operário o maior pedaço do dia de trabalho. É assim que enriquece à nossa custa. Você não enxerga? Não vê os automóveis dos que não trabalham e a nossa miséria?."

Estas duas falas de mulheres operárias, quando realidade e ficção se cruzam, coincidem surpreendentemente com a da Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Criciúma- Santa Catarina, ao relatar a greve de sua categoria no Carnaval de 1982, em um encontro de mulheres operárias do vestuário de todo o Brasil, realizado em abril de 1982, em Viamão-RS:

"Companheiras, para que nós pudéssemos organizar esta greve se fez um trabalho miúdo, com os dirigentes sindicais indo na porta da firma ao meio-dia e de uma forma ou de outra conversar com aquele trabalhador, mostrar para ele a exploração que eles não tinham enxergado ainda. Porque o patrão tinha um carrão, porque o patrão tinha fazenda, porque o patrão tinha mansão. Porque os patrões agora em Criciúma são donos dos edifícios? Porque o calçado em Criciúma tem um edifício com 20 andares e as confecções tem um com 30? 3 Por aí, nós mostrando e apontando aqueles prédios, onde é que estava o salário deles, o suor deles e as horas extras que não estavam sendo pagas, nem a hora noturna."

Um dos fatores mais importantes no processo de envolvimento da trabalhadora com as lutas sindicais é a presença do sindicato junto à operárias, exemplificando como "trabalho miúdo" pela dirigente de Criciúma, como se percebe nos depoimentos, entre eles o de Maria Ivone:

"Eu já estava trabalhando no vestuário, não era sócia nem nada, e eles iam na fábrica levar os folhetos, as convocações. Aí a turma dizia que era só para sócias, só as sócias tinham direito de falar e eu, como sempre gostei de abrir a boca para dizer o que sentia... Mas aí eu não vinha.

Depois de uns tempos eu mudei de firma e sentia o negócio não estava funcionando como devia. Aí eu já tinha um pouco mais de conhecimento sobre como deveria ser porque o sindicato estava sempre presente na porta da outra fábrica e nessa não ia nunca. E as coisas estavam todas erradas, o pessoal era obrigado a fazer serão, principalmente a chefe de seção, tinha que prestar contas para ela de qualquer uma saídnha que a gente fazia, porque saia, onde ia, quando chegava. E eu achei aquilo errado. Também a água, não tinha bebedor, se tomava água dependendo da inspetora do serviço, se abria a janela quando ela achava calor, se fechava quando ela tinha frio. Eu achei que o negócio estava errado e daí comecei a vir aqui no sindicato.

Não era nem sócia ainda, aí eu vim aqui registrar uma queixa e descobri que aquela parte da firma pertencia a este sindicato. Eles tem confecção e tecelagem. Daí eu comecei a trabalhar, a falar com a turma, associei 14, dividimos a fábrica: o que era da confecção passou para o nosso sindicato, o que era da tecelagem continuou. E foi aí que eu fiquei no sindicato."

A atuação da direção sindical é fundamental na arregimentação de quadros militantes junto àquelas que buscam informações quanto às irregularidades percebidas dentro das firmas. O caso apresentado exemplifica bem esta questão pois mostra como muda a situação nas empresas a partir da própria atuação sindical. Na firma anterior, onde o sindicato estava sempre presente, as operárias se associavam, eram ativas e controlavam os seus interesses enquanto na outra empresa, vinculada a outro sindicato, por uma questão de enquadramento sindical, a ausência constante dos dirigentes favorecia os abusos.

A nova diretoria do STIVPA, em 1975, desenvolvia campanha junto à categoria para conquista da convenção coletiva de trabalho, esclarecendo nas portas de fábricas, em reuniões e assembleias, a questão do horário legal de trabalho para a mulher. Já

com o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis o mesmo não acontecia, mesmo sendo uma categoria predominantemente feminina também, pois sua diretoria caracterizava-se pela omissão e assistencialismo.

É justamente a partir de 1975 até 1980 que ingressam no sindicato a maioria das militantes do vestuário entrevistadas. Até 1975, segundo o livro de registros de sócios do STIVPA, o total de sócios era de aproximadamente 2200, dos quais 75% mulheres. É no período de 1976 a 1980 que se registra o maior número de ingressos de sócios com cerca de 3.550 inscrições, mantendo 75% de mulheres.

As operárias militantes sindicais do vestuário de Porto Alegre foram mobilizadas dentro das fábricas por questões objetivas de relações de trabalho e buscaram o sindicato justamente no momento em que a sua presença é de extrema importância para o encaminhamento de propostas reivindicativas.

O STIVPA procura intensificar a participação feminina, por ser a base de sua representação, incorporando à militância as mulheres mais destacadas, como Nelci e outras, a partir do interesse demonstrado pela assiduidade e, principalmente, pelas atitudes de oposição dentro das empresas. Esta incorporação vai se dar no momento em que o sindicato precisa de membros para cargos na diretoria e como delegados sindicais.

No caso de participação na diretoria, são feitos convites pessoais pelos dirigentes para organização da chapa para concorrer às eleições.

"Na época da eleição a diretoria me procurou. O secretário me perguntou se eu queria entrar na diretoria, que pagasse os documentos que precisava e viesse direto para o sindicato e foi o que eu fiz." Maria Ivone, eleita em 1978.

No caso de eleições para delegado sindical, os trabalhadores de uma fábrica, reunidos no sindicato, escolhiam o seu representante, valorizando também, em princípio, a combatividade demonstrada no cotidiano do trabalho. Muitas das entrevistadas colocam, como Luci, que:

"as colegas todas acharam que eu levava mais jeito para isso... jeito de luta, e aí então eu fui eleita delegada.

Dentro deste processo gradativo, várias operárias foram se integrando à vivência sindical, até o momento em que as suas a tuações nas empresas levaram-nas a exercerem um mandato representativo. Esta combinação de atitudes de questionamento com participação sindical efetiva produz como resultado (quase que imediato) o exarcebamento dos conflitos entre patrão e empregado, expresso sob as mais diversas formas de pressão.

4 - A PRESSÃO

"Quando eu entrei para a diretoria do Sindicato aquela vez teve chapa de oposição. Uma colega minha fazia parte da chapa de oposição contra mim, lá dentro mesmo. Mas eu era a mais querida, ninguém gostava dela, ela era muito "puxa-saco", vivia no escritório, entregava todo mundo. Eu nunca, apesar de cuidar da seção, nunca botei ninguém na rua e tinha amizade com as sócias mesmo, fui eu que associei o pessoal lá dentro, e ela nunca se interessou. Ela só queria era tirar proveito das coisas.

A firma começou a implicar comigo desde que entrei na chapa, porque a firma inclusive apoiou a outra. Estava um clima pesado lá dentro porque cada uma ficou numa chapa e, lá no escritório, eles apoiavam ela. Claro que ela ia trazer coisas daqui de dentro ao sindicato para eles mesmos, o que interessava para firma e, como eu sempre não era muito quieta, eu sempre dava conselhos para o pessoal, de qualquer coisa que o escritório não pagasse direito, eu procurava resolver para elas, junto com elas. O pessoal tem medo, tem receio e eu comecei a me libertar, eu não tinha medo de nada.

Quando a minha chapa ganhou as eleições, na segunda-feira, começaram a me perseguir, a outra começava a fazer fofoca, que as eleições foram roubadas, que era sujeira e mil e uma coisas, só de raiva, sabia que não era nada disso.

Eu cheguei até a pedir as férias, que eu estava esgotada

dos nervos, e tinha problema de gastrite também, estava ruim do estômago. A gente trabalhava, na hora do meio-dia, almoçava correndo, tinha uma hora para almoçar e voltar para a firma e a gente fica muito trancada na digestão e começou a criar o problema no estômago de uma gastrite. Eu aí pedi as férias, e eu nunca tinha faltado, se eu faltava era com atestado para não descontar.

Lá no escritório me deram direito a 24 dias de férias. A chefe me deu 15 dias de férias. Eu cheguei e pedi: "Cadê meus 9 dias de férias?" Ela disse assim: "Não, tu faltaste. Tiveste tantas faltas." Eu não concordei e pedi para ver as minhas faltas. Ela pegou e enrolou, não conseguiu me provar pelos papéis e eu disse isso para ela.

Aí veio o dono da firma, o filho do dono, que era um rapaz novo, mas metido a besta, e disse assim: "A gente procura fazer as coisas certas e vocês procuram só complicar. Vocês, tu e teu Sindicato, só procuram complicar a vida."

"Em primeiro lugar, eu não estou complicando, eu estou exigindo uma coisa que é certa, que é minha, as minhas férias, tenho direito a elas, trabalhei o ano todo. Estão me faltando nove dias de férias e eu não faltei."

"É, mas não adianta, ou tu queres essas férias aí ou nada."

"Tã, pode me dar..eu aceito esses 15 dias de férias, mas a gente vai discutir na justiça esses outros dias."

Naquele mesmo dia, eu vim aqui no Sindicato e falei com o advogado, contei tudo. A notificação da Justiça chegou um mês depois, quando eu voltei das férias e me chamaram no escritório.

"Mas Nelci, você sempre foi a melhor funcionária nossa, sempre trabalhadeira, tirou os primeiros lugares no serviço."

"É, eu tirei os primeiros lugares porque eu sou uma besta."

Ela me perguntou de que religião eu era. Disse que era evangélica.

"Mas nós católicos, a gente não permite que a gente cobre o que não é."

"Mas eu estou cobrando o que é. Não tem nada a ver com religião. É botar um direito na Justiça.

"Mas tu és uma guria bonita, inclusive estava pensando te botar lá na loja, te promover."

"Mas a senhora não me deu minhas férias certas aquele dia. Eu disse para a senhora que eu não gosto de discutir. Eu cobro uma coisa que é certa, se não me dão eu pego e levo adiante. Agora não adianta bater boca com a senhora."

"Eu ainda não mostrei este papel para o dono, tu podias ir lá tirar esse processo, que eu te pago, pago do meu dinheiro, es ses dias de férias."

"Eu não quero dinheiro da senhora porque a senhora é trabalhadora também e se a senhora achou que eu não merecia antes, ago ra eu também não quero. Eu não vou tirar o processo da justiça e fazer o advogado de bobo também e não adianta bater boca, não deu resultado uma vez e agora também não vai dar."

"Tu vais para casa agora e pensa e amanhã me dás a resposta. Porque se o Sr.... o dono) souber, ele vai lá em cima e ainda vai te xingar."

"Não tenho resposta para dar, é a mesma. E eu, não te nho medo."

No outro dia eu entrei fui bater o cartão tranquila e lá estava ela, que nunca vinha cedo para o escritório, e me perguntou se eu havia pensado, e eu disse que não pensara nada.

"No outro dia na firma o chefe veio falar com a minha irmã sobre o meu problema e ela disse que não adiantava falar comigo que eu era cabeçuda."

Eu falei na frente do chefe: "Eu não sou cabeçuda, mas porque naquele dia que eu reclamei das férias a senhora não quis me dar os dias. Inclusive o filho do dono chegou a me ofender, as minhas colegas todas pararam para olhar (era hora da saída), como se tivesse uma grande razão, me rebaixou, me botou lá embaixo, como se eu estivesse cometendo um crime. Aquele dia o dono não me respeitam. Agora pode esquecer, mas eu não vou tirar."

O relato diálogo de Nelci evidencia claramente como as empresas utilizam diversos mecanismos de pressão sobre os operários visando reprimir qualquer manifestação reivindicativa. O controle patronal, expresso pelas chefias, busca o amedrontamento geral, de todos os trabalhadores, através de ameaças que variam de tipo e intensidade podendo ser mais sutil ou mais extremas. Dentro das empresas os mais visados são os ativistas sindicais, que não são tolerados uma vez que desafiam as normas existentes através de seu questionamento.

A metalúrgica Maria Mendes da Silva reafirma este ponto:

"... um gerente de seção disse uma vez para a encarregada que já não me suportava mais porque eu 'agitava' a firma."

As pressões sobre os ativistas sindicais tem um duplo caráter: de punição, por estar envolvido com algo que contraria os interesses patronais, e de exemplo, para mostrar aos outros trabalhadores os perigos da vinculação com o sindicato. Estes aspectos são válidos indistintamente para homens e mulheres, havendo mecanismos de controle básicos, mas que variam na sua forma de aplicação.

Por exemplo, a coação através do suborno por aumento salarial, gratificação ou promoção é frequente, tanto para homens como mulheres, mas é só com mulheres que surgem ofertas como a que é feita a Nelci para trabalhar na loja, a partir de suas qualidades de beleza e comportamento, associados a padrões femininos exemplares, sem falar no apelo à religião feito pela chefe. Rosa Moisés (1982: 7), estudando as trabalhadoras químicas de São Paulo, destaca também o tratamento discriminatório das chefias com "proteção" para as bonitas e boazinhas e, no outro extremo, tratamento vexatório e humilhante para aquelas que não se submetem.

Com a não aceitação de propostas de cooptação, o tratamento dispensado ao representante sindical, possuidor de estabilidade no emprego, passa a ser discriminatório, de exclusão e até

violência. Na maior empresa do vestuário de Porto Alegre, um antigo militante do STIVPA, quando eleito para a diretoria, teve colocado a seu lado um guarda da vigilância interna para ninguém se comunicar com ele e, mais tarde, foi completamente isolado, ficando sem contato com ninguém, trabalhando sozinho em uma sala fechada.

"É uma medida habitual nas empresas deportar os provocadores, ou os militantes sindicais que perturbam o serviço para lugares isolados, anexos perdidos, armazéns, pátios depósitos." (Linhart, 1978: 100)

Maria Ivone sempre sofreu represálias na firma onde trabalhava, recebendo o mesmo tratamento nesta fábrica de gravatas:

"Os problemas que criam é quando a gente organiza a turma e eles vêem o pessoal está ficando consciente. Aí, eles vão transferindo a gente de seção. Eu estava com um grupo já bastante organizado e eles fizeram uma ladainha muito grande e um papel todo bonitinho para me passar de uma seção a outra e não tinham nada contra, mas simplesmente estavam precisando de uma costureira em uma seção pequena de 5 pessoas. Eu também não sou muito boba e estou vendo que isso é realmente para me tirar daquela turma que está sendo organizada!"

Semelhante a este, mas bem mais extremo, foi o caso apresentado por uma operária, Rosaura, representante do STI do Vestuário de São Paulo, no 1º Seminário Nacional das Trabalhadoras do Vestuário:

"Na firma eu era ótima funcionária, até saberem que eu pertencia ao sindicato. Quando chegou a notícia, fui colocada em um canto, ninguém podia olhar para mim que seria despedida. Fui chamada de meu caráter, mau elemento, paravam a firma e todos me agrediam para que eu perdesse o controle e agredisse também, assim poderia ser despedida por justa causa. Resisti 8 meses, até sem cadeira para sentar, sem trabalho para fazer, era cortadeira e modelista e me tiraram todo o serviço, diziam 'você é inútil aqui'. Ficava sem trabalhar, sentada no chão, ouvindo piadas baixas, mesquinhas.

A empresa dizia para as outras - 'o papel dela é curtir com aquele velho lá (o presidente do sindicato), vocês vão fazer a mesma coisa'. A opressão me levou a ter problemas psicológicos, na firma e em casa, a ter crises de nervos. O inquérito teve 28 páginas de acusação. Agora tem um questionário

rio antes de entrar na firma: quem é sócio ou tem alguma ligação com o sindicato não entra."

Segundo as representantes do Rio de Janeiro, neste Encontro, só há um problema: antes do registro da chapa ao sindicato, eles despedem os candidatos e aí "a mulher fica coagida, sabe que vai ter pressão, fica com medo."

Também se verificam outras situações de confronto, sempre buscando o afastamento da ativista, seja por que meio for, como no caso de Carolina, da diretoria do STIVPA, quando era delegada sindical em uma empresa de porte médio:

"Quando fazia um ano que eu era delegada, eles me despediram por justa causa. Me chamaram no escritório dizendo que eu tinha levado atestado rasurado e me deram suspensão. Fizem uma armadilha para mim no escritório, a portas fechadas. O patrão já tinha feito várias tentativas, já outras vezes tinha me chamado no escritório para falar qualquer coisa e gritava comigo, só faltava me agredir, me ameaçava. Nessa vez ele inventou uma história de que eu agredi, que eu arranhei a mão dele e que rasurei o atestado. Eu peguei a suspensão e entrei na Justiça do Trabalho.

Depois houve audiência, depois julgamento e eu ganhei. Aí eles recorreram. Mas ele não apresentou provas da agressão, laudo médico, só testemunhas falsas, gente do departamento Pessoal. Até na audiência ele se apresentou, é um monstro de homem, quase dois metros de altura. Aí o advogado disse assim - 'esse é o homem que ela agrediu'. Quando o Juiz olhou, ele até riu. Um homem daqueles para a minha estatura, pequeninha como eu sou. O Juiz não foi muito na versão deles. E tudo porque eu denunciava as péssimas condições de trabalho, com comida estragada no refeitório."

Em todos os casos citados verifica-se a tentativa patronal de intimidação dos focos de rebeldia, dos que não aceitavam irregularidades nem pressão, através de medidas de controle e sujeição. É no caráter destas medidas repressivas que se encontram distinções significativas quanto ao tratamento de militantes operários homens e mulheres. As poucas mulheres que se envolvem em atividades reivindicatórias, reagindo à exploração dentro da fábrica, sofrem uma opressão diferenciada da masculina através da utilização da humilhação e da desmoralização como práticas de intimidamento, como se percebe nos exemplos de operárias paulistas.

"Na Revescar, no 29 dia de greve, o gerente nos chamou de "vagabundas". Um tratamento assim para os homens eu duvido que ficasse sem resposta. É muito difícil para a mulher reagir contra esses absurdos que a gente passa todo dia na fábrica." (Silva, 1981: 88)

"Na minha seção tinha um chefe que era muito filho da puta. Era desses que via a menina fazendo serviço errado, ele chamava ela de 'sem-vergonha'." (R.Moisés, 1982: 8)

São justamente estas atitudes de controle pela humilhação - chamar uma mulher de vagabunda ou sem-vergonha não tem o mesmo sentido que um homem, pois estas qualificações são percebidas como agressões que atingem à integridade moral da operária. Novamente se verifica o que foi visto quanto às condições de trabalho ou seja, a utilização de critérios ideológicos no sentido de reforçar a condição de submissão da mulher pelo aspecto da moralidade. Nas tentativas de desmoralização da militante operária é comum a insinuação sobre o que a mulher vai fazer no sindicato. Um lugar onde só tem homem, chegando a haver acusações vexatórias como a feita a Rosaura, do vestuário de São Paulo, de ir "curtir" no sindicato.

Das colocações de que sindicato não é lugar para mulher, "honesta" pelo menos, se chega à cobrança da falta de características femininas tradicionais nestas mulheres. O tipo de pressão empregada contra as mulheres se baseia principalmente no reforço da mulher como dócil, prestativa, justamente procurando o condicionamento feminino adequado aos modelos vigentes de passividade e submissão. A humilhação, a desmoralização frente às colegas visam atemorizar, abater a combatividade, procurando com que as mulheres se sintam "envergonhadas" de reivindicar os seus direitos legais.

É natural que, frente a este quadro, ocorram situações como a que Luci contou em um debate no STIVPA:

"Muita mulher inclusive tem medo de dizer que é sócia do sindicato. Muita gente não quer nem a cobrança da mensalidade na empresa. Quer vir pagar no sindicato para o patrão não ficar sabendo que ela é sócia."

As pressões patronais, portanto, visam fundamentalmente

o controle de todos os trabalhadores, atendendo aos seus interesses de lucratividade, e atingem as operárias como uma pressão generalizada, no cotidiano do trabalho. Ainda mais, somam-se as pressões sobre as militantes operárias que sofrem a punição exemplar - o castigo sobre um modelo que não pode ser imitado.

Como forma de reagir frente à opressão, as trabalhadoras tem dois caminhos: o enfrentamento ou a submissão, como se pode ver na continuidade do relato de Nelci.

5 - O ENFRENTAMENTO

"A chefe pediu para minha irmã me aconselhar a tirar o processo porque ia até prejudicá-la. Eu disse à noite para ela que não ia tirar o processo da justiça."

A minha irmã me disse para tirar o processo, que não era coisa que se fizesse, que eles iam começar a perseguir-la também dentro da firma.

Eu disse: "Bom, se te perseguirem, eu acho que é bom tu aprenderes a te defender, com 30 anos de idade, se tu não sabes te defender, então está mal, tu tens que dar graças a Deus se eles te botam na rua. Se esse é motivo, melhor para ti." Ela falou que eles sempre foram bons para ela, faltava e às vezes nem descontavam e que eles iam ficar brabos com ela e começar a cobrar os dias que faltava."

"Mas para mim, roubaram as minhas férias. Tu és outra."

Ela se matava de trabalhar. Trabalhava em 3 máquinas e ganhava o normativo do Sindicato e achava que estava ganhando grande coisa. Desde que a velha desse alguns elogios volta e meia para ela, estava bem. Nunca vi, até me revoltava, mas não adiantava brigar com ela, quando é "pelego", quando a pessoa é burra, não adianta falar nada, ela nunca queria ir em nenhuma assembléia do Sindicato, nada.

Mas a gente não brigava por isso. Cada um nasce com um dom. Depois eu já levei porretada na cabeça desde que nasci. A gente primeiro trabalhava na roça e ela já levou uma vida mais fácil. Mas eu tinha, com 8 anos, que trabalhar mais do que os homens, chegava em casa e no fim-de-semana, tinha que fazer o serviço da casa, varrer todo o pasto, quando os guris ficavam na folga. Nós somos em onze, 7 gurias e 4 guris.

Ainda quando a gente fazia plantação um belo dia meu pai foi vender tudo o que nós tínhamos plantado. Nós tínhamos plantação de batata, o caminhão carregou, e tínhamos criação de porco. Meu belo pai vendeu tudo e torrou o dinheiro. Aí começou.

A gente começa a revolta desde aí porque meu pai bebia e a gente passava dificuldade e eu fui trabalhar em um restaurante da vila. Eu tinha 12 anos, então no 5º ano primário. Eu era muito trabalhadeira e comecei a trabalhar como ajudante de cozinha. Aprendi a cozinhar e fazer tudo quanto é coisa, inclusive às vezes eu atendia no restaurante. E nem bem vencia o mês a mãezinha pegava o dinheiro para pagar as coisas que tinha que pagar e o pessoal falava "pai danado", bebendo fica aí o dia na roda, em vez de trabalhar e as crianças trabalhando."

A gente ouvia aquilo, mas mesmo assim, nós bancávamos in diferença, era cinismo - coitada da Nelci - as roupas dela tudo quem dava era a dona do restaurante.

A minha irmã era a filha mais velha da casa, era a única que levou festinha de 15 anos. Ela trabalhou em firma, em loja. Mas não era que nem a gente chegava em casa e só sabia gritar conosco e nos fazer trabalhar mais ainda.

Quando ela entrou na fábrica, se associou no sindicato quando fizeram uma campanha de sócios, pagava mensalidade, tirou um curso de corte e costura, mas nunca frequentou uma assembléia, nunca se animou a vir aqui saber das coisas, esperava o dissídio, ficou acomodada, esperando as coisas virem por si, sem fazer esforço.

A chefe me chamou mais umas três vezes, aí viu que eu não desistia e o dono da firma ficou sabendo do processo. Aí sim,

ele nunca subia na minha seção: eu estava lá, às vezes conversando com as gurias, eu nunca baixeí a bola, conversava, dava liberdade lá na minha seção, que aí o serviço rendia mais. Ele subia me olhava, chegava a parar na minha seção para olhar o que eu estava fazendo. Uma coisa que ele nunca tinha feito.

Aí, eu inclusive, de raiva, baixeí a produção, disse para as gurias não trabalharem mais do que eu botasse para elas fazerem. Numa semana tivemos a produção lá embaixo. Veio o chefe saber o que estava acontecendo comigo, qual era o problema.

Eu respondia que comigo não estava acontecendo nada, nós é que estamos ganhando pouco, estamos trabalhando de acordo com o salário. E, e só o Seu..., o dono da firma deixar de vir aqui na seção, ficar nos olhando, que nós vamos trabalhar de novo. Ele foi lá falar com o dono e ele nunca mais foi.

Eu nunca me sentia bem dentro da firma, nunca estava a favor da exploração, não gostava mesmo do serviço, mas eu fazia tudo direito, mas eu sempre achava que não estava certo, porque eu sempre quis estudar, então eu vi que não era o meu lugar...

Eu não gostava de trabalhar na confecção e também eu tinha mania de discutir as coisas, falar. Mesmo se eu fosse discutir com o patrão eu achava que ele não podia me agredir, ele é uma pessoa estranha, não vai fazer nada para mim.

Lá na firma sempre tinha quem dissesse: "Ah, vão te botar pra rua, e isso e aquilo... Mas eu não tinha medo disso, me sentia segura porque eu queria sair desta vida, não gostava de trabalhar nesta firma e se eles me botassem na rua, para mim tanto fazia eu recebia e ia para minha cidade, lá eu arrumava outro serviço."

"Depois teve a audiência do processo e eu ganhei. Mas eles recorreram para o Tribunal, aí eu só ganhei os 25% sobre a hora extra, inclusive eles espalharam na firma que eu tinha perdido o processo. Aí eu recorri para Brasília e ganhei a hora extra cheia nos 10 anos de firma, deu CR\$ 47.000.

5.1 - CONTESTAÇÃO OU SUBMISSÃO

O exemplo escolhido - a trajetória de Nelci - possui uma riqueza complementar: a possibilidade de confrontar, dentro de uma mesma fábrica, frente a uma mesma situação, duas mulheres, irmãs, com a mesma origem familiar, que reagem à opressão de formas distintas, definindo cada uma, com suas atitudes, importantes diferenças no comportamento das trabalhadoras.

Nelci, caso-síntese aqui apresentado, mostrou como percebeu o inferno da fábrica no seu ingresso no trabalho fabril, como chegou no sindicato, dele participando e como defendeu seus direitos legais frente à arbitrariedade das chefias.

O relato do desconto dos dias de férias é representativo dos mais freqüentes abusos dentro das empresas do vestuário, buscando lesar as trabalhadoras, como desconto de não pagamento de FGTS ou PIS, etc. (conforme informações da assessoria jurídica do sindicato) que são sempre mencionados nas assembléias e encontros da categoria. Problemas semelhantes são apresentados em trabalhos referentes ao setor vestuário no Rio de Janeiro e São Paulo. (Culliraux, 1981-Spindel, 1983-Teixeira et alli, 1981).

A experiência aqui relatada mostra como se definem duas posições frente à imposição ameaçadora da chefia - a revolta de Nelci e o medo da irmã, indicadoras cada uma das alternativas colocadas à mulher trabalhadora nas relações de trabalho: - o enfrentamento ou a submissão.

A opção pelo enfrentamento marca as trajetórias das militantes sindicais. Elas chegaram ao sindicato justamente por apresentarem uma postura de não aceitação, de indignação frente às irregularidades das empresas. Diz Maria Mendes da Silva (1981: 74) após um incidente que a prejudicou no seu primeiro emprego. "Não me conformei e procurei o sindicato."

Mesmo em questões simples, diárias, mas onde se evidencia a prática da exploração e da humilhação, sempre aparece a posição contestatória nas atitudes destas mulheres. Noeli, como delegada sindical, apresentava suas conquistas dentro da empresa e fez uma ressalva:

"A única coisa que eu não consegui, que eu lutei sempre lá, foi faxineira. Não tinha limpeza. Eram as mulheres mesmas que varriam, cada uma ia varrer o seu canto dez minutos antes de apitar. EU NUNCA VARRI."

A costureira Noeli não chega a perceber o alcance da medida patronal de maximização dos lucros, mas demonstra percepção da impropriedade das exigências, de caráter humilhante, arbitrário que leva à rejeição destas em vários momentos equivalentes.

Também Carolina não aceita os engodos das chefias:

"Eu quando comecei a participar do sindicato foi com a revolta que eu tive dentro da firma com aquela história que a gente trabalhava, não chegava atrasada, fazia serão, não faltava serviço. Trabalhei dois anos e dois meses na J... não bati cartão um dia atrasada. De repente veio uma folha lá para a gente assinar que a gente não sabia o que era. Só disseram: 'Olha, é para vocês assinarem, vai todo mundo, vai entrar na fila, vai assinar.' Bem assim, com toda aquela repressão da J. Nós já tínhamos combinado ali para não assinar o que a gente não sabia o que era. Aí eu cheguei e disse: EU NÃO VOU ASSINAR, só se me deixarem ler. Se eu não ler eu não assino."

Em situações de prepotência são mulheres que não se submetem, não calam a boca, não baixam a cabeça, não se humilham, não se conformam. POR QUE?

Como Luci, ex-delegada, depois diretora:

"Antes de pertencer ao sindicato eu já reivindicava, eu já dizia como é que tem que ser as coisas. Se chegava um e me dizia uma coisa, eu me defendia, EU NÃO BAIXAVA A CABEÇA, eu nunca fui de baixar a cabeça para ninguém."

