



# IDENTIDADE OCUPACIONAL COLETIVA: MULHERES AUXILIANDO MULHERES EM MEIO A TRAGÉDIA DO RIO GRANDE DO SUL

## TESE

PINHEIRO, Luís Cláudio Teixeira<sup>1</sup>

PINHEIRO, Luís Cláudio Teixeira. **Identidade ocupacional coletiva: mulheres auxiliando mulheres em meio a tragédia do Rio Grande do Sul**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 09, Ed. 07, Vol. 02, pp. 25-43. Julho de 2024. ISSN: 2448-0959, Link de acesso:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/identidade-ocupacional>,

DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/identidade-ocupacional

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo demonstrar como as mulheres de uma das maiores empresas de logística do Brasil construíram uma identidade coletiva a partir da criação de uma Associação, que, mesmo antes de ser formalmente estabelecida, fez com que as mulheres se unissem para auxiliar as mulheres da mesma corporação que passaram pela tragédia ocorrida no Rio Grande do Sul em maio de 2024. A metodologia utilizada é a exploratória descritiva. Os resultados revelam que as mulheres dessa organização de logística estão desenvolvendo uma identidade coletiva de apoio mútuo em nível nacional, criando laços e redes de pertencimento que estão sendo utilizados como ferramentas para as diferenças de gênero.

Palavras-chaves: Identidade ocupacional, Identidade Coletiva, Mulheres, Setor de Logística.

## 1. INTRODUÇÃO

Um dos primeiros estudos a abordar sobre a identidade ocupacional e as relações Sociais foi o estudo de Wright Mills, em 1959. De acordo com Watson (1977), demonstrando através de seu conceito de imaginação sociológica, uma ideia profundamente pertinente para as questões de identidade emergentes no contexto do engajamento organizacional. As abordagens realizadas por Wright Mills despertaram a atenção de muitos pesquisadores, tornando-se um campo fértil para pesquisas que visam não apenas compreender os aspectos identitários, mas também, produzir



mecanismos que possam criar uma identidade ocupacional coletiva que gere engajamento nas organizações, ao mesmo tempo em que o trabalhador preserva sua identidade (Gomes e Félix, 2019).

Snow e Anderson (1987), apontaram que indivíduos na base dos sistemas de status tentam gerar identidades que lhes proporcionem uma medida de autoestima e dignidade e portanto, fazem dessas relações entre papel, identidade e autoconceito, a construção de si mesmo.

De acordo com Conde, Félix e Moreira (2023), as pesquisas apontam que as apropriações identitárias mais duradouras dependem da existência de vínculos estruturados e intensos com as organizações. Por outro lado, Brown (2022) aponta cinco dimensões de fluxos que são interligados na construção da identidade laboral, sendo eles: 1) a compreensão do eu enquanto profissional e sua relação tanto individual quanto coletiva; 2) a multiplicidade de identidades que muitas vezes não são coerentes entre si; 3) construção da identidade considerando as influências das relações de poder; 4) identidades descritas como positivas e autênticas; e, 5) as identidades são interessantes por si só e integrais aos processos de organização.

Brown (2022), ainda considerou cinco abordagens presentes nas principais teorias que buscam conceber conceitualmente a identidade. 1) A teoria do papel onde considera que a identidade refere-se aos significados que as pessoas atribuem reflexivamente aos múltiplos papéis que desempenham nas organizações e na sociedade. Esta abordagem trabalha com o interacionismo simbólico, à funcionalidade estrutural, e aos aspectos organizacionais e cognitivos; 2) A teoria da identidade social que defende que a identidade refere-se às associações de grupos auto categorizados, os quais estão associados a protótipos que especificam crenças, atitudes e comportamentos. Onde o foco é apresentando dentro das dimensões sociais/ grupos. 3) A teoria da identidade narrativa, a qual defende que a identidade narrativa é o conjunto internalizado e evolutivo de histórias e fragmentos de histórias auto relevantes de uma pessoa. Nesta teoria, os discursos e a cultura são observados através das narrativas da história da vida, nas quais as identidades são construídas e manifestadas através das compreensões individuais, atitudes e ações; 4) A teoria da identidade dentro da psicodinâmica, onde considera que a identidade é uma fantasia



ou ilusão que sustenta o eu. Entre seus maiores defensores estão os psicanalistas Freud e Lacan. Por fim; 5) A teoria do simbólico e dramatúrgico, a qual defende que a identidade é constituída através da dramaturgia e símbolos de objetos, que se configuram em comportamentos influenciados por esses símbolos.

Dentro destas abordagens, compreender as dimensões identitárias organizacionais e como os processos coletivos são construídos e manifestados é essencial para que os gestores criem alternativas para a construção de ambientes laborais capazes de promover o pertencimento e reconhecimento dos indivíduos (Felix, *et al.*; 2023). A identidade laboral coletiva apresentada neste estudo também aborda a questão de gênero, uma vez que, no setor logístