

## O TRABALHO DA MULHER NA CONSTRUÇÃO DA USINA HIDRELÉTRICA DE CAMPOS NOVOS

Tânia Maria dos Santos Nodari  
Unoesc- Joaçaba - [tania.nodari@unoesc.edu.br](mailto:tania.nodari@unoesc.edu.br)

Érika Cristina Celestino Pascoal Maccari  
Unoesc – Joaçaba

**Resumo:** A mulher está se inserindo no mercado de trabalho em diversas funções como pedreiras, carpinteiras, pintoras, profissões antes consideradas exclusivamente masculinas. A participação da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, não é um fato novo, porque sua presença foi marcante no início da industrialização, especialmente ligada à indústria têxtil e no século XIX e também para a agricultura. No período recente o que temos de destaque é a intensidade, a diversidade e o aparente processo de entrada no mercado de trabalho em funções que antes eram ocupadas por homens. No Brasil este é um dos principais fenômenos sociais ocorridos. Hoje elas ocupam postos de trabalho em diversos setores, inclusive na construção civil. Este artigo trata sobre o trabalho da mulher na Usina Hidrelétrica de Campos Novos, e teve como objetivo analisar a importância do trabalho da mulher na construção da Usina. Com relação à metodologia o trabalho foi fundamentado em uma pesquisa bibliográfica e em uma pesquisa de campo. Foram aplicados 36 questionários entre as mulheres que trabalham na usina com o objetivo de identificar questões como satisfação no trabalho, discriminação, dificuldades do trabalho e de ascensão profissional. A pesquisa revelou que na Usina Hidrelétrica de Campos Novos as mulheres ocupam cargos de engenheiros, escriturários, copeiras e outros e os resultados demonstram que a maioria trabalha no escritório, e que um pequeno número de mulheres ocupam cargos de chefia. Os resultados apontam que a mulher vem conseguindo conquistar novas oportunidades de trabalho, em mercados predominantemente masculinos, quebrando paradigmas e demonstrando que podem exercer funções que antes eram ocupadas por homens dentro das organizações.

**Palavras-chave:** mulheres, mercado de trabalho, construção civil

### 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a mulher esteve cada vez mais presente no mercado de trabalho. Esta participação tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, seja no trabalho formal ou informal.

Na segunda metade do século XX, a força de trabalho feminina expandiu-se de forma bastante expressiva em várias regiões do mundo. Na América Latina, a População

Economicamente Ativa (PEA) feminina triplicou nesse período e o Brasil foi um dos países em que se observaram as maiores taxas de crescimento, conforme Greco (2002):

No Brasil, as mudanças ocorrem num ritmo impressionante. Dos 10,1 milhões de postos de trabalho abertos no país entre 1989 e 1999, quase 7 milhões foram ocupados por mulheres. Ou seja: sete em cada dez novas vagas no mercado são preenchidas por profissionais femininas. Quase 30% delas possuem mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos homens. Dentre os executivos masculinos, 40% têm curso superior – entre as mulheres, o índice é de aproximadamente 50%. Além de levar vantagem nos processos de seleção as mulheres evoluem mais rápido dentro da empresa. O ritmo das promoções entre elas é cerca de três anos mais rápido que o registrado no universo masculino.

Vale ressaltar que a importância das mulheres no processo produtivo não é um fato novo. No Brasil, por exemplo, sua presença foi marcante no início da industrialização, especialmente ligada à indústria têxtil no século XIX e, também, para agricultura, nas primeiras décadas do século XX, porque as mulheres constituíam importante força de trabalho no campo, contudo os maiores avanços no mundo do trabalho foram obtidos nas últimas décadas do século XX.

Não há a menor dúvida de que o século que acabou foi o de maior avanço das mulheres em toda a história da humanidade. Elas estão conquistando espaços no mundo inteiro, em praticamente todas as atividades. No Brasil, 20 milhões de mulheres entraram na população economicamente ativa em duas décadas. Parte desse aumento foi causada por mudanças no conceito de trabalho, que passou a incluir atividades de auto-consumo e produção familiar. (COHEN, 2001).

Atualmente, o que se pode destacar é a intensidade, a diversidade e o aparente processo de entrada das mulheres no mercado de trabalho, porquanto pode-se observar que neste de trabalho tem se aberto a todos os sexos, sem distinção, havendo mulheres nas forças armadas do país e com forte atuação nas áreas de segurança e na justiça, como por exemplo a polícia e judiciário. Percebe-se, também que as mulheres têm demonstrado sua capacidade ao assumir cargos de chefia em áreas antes exclusivamente masculinas.

As taxas de participação feminina, proporção de mulheres em idade ativa que estão efetivamente no mercado de trabalho, aumentam consideravelmente, sem alterações diante das diferentes conjunturas econômicas. Este fenômeno ocorre por diversos fatores como o aumento do nível de escolaridade e o desejo de desenvolver uma carreira; a necessidade

econômica; a alteração no padrão de consumo com a presença de novos produtos e a modernização dos processos produtivos; as elevadas taxas de desenvolvimento econômico; e por causa da informalidade do mercado de trabalho.

Constata-se, também, a intensa participação feminina no mundo do trabalho referente à crescente informalidade deste. As mulheres estão se dedicando às atividades informais porque são mais flexíveis e, assim, podem conciliar as atividades domésticas com as profissionais, levando em consideração que ambas as jornadas de trabalho são mais flexíveis quanto ao horário e lugar de realização, sendo que muitas atividades podem ser desenvolvidas no próprio lar. Isso se deve à terceirização de muitos serviços efetivados por empresas e indústrias, propiciando a que mulheres realizem seus trabalhos a domicílio, sem prejuízo das atividades domésticas como filhos, entre outros.

Neste contexto, pode-se perceber um ponto negativo, o de trabalhar sem contrato profissional (carteira assinada), desta maneira não se têm os direitos adquiridos no trabalho formal<sup>1</sup>, portanto suas atividades são de produção. Hoje está se buscando que empregadores de empregadas domésticas assinem as carteiras profissionais destas trabalhadoras, garantindo-lhes seus direitos legais.

Também se destaca a participação de mulheres casadas no mercado de trabalho, a partir dos anos 90, que passaram a disputar, em condições muito mais favoráveis, espaço como as chefas de domicílio.

Os pesquisadores Sergei Soares e Rejane Izaki, do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) do Ministério do Planejamento, mensuram que:

[...] a taxa de participação de mulheres casadas no total das que trabalhavam era de 26% em relação a 46% das chefas de domicílio, que foram à luta para garantir o sustento da família em todo o País, das regiões as mais ricas as mais pobres, das urbanas as rurais. Decorridos apenas 20 anos, essa diferença caiu para quatro pontos percentuais, com as mulheres casadas praticamente dividindo o mercado com as chefas de domicílio. Também houve ingresso daquelas que, com filhos criados, voltaram ao mercado de trabalho, mais maduras, muitas assumindo postos executivos ou tocando o próprio negócio.

Os estudos sobre o trabalho feminino têm chamado a atenção não só para a intensidade da incorporação das mulheres no mercado de trabalho, como também para as

---

<sup>1</sup> O setor formal do mercado de trabalho é constituído por trabalhadores com carteira assinada, militares, funcionários públicos e trabalhadoras domésticas com carteira assinada.

características de tal incorporação, que se dá em dois pólos bastantes desiguais em relação à qualidade do emprego. Ou seja, de um lado, estão as ocupações de má qualidade quanto a níveis salariais, formalização das relações e proteção no trabalho, como o emprego doméstico e o não-remunerado. Já, de outro, as boas ocupações em relação a estas características, entre as quais estariam as profissões de nível superior, nas quais as mulheres começaram a ingressar principalmente em função da ampliação de sua escolaridade e acesso ao nível superior de ensino.

Os estudos sugerem que é no interior dos grupos ocupacionais, ou mesmo de famílias ocupacionais específicas, que estaria ocorrendo, desde a década de 1980, um lento, porém intenso e consistente, processo de transformação da incorporação feminina ao mercado de trabalho. Bruschini e Lombardi (2002, p.12) comentam sobre as mudanças ocorridas:

Mudanças significativas ocorreram em alguns grupos: no técnico-científico, pela ampliação da presença das mulheres em ocupações de nível superior (médicas, dentistas, advogadas, jornalistas e outras); nas ocupações do comércio, entre vendedoras e supervisoras de vendas; no grupo dos gerentes (gerentes financeiras, comerciais e de publicidade) e dos diretores (diretoras de empresas de serviços comunitários e sociais).

O processo de mudança no padrão de integração feminina no mundo produtivo foi acompanhado de um vigoroso e êxito processo de mudanças dado à condição das mulheres e o enorme conjunto de direitos que passou a vigorar, pelo menos na letra da Lei<sup>2</sup> - movimento de busca de equidade entre homens e mulheres. Foram questionados estereótipos e conceitos, reivindicaram-se novos espaços e direitos. Num período de poucas décadas, as mulheres ultrapassaram os limites do mundo privado, em busca do direito ao trabalho remunerado e à cidadania.

Todavia, em que pesem tantos direitos adquiridos e a expressiva presença das mulheres no mercado de trabalho, não se constata alterações importantes no padrão de desigualdade que define a relação social entre os sexos ao encerrar o século XX. Praticamente todos os indicadores do mercado de trabalho demonstram que as mulheres se inserem na atividade econômica em clara desvantagem frente à força de trabalho masculina. As mulheres são mais expostas ao risco do desemprego – possuem taxas mais elevadas do que as dos

---

<sup>2</sup> Na Constituição Brasileira em 1988 foram incorporadas umas pautas de direitos, reivindicada e discutida por amplo conjunto de mulheres brasileiras.

homens – e permanecem por mais tempo na procura por trabalho. Uma vez ocupadas, a desigualdade se expressa, principalmente, pela segregação ocupacional e pela remuneração inferior<sup>3</sup>. Para as mulheres cabem ocupações de mais baixo *status*, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional e seus rendimentos do trabalho são significativamente mais baixos do que os auferidos pelos homens.

Estudos sobre o movimento recente de reestruturação produtiva – emergência de novas formas de organização do trabalho, novos “conceitos” de produção, especialização flexível, entre outros - têm mostrado que esses processos podem não contribuir para a posição subalterna que as mulheres ocupam no mundo do trabalho. Ao contrário, tendem a manter e recriar essas desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras. Segundo Hirata (1988, apud GALEAZZI, 2002), na maioria das empresas observa-se a convivência do “taylorismo” (para as tarefas feminizadas<sup>4</sup>) com a flexibilidade (setor masculinizado) ou a presença de flexibilidade manifesta em dois tipos; seja na formação qualificada, seja polivalência para os homens e formas de empregos atípicos para as mulheres. Continua, portanto, a se observar a concentração da mão-de-obra feminina em um conjunto mais restrito de atividades, fortemente feminizadas, as quais correspondem, via de regra, uma imagem de tarefas de menor qualificação e as quais são atribuídas remunerações menores.

Ainda, sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, a Síntese dos Indicadores Sociais de 2001, divulgada pelo IBGE (2003), traz um perfil da mulher brasileira. Quanto se trata de escolaridade e rendimentos do trabalho, as diferenças entre homens e mulheres no Brasil são expressivas. Mesmo que ambos tenham a mesma média de anos de estudo, observa-se que ainda os homens recebem maiores salários do que as mulheres.

---

<sup>3</sup> Por ocuparem, na média, cargos mais altos que os exercidos pelas mulheres, os homens ainda ganham mais. Mas a diferença de remuneração entre sexos caiu, na última década, de 32% para 22% nos países da América Latina (SHEILA GRECCO, 2002).

<sup>4</sup> Essa feminização/masculinização das tarefas e ocupações está legitimada nos estereótipos de “ser homem” e “ser mulher”, configurações social e culturalmente construídas das identidades masculinas e femininas. Na sociedade industrial, a base dessas configurações está na separação do público (esfera de produção social, da direção da sociedade, atribuições masculinas) e do privado (o mundo doméstico, esfera feminina, da produção de valores de uso para o consumo do grupo familiar, da reprodução da espécie). Utilizando o conceito de gênero como o processo histórico de construção hierárquica e interdependente de relações sociais de sexo, a existência de “trabalho de homens” e “trabalho de mulheres”, nada mais é do que uma das formas de expressão da assimetria nas relações sociais entre os sexos, onde se define a submissão das mulheres aos homens (Silva, 1997 apud Sassi Galeazzi). Assim a valoração diferenciada entre a mão-de-obra masculina e a feminina pouca relação guarda com capacidades ou atributos naturais ou adquiridos que justificassem tratamento desigual

Essa desigualdade de rendimentos se mantém em todos os estados e regiões, e em todas as classes de anos de estudo: tanto as mulheres com grau de escolarização igual ou inferior a 3 anos de estudo ganham menos (61,5%) do que os homens com o mesmo grau de escolaridade; quanto as mulheres com maior grau de escolarização (11 anos ou mais de estudo) ganham menos (57,1% do que ganham os homens desta faixa). (IBGE, 2003).

No que se refere às pessoas ocupadas por grupos de idade, as estatísticas indicam que nas faixas de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos, a distribuição de mulheres trabalhando é maior do que a de homens na mesma faixa etária (26,5% e 20,8% contra 24,5% e 19,1%, respectivamente).

O documento divulgado pelo IBGE traz informações valiosas sobre o rendimento do trabalho e confirma que as mulheres têm remunerações inferiores às dos homens. A população feminina ocupada concentra-se nas classes de rendimento baixas: 71,3% das mulheres que trabalham recebem até dois salários mínimos, contra 55,1% dos homens. A desigualdade de salários aumenta conforme a remuneração. A proporção de homens que ganham mais de cinco salários mínimos é de 15,5% e das mulheres, 9,2%. A diferença entre homens e mulheres permanece em todas as regiões do país. No Sudeste, 61,1% das mulheres ganham até dois salários mínimos e, no Sul, essa proporção é 72,0%. Entre os homens, as proporções nessas regiões são 41,8% e 49,1%, respectivamente.

A proporção de mulheres dedicadas aos trabalhos domésticos (19,2%) e que não recebem remuneração (10,5%) é bem maior do que a dos homens (0,8% e 5,9%, respectivamente). Pode-se constatar que há mais mulheres trabalhando como militares ou estatutárias (9,3%) do que homens (5,1%), o que pode ser explicado pela grande quantidade de mulheres profissionais de saúde e educação do setor público, incluídas nessa categoria. Mais de 70% da população feminina ocupada concentram-se em atividades do setor de serviços (prestação de serviços, comércio, administração pública e outros). A distribuição de homens é mais homogênea, destacando-se a atividade agrícola, que reúne quase  $\frac{1}{4}$  (um quarto) da população masculina ocupada do país. (IBGE, 2003, p. 2).

## **2. As repercussões da inserção da mulher no mercado de trabalho**

Oliveira (1997, apud CARVALHADA) coloca que, com as inovações tecnológicas e organizacionais e as novas formas de organização do trabalho, percebe-se que novas oportunidades são criadas às mulheres. Funções até então ocupadas somente por homens agora estão sendo ocupadas por mulheres, como nas indústrias metalúrgicas e químicas, mudando o perfil das funções “ditas femininas”.

Ou seja, nas indústrias, de acordo com Souza-Lobo (1991, apud CARVALHADA), existe o pretexto de que determinadas funções são específicas às mulheres, pois somente elas possuem aptidão à realização de tarefas monótonas e repetitivas e que são também as menos qualificadas e de salários menores. Enquanto que aos homens, devido à força física, são destinadas funções que exigem mais destreza, que são as mais qualificadas e salário condizente, mesmo que este não tenha formação adequada. O que não acontece com a mulher, que mesmo exercendo a mesma função que os homens, seu serviço não é reconhecido socialmente e economicamente, apesar de tal fato ocorrer em casos raros, já que as funções são pré-determinadas, sendo as femininas às de alta rotatividade, que não visam à construção de carreira.

Assim, a possibilidade de se fazer carreira é consubstanciada na política de salários, pois, segundo a lógica da divisão sexual do trabalho, o gênero é que define a função e o salário e a possibilidade de formalizar seus conhecimentos, depende, portanto, de quanto se ganha.

Inicialmente, conclui-se que o esforço da mulher duplica com a sua inserção no trabalho assalariado. A mulher enfrenta uma dupla jornada de trabalho onde somente um trabalho é pago e reconhecido, já que o trabalho doméstico faz parte da condição de mulher e o emprego faz parte da condição de mulher pobre, mas ambos não são frutos de uma escolha. Será que esse processo de inserção maior no mercado pode ser visto como de conquista, como o de abertura a novas projeções do papel da mulher na sociedade?

Conforme Hirata (1998, apud CARVALHADA), as novas oportunidades que se abriram às mulheres foram acompanhadas da manutenção de uma hierarquia social e técnica com a supremacia masculina sendo que as mulheres permanecem controladas por formas tayloristas, além de não haver aumento na qualificação.

Além disso, as inovações tecnológicas apontam uma tendência a precarização do trabalho com perdas salariais, dos direitos trabalhistas, enfim, da fragilização do trabalhador, que sem muitas expectativas acaba se submetendo a essas condições e outras, como o trabalho

de tempo parcial, o trabalho informal ou o trabalho precário, que não garantem seguridade alguma.

Para Hirata (1998, apud CARVALHADA), essa é uma tendência que atinge ambos os sexos, mas que tende a atingir mais as mulheres. Um fato que comprova isso é o índice de mulheres que ingressam no mercado de trabalho ser superior ao índice de ingresso masculino, mesmo no período de crise.

Isso significa dizer, que as mulheres são as que mais se submetem a qualquer tipo de serviço, seja devido à necessidade de se tornar mais autônoma e independente (do lar, marido ou pai) ou pela necessidade de aumentar o orçamento familiar e assim alimentar a prole.

Em consonância com esta questão, Oliveira (1997, apud CARVALHADA) disserta que são as mulheres as que mais ingressam no trabalho não assalariado, atividades por conta própria e o trabalho de tempo parcial ou *part-time* e apesar deste se expandir de forma generalizada a toda força de trabalho, são as mulheres que permanecem mais tempo nessa atividade. Essa “escolha”, segundo a autora, esconde a conveniência deste emprego, pois a mulher tem as tarefas domésticas e com ela a dupla jornada de trabalho. Assim, ao tentar aumentar o orçamento familiar com este tipo de emprego, ela consegue organizar o serviço doméstico e dedicar mais tempo aos filhos.

Devido à segregação entre trabalho doméstico e extra-doméstico há uma repercussão nos níveis de inserção da força-de-trabalho feminina e masculina no mercado de trabalho, com uma tendência da taxa de atividade feminina ser inserida em setores inferiores, ocasionando a exclusão social. Além da segmentação ocasionada pelo surgimento de um novo modelo de emprego precário feminino generalizado a toda força de trabalho que é o trabalho de tempo parcial.

O gênero feminino sofre além da exploração da classe, a opressão do gênero, “A exploração de classe se articula intrinsecamente com a opressão de raça assim como ocorre com a opressão de gênero” (BALCÃO, 1993, p. 14, apud CARVALHADA).

A divisão de classes já existia antes da sociedade burguesa que, além de não romper com esses antagonismos, estabeleceu novas condições de opressão, ou seja, a divisão de classes se acentuou no sentido de que, a sociedade se dividiu naqueles que detinham os meios de produção, a burguesia e naqueles que possuíam apenas a força de trabalho - o proletariado. Foi através dessa sociedade que se impôs à divisão de trabalho dentro da oficina, e suplantou os mestres das corporações e a divisão do trabalho entre eles. “É aí que aparece em primeiro



lugar a divisão da população em duas classes, divisão essa que repousa diretamente na divisão do trabalhador e nos instrumentos de produção” (MARX, 1991, p. 62, apud CARVALHADA).

### **3. O diferencial da mulher**

Conforme NAVARRO, (2004, p. 1), em recente pesquisa realizada pelo grupo CATHO comprovou que o número de mulheres em funções de comando – chefes, gerente e diretoras – nas organizações brasileiras cresceram em média 15% nos últimos dois anos. Há quem diga que comandando equipes e empresas, elas são mais flexíveis, dinâmicas e objetivas que seus colegas de sexo oposto.

A mesma pesquisa revelou que desde 1998, o número de diretoras de empresas subiu de 13,2% para 14,8% o de gerente mulheres passou de 12,4% para 15%, e o de chefes cresceu de 20,7% para 22,7%.

Com relação à capacidade da mulher em fazer múltiplas tarefas, Navarro coloca:

A mulher tem uma vocação nata para polivalência, para a dedicação e o comprometimento, além de possuir uma estrutura efetiva apurada que gerencie muito bem os sentimentos. E diante de tanta competitividade, lidar com pessoas e emoções é um grande trunfo na manga para mudar de tática sempre que for necessário, sem que isso comprometa objetivo e metas de negócio, da carreira ou da vida. (2004, p.11).

Tanto as mulheres gestoras quanto as administradoras têm características diferentes em relação aos negócios, porém existe um equilíbrio entre as funções, enquanto as gestoras se envolvem na abertura de novos contatos definições de estratégias, as funções administrativas funciona como suporte para esta gestão.

Outro aspecto interessante, encontrado nas mulheres administradoras, é a maneira de falar. Para impor respeito e fazer com que suas decisões sejam colocadas em práticas com maior eficácia, elas alteram o tom de voz, fazendo ficar mais rápido com pausas curtas e agravadas:

A maneira de falar da mulher que está no poder é rápida, com pausas curtas e agravadas. É um ajuste de entonação para ser ouvida por uma sociedade regida de padrões masculinos. Nós somos moldados desde crianças para sermos meninos e

meninas, de acordo com o conceito prevalecente na cabeça das pessoas. Dos homens é exigido que lutem, que ganhem e que busquem, daí suas características mais racionais em sua voz. A mulher sempre ficou do lado de fora das conversas e não conseguia expor suas idéias. Faz-se necessário essa adaptação para que ela pudesse mostrar seu trabalho e sua competência, para que pudesse expor seus pensamentos, Isso impõe respeito e ajuda a mulher a fazer o seu trabalho sem obstáculo preconceituosos ( MARUSKA RAMECK, APUD ZANIM, p. 9).

É notável a presença da mulher no mercado de trabalho, porém percebe-se que não é um simples emprego de carteira assinada e alguns benefícios que ela quer, é muito mais, ela procura a realização profissional, sendo que para isto, em muitos casos ela deixa sua própria vida pessoal e afetiva em segundo plano.

A presença feminina nas empresas é constante, e a procura por seus serviços é cada vez maior, inclusive para postos de primeiro escalão, contudo elas não estão presentes apenas nas corporações onde trabalham como contratadas. Elas também criam suas empresas, é um desafio maior, que exige ousadia e dinamismo, mas que faz parte do perfil da mulher de hoje.

## **5. Breve caracterização sócio-espacial do município de Campos Novos**

Campos Novos é um município brasileiro do Estado de Santa Catarina e localiza-se no Meio Oeste, a uma latitude 27°24'06" Sul e a uma longitude 51°13'30" Oeste, estando a uma altitude de 934 metros, sendo que suas população atual é de 28.841 habitantes.

Foi fundado em 30 de março de 1881, por imigrantes italianos e portugueses, é conhecido como Celeiro Catarinense por ser considerado o maior produtor de grãos do estado, em razão deste fator abriga em seu território várias cooperativas de grãos.

No dia 30 de março comemora-se a emancipação política e administrativa do município, com a Lei Provincial n° 923 passou a ser chamado de São João Batista de Campos Novos.

A história do afro-descendente também está presente em Campos Novos com uma área de Quilombola, que se localiza no distrito do Ibicuí conhecida com "Invernada dos Negros" ou "Corredeira".

## **6. A Usina Hidrelétrica de Campos Novos**

A Usina Hidrelétrica de Campos Novos será responsável pela geração de um terço da energia consumida no Estado de Santa Catarina, durante o período de 2001 a 2010. A construção de usina hidrelétrica é de 880 megawatts no rio Canoas, em Santa Catarina. Os US\$ 75 milhões, financiados pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), servirão de apoio ao projeto Campos Novos, que recebeu um contrato de concessão por um período de 35 anos para a construção, operação e manutenção do plano de geração de eletricidade para o sistema integrado nacional para o período de 2001 a 2010. A concessão permite a produção e venda de energia de cerca de três milhões de megawatts/hora por ano. A produção será adquirida integralmente pelos acionistas do consórcio Campos Novos Energia S.A. (Enercan) e suas subsidiárias. Está previsto um custo total de US\$ 523 milhões até outubro de 2007. De acordo com a Enercan, a usina vai gerar o equivalente a um terço de toda energia consumida em Santa Catarina e a geração de 2,5 mil empregos diretos e 1,8 mil indiretos.