Elas respondem que sempre foram assim, que não tem medo "com aquela coragem que a gente enfrentava eles", dando uma justificativa a partir de qualidades inatas de comportamento. A idéia de coragem, apontada como necessária à militância sindical, se contrapõe a idéia de medo, associada à maioria das trabalhadoras.

Maria Ivone, comentando a posição das colegas da firma:

"Elas acham que não teriam coragem para assumir uma carga dessas. A maior parte das colegas, que a maior parte é feminina, elas acham que isso é sô para pessoas que tem coragem, a coragem de enfrentar o patrão como eu enfrento. Porque eu não tenho medo deles, de nenhum deles, o que eu tenho de dizer, eu desço e vou dizer. Porque eu sou um pouco briguenta. Tudo o que eu acho errado, antes que seja dito por segundos ou por terceiros, eu vou e digo."

Emma Goldman assim se descreve:

"...faço meu trabalho porque não posso ver o que es tá errado sem protestar(...) sou uma anarquista, nasci assim.",

mas acrescenta:

"(...) as circunstâncias às vezes nos desgastam, destroem nossas boas intenções, paralisam nossas energias e nos obrigam a fazer o inverso do que desejamos. Mas acredito, também, que quem tem força de caráter e perseverança, supera suas circunstâncias." (Lobo, 1983: 11)

A questão que se coloca é justamente a procura das condições sociais da vida de cada uma que levaram à superação ou não das circunstâncias pessoais e que podem ajudar a explicar como duas irmãs, da mesma origem, no mesmo trabalho, trilhem caminhos opostos, uma enfrentando com coragem, a pressão patronal, e a outra se submetendo com medo.

Evidentemente, é difícil precisar os momentos da diferenciação, mas é possível levantar alguns elementos explicativos através da comparação destas duas experiências de vida, buscando situá-las em um contexto social mais amplo.

O mundo familiar, referido em contraposição à fábrica, revela já uma diferenciação das circunstâncias pessoais bastante significativa na construção das personalidades. Nelci viveu uma realidade de exploração dentro da própria família, onde as figuras masculinas - pai, irmãos - eram privilegiadas em relação às femininas,

sistema, pois, mesmo como encarregada da seção, "dava liberdade", "nunca estava a favor da exploração", definindo-se a partir de sua experiência de oprimida. Outra, que se satisfaz com os elogios da chefe, se sujeita à hierarquia fabril, aceitando a disciplina como natural e até necessária, pois é este o quadro de referência da sua atitude dominadora no contexto doméstico.

Cabe lembrar a célebre colocação de Trotsky (1977: 72), ao criticar a família restaurada na URSS, na década de trinta:

"El motivo más imperioso del culto actual a la familia es, sin duda alguna, la necesidad que experimenta la burocracia de una jerarquía estable de las relaciones sociales y de una juventud disciplinada por cuarenta millones de hogares que sirvan de puntos de apoyo a la autoridad y al poder".

É possível colocar a importância de dois fatores explicativos do comportamento diferenciado dos exemplos selecionados e que seriam:

- em primeiro lugar, a socialização vivida no ambiente doméstico, a partir de diferenciações na educação dos filhos, em momentos variados do ciclo de vida familiar, que contribuiu para a formação de duas mulheres definidas diferentemente;

- em segundo lugar, a frequência ao sindicato que prepara para o enfrentamento, principalmente através do acesso à informação que ajudam a romper a redoma da submissão construída em torno das mulheres operárias, revelando a possibilidade de novas perspectivas.

Além destes, que outro componente, a nível social, poderia ainda ser considerado? Em terceiro lugar, o ponto possível de destacar é a posição de cada uma enquanto mulher.

Nelci, nesta época, é muito jovem, solteira, sem filhos sem uma casa sua, sem se importar em perder o emprego, pois pode arrumar outro em qualquer lugar. Não tem compromissos familiares que a sujeitem ao papel determinado de mãe e esposa. A própria frequência ao sindicato aparece associada a essa disponibilidade de si própria, que permite uma maior participação.

Emma Goldman , militante anarquista, que optou por não ter filhos, nem constituir família a partir de relações conjugais

"observara que os homens podiam ser mais pais sem renunciar à revolução. Mas esse não era o destino das mulheres. Anos e anos eram absorvidas pelos filhos e excluídas do resto da humanidade." (Lobo, 1983: 33)

Inquiridas a respeito das possibilidades de participação das operárias, em uma entrevista conjunta, três dirigentes do STIVPA responderam:

"Luci-Pode ser também que seja pela disponibilidade de tempo da gente de participação, isso também influi muito.

Jussara-Principalmente se tem uma mãe com criança pequena, ela não soma, embora gostaria de participar.

Carolina-Ela já é tolhida de participar porque ela não tem tempo. Ela vem uma vez, depois não pode vir de novo. Até traz uma inibição e ela não vem mais. Porque para começar é difícil."

Justamente é este o caso da irmã de Nelci: é mais velha, casada, primeiro grávida, depois com filhos pequenos, marido ausente (viajante) mas exigente e sem uma experiência sindical, com responsabilidades de gerir uma casa e ainda trabalhar na fábrica. Receava ser perseguida pelo comportamento da irmã, perdendo "privilegios" de faltar (devido aos filhos) sem ser descontada, se submetendo para manter um emprego "bom", perto de casa, que lhe dava uma certa garantia do salário necessário a sua família. Pela sua situação social de mulher casada, com filhos pequenos, sua mobilidade é pequena, e a necessidade do emprego muito maior. As condições de mãe e esposa e operária se articulam simbioticamente, definindo seu comportamento.

A diminuição do tempo livre com a integração do tempo de trabalho assalariado com o tempo do trabalho doméstico bem como do espaço (fábrica/casa) é representada por Kergoat (1980) como um mecanismo social de dominação que reforça as características sociais próprias do trabalho feminino. O exemplo concreto dado fala das operárias que, principalmente a partir do momento que tem filhos,

não tem mais - ao contrário dos homens - um tempo próprio nem para descansar, nem para viver.

As representantes do Recife, no Seminário Nacional de Trabalhadoras do Vestuário, fizeram a seguinte colocação:

"Quando a mulher já sai para trabalhar desde cedo, sem ser casada, sem filhos, vai ser mais livre, é mais fácil conscientizar, saber os seus direitos. Quando vai trabalhar depois de casada, com filhos, é mais difícil, fica acomodada, aguenta o patrão, como é que vai sair de casa e ir para o sindicato?"

As pressões cotidianas dentro da empresa são muito fortes "porque o patrão ameaça, ameaça mesmo" - e seu enfrentamento exige riscos, aos quais muitas mulheres não encontram condições de enfrentar, a partir de sua definição centrada na reprodução social entendida como

"...a perpetuação das relações de classe e dominação - mediada diretamente pelas instituições casamento, família e herança - que requer (e assim determina) tanto a atribuição primária das mulheres ao trabalho doméstico, como a depreciação desta função." (Stolke, 1980: 89).

É justamente a definição patriarcal da sociedade que atribui à mulher o trabalho reprodutivo considerado não só a maternidade e suas tarefas mas também o trabalho doméstico, essencial na sobrevivência rotineira da classe trabalhadora (Pena, 1981: 33-82).

Desta forma se percebe que a escolha pelos caminhos da contestação ou da submissão não é aleatória, nem depende de temperamentos inatos, ou só da "força de caráter e perseverança", existindo situações sociais definidas que contribuem ou não para a participação da mulher em esferas além dos limites domésticos.

5.2 - A REVOLTA

"A contradição que aparece de maneira evidente no

dominando arbitrariamente mãe e irmãs que realmente sustentavam a casa com seu trabalho, a partir de um determinado momento. Às irresponsabilidades do pai se somam os privilégios da irmã mais velha - "a única que levou festinha de 15 anos" - superior na hierarquia doméstica, por critérios etários e mesmo por circunstâncias diferenciadas nas diversas etapas da vida familiar, e que eram revertidos em práticas autoritárias em relação aos irmãos menores

No próprio trabalho de cada uma são mantidas distinções hierárquicas, pois, enquanto uma é ajudante de cozinha, a outra trabalhou em loja, atividade considerada superior às tarefas domésticas, sempre desvalorizadas. Portanto, já no processo de socialização familiar se encontram fatores que certamente influenciaram na diferente tomada de posições que cada uma assumiu posteriormente no contato com a fábrica e com o sindicato.

Nelci, relatando sua vinda para Porto Alegre, a convite da irmã, que estava grávida, para ajudar no serviço da casa e ainda pagando pensão, demonstrou claramente uma certa percepção do universo fabril que vai acabar levando-a ao sindicato da categoria. A fábrica é vista como um ambiente opressivo e o sindicato aparece como uma saída para não fazer o serviço doméstico e onde "se aprendia mais do que ficar todo dia com a boca fechada". É justamente através do que aprende no sindicato em reuniões, palestras e assembléias que vai chegar a protestar contra irregularidades na firma, provocando conflito com a chefia, a qual resolve pela alternativa de enfrentamento com um processo na Justiça do Trabalho.

Sua irmã, embora sócia, não participa, aceita todas as imposições existentes, não conversando, baixando a cabeça, produzindo bastante, sendo "boazinha" com a chefe ou, como Nelci a considera, "pelega". Na discussão com a chefe, tem medo das atitudes "rebeldes" da irmã, pois pode ser atingida por represálias, ser perseguida.

No mundo da fábrica, ambas são exploradas, mas afloram diferenças de comportamento que refletem posturas advindas da própria percepção da sociedade formada no mundo familiar. Uma sofre com as restrições, não aceita imposições, contestando o próprio

capitalismo entre família e indústria, privado e público, pessoal e impessoal é na consciência das mulheres a fissura que abre espaço para a revolta." (Lobo, 1980: 45)

A idéia da REVOLTA é expressa, geralmente, como reação à opressão nos diversos momentos do cotidiano feminino, como se verifica nos depoimentos colhidos em diversos trabalhos sobre a situação da mulher, mas especificamente da operária. Pereira (.. 1981: 202) se refere à revolta que operárias têxteis em entrevistas manifestam contra más condições de trabalho, comportamento arbitrário das chefias ao lado de formulações fatalistas sobre sua situação. Entre as operárias químicas de São Paulo, Rosa Moisés (1982: 11) vê as discriminações sendo vividas com ódio, raiva, impotência.

Em trabalho sobre as metalúrgicas de São Bernardo, Lobo e outras (1982: 10) colocam que as operárias guardam sua explosividade que vai se exprimir em forma de raiva, rebelião, recusa dos valores ligados ao trabalho, citando:

"Meu Deus, eu não tenho seis meses aqui e não vejo o momento de ir embora. Eles dominam a gente."

A explicação deste domínio, segundo Carolina, do STIVPA

"É que ela (a operária) tem aquela revolta e ela não pode falar, não pode dizer e se ela disser no outro dia vai ser pior, porque ela vai ser despedida se ela falou naquele dia tudo que ela sentiu, tudo que ela estava realmente sentindo, no outro dia ela vai ser despedida, isto acontece mesmo."

A manifestação da revolta às pressões cotidianas pode assumir formas distintas conforme as possibilidades de cada uma: ou o enfrentamento contestatório de algumas poucas que pode levar à busca de apoio no sindicato, ou a repressão inconsciente da inconfidência de muitas outras que conduz à "aceitação" dos abusos e até, muitas vezes, à rejeição de sua situação expressa através de crises nervosas.

"Quando eu trabalhava na J..., que é a firma mais repressora, eu tinha problema de nervos, eu desmaiava dentro da empresa. Depois que eu sai de lá e comecei a participar do sindicato, eu nunca mais fui ao médico por causa dos nervos." Carolina

Justamente as operárias de que fala Kergoat (1980) sem tempo nem para descansar, nem para viver, sempre repetindo o mesmo trabalho, estão sujeitas às enfermidades "nervosas" que podem ser interpretadas a partir das condições sociais da dupla jornada.

Como Jussara diz:

"As mulheres estão amassadas, estão imprensadas. Elas não tem condições de abrir a boca. E se abre a boca é porque é uma leviana, uma louca mental, uma desajuizada..."

Pereira (1981: 202), ao comentar a revolta das operárias têxteis que estudou, coloca que este é um procedimento expresso e esgotado na verbalização, sem estimular ações concretas e que mesmo estas tendem a ser conduzidas de modo individualista e temeroso. A revolta seria também contra atitudes pessoais e não contra um sistema burocrático e hierárquico. Outras autoras também se referem ao caráter individualizado das reações das mulheres operárias, caracterizadas pelas explosões coletivas de recusa ou por denúncias. (Gitahy et alli, 1982; Lobo et alli, 1982; R Moisés, 1982)

Entretanto, Caulliraux (1981: 2) coloca que a divisão das resistências operárias em dois grupos: individuais e espontâneas ou organizadas e coletivas, se apóia em concepções de estrutura de poder - ou seja, estas seriam ações com um núcleo de poder e decisões centralizadas e as outras seriam aquelas fora deste esquema. Diz também que:

"Outra questão (talvez a mesma): Por que caracterizar como individual uma ação que absolutamente não brota, a partir do nada, em cada cabeça? (...) É necessário entender como funciona, a este respeito, a prática das trabalhadoras e

e a sua visão da questão, se é que é relevante para elas."

É justamente isto que se pretende neste trabalho, através da análise dos depoimentos de operárias destacadas de um conjunto por suas atitudes, que podem ser entendidas, à primeira vista, pela ótica apresentada no artigo de Vera Pereira, mas que tem um sentido de contestação importante, sob um olhar mais detido.

A reação de Nelci às pressões da empresa, através da chefe e do filho do dono, é de enfrentar a situação, sem se submeter, baixando a produção, sem medo de perder o emprego, justificando isso por não gostar do trabalho e por ter condições de obter outro, mostrando sempre uma conduta de inconformidade. Não deixa de ser a expressão de uma individualidade perseguida, contra uma conduta discriminatória, pessoal, mas onde está refletido o cotidiano da exploração que Nelci não aceita. Mas como não ser uma reação contra condutas pessoais, se estas expressam justamente o sistema que as conduz? Como considerar sua reação, individual ou coletiva, se, embora de cunho pessoal, pois é ela a visada, envolve todo o setor onde trabalha, com as colegas baixando a produção, atingindo, desta forma, exatamente, os principais interesses do empregador? Como considerar a negativa de Carolina em assinar uma folha de conteúdo ignorado, se existia uma prévia combinação entre colegas neste sentido?