Participam como acionistas do consórcio as empresas CPFL Geração de Energia S.A., Companhia Brasileira de Alumínio S.A., Companhia Níquel Tocantins S.A., a Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e a Centrais Elétricas de Santa Catarina (CELESC). Os municípios de Campos Novos, Celso Ramos, Abdon Batista e Anita Garibaldi são diretamente afetados com a implantação da usina. Segundo o diretor da Enercan, Aguinaldo Valentin Fidelis, a necessidade de construção de hidrelétricas é uma realidade em todo o Brasil, devido ao crescimento do país. “A formação do lago da usina vai possibilitar o incremento econômico destes municípios, beneficiando diretamente a população que vive no meio agrícola e nas cidades. Com a compensação financeira após o início da geração da usina, a arrecadação dos municípios atingidos crescerá substancialmente, proporcionando investimentos na infra-estrutura”, afirma.

A empresa responsável pela construção da hidrelétrica pagará royalties anuais de R\$ 6,4 milhões (valor deduzido sobre a energia produzida). De acordo com a Enercan, a arrecadação dos municípios será de cerca de R\$ 2,9 milhões, equivalentes a 45% do valor pago como compensação financeira. Outra parte será destinada ao governo de Santa Catarina, totalizando 90% do total de R\$ 6,4 milhões. Os 10% restantes irão para o Departamento Nacional de Águas e Energia Elétrica e para o Ministério da Ciência e Tecnologia, órgãos do Governo Federal. Estes valores são estabelecidos pela ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica) e calculados a partir dos 380 MW médios de energia assegurada para a Usina de Campos Novos.

Além dos royalties, a empresa deverá pagar a outorga, ou seja, pagamento pelo uso da água, em cumprimento da lei federal 9.433/97. O valor correspondente, que não atinge um milhão de reais, ficou estipulado em cerca de R\$ 7,4 mil anuais. Aproximadamente 90% deste valor serão utilizados pela Agência Nacional de Águas (ANA), na bacia hidrográfica da região (<http://cidadesdaobrasil.com.br/cgi-cn/news>, Acessado em 28/04/2006).

## **7. Recursos Humanos na Usina Hidrelétrica**

O setor de construção civil espera uma grande expansão, impulsionado pelas obras para o Pan-Americano 2007, no Rio de Janeiro. O mercado de trabalho está ficando mais exigente e os empregadores procuram profissionais mais qualificados, entre eles mulheres. Além disso, o canteiro de obras virou sala de aula, com cursos de capacitação e especialização para os operários.

Na empresa construtora da Usina Hidrelétrica de Campos Novos, Camargo Corrêa, a mulher teve seu espaço garantido em diversas áreas. As mulheres também estão se qualificando e conquistando o mercado de trabalho. Na construção civil tem-se como exemplo Paula, técnica de instalações da Camargo Corrêa, que cuida de toda a parte elétrica e hidráulica da construção. Ela fez um curso técnico durante o Ensino Médio, com três anos de duração. Na sala, com 42 alunos, Paula e uma amiga eram as únicas mulheres. Nem por isso ela ficou desmotivada, e hoje trabalha junto com os operários na obra. Já Raquel é a técnica de segurança do trabalho da obra. Ela ressalta que as mulheres estão atuando mais no mercado de segurança do trabalho, mas ressalva que, no curso técnico que fez 80% dos alunos eram homens. (Revista Informativa da Camargo Corrêa, p.10, 2006)

Um dos setores que mais fornece material humano necessário para as obras da construção civil é o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Social), o qual está a serviço da formação de pessoas capacitadas há mais de 40 anos, sendo que oferece cursos como de pedreiro, estucador, ladrilheiro, carpinteiro de forma, armador, eletricista predial, encanador para a construção civil e encanador gasista. “Além disso, ainda temos curso de orçamentista e desenhista de construção civil, e cursos técnicos de edificações e de instalações na construção civil, e ainda cursos para aperfeiçoar mestres-de-obras, engenheiros e arquitetos. Temos

cursos para todos os níveis de profissionais que atuam na construção civil”, ressalta Bernardo Schlaepfer, integrante do Senai, em entrevista fornecida a uma revista especializada.

Por este motivo ao qualificar-se profissionalmente a mulher está conquistando seu espaço e inserindo-se em diversos cargos que não eram considerados femininos. Na empresa que está construindo a usina hidrelétrica não é diferente, conforme pesquisa de campo realizada.