A definição de resistência operária, dada por Caulliriaux é exatamente a do exemplo de Nelci: toda ação que se contraponha na prática ao capital. O sistema capitalista objetiva maximizar a utilização produtiva da força de trabalho bem como a sua dominação política em todos os níveis. Desta forma se configura um campo de possibilidades de resistência operária, conforme as características de cada indústria e o processo de trabalho. Portanto na indústria do vestuário, caracterizada pelo grau extremo de exploração da mão-de-obra, procedimentos como baixar a produção, reclamar na Justiça do Trabalho, não varrer, não deixar revistar a bolsa, tem um sentido bem mais amplo do que mera resistência individual.

Ao falar na resistência da fábrica, Linhart (1978: 59) diz:

"mais ainda que na análise política, é aí, nessas ínfimas manifestações de resistência, percebidas cotidianamente, que encontro os verdadeiros motivos de esperança."

A própria prática das "denúncias", que caracterizam atitudes de revolta da operária, significa um enfrentamento concreto prático, possível de ser efetivado, conforme as circunstâncias, como Luci explica:

"no momento em que a operária tem coragem de chegar aqui, de peito aberto e contar as coisas, ela que é uma pessoa que não tem estabilidade nem nada, para nós isso aí é uma grande coisa. Porque a gente vê nisso aí o início, vamos dizer assim, como nós começamos..."

A experiência das militantes sindicais demonstra as possibilidades de superação das circunstâncias da mulher operária, vencendo as barreiras socialmente definidas, através do conhecimento e percepção de determinados aspectos fundamentais para a efetivação da resistência operária, como:

- a - valorização profissional;
- b - responsabilidade pela representação;
- c - valorização enquanto pessoa.

O primeiro destes aspectos, o seu valor profissional, está expresso na fala de Carolina, durante um encontro da categoria, no STIVPA:

"Patrão é nosso inimigo, mas ele precisa de nós. Nós somos as pessoas mais importantes dentro da firma. Nós produzimos e o patrão não produz nada."

Todas as entrevistas se referem a sua capacidade profissional, dando importância ao seu trabalho para a empresa e para a própria sociedade, como Jussara, afirmando enfaticamente:

"Trabalhador não tem vez, e quem é que levanta o Brasil, quem é que faz o Brasil, quem é que dá produção para

todos milhões de brasileiros comer, beber, vestir?"

Autoras francesas ressaltam a costura como um setor onde se encontram operárias que valorizam seu trabalho. Kergoat (1980) diz que, em algumas fábricas de roupas, é muito forte o gosto pelo trabalho bem feito nas operárias o que lhes permite conhecer "o valor de uso do seu trabalho e a manifestação da consciência profissional".

Segundo Annie Borzeix,

"costura é o símbolo de um domínio reservado no qual o livre arbítrio, a iniciativa e a responsabilidade das mulheres podem se exercer independentemente e fora da autoridade masculina",

conforme cita Spindel (1983: 110), que contesta esta afirmação a partir de sua experiência de pesquisa no Brasil, destacando que:

"a auto percepção das nossas costureiras contém um alto grau de desvalorização da qualificação profissional."

É possível concordar com a autora brasileira quanto às condições da costura industrial que contrariam as possibilidades de "livre arbítrio, iniciativa e responsabilidade. Mas, ao mesmo tempo, o material levantado com costureiras militantes sindicais mostra o contrário, ou seja, mulheres com um sentido de valorização profissional bastante desenvolvido. Na indústria de confecção não inventaram ainda uma máquina que dispense um operador ou uma máquina que prepare diferentes peças, o que torna importante a presença do profissional qualificado. (Abreu, 1982)

Portanto, pode-se colocar que algumas trabalhadoras, a partir de suas experiências diferenciadas, percebem a importância de seu papel no processo de trabalho e isso as leva ao reconhecimento devido do seu valor profissional. Esta afirmação profissional dá segurança quanto à possibilidade de conseguir outro emprego, e a valorização de suas potencialidades permite também en-

vez delegada de sua firma no sindicato, mostra que:

"...então a gente se sente, num momento assim, apoiado e querendo fazer alguma coisa por aquelas criaturas que estão gostando da gente. Então, essa empolgação que a gente sente é de lutar por aquelas pessoas que acreditaram em tí, que tu vai fazer alguma coisa por elas. Então, a gente levanta a bandeira e quer mesmo trabalhar por aquelas pessoas que a gente está vendo que estão sofrendo, que são ex-ploradas..."

As questões das represálias tomadas contra o dirigente sindical é minimizada pela responsabilidade devida ao cargo frente às colegas eleitoras:

"Se eu assumi isto, tenho que ir até o fim. Cus-te ou não custe tem que ir. Tem que dar satisfações lá na firma, quem te elegeu confiou em ti. " Luci

A representação sindical dá direito a uma garantia no trabalho ao dirigente - a estabilidade, que, no vestuário de Por-to Alegre, se estendeu aos delegados de firmas por força de con-venção coletiva nos anos de 1977 a 1980. Esta proteção ao repre-sentante, que fortalece sua posição frente ao empregador, também, é vista como mais um fator de responsabilidade no mandato.

"Se a gente lutou tanto antes de ter esta estabilidade, com estabilidade mais obrigação a gente tem de lutar, até por uma questão de princípio, de ter conseguido aquilo, de ter realizado aquilo, e agora que tu tem estabilidade, tu tem que mostrar que tu vais continuar lutando. Porque se tu lutou antes, e depois não vai, lutar, vai ficar assim uma coisa tão vaga, puxa ela lutou para conseguir e agora não quer mais nada, ela se acomodou. E não é por aí, a gente tem que seguir a luta, tem que levar em frente, senão não tem sentido..." Luci

O terceiro aspecto - a valorização enquanto pessoa - se articula com os anteriores, formando um conjunto entrelaçado que ajuda a compreender a questão da construção da militante. Diversas das atitudes tomadas pelas entrevistadas e aqui relata-das mostram exatamente a sua afirmação enquanto seres humanos, a

enfrentar as humilhações e pressões nos locais de trabalho, como Luci afirma:

"Eu acho que a gente já nasce, já com uma maneira assim de liderar, de levar uma luta e até sem se importar que alguma coisa de mau aconteça, porque a gente pensa assim: se me acontecer alguma coisa, que sirva de exemplo, eu vou ter forças, eu sei que sou profissional, vou arrumar outro lugar para trabalhar. Impossível que eu não tenha capacidade para fazer alguma coisa."

Associado a este ponto está um outro que o complementou: a frequente rotatividade. Segundo Madrinha, sócia mais antiga do STIVPA, sempre presente em todas as atividades: "Quando uma porta se fecha, outra se abre".

O setor do vestuário se caracteriza por uma grande rotatividade, onde sempre há procura de bons profissionais, através de anúncios classificados na imprensa, de avisos no próprio sindicato, o que permite a uma operária qualificada, ciente de sua capacidade, sair de uma firma e encontrar colocação com brevidade. Para Caulliriaux (1981 b: 11), a rotatividade é também uma manifestação de resistência, considerando a saída do emprego "voluntária" da trabalhadora como oposta ao projeto que o capital tem para a força de trabalho.

O segundo aspecto, a responsabilidade pela representação é apresentado por Maria Ivone, quando entrevistada por uma jornalista gaúcha:

"Eu estou lá para defender elas. Se tiver que sofrer algumas consequências eu acho que eu assumirei por elas. total, a única coisa que podem fazer é botar na rua, ou a polícia me bater, prender. E isto aí eu acho que dá mais força para a categoria. Então eu, o que eu faço e digo, é sem medo e sem segredo."

É muito grande a preocupação com o papel de representante de um determinado conjunto de trabalhadoras, dada a importância do mandato eletivo, o que também impulsiona para a ação reivindicativa. Jussara, relatando o dia em que foi eleita pela primeira

não aceitação da "naturalidade" da submissão, como se percebe neste caso como Luci, na firma onde trabalhava e era delegada sindical:

"Uma vez chegou a mulher do dono e disse assim para mim: 'A tua risada está subindo lá de baixo'. Eu respondi: Aonde é que a senhora quer que eu dê risada? Eu moro em apartamento, chego em casa às dez horas da noite (nós estávamos em fase de fazer serão), aonde é que eu vou dar risada?. Eu tenho que dar risada aqui, eu vou dar risada aqui. Chega fim-de-semana, eu não tenho ninguém para rir comigo, não vou rir sozinha, não sou palhaça. Se não me querem assim, me ponham na rua.

Eu nem sabia o que era trabalhar fora, sempre trabalhei por minha conta. E eu estava ganhando tão pouco, se me botassem na rua eu voltava a trabalhar em casa. Eu não estava achando tanta importância no dinheiro que eu estava ganhando. Estava achando importante a amizade que eu estava fazendo e se era para trabalhar e não fazer amizade, então era melhor voltar a trabalhar sozinha em casa."

Linhart (1978: 58) mostra a manifestação de resistência à opressão cotidiana em certas atitudes como manter uma boa postura, cuidar o mais possível da aparência...É possível entender a defesa da risada de Luci, vendo-a na descrição feita por Murilo de Carvalho para o jornal Movimento.⁴

"O boné branco, o sorriso largo, os pulsos cheios de pulseiras coloridas tornou Luci uma das figuras mais populares da Conclat.

(...) desmente a imagem que a literatura criou da costureirinha: frágil, humilde, obediente."

A experiência proletária vivida mostra que é preciso:

"aproveitar toda oportunidade para mostrar que ninguém vai se deixar afundar. Uma maneira como outra qualquer de afirmar o respeito de si próprio." (Linhart, 1978: 59)

A afirmação de Linhart possibilita um fortalecimento que con

4 - Movimento nº 323, de 7 a 13-09-81, p 13

contribui para o ânimo de enfrentar, conjugando-se aos outros elementos apontados pela vivência da militante, como Luci:

"Na categoria, eu acho que sou uma pessoa muito importante, porque eu acho que sou uma pessoa de muito valor. Independente de eu ser costureira, eu sou uma pessoa que lido com o mundo, e tenho uma visão um pouco das coisas como é que são, e tenho muita coragem para lidar com muita gente. Então isso aí me dá um orgulho muito grande de ser eu. Eu me sinto importante."

Desta forma, as experiências de vida diferenciadas em aspectos determinados conduzem a diferentes formas de percepção da mesma realidade opressiva compartilhadas pelas mulheres trabalhadoras. Algumas mulheres, por caminhos próprios, passam a perceber o sistema de exploração que as submete e a existência de possibilidades alternativas de resistir, o que as liberta do emprego como escravidão e lhes permite enfrentar a pressão patronal com mais independência do que outras, que se retraem, tolhidas, comprimidas pelos bloqueios sociais que cerceiam as mulheres em geral.

6 - O TRABALHO SINDICAL

Um ano depois que eu entrei com o processo fui requisitada para trabalhar no sindicato em 1976. Eu vim para cá, estava bem aqui. Eu estava mais por dentro da vida sindical. Tirei um curso em São Paulo sobre sindicalismo no Instituto Cultural do Trabalho, e quando eu voltei, eu era a única que estava mais ou menos em condições de trabalhar aqui dentro e estavam precisando. Eu também tirei o ginásio, de noite eu estudava. Desde 74/75 eu estudei de noite e em 1976 também tirei um curso de datilografia.

Eu mais me interessava, participava de cursinhos também. Mostravam o certo. Eu tinha qualquer cursinho daqui. Tirei tudo que é curso que tinha aqui de noite. Estudar não podia porque depois que eu tirei o ginásio eu não tinha mais dinheiro para estudar. Eu desisti porque só a matrícula custava uma grana.

"Aqui no Sindicato a gente aprende ligeiro a fazer esses servicinhos de secretaria. A gente atende sócios, dá informações. Alguém ganha um aviso, a gente faz as contas do que não recebeu. Ensina também as autônomas, quais os direitos e como ela deve proceder para se inscrever. Cuido dos processos para o advogado, marco na ficha o processo na Justiça, quando a pessoa precisa vem qualquer dia e eu informo do andamento.

Quando a gente vai na firma, vai todo mundo da diretoria, a gente entrega os folhetos. Até que eu sou a mais conhecida por causa

dos processos e as mulheres falam mais comigo. Sempre tem as amigas que a gente encontra, começa a bater papo. A gente encontra empregado revoltado com o Sindicato mas é que o patrão encheu a cabeça dele. Mas a gente não dá bola, inclusive quando fui na firma essa semana, fui sozinha. Cheguei lá dentro, no refeitório deixam entrar as mulheres tudo, assim brabas. Não teve uma que pegasse um papel e não falasse uma coisa - "Que adianta?" Tu vem aqui com esse papel, a gente lê e não resolve nada, a gente só lê, lê..."

Eu disse: "Mas isso aqui é o resultado da assembléia, vocês tem que saber, tem que estar informadas."

Em outras firmas a gente foi bem. A gente pegou gente boa lá. Tem firma que todo mundo é sócio, todo mundo já teve processo, então é tudo trabalhador conscientizado.

Mas sempre tem as gurias novas, ou então de meia idade que são ignorantes, e "puxa-sacos". As gurias novas tu tem que dar o desconto porque elas não estão sabendo; eu me lembro quando eu entrei na firma eu era a mais boba, custei para me aperceber, parecia que só existia a firma e o encargo. A gente ia na firma, trabalhava, sempre de cabeça baixa, não podia conversar com ninguém saía, batia o cartão, ia para casa, lá tu fazias a janta, levantava, olhava uma novela e ia dormir. A gente se levantava sempre às 6 horas. Fim-de-semana, então, tu limpavas a casa, fazias aquela função. Então a gente dá o desconto. Gurias novas gostam de ir nas reuniões dançantes, não se interessam por estes problemas, desde que elas recebam um dinheirinho para comprar uma roupa para ir nas reuniões do fim-de-semana, tudo bem. Não tem compromisso com família, não é?

Agora, essas mulheres mais conscientes nas confecções são quem tem filhos e a maioria das mulheres que são abandonadas pelos maridos, junto com os filhos, elas mesmas tem que se sustentar, não tem com quem deixar os filhos. Aí elas procuram os seus direitos, querem saber tudo, procuram resolver. Pode ver numa assembléia, se não é quem mais participa, essas senhoras assim. Essas casadas abandonadas pelo marido, com família para sustentar, elas procuram saber das coisas. E ela já é mais livre também. Porque tem mulher que tem marido que não deixa nem vir ao sindicato;

Na semana passada, uma guria que sempre está aqui todos os dias ela sai do serviço e passa aqui no sindicato, ela me disse que tinha que ir direto para casa porque nos outros dias ela mentia para o marido que ia para o dentista. Ela disse assim: "Ele é um "baita" ignorante. Ele acha que se eu venho aqui, é porque tenho homem na rua e se eu chego meia hora atrasada, fica me esperando". É assim, os homens chegam em casa e ainda querem janta, pelo menos, homem de pobre, como dizem...