## **8. Apresentação e Análise dos Dados**

Os dados que serão apresentados é o resultado de uma pesquisa, realizada na Usina Hidrelétrica de Campos Novos, no mês de abril de 2006. Neste mês estavam cadastrados no Setor de Recursos Humanos da Camargo Corrêa (empresa que executa obra), 230 funcionários, deste total 36 eram mulheres.

O instrumento de pesquisa foi um questionário com perguntas fechadas com 11 questões que foi aplicado para 100% da amostra, ou seja, para as 36 mulheres que atuam na Usina. O objetivo foi saber quais as funções executadas pelas mulheres e se elas estavam realizadas com o trabalho e também se sentiam discriminadas ou não, por ser mulher.

Com relação à identificação dos setores de atuação de trabalho na mulher na Usina, a pesquisa revelou que elas ocupam funções em diversos setores, tanto no escritório como na obra.

**Tabela 1 - Setores de atuação das mulheres na Usina**

Cargos	Quantidade de mulheres
a)Escriturário	2
b)Escriturário II	1
c)Escriturário III	1
d)Engenheiro	2
e)Nutricionista	1
f)Mec. Meio Oficial	6
g)Auxiliar de Enfermagem	3
h)Assistente Administrativo	1
i)Administrador Júnior	1
j)Copera	5
l)Auxiliar de Cozinha	2
m)Zelador	2
n)Auxiliar Técnico I	5
o)Auxiliar Técnico II	1
p)Auxiliar Técnico III	3
q)Total	36

**Fonte:** Setor de Recursos Humanos da Camargo Corrêa de Campos Novos-SC.

Deve-se fazer uma observação que todos os cargos estão designados de forma “masculina”, no Setor de Recursos Humanos, como pode ser constatado na tabela 1. Conforme conversa informal das pesquisadoras com as trabalhadoras, elas gostariam que no crachá a sua profissão estivesse escrita no gênero feminino.

Buscou-se saber qual o local de atuação das mulheres, que trabalham na Usina Hidrelétrica de Campos Novos. Constatou-se que 52% estão ocupando funções nos escritórios da empresa, exercendo funções administrativas e burocráticas e que 24% estão no campo (na obra) e que os outros 24% ocupam em ambos os lugares.

A pesquisa procurou identificar se havia experiência profissional neste ramo de atividade e descobriu-se que a experiência profissional das entrevistadas no setor de construção civil é mínima, porquanto somente 30% já tinham experiência no ramo, havendo 70% das respostas como negativas, isto é, sem experiência na área de construção civil. Por estes dados pode-se verificar que a mulher neste setor não era comum, sendo implementado nos últimos anos.

Foi questionado se elas sentem que o trabalho feminino é importante na construção da UHCN e todas as entrevistas afirmaram que seu trabalho é importante, demonstrando uma consciência sobre o trabalho executado.

A questão seguinte objetivou identificar sobre a ocupação dos cargos de chefia e o resultado apontou para que 95% das mulheres têm como gerente homens. Na Usina os cargos de chefia são ocupados por homens apesar de existirem no quadro de funcionários da construtora engenheiras, mulheres com curso superior e com especialização em áreas afins.

Foi perguntado às entrevistadas que apontassem qual ou quais as diferenças entre a importância do papel desempenhado pelas mulheres e homens. As principais diferenças percebidas pelas as mulheres estão descri na tabela 2.

**Tabela 2– Principais diferenças percebidas**

<b>Principais diferenças percebidas pelas mulheres</b>	<b>Quantidades apontadas.</b>	<b>%</b>
a)Quebram paradigmas dentro do ambiente de trabalho	2	5,88
b)São mais exigentes	4	11,76
c)São mais preocupadas	2	5,88
d)Perfeccionista	2	5,88
e)Organizadas	2	5,88
f)Determinadas	1	2,94
g)Perseverantes	2	5,41
h)São mais cobradas	7	20,59
i)Pacientes	5	14,71
j)Acreditam que algumas funções só podem ser exercidas pela mão-de-obra masculina	7	20,59
<b>l)Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fonte: Entrevista feita pela autora, 2006.

As questões descritas na Tabela 2 demonstram que as mulheres estão cientes das características profissionais que as diferem do universo masculino. É fato também, que apesar de estarem sempre lutando por equidade nas relações de trabalho, algumas mulheres acreditam que ainda existem funções que só podem ser exercidas pelo sexo masculino.

Uma questão importante era saber sobre as principais mudanças percebidas pelas mulheres dentro da organização, referente aos seus papéis, relação e poder. As respostas estão relacionadas na Tabela 3:

**Tabela 3 – Mudanças percebidas com relação a papéis, relações e poder.**

<b>Mudanças percebidas dentro da Organização</b>	<b>Qtd</b>	<b>%</b>
a)Aumento no número de mulheres no quadro de funcionários da empresa	10	33,33
b)Ascensão profissional	9	30
c)O crescente número de mulheres exercendo papéis antes exclusivos masculinos	10	33,33
d)Não perceberam	1	3,33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fonte: Entrevista feita pela autora, 2006.