É aquele negócio, mesmo estando mal tem que fazer a comida. Eles não fazem. Lavar a roupa... tudo. E ainda chega e fala mal, diz besteira. Eles não sabem de nada. Dos direitos, é claro. Quem sempre se preocupa é a mulher. O trabalhador, assim é sempre a mulher que se preocupa com comida, com roupa, com tudo para os filhos... Na firma mesmo, a gente conversava muito na hora do café, vinha todo mundo na nossa mesa, então a gente batia papo, ...brincava muito, contava os problemas, cada um dizia o que achava duma coisa ou outra e ia se "antenando", o pessoal estava consciente. A maioria dizia assim: "Bom, eu vou reclamar quando sair daqui. Assim, quando eu me arrumar, quando meus filhos tiverem condições, daí eu vou ter liberdade de procurar outro serviço." Elas tinham medo de perder aquele emprego." **NELCI**

A experiência apresentada coloca algumas das questões mais importantes sobre a participação sindical feminina no caso estudado: a prática de atuação dentro do sindicato de um lado, e de outro, a situação da operária não militante. Em relação a este último ponto, é frequente nas discussões, tanto nos meios sindicais como acadêmicos, a constante referência ao medo de agir, de tomar qualquer atitude de contestação que caracterizaria a grande maioria das mulheres operárias. Este medo se justificaria pelo fato da mulher não ter a mesma formação do homem para o trabalho e conseguir um emprego e mantê-lo é algo difícil, em um quadro de despreparo e desemprego.

A metalúrgica Maria Mendes da Silva (1981: 88) comenta que:

"Muitas ficam revoltadas, mas quem tem coragem de fazer alguma coisa e depois perder o emprego? O medo parece

que é maior quanto mais a gente precisa deste emprego, isso é verdade."

Entretanto, é necessário colocar que o medo não é uma explicação por si só, ele existe a partir de razões concretas, objetivas, que se definem nas relações sociais familiares e de trabalho. No trabalho:

"o medo faz parte da fábrica, dela constituindo uma engrenagem vital. Para começar, ele assume o aspecto de todo esse aparelho autoritário de vigilância e de repressão que nos cerca: guardas, chefes de equipe, contramestres, chefes de setor. (...) o medo supura da fábrica porque ela, ao nível mais elementar, no nível mais perceptível, ameaça permanentemente os homens que ela utiliza." (Linhart, 1978: 55)

Na última frase deveria ser acrescentado, completando a idéia: e as mulheres que ela sufoca. O capital distingue as mulheres, usando seus mecanismos de exploração de classe para reforçar os mecanismos de domínio da discriminação sexual. Gitahy e outras (sep 1982: 17) concluem que, para manter a discriminação no trabalho e conseguir a "docilidade" feminina é necessário o uso de formas de controle e disciplina que articulem a subordinação operária ao capital à subordinação sexista da mulher.

Na família, a dupla jornada, o cuidado com os filhos e a obediência à autoridade masculina preenchem o cotidiano doméstico da mulher. Às obrigações domésticas (que não são poucas) se somam as imposições do "temperamento do chefe de família". (Spindel, 1983: 109)

Em debate travado entre diversas dirigentes sindicais do vestuário de todo país durante um encontro de mulheres trabalhadoras, se discutiu a participação da operária no sindicato, e segundo suas colocações a mulher participa pouco devido a: medo de perder o emprego, discriminação da sociedade, problemas sócio-econômicos, cuidado dos filhos, pressão patronal, machismo. Foram relatados casos de pressões que sofre a mulher participante por parte das empresas e da própria família e também constatou-se que as mulheres que mais freqüentam o sindicato não tem marido

ou não tem filhos pequenos. Segundo a tesoureira do sindicato do Rio de Janeiro, "o problema mais sério é o companheiro, ele não aceita, acha que ela quer movimento, quer se salientar, então proíbe".

Esta mesma situação aparece no exemplo dado por Maria Mendes da Silva (1981: 107), de onde foi tirado o título do seu depoimento "A tal rainha do lar":

"o caso de uma amiga minha está bem dentro disso: nós duas sempre íamos no sindicato, participar de reuniões, assembléias. Ela ficou noiva de um companheiro, também metalúrgico, e ele proibiu que ela participasse da vida sindical. Ela sumiu, deixou de ir às reuniões. Ele realmente não tem culpa de ser assim, porque foi criado e vive em uma sociedade que diz que a mulher é a tal rainha do lar. Então ele está coerente, raciocina dentro desta lógica que a sociedade impoe. Ele não fez isto porque está do lado dos patrões, ele é contra os patrões, mas no caso da mulher dele a coisa muda."

Por isso, muitas vezes mais do que os filhos, concretamente, é a presença do marido que oprime, que prende a mulher ao mundo doméstico, sujeitando-a ao papel de mãe e esposa, a partir de um quadro de referência mais amplo.

"Na sociedade de classes(...) a divisão sexual do trabalho - a "domesticação" das mulheres - é, em última instância, o produto do controle dos homens sobre a sexualidade e a capacidade reprodutiva das mulheres a fim de assegurar a perpetuação ao acesso desigual aos meios de produção. (...) apenas os homens que participam ativamente do progresso da sociedade e merecem respeito e poder." (Stolke, 1980: 89-90)

Tal concepção perpassa as relações entre sexos na família e no trabalho, como se percebe através da explicação dada por Jussara:

"Na nossa categoria, a mulher não é burra, se ela fosse burra não faria uma roupa para uma pessoa vestir. Ela não teve foi condições de estudar, porque a família é pobre e ela tem que trabalhar. Nós fomos criadas num regime por nossos pais antiquados, quadrados - no regime da mulher ser sempre submissa, que até hoje existe. então o patrão acha por-

porque a gente foi criada naquele sistema de mulher nunca ter condições de voz ativa, e se casou, o marido é que manda, ela só lava, cozinha e cuida dos filhos. Então o patrão acha justamente isso aí: ele dizendo uma ordem ela obedece, porque se ela não obedece ela tem a rua, né? E aquele dinheirinho faz falta para ela, mas não que ela não tenha vontade de abrir a boca."

Este depoimento mostra, na percepção desta operária, a articulação existente entre a divisão sexual do trabalho estabelecida a partir de relações sociais vigentes na sociedade, não só na empresa, como na própria família, e os padrões de socialização feminina que procuram valorizar a obediência e a submissão. (Hirata e Humphrey, 1984: 1). Entretanto, aparece também a colocação deste procedimento socializador como antiquado, embora não superado, principalmente pela falta de acesso das mulheres trabalhadoras a outras alternativas de vida, como a possibilidade de estudar.

Ou seja, é importante considerar o papel da educação familiar na constituição social das mulheres mas não se pode esquecer todas as outras fontes de informação hoje existentes e que, mesmo veiculando uma visão estereotipada das mulheres, não podem deixar de revelar uma mudança nas atitudes femininas que fornecem também modelos alternativos.

Desta forma, é possível criticar como pouco esclarecedora a definição da conduta da mulher operária como "alienada" e carente de "consciência de classe", como faz Pereira (1981: 202) que entretanto, justifica o modo de agir das operárias à submissão psicológica ao homem e ao poder manipuladas pelas técnicas de administração empresarial. Caracterizar a submissão das operárias no universo fabril como psicológica não nos parece suficiente, na medida em que os mecanismos de imposição deste comportamento são reais, efetivos, existem pela força do controle social.

Tanto na família, como no trabalho, é a carga da opressão social, a nível estrutural, expressa pela dominação sexista a nível prático, que impede a mulher de participar, de reivindicar pois interessa para a manutenção do sistema espoliativo a sua dominação enquanto produtora e reprodutora. A "natural" submissão feminina aparece, portanto, como fruto da desigualdade sexual im-

imposta de diversas formas, no lar e no trabalho principalmente.

A situação de exploradas em que se encontram é percebida por muitas mulheres, como por exemplo, segundo Jussara, suas colegas de vestuário que:

"sabem das coisas, mas elas não poem para fora por que tem medo de perder o emprego. Porque o patrão ameaça, ameaça mesmo. E quando o patrão não ameaça, é o chefinho mandado pelo patrão..."

A percepção da desigualdade, aumentada na medida em que se ampliam as alternativas para as mulheres, já é um primeiro passo no sentido da reivindicação, mas o encaminhamento das insatisfações é obstaculizado na prática cotidiana. Na luta pela sobrevivência, conforme sua situação pessoal, frente à decisão de enfrentar o patrão, não conseguem suportar as pressões daí decorrentes e se calam, até um momento mais propício para a reclamatória de seus direitos.

Segundo Zylberberg-Hocquard (1978:200):

"plus pauvre que son homologue masculin, parfois seule et chagées d'enfants, la femme travailleuse hésite davan tage que lui devant l'action qui pourratt conduire la famille à la misère totale."

Coloca-se assim, que as militantes sindicais não se constituem em casos raros, em exemplos únicos de conscientização, mas são as que conseguiram vencer as impossibilidades socialmente definidas através de suas trajetórias de vida, conforme foi visto.

A opressão na fábrica leva algumas mulheres ao sindicato e destas, poucas reúnem as condições necessárias de disponibilidade para participação. Estas poucas, na vivência sindical, desenvolvem uma percepção de seu papel representativo, buscando estender sua posição crítica às outras operárias.

Na questão do trabalho desenvolvido pelas operárias como militantes sindicais é preciso estabelecer uma distinção básica en

entre a atividade desempenhada dentro das fábricas, junto às colegas e aquela levada dentro do sindicato. O trabalho sindical realizado dentro das fábricas, através das mulheres militantes, geralmente delegadas sindicais ou da diretoria, é um trabalho de esclarecimento das companheiras, através de aproximações gradativas conversas nos intervalos, cujos resultados se medem pelo número de associadas que conseguem fazer.

"...eu sempre conversava com as colegas, procurava discutir nossos problemas, coisas simples como menstruação, filhos, coisas de mulher. E eu levava também o boletim do sindicato, pregava nas paredes dos banheiros, eu fazia o que podia para nos defender e explicar a elas algumas coisas que eu já tinha conhecimento. Lá só eu e outra colega fazíamos isso, e fomos demitidas em fevereiro." (Silva, 1981: 78).

Há também o trabalho de denúncia das irregularidades quanto a condições de trabalho, falta de pagamentos, arbitrariedades, etc, principalmente quando investidas de um cargo sindical que dê a garantia indispensável da estabilidade ao trabalhador. Esta foi a atuação principal das delegadas sindicais do vestuário de Porto Alegre, no cotidiano da fábrica, trabalhando como "formiguinhas", denunciando, organizando, arregimentando.

Dentro do Sindicato, é possível perceber diferentes atividades que podem ser consideradas como:

a - rotineiras - diárias, de cunho interno como atendimento aos sócios, preenchimento de guias, cobrança de mensalidades encaminhamento à assistência médico-odontológica e principalmente jurídica, esclarecimentos sobre a legislação, recebimento do imposto sindical, etc.

b - periódicas - de caráter mais aberto, envolvendo visitas às fábricas, principalmente no horário de almoço, reuniões de diretoria, encontros da categoria, assembléias por fábrica ou gerais, negociações na época do sissídio ou de renovação da convenção coletiva de trabalho;

c - excepcionais - momentos mais críticos da confronta-

confrontação com os empregadores, envolvendo problemas como paralisações, falências fraudulentas que lesam as empregadas, etc.

Além destas, existem várias atividades vinculadas à articulação do STIVPA com os movimentos sociais mais amplos, relacionados com a organização sindical a nível local, nacional e até latinoamericano, com a reorganização partidária, com as lutas comunitárias, etc.

Em todas estas situações, as mulheres estão presentes, a partir do processo de mobilização desenvolvido pelo STIVPA e também por se constituírem na grande maioria da categoria. A intensidade desta presença muda conforme as oscilações do movimento dos trabalhadores em geral, dependendo da situação conjuntural. Muitas vezes, independente do momento, em situações críticas, como nos casos de fechamento ilegal de firmas, sem pagamento dos salários e direitos (INPS/PIS/FGTS) das operárias, praticamente todas as empregadas se mobilizam, vindo ao sindicato em busca de solução.

É preciso ressaltar certas especificidades que envolvem a presença feminina principalmente nas atividades básicas do sindicato para melhor definir a participação das operárias neste campo. O STIVPA não tem empregados, funcionando todo atendimento através de membros da diretoria, requisitados às suas firmas, conforme faculta a lei. Os três principais cargos - Presidente, Secretário e Tesoureiro - são ocupados por homens, os mesmos desde 1975, que desempenham suas funções respectivas de forma bastante ampla, abrangendo todo espectro de atividades do sindicato.

Por isso Nelci foi requisitada para trabalhar no sindicato saindo da fábrica, a qual não mais retornou. Como membro da diretoria ativa, moça, interessada em participar e aprender, foi se preparando em cursos, encontros, reuniões, e era o elemento ideal para trabalhar no atendimento aos sócios na secretaria da entidade. Este mesmo processo se repetiu com outros membros da diretoria, homens ou mulheres, conforme a necessidade. A partir do relato de Nelci se percebe que os membros da diretoria requisitados pelo sindicato em caráter permanente podem trabalhar ao lado de outros diretores ou delegados especialmente requisitados,

nas atividades junto às fábricas de distribuição de folhetos e conversas de orientação, mas, mais especificamente, ficam dentro do sindicato, atendendo as tarefas necessárias. Grande parte das atividades rotineiras do sindicato são de cunho burocrático e envolvem todos os membros da diretoria ali presentes cotidianamente numa aparente igualdade na divisão das funções.

Entretanto, o conhecimento da prática diária do sindicato a nível interno, revela que o funcionamento das atividades centrais - de caráter político mais geral e que envolvem decisões mais importantes - fica a cargo dos três principais membros da diretoria - homens - que centralizam o controle da entidade nos seus aspectos fundamentais. Mesmo com a participação numérica majoritária de mulheres na diretoria, com a valorização da necessidade de envolvimento da mulher na atividade sindical, com a abertura de diversas possibilidades de atuação, é preciso destacar a qualidade da participação feminina, buscando como e em que circunstâncias ela se efetiva.

O diálogo estabelecido entre duas militantes sobre esta questão é bastante elucidativo:

Luci - A gente não toma decisão nenhuma, as decisões já vem tomadas.

Jussara - Em termos de diretoria, quando fazem uma reunião é só para dizer o que fizeram e os outros têm que dizer amém.

Luci - Não para te perguntar se deve fazer aquilo e o que acha. Não. Quando chega uma reunião a decisão já está tomada.

Jussara - Só chama a gente para trabalhar, para fazer as coisas.

Luci - Eu acho até que não estaria certo numa categoria que tem uma porção de mulheres, onde 95% são mulheres, as mulheres não fizessem nada. Ficaria super-chato. Ia dar muito na vista, todo mundo ia enxergar visivelmente o que estava escondido por trás do pano, Numa diretoria onde tem homens e mulheres, nós temos que caminhar lado a lado, nós não temos departamento feminino, nem nada."

Na prática cotidiana interna do sindicato se verifica uma ambivalência, refletora de uma situação mais ampla; mesmo apoiando, incentivando, buscando a participação feminina a nível do discurso político, as poucas mulheres que se animam a partici-

participar são destinadas a um tipo determinado de trabalho, destacando-se na mera execução de tarefas pré-determinadas. As lideranças sindicais são preparadas através de cursos, reuniões, encontros, mas as possibilidades de expressão para as mulheres se dão a nível da fábrica, no cotidiano do enfrentamento com chefias e arregimentação de colegas, e a nível público, com um trabalho de denúncia das irregularidades do setor.

A atuação feminina se efetiva realmente, tanto na fábrica como no sindicato, como um trabalho de organização, não de decisão, nem de direção. Cabe às mulheres um trabalho importante, indispensável, mas de segundo plano, seguindo o modelo do trabalho doméstico da dona de casa. Através dos exemplos de Nelci e Carolina, hoje também requisitada, e de outras na mesma situação em momentos anteriores, se verifica uma tendência ao controle das atividades das mulheres, circunscritas em determinados limites, adequados à concepção preponderante do seu papel estabelecido de colaboradora, ajudante - em tarefas necessárias, mas não decisivas.

Um trabalho realizado para a Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) constata que hoje há uma participação crescente da mulher trabalhadora em organizações sindicais, presentes principalmente nos escalões mais baixos, diminuindo à medida que se sobe na hierarquia das direções. Também é destacada a caracterização das tarefas desempenhadas:

"Si en cima de la piramede sindical, la presencia de la mujer es escasa, cuando se descende, encontramos mujeres en posiciones tradicionales a sua "papeles" - secretarias de acta, recreación, tesoreria, salud, etc (Tesch, 1982: 24)

Este sentido de trabalho secundário fica claro aqui:

"Como membro da diretoria eu nem sei se fiz alguma coisa. A única coisa que me marcou foi o nosso Encontro de Esteio que eu fiz alguma coisa, achei útil. Eu, junto com o secretário, organizamos todo Encontro. Achei aquilo muito importante, porque eu, a minha pessoa, eu acho muito inútil dentro do sindicato. Não tem, vamos dizer - o fulano é responsável por isto. NÓS SOMOS MEMBROS APENAS POR PALAVRAS. Tem aquelas carteirinhas comprovando que tu fazes parte da direto

diretoria, se tem uma reunião a gente faz parte. Mas não tem assim uma obrigação de apresentar um trabalho, enfim qualquer coisa. Assim tu te ligavas mais. Mas se tu passas 2 ou 3 semanas sem ir ao sindicato, tanto faz, é a mesma coisa. Só quando o sindicato manda: olha, eu te preciso para assinar uns papeis, os documentos, as folhas dos gastos, enfim as despesas lá, tem que assinar." Jussara

A estrutura centralizadora das entidades sindicais brasileiras, onde o poder de decisão se concentra em poucas mãos, explica parte desta situação, que atinge também os demais membros da diretoria, mesmo homens, que permanecem em seus locais de trabalho. Humphrey (1983: 52) cita exatamente este ponto, como sendo uma forte tendência no sindicalismo brasileiro a obstaculizar a participação feminina nos sindicatos. Vera Pereira (1981: 208) também coloca que a mulher percebe que a atuação do sindicato pode ser burocrática, pela sua organização, e que isto é mais a desestimula de participar.

Evidentemente não é uma situação exclusiva deste sindicato estudado, sendo até uma questão bem mais grave na maioria dos órgãos "representativos" do resto do Brasil, caracterizados por uma política assistencialista e de atuação meramente burocrática como o sindicato do Vestuário do Rio de Janeiro, assim apresentado por Caulliriaux (1981a: 120-121) que o responsabiliza pela fraca mobilização da sua base de trabalhadores. Muitas vezes as próprias envolvidas não percebem a situação em que se encontram: uma dirigente deste Sindicato, antiga militante, no Encontro de Viamão, colocou que no seu sindicato não havia discriminação nos cargos de diretoria e acrescentou: "Tem ciúmes só. Presidente acha que deve centralizar tudo".

Também no Sindicato do Vestuário de São Paulo, Spindel (1983: 95-96) se refere ao fato de que só na última década começaram a preencher na diretoria com mulheres, mesmo assim restringindo o acesso às decisões políticas, o que leva as operárias a dizerem: "No Sindicato a mulher só serve para balançar a cabeça nas decisões tomadas pelos homens."

Por isso mesmo, as militantes sindicais do vestuário de Porto Alegre consideram o seu trabalho anterior como delegadas

das firmas como muito mais importante do que ser da diretoria: "Eu achei muito importante o trabalho de delegada. Uma experiência muito boa. Muito mais importante do que estar na diretoria." Luci

A definição, por parte da cúpula sindical, do tipo de trabalho a ser desempenhado pelas mulheres, de caráter coadjuvante, nunca principal, acaba levando a restrições, a limites que impedem a participação sindical feminina alcançar níveis mais satisfatórios. Humphrey (1983: 52) coloca a necessidade do sindicato abrir um espaço institucional e político para as mulheres, podendo assim mobilizá-las eficazmente.

De uma forma geral, como foi ressaltado o STIVPA desenvolveu uma política de aproximação da categoria buscando conquistar a confiança e o envolvimento das trabalhadoras que produziu resultados bastante significativos, mas, mesmo assim, aparecem práticas discriminatórias que, uma vez percebidas, desagradam e afastam. Entretanto, mesmo com os limites no acesso ao poder político dentro do sindicato, fonte das críticas de mulheres membros da diretoria, é preciso reconhecer, como elas também o fazem, a importância do espaço conquistado nesta entidade através da atuação das operárias e que hoje serve como exemplo de lutas.

"Porque a gente vê nisso aí o início, vamos dizer, como nós começamos, sem ser da diretoria, participando, e agora nós conseguimos um espaço dentro desta diretoria no nosso sindicato que nós sempre lutamos. Amanhã ou depois elas vão estar aqui dentro também, nesse mesmo espaço, nós não vamos ficar a vida inteira. É isso que nós temos que fazer, é preparar as pessoas para amanhã ou depois, ter outras pessoas para ocupar este lugar, eu acho que são as pessoas corajosas... Luci

Assim sendo, a partir da experiência e da voz de mulheres militantes operárias, não é possível concordar com a afirmação de Higgs (Lobo e Higgs, 1983: 11-10) sobre "a alienação que as mulheres vivenciam" na estrutura sindical, supostamente atribuída a Humphrey (não se encontra este termo no texto indicado) pois, como enfatiza a ex-delegada Carolina, em encontro de dirigentes sindicais: "é dentro do sindicato que se aprende. Lá fui

me conscientizando".

Ao contrário da alienação, as vivências das mulheres trabalhadoras participantes de atividades sindicais mostraram como superar inúmeras dificuldades, no percurso de suas trajetórias da fábrica ao sindicato, quando cercadas de limitações diversas em casa no trabalho, no próprio sindicato, se tornam militantes despertadas para sua condição de mulher e operária. Apesar de todos os impedimentos existentes, depois de percorrido o trajeto, a vontade de participar e a combatividade não desaparecem, pois constituem uma vitória contra "o mais específico da mulher, ser oprimida" na realidade diária da fábrica e da família.

Como no caso de Nelci: em 1980, casou, construiu casa, foi morar longe, numa cidade-dormitório de Porto Alegre. Ficou muito doente, quase morreu na Santa Casa. Engravidou, sem estar em condições de saúde, teve uma filha com problemas cerebrais. Mesmo assim, terminada a licença-maternidade, voltou ao trabalho no Sindicato, se recusando a ficar só em casa, cuidando da filha e do marido. Sua participação em determinadas atividades, como seminários, encontros, reuniões, diminuiu bastante devido aos horários e compromissos da nova etapa de vida, mas permaneceu na secretaria do STIVPA, informando, orientando as sócias, indo nas fábricas distribuir folhetos, e sabendo muito bem que: "A vida da operária é uma tortura: o ônibus apertado, o salário mínimo não dá para nada. Não pode viver. Ainda chega em casa, ele está bem sentado, o barão. E ela que não o alise, ela perde ele."

Elizabeth Lobo, concluindo o livro sobre Emma Goldman, se pergunta: "De que matéria se faz uma rebelde? Uma mulher rebelde?"

E a resposta é: "...feita de muitas matérias. De lembranças e sensações de infância. De conflitos(...). Uma rebeldia construída no cotidiano das injustiças individuais e sociais sofridas ao longo dos anos".

Daí a possibilidade de imagens paralelas, a partir do belo texto de Beth Lobo (1983: 77).

É assim a construção das militantes operárias, através de

um percurso de dificuldades, onde se encontram diversos pontos comuns nas suas experiências de vida, marcadas pela pobreza, pela opressão diária na família, na escola, no casamento, no trabalho. A esta vivência respondem com uma "revolta visceral", expressa no anarquismo de Emma e no sindicalismo de Nelci. A militância sindical das operárias bem como o engajamento político de Emma não é produto de formação teórica, mas sim "a expressão de um protesto, de uma recusa".

É a recusa à servidão que as iguala, que as leva a lutar contra a desigualdade social, superando assim as suas circunstâncias, em um processo de crescimento.

"Emma resistiu", como também Nelci e suas companheiras, a seu modo, dentro de suas possibilidades, na prática da resistência contra o arbítrio.

VI - O SIGNIFICADO DO SINDICATO

'A luta de classes passa pelo sindicato e sindicalizar-se representa um gesto "natural", pois é o sindicato que defende o operário e quem é operário se sindicaliza', é o que colocam, em seus depoimentos, as francesas costureiras de camisas, grevistas ocupantes do C.I.P., expressando a cultura política que vivenciam como descendentes dos combates mineiros no país do Germinal (Borzeix e Marwani, 1982: 55).

Já no país do Carnaval, certamente não é esta a visão predominante, pois, no Brasil, o sindicato, definido pela legislação trabalhista como órgão de colaboração e cooperação com o Estado, foi transformado de órgão de luta de classes em prestador de assistência social (Antunes, 1981:59-63). Apesar destas limitações, os trabalhadores brasileiros encontraram como expressar suas reivindicações, fazendo avançar a história do movimento operário neste país.

A participação das mulheres operárias nesta história tem sido buscada gradativamente, destacando-se as suas práticas de luta desenvolvidas em atos de resistência cotidiana ou de enfrentamento coletivo. As investigações realizadas neste sentido se preocuparam também em discutir a relação operárias-sindicato, concluindo, em geral, pela definição deste como um espaço masculino, limitado pela burocratização centralizadora e pela discriminação sexual.

O predomínio masculino na área sindical, mesmo em catego-

categorias predominantemente femininas, é um fato indiscutível, e se constituiu, juntamente com outros fatores, em motivo de desconfianças das mulheres operárias quanto ao sindicato.

Mesmo assim se verificou o crescimento da taxa de sindicalização feminina e da atuação efetiva de operárias nas lutas reivindicativas, o que se relacionaria, segundo diversas autoras, com a experiência das mulheres nos movimentos populares urbanos, mais a influência da ação feminista, além de refletir o aumento da força de trabalho na indústria. (Blay, 1982; Gitahy et alli, jun, 1982).

Blay (1982:10), estudando a conquista da cidadania pela mulher no Brasil, no período de 1964 a 1982, coloca que:

"O processo de sindicalização feminina inscreve-se no conjunto dos movimentos de apropriação do espaço público e de uma reformulação deste mesmo espaço."

O espaço sindical tradicionalmente fechado às mulheres pode-se transformar em um espaço de participação feminina oposto ao espaço de opressão doméstico-fabril através da real integração das operárias nas lutas por seus interesses.

Encerrando uma entrevista conjunta com outras colegas sindicalistas, a delegada sindical Luci coloca o que considera mais importante ser registrado em um trabalho sobre a participação das mulheres do sindicato do vestuário de Porto Alegre:

"O espaço que a gente conseguiu, que a mulher conseguisse entrar para dentro do sindicato, e ter uma porção de mulheres na diretoria, Acho que isso aí foi um avanço. Eu acho que se nós não tivéssemos mantido a participação, nós não tínhamos conseguido esse espaço."

O espaço se abriu porque a gente participava. Não foi o sindicato que nos deu este espaço. Isso aí foi a nossa participação no sindicato que conseguiu. Porque o sindicato existe, podia até ter um pelego aqui dentro, nós íamos ter esse espaço. Porque nós íamos lutar por ele. A gente acha que é importante a luta aqui dentro, e nós íamos lutar por esse espaço. Independente de qualquer luta aqui dentro, esse espaço é nosso. Ninguém vai nos tirar porque nós conquistamos."

É esse ponto que me interessa aprofundar, pensando não

são sobre operárias e sindicato, mas com elas buscar qual o significado que a sua experiência lhes faz perceber.

Luci, costureira de Porto Alegre, distante de qualquer tradição de combatividade operária, estabeleceu os parâmetros de definição das entidades sindicais a partir da compreensão obtida pela sua vivência no contexto do movimento sindical brasileiro. Para ela, o sindicato onde atua,

"é importante, ele se torna importante. Ele é um sindicato autêntico, não é um sindicato pelego, como muitos outros que a gente vê, não é um sindicato vendido. E ele está aqui, bem ou mal, com a estrutura dele, a gente já passou por muitas crises, sem dinheiro, e ele conseguiu sobreviver. E ele tem interesse de levar a luta do trabalhador adiante."

É dentro deste sindicato que as trabalhadoras obtêm um espaço de atuação onde se constroem enquanto militantes operárias e, é a partir desta perspectiva - de espaço conquistado, não dado, apresentada por elas próprias, que se delimita o lugar que é ocupado em suas vidas.

Novamente Luci, entrevistada em um programa de rádio sobre sua experiência no sindicato, diz que:

"Como moro perto do sindicato, eu vou todos dias, já é a minha cachaça..."

E define:

"O sindicato é o sindicato do operário, é a casa do trabalhador, onde ele vai contar suas mágoas, desabafar tudo."