Estes resultados apontam que a mulher vem conseguindo conquistar novas oportunidades de trabalho, em mercados predominantemente masculinos, ou seja, quebrando paradigmas e através de sua capacitação demonstrando que pode exercer qualquer papel dentro de uma organização.

Outro ponto abordado foi se elas sentiam dificuldade em desempenhar seu trabalho. A resposta predominante foi que não. Porém percebemos elas relataram que dentro das organizações são mais cobradas, ou seja, a todo momento tem que mostrar sua competência. Esta questão fica evidenciada ao verificar-se o número de chefes e a distribuição de cargos de chefia entre homens e mulheres.

Também foi questionado se as mesmas sentiam dificuldades para desempenhar seu trabalho e 92% disseram que não encontram dificuldades para exercerem suas funções na construção civil, sendo que 8% responderam que sim.

Procurou-se saber se elas perceberam que alguma vez foram discriminadas dentro do ambiente de trabalho da Usina Hidrelétrica de Campos Novos. A maioria das mulheres (81%), responderam que não e 19% disseram que já se sentiram discriminadas.

Portanto, as respostas obtidas na pesquisa realizada com as mulheres que trabalham na construção civil da Usina Hidrelétrica de Campos Novos foram significativas, ressaltando a incorporação do trabalho da mulher também na construção civil, um campo até pouco tempo restrito aos homens.

## **CONCLUSÃO**

Finalizando este trabalho que objetivou conhecer o trabalho na construção civil, baseando-se em estudos e pesquisas efetivadas junto à empresa Camargo Corrêa, na



construção da Usina Hidrelétrica de Campos Novos-SC, obteve-se dados importantes para compreender que o trabalho da mulher está se diversificando e ela também está inserida no setor da construção civil.

O resultado aponta que na Usina Hidrelétrica de Campos Novos, a mulher está ocupando postos de trabalho antes considerado exclusivamente masculino, exercendo funções de pedreiras, soldadoras, pintoras, engenheiras, projetistas entre outros.

A pesquisa revelou que as maiorias das mulheres em questão não se sentem discriminadas no ambiente de trabalho, que praticamente todos os cargos de chefia são ocupados por homens e que elas se sentem satisfeitas com a função de ocupa.

Esta pesquisa revela que a mulher está entrando no mercado de trabalho em qualquer área para a qual haja vaga, que não importa se os cargos sejam em campo, em escritórios ou qualquer outro setor, sentindo-se preparadas incorporam-se definitivamente em quaisquer funções.

O número de mulheres que estão exercendo funções antes consideradas “pesadas” cresce a cada dia, havendo a presença delas em todas as áreas de produção, de construção e de empreendedorismo, demonstrando capacidade e força de trabalho produtiva. Está é uma realidade apontada pela pesquisa.

Pode-se concluir que a construção civil é um ramo de atividade que emprega mais homens que mulheres e que as mulheres que estão inseridas neste ramo de atividade são profissionalmente mais cobradas e testadas pelos homens, ou seja, ainda é necessário continuar a luta pela igualdade profissional, para que vença aquele que tiver melhor qualificação e capacidade, sem discriminação de gênero.

## REFERÊNCIAS

BRUSCHINI, C; LOMBARDI. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. In: **Cadernos Pagu**. São Paulo: Unicamp, 2002, n. 17/18, 2001/02, pp.157-196.

CARVALHADA, T. B. **A questão de gênero sob a perspectiva sindical**. Revista Pegada Eletrônica. Disponível em: <http://www2.prudente.unesp.br?ceget/vinculos/peg11.htm> Acesso em 16. fev. 2003.

COHEN, D. **Até onde chegam as mulheres?** Exame. São Paulo, 24 jan. 2001. Disponível em: <<http://portalexame.abril.com.br/exame/app/navigation/pgPrint.jhtml?ch+ch02&sc+sco..>> Acesso em: 12 fev. 2002.

GALEAZZI, I. M. S. **As mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.observatorio.rs.gov.br?texto-irene.doc> Acesso em 18. fev.2003.

GRECCO, S. Elas já são maioria na firma. **Veja.** 20 fev. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/200202/p076.html> Acesso em: 27 out. 2003.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais 2002.** Disponível em: <<http://www1.ibge.gov.br/home/presidência/noticias/12062003indic2002.shtm>> Acesso em: 16 jun. 2003.

NAVARRO, L. Empreendedorismo Feminino. **Revista Mulher & Carreira.** N. 1, jan, 2004, p. 11.

**REVISTA INFORMATIVA DA CAMARGO CORRÊA.** UHE Campos Novos. n. 39, mar./abr 2006.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SOARES, S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras.** IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para Discussão n. 769. nov. 2000.

SOARES, S; IZAKI, R. A participação feminina no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.estado.estadao.com.br/editoriais/2003/01/12//eco018.html> Acesso em 31 jan. 2003.

ZANIN, M. A mulher no comando. **Revista mulher executiva**. Nº 04, abril, 2003, p. 8-9.