As respostas dadas às entrevistas, tanto na França como em Porto Alegre, não são mais de mulheres caladas e elas falam, e muito, nas páginas que registram seus depoimentos, sobre os caminhos que percorreram no processo de luta contra a opressão.

Como Geertz (1978:41) diz:

"a vocação essencial da antropologia interpretativa não é responder as nossas questões mais profundas mas colocar à nossa disposição as respostas que outros derem (...) e assim inclui-as no registro de consultas sobre o que o homem falou."

Por isso mesmo, neste caso, o interesse sobre o que as mulheres participantes de atividades sindicais falaram sobre o seu envolvimento no mundo do sindicato e do movimento operário, é considerado no masculino. Trata-se de ver o sindicato a partir da vivência das sindicalistas, daquelas que venceram as impossibilidades lá dentro, com corpo, olhos, cabeça, sentidos, de mulheres operárias, vivendo um sindicato no feminino.

A definição dada por Luci coloca o sindicato como a casa do trabalhador, onde ele vai contar suas mágoas, desabafar. Descontado o chavão populista, fica a idéia de local do desabafo - da denúncia das irregularidades e abusos. Para Luci, essa é uma forma de participação das operárias, pois:

"Elas acham que já é uma forma de participar, só o fato delas chegarem aqui e contarem as coisas. Porque não é todo mundo não que tem coragem de contar as coisas que acontecem nas firmas. Elas vêm contar o que se passa lá dentro."

No desenvolvimento deste trabalho se verificou que o sindicato era procurado pelas operárias da categoria a partir das situações irregulares nos locais de trabalho, havendo receptividade e interesse em receber tais denúncias pelo trabalho de mobilização desenvolvido. A importância dada pelas mulheres ao tratamento recebido é essencial na integração ou não em atividades sindicais, como pode ser visto no seguinte exemplo.

Durante a preparação de um encontro da categoria, o Presidente teve a idéia de endereçar uma carta pessoal a cada sócia em dia, enviando um convite personalizado para comparecer ao sindicato. O sucesso da medida foi surpreendente, embora com resultados discutíveis em termos de organização: o convite trouxe mais gente às reuniões preparatórias do que ao encontro propriamente dito. Ao final deste encontro, onde estive secretariando as sessões fui surpreendida por várias senhoras, nunca vistas antes, me beijando, agradecendo e dizendo que tinham gostado muito

Três sindicalistas - Luci, Jussara e Carolina - entrevistadas para avaliação do encontro, comentando este episódio se referiram à necessidade que as pessoas tem de receberem atenção, de serem solicitadas, na necessidade de afeto.

Durante outro encontro do vestuário, a nível nacional, na discussão sobre mulher e sindicato, a presidente do Sindicato de Criciúma encerrou um longo relato sobre a greve que liderara recentemente dizendo:

"Então, companheiras, a gente teve assim uma vitória. Para nós essa greve foi uma vitória em todos os sentidos. Na organização do trabalhador e fazer com que o patrão sentasse na mesa e negociasse, abrisse mão. Fazer com que o patrão entendesse que ele tem que sentar na mesa com quem for, com mulher, com negro. São machistas e racistas. Entender que mulher também é gente."

Após estes dizeres, Luci levantou e abraçou a presidente aos prantos, já emocionando todo grupo presente, que ouviu, em lágrimas, o comentário de Jussara, também líder grevista que relembrou sua experiência:

"Quando a gente faz um movimento como o caso da Ana em Criciúma, a pessoa precisa ter muito peito. Um peito de aço. Porque enfrenta essa gente que são os nossos patrões, que eles tem força, porque eles tem dinheiro, eles podem comprar tudo. A gente é pequena, pequena mesmo, mas muito grande nas ações, no que quer."

São momentos de emoção, de afetividade, de troca de experiências de lutas comuns, de construção de uma consciência operária definida no concreto. A solidariedade defendida pelas mulheres operárias diz respeito ao seu cotidiano, ao nível do seu trabalho, do relacionamento entre as pessoas.

Para Frederico (1978:58), as mulheres constituem "um peso morto" no avanço da luta proletária, uma vez que no entendimento que as operárias tem de união identifica-se solidariedade de classe "camaradagem", "amizade", "bom relacionamento humano".

Realmente, as delegadas do vestuário sempre se referiram

ao seu acesso às colegas de trabalho pelo relacionamento mantido, pela simpatia com que conquistavam as pessoas:

"Eu sempre gostei de me dar com todas. Não desprezar ninguém, que eu não sou mais que ninguém, mas eu tinha mania de fazer assim: todos os aniversários, se eu não podia dar um presentinho, eu comprava um pirolito, uma coisa eu dava. Aquilo, qualquer coisa para uma colega é muito importante, ser lembrada pelas pequenas coisas que tu faz dentro de uma firma." Jussara

"Eu cheguei lá na firma e não conhecia quase ninguém lá. E ninguém sabia que eu estava entrando na diretoria mas eu cheguei e comecei um relacionamento com todo mundo, procurei conversar, não tocando em assunto de sindicato, mas comecei, procurei a conversar todo mundo." Carolina

As informações sobre as operárias, tanto na França como no Brasil, mostram a valorização de tudo, na situação de trabalho permite acesso ao grupo, o descobrimento da solidariedade, sair do isolamento, iniciar relações, "participar". (Kergoat, 1980:232).

A conduta de greves de mulheres, na confecção francesa, criou um clima muito especial onde as operárias insistiam no fato de que a greve lhes permitira descobrir suas companheiras iniciando um profundo entendimento entre elas, descobrindo-se a solidariedade na participação. (Kergoat, 1980: 233)

As operárias têxteis, estudadas por Pereira (1981:206), demonstraram entender a integração sindical como expressão de solidariedade. Ou seja, na esfera da vida privada, a mulher é o elo de cooperação na família e de solidariedade com amigos e vizinhos e o sindicato é entendido como uma extensão dessa convivência solidária. Para elas, a participação sindical é importante pela necessidade da união dos operários em torno de seus problemas concretos e o sindicato funcionaria como um centro de "esclarecimento" da percepção operária de seus direitos.

No trabalho sobre as operárias metalúrgicas do ABC, o sindicato aparece como ponto de apoio às denúncias e como o principal meio de tornar públicas as reivindicações (Gitahy et alli, sep 1982:32; Lobo et alli, 1982: 14)

O desabafo das mulheres operárias não atinge diretamente o Estado, não mobiliza as massas na luta política mais ampla. Mas se constitui em uma reação àqueles poderes que se situam ao nível do próprio corpo social, não acima dele, que penetram na vida cotidiana, atingindo a realidade concreta dos indivíduos, nas fábricas, nas escolas, nas prisões. (Machado, 1981:XIV). Estas "formas moleculares de poder" podem ser combatidas em lutas localizadas em torno de "um foco particular de poder".

"É designar os focos, denunciá-los, falar deles publicamente é uma luta, não é porque ninguém ainda tinha tido consciência disso, mas porque falar a este respeito - forçar a rede de informação institucional, nomear, dizer quem fez, o que fez, designar o alvo - é uma primeira inversão do poder, é um primeiro passo para outras lutas contra o poder. (Foucault, 1981:75)

Foucault também mostra que todos os que reconhecem o poder como intolerável, como um abuso, podem começar a luta onde se encontram e a partir de sua atividade (ou passividade) própria, entrando no processo revolucionário. As mulheres, entre outros, "iniciaram uma luta específica contra a forma particular de poder de correção, de controle, que se exerce sobre elas." (Foucault, 1981:77).

Desta forma, as mulheres operárias, a partir de suas experiências de vida e conhecendo uma realidade opressiva, apresentam determinadas práticas como as denúncias, o desabafo, o apoio solidário, que tem um significado político de contestação do estabelecido ao nível dos micropoderes envolventes.

Estudos na França mostram que o sindicato é para as mulheres uma organização de luta temporária e o laço de solidariedade necessário em caso de conflito. Assim, o sindicato não seria visto como órgão da revolução, mas um meio das mulheres saírem do seu isolamento, um recurso de quem não suporta mais a superexploração. (Zylberberg-Hocquard, 1978:207-215).

Neste sentido se encaminha a perspectiva das mulheres militantes operárias de resgate do sindicato como um espaço político disponível para expressar suas insatisfações, de uma forma mais pública, menos invisível, encontrando uma possibilidade de atuação

significativa. A participação sindical envolve outros conteúdos, além do político no sentido restrito, ampliando perspectivas de vida para fora dos muros das fábricas e das paredes das casas.

Maria Mendes da Silva, em seu depoimento, fala de seu isolamento como mãe solteira, em um mundo limitado de mãe e filho, um mundo cada vez mais estreito. Depois de voltar ao trabalho na fábrica, foi a participação sindical que a levou a modificar esta situação.

"Só depois que eu entrei par a Revescar e fui participar dos movimentos do sindicato, foi que senti que eu podia fazer algumas coisas importantes, eu fui descobrindo aos poucos. Até hoje fico pensando como foi que eu vivi aqueles três anos, parece que eu não existia, foi um tempo ruim. Aos poucos fiz novas amizades, conheci os companheiros da diretoria do sindicato, comecei a trabalhar com eles. E a vida melhorou muito."

"É melhor vir para o sindicato do que ficar em casa e de boca fechada dentro da firma", dizia Nelci, que também inicia a participação sindical depois da inserção no trabalho fabril, buscando uma alternativa para não precisar fazer a janta, o serviço:

"Era bem, para pobre, a gente se contenta com qualquer coisa desde que a gente não ficasse em casa."

O sindicato aparece para essas mulheres como uma via de esclarecimento, como uma via alternativa de expressão frente às pressões sociais enfrentadas diariamente.

A própria D, Geny, com mais de 50 anos, comentando sua participação no sindicato, dizia:

"Eu tenho três netos, mas tenho a mãe em casa, até vir para cá me distraía mais. Eu me deito muito tarde, deito às duas para levantar às três, chego em casa e vou trabalhar ainda e mesmo assim dá para conciliar. Eu gosto de vir aqui."

É possível perceber que a incorporação no sindicato é entendida como um aspecto positivo de integração na vida social, opos

oposto ao fechamento do mundo feminino. As histórias de vida das militantes sindicais mostraram a entrada em uma nova situação de vida: o trabalho na fábrica, associada à saída do ambiente doméstico. A questão que surge diz respeito às alternativas que as mulheres dispõem nesta etapa e como elas se definem a partir de suas condições de vida. O sindicato é uma opção possível, em dadas circunstâncias, especialmente no caso de uma categoria predominantemente feminina, em uma dada conjuntura.

No caso do vestuário de Porto Alegre, onde interessava a mobilização das trabalhadoras como forma de fortalecimento do próprio sindicato, as mulheres conquistaram um espaço que não é só político, mas é também social, onde se configuram alternativas interessantes de ampliação de um mundo restrito. No sindicato é possível estabelecer novas relações sociais, ao serem compartilhadas as mesmas experiências em reuniões, assembléias, até mesmo no balcão da secretaria, bem como em viagens, congressos, entrevistas.

Este novo mundo passa a ocupar um lugar na vida daquelas que têm espaços disponíveis, integrando-se na sua rotina. Por isso Luci diz que o sindicato é a sua cachaça, pois:

"Eu sou uma pessoa que sempre vim ao sindicato, todos os dias, antes mesmo de eu ser da diretoria. Eu saía do serviço, tinha que vir ao sindicato. Aquilo criou-se hábito para mim, fazia parte do meu cotidiano."

Ir todos os dias? Gostar de vir ao sindicato? Para que?

Procura-se um lugar para ir falar, contar o dia na empresa e os casos familiares, reclamar dos problemas enfrentados, frequentar vários cursos, encontrar colegas, perguntar sobre os direitos, consultar os advogados.

Carolina, que também ia sempre ao sindicato, mesmo sem dinheiro para passagem, comenta:

"Se a gente tivesse um pouco de liberdade na empresa... Se a gente naquele momento em que está nervosa pudesse

levantar da máquina ir até a máquina da outra conversar alguma coisa, de outro assunto, se tivesse um pouco mais de liberdade, se pudesse se distrair..."

Frente ao espaço restringido da fábrica, onde não podem levantar a cabeça, quanto mais sair e tomar um cafezinho, o sindicato representa um caminho possível, onde se efetiva uma recusa à opressão através da inconformidade expressada por determinadas mulheres.

Os depoimentos também se referem aos sindicatos como machistas, dominados pelos homens, com práticas discriminatórias, mas em uma categoria de mulheres esta é uma posição difícil de manter, pelo menos abertamente. Apesar da mesa de "snooker" no saguão da sede do STIVPA, as operárias do vestuário tinham acesso à palavra e à informação.

Falando, discutindo, conversando, aprendendo, as mulheres que vão ao sindicato se modificam, crescem, abrindo cada vez mais os olhos a todas as formas de dominação, descobrindo que o movimento operário não escapa dos valores patriarcais impostos pelo capitalismo.

Mesmo assim, a experiência das lutas sindicais das mulheres abre horizontes em uma perspectiva feminina, de transformação, onde operárias grevistas, em vários países, enfrentando diversas situações novas, afirmam unanimemente, sem fronteiras:

"NUNCA MAIS SEREMOS AS MESMAS"

Relação Bibliográfica

ABREU, Alice Rangel de Paiva

1980 O trabalho industrial a domicílio na indústria da confecção. São Paulo (Tese de doutoramento apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da Universidade de São Paulo).

1982 Processo de trabalho e conflito social na indústria da confecção. (Trabalho apresentado oralmente no Encontro "Questões sobre a cultura operária", da Associação Brasileira de Antropologia, Rio de Janeiro).

ANTUNES, Ricardo C.

1980 O que é o sindicalismo. São Paulo, Brasiliense (Coleção Primeiros Passos, 3).

AS GREVES em 1979. Cadernos do CEAS. Salvador (70):13-23, nov/dez. 1980

AS GREVES se alastrarão por todo Brasil. Cadernos do Presente. Be-
1978 lo Horizonte, Aparte (2): 73-76, jul.

ASSOCIAÇÃO das Mulheres

1979 As Mulheres e os Sindicatos. Cadernos da Associação das Mulheres. São Paulo (2), 39p.

ASTELARRA, Judith
sd. Feminismo: Teoria e Prática. Rio de Janeiro, Núcleo de Estudos sobre a Mulher - PUC

BANCO Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul e INSTITUTO de Desenvolvimento Empresarial do Rio Grande do Sul

1977 Diagnóstico da Indústria Textil e de Confecções do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

1980 Programa de Estudo para o Apoio Técnico Financeiro; Plano de ação. Porto Alegre.

BARROS, Mônica Siqueira Leite de

1976 Trabalho Feminino e Sindicalismo no Brasil (1900/1920). In: Contraponto. Rio de Janeiro, Centro de Estudos Noel Nutels, 1 (1): 136-140, nov.

BEAUVOIR, Simone de

1980 O Segundo Sexo. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, v.1.

BERG, Evelyn

1979 Entrevista não publicada. Porto Alegre, mimeo.

1980 A Norma Rae que eu conheci. Zero Hora, Porto Alegre, 27 de abril, p.2.

BLACHMAN, Morris Jr.

1979 Problemas encontrados en la investigacion de la actividad politica organizada de la mujer en Brasil. In: ELU de LEÑERO, Maria del Carmen, org. Perspectivas femininas en America Latina. México, Sepsetentas. p. 125-149.

BLAY, Eva Alterman

1982 Do Espaço Privado ao Público: a Conquista da Cidadania pela Mulher no Brasil (Trabalho apresentado no VI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Nova Friburgo, mimeo).

BORZEIX, Annie e MARUANI, Margaret

1982 Le temps des chemises. Paris, Syros.

CAULLIRAUX, Heitor Mansur

1981a Estudo da Organização do Trabalho na Indústria do Vestuário. Rio de Janeiro, (Dissertação de Mestrado, COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro).

1981b Formas de resistência na indústria do vestuário. Trabalho apresentado no V Encontro Anual da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciências Sociais, Nova Friburgo, mimeo).

COOJORNAL

1980 Ano Econômico. Porto Alegre, 2.

CORRÊA, Mariza

1983 Mulher e Família. (anotações para definir um objeto de pesquisa) (Trabalho apresentado no VII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Águas de São Pedro, São Paulo, mimeo).

CORREIO DO POVO

Edição do dia: 07.10.1979 p.23, Porto Alegre

DIÁRIO DE NOTÍCIAS

Edição do dia: 29.08.1978 p.6, Porto Alegre.

DURHAM, Eunice

1978 A caminho da cidade. São Paulo, Perspectiva.

EM TEMPO

Edições dos dias: 27.08 a 03.09.1978 p.2 2 20.05 a 02.06 1982 p. 12-13, São Paulo.

FEDERAÇÃO das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul

- 1979 Anuário das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul.
Porto Alegre.

FOUCAULT, Michel

- 1981 Microfísica do Poder. Rio de Janeiro, Graal, 296 p.

FOLHA DA MANHÃ

Edições dos dias: 18.08.1978 p. 7, 19.08.1978 p. 18-19,
22.08.1978 p. 15, 23.08.1978 p. 20, 24.08.1978 p.7, 25.
08.1978 p.3 e 07.08.1979 p. 1.19-21, Porto Alegre.

FOLHA DA TARDE

Edição do dia: 04.09.1979 p. 1, 18-20, 56, Porto Alegre.

FRANCHETTO, Bruna et alii.

- 1981 Antropologia e Feminismo. In: Perspectivas Antropológicas da Mulher nº 1. Rio de Janeiro, Zahar, p. 11-47.

FREDERICO, Celso

- 1979 A vanguarda operária. São Paulo, Símbol (Ensaio e Memória, 24).
1978 Consciência Operária no Brasil. São Paulo, Ática, (Coleção Ensaios, 39).

FUNDAÇÃO de Economia e Estatística

- 1977 25 Anos de Economia Gaúcha. Porto Alegre, v. 4.
1979 Desempenho da Economia no Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
1981 Sondagem Conjuntural da Indústria de Transformação no Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2 (2).

FUNDAÇÃO Metropolitana de Planejamento

- 1981 Coletânea de Dados Estatísticos. Porto Alegre

GALVÃO, Patrícia

- sd. Parque Industrial. São Paulo, Alternativa.

GARCIA, Marco Aurélio

- 1982 Os desafios da autonomia operária: São Bernardo: A (auto) construção de um movimento operário. Desvios. São Paulo, 1 (1): 7-27.

GEERTZ, Clifford

- 1978 A interpretação das culturas. Rio de Janeiro, Zahar.

GITAHY, Leda et alii

- 1982 Operárias: Sindicalização e Reivindicações (1970/1980).

jun. Revista de Cultura Política. São Paulo, CEDEC (8): 90-116.

1982 Luchas obreras y luchas obreras en São Bernardo do Campo. (Trabalho apresentado no 44th. International Congress of Americanist, Manchester, mimeo).

GLUCKMANN, Max

1980 O material etnográfico na Antropologia Social Inglesa. In: GUIMARÃES, Alba Zaluar (org.) - Desvendando Máscaras sociais. Rio de Janeiro, Francisco Alves, p. 63-7

GWALTEY, John Langston

1981 "Introduction". In: - Dry long so. New York, Vintage Books, p. XXIII-XXX.

HIRATA, Helena e Humprey, John

1984 Processo e trabalho: divisão sexual do trabalho e reivindicações femininas. (Trabalho apresentado no VII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Pesquisa em Ciências Sociais, Águas de São Pedro, São Paulo, mimeo).

HUMPREY, John

1982 Fazendo Milagre: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis, Arges/CEBRAP.

1983 Sindicato, um mundo masculino. Novos Estudos CEBRAP. São Paulo, 3:47-52.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística

1978 Pesquisa Industrial: dados gerais.

1979 Censo Industrial. 70.

JORNAL DO COMÉRCIO

Edições dos dias: 20.07.1978 p. 8, 17.08.1978 p. 5, 24.08.1978. Porto Alegre.

JORNAL DOS TRABALHADORES

Edição da primeira quinzena de junho de 1982 p. 4. São Paulo.

KEHL, Maria Rita

1982 Banheiro: Entrada Proibida: um espaço de reconhecimento. Mulherio, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 2 (7): Maio/junho.

KERGOAT, Danièle

- 1980 Obreros igual a obreras? Críticas de la Economía Política. México (14/15): 203-239.

LEITE, Márcia de Paula

- 1984 Reivindicações sociais dos metalúrgicos. Cadernos do CEDEC nº 3, São Paulo, 45p.

LEITE, Rosalina de Santos Cruz

- 1982 A Operária Metalúrgica. São Paulo, Semente (Col. Revelações).

LINHART, Robert

- 1978 Greve na Fábrica. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

LOBO, Elizabeth Souza

- 1980 A questão da mulher na reprodução da força de trabalho. Perspectivas. São Paulo, (4): 43-47.
- 1982 As mutantes da fábrica. Mulherio. São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 2(6):7, março/abril.
- 1983 Emma Goldman - A vida como revolução. São Paulo, Brasiliense, 94 p. (Encanto Radical, nº 41).
- 1984 A divisão sexual do trabalho e as ciências sociais (notas de pesquisa) (Trabalho apresentado no VIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Águas de São Pedro - São Paulo, mimeo).

LOBO, Elizabeth Souza et alii

- 1982 La "pratique invisible" des ouvrières. (Trabalho apresentado no X Congresso Mundial de Sociologia, México, mimeo).

MACHADO, Roberto

- 1981 Por uma genealogia do poder. In: FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. Rio de Janeiro, Graal, p. IX-XXV.

MARONI, Amnêris

- 1982 A estratégia da recusa. São Paulo, Brasiliense.

MISSE, Michel

- 1979 O estigma do passivo sexual. Rio de Janeiro, Achiamê.

MOISÉS, José Álvaro

- 1982 Lições da Liberdade e Opressão. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

MOISÉS, Rosa Lúcia

- 1982 Práticas operárias femininas; reflexões sobre o caso das trabalhadoras químicas na cidade de São Paulo. (Trabalho apresentado no VI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Nova Friburgo, Rio de Janeiro, mimeo).
- 1983 Trabalho e condição operária feminina: um estudo sobre trabalhadoras nas Indústrias Químicas-Farmacêuticas de São Paulo. São Paulo (Projeto de pesquisa apresentado ao Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de São Paulo, mimeo).

MONTERO, Cecília Blondet

- 1984 Apuntes metodológicos sobre las memorias de un barrio. (Trabalho apresentado no I Congreso de Investigación Histórica, Lima, mimeo).

MORIN, Françoise

- 1982 Anthropological praxis and life history. IJOH, 3, (1): 5-30.

MOVIMENTO

Edição do dia: 7-13.09.1981 p. 13, São Paulo.

NABARRETE, Sônia

- 1979 As Companheiras. Folha de São Paulo. São Paulo, Folhetim nº 14, 25 mar., p. 3-5.

OBORÉ, (Coletivo)

- 1979 A greve na voz dos trabalhadores: da Scania a Itu. História Imediata nº 2. São Paulo, Alfa-Omega.

O ESTADO DE SÃO PAULO

Edição do dia: 06.10.1980, São Paulo.

O RIO GRANDE

Edição dos dias: 13-19.09.1979 p. 11, Porto Alegre.

O TRABALHO

Edições dos dias: 29.08 a 11.09.1978 p. 2 e 20 a 26.05. 1982 p. 6-7, São Paulo.

PAOLI, Maria Célia

- 1985 Mulheres: Lugar, imagem, movimento. In: Perspectivas Antropológicas da Mulher nº 4. Rio de Janeiro, Zahar, p. 63-99.

PENA, Maria Valéria Junho

- 1980 A mulher na força de trabalho. Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (9): 11-21.
- 1981 Mulheres e Trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- 1984 Operárias e política operária (1900-1920). Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro - Instituto de Economia Industrial, 21p. (Textos para discussão, 45).

PENA, Maria Valéria Junho e LIMA, Elça M.

- 1983 Lutas ilusórias: a mulher na política operária na Primeira República. In: BARROSO, C. e COSTA, Albertina O. Mulher, mulheres. São Paulo, Cortez/Fundação Carlos Chagas. p. 17-33.

PEREIRA, Vera.

- 1981 A dupla subordinação da mulher: análise de depoimentos de operárias textéis. Ciências Sociais Hoje. Brasília, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (1): 190-209.

PETERSEN, Sílvia Regina Ferraz

- 1979 As Greves no Rio Grande do Sul (1890-1919). In: ANTONACCI, Maria Antonieta et alii. RS: Economia & Política. Porto Alegre, Mercado Aberto. p. 277-327.

PINTO, A. Pazzianotto

- 1978 Sindicalismo e Legalidade. Escrita Ensaio. São Paulo 2 (4): 39-42

PRADES, Maria Dolores e RAGO, Maria Aparecida de Paula

- 1980 O dia-a-dia das greves. Escrita Ensaio. São Paulo, 4(7): 5-36, abr.

RATTNER, Henrique

- 1976 A Pequena e Média Empresa no Brasil. São Paulo, Símbolo.

ROSALDO, Michelle Z. e LAMPHERE, Louise

- 1979 "Introdução". In: - A Mulher, a Cultura, a Sociedade. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p. 17-32.

RODRIGUES, Arakcy Martins

- 1978 Operário, operária. São Paulo, Símbolo. (Coleção Ensaio e Memória, 11).

RODRIGUES, Jessita Martins

- 1979 A mulher operária: um estudo sobre tecelãs. São Paulo. Hucitec.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani

- 1969 A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. São Paulo, Livraria Quatro Artes Editora.
- 1980 O Impacto da Industrialização na Estrutura do Emprego Feminino (Trabalho apresentado no IV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Nova Friburgo, mimeo).

SARTI, Cynthia A.

- 1980 Peguei o Bonde Andando. São Paulo (Relatório de Pesquisa apresentado à FAPESP, mimeo).

SILVA, Carmem da

- 1982 Banheiro: Entrada Proibida: Um espaço de contestação. Mulherio. São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 2 (7):8, Maio/junho.

SILVA, Lorena Holzmann da

- 1977 Mulher e Trabalho: Estrutura Ocupacional Feminina no Rio Grande do Sul (1920/70). Porto Alegre (Dissertação de Mestrado, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

SILVA, Maria Mendes da

- 1981 A Tal Rainha do Lar. In: MORAES, Maria e SILVA, Maria Mendes da. Vida de Mulher. Rio de Janeiro, Marco Zero, p. 69-115.

SOARES, Marcos Flávio

- 1981 As Greves de 1979 no Rio Grande do Sul. Porto Alegre, PUC, mimeo.

SPINDEL, Cheywa R.

- 1983 O "uso" do trabalho da mulher na indústria do vestuário. In: BARROSO, Carmem e COSTA, A. O., Org. Mulher, Mulheres. São Paulo, Cortez/Fundação Carlos Chagas, p. 89-113.

STOLKE, Verena

- 1980 Mulheres e Trabalho. Estudos CEBRAP. São Paulo (26):81-117.

TABAK, Fanny

- 1983 A Re-conceitualização da Participação Política da Mulher.

(Trabalho apresentado no XI Congresso da Latin American Studies Association, México, mimeo).

TEIXEIRA, Amélia Rosa Sá B. et Alii

- 1981 Casa e fábrica: um estudo do trabalho fabril a domicílio no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro (Relatório Final de Pesquisa).

TESH, Walter

- 1982 La mujer trabajadora y la participación político-sindical. (Trabalho apresentado na Primeira Jornada: El trabajo y la productividad de la mano de obra feminina, Caracas, mimeo).

THIOLENT, Michel

- 1980 Crítica metodológica, investigação social e enquete operária. São Paulo, Polis (Teoria e História, 6).

TROSTKI, Leon

- 1977 Escritos sobre la cuestión femenina. Barcelona, Anagrama.

UNICEF

- 1982 Mulher, sociedade e estado no Brasil. São Paulo, Brasiliense.

VELHO, Gilberto

- 1974 Estudo do comportamento desviante: a contribuição da Antropologia Social. In: VELHO, Gilberto, Org. Desvio e Divergência; Uma Crítica da Patologia Social. Rio de Janeiro, Zahar, p. 11-28 (Coleção de Antropologia Social nº 3).

ZERO HORA

Edições dos dias: 16.08.1978 p. 21, 19.08.1978 p. 15, 22.08.1978 p. 22, 23.08.1978 p. 22, 24.08.1978 p. 21 25.08.1978 p. 22, 09.10.1978 p. 24, 04.09.1978 p. 24, 04.09.1979 p. 26, 06.09.1979 p. 30, 07.09.1979 p. 31, 18.10.1979 p. 28-29, 01.11.1979 p. 22, 27.04.1980 p. 2, 26.08.1979 Suplemento Especial p. 7 e 28.11.1982 Caderno II p. 1-3, Porto Alegre.

- 1981 Ano Econômico. Porto Alegre, 3.

ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène

- 1978 La syndicalisation des femmes. Féminisme et Syndicalisme en France. Paris, Anthropos, p.197-244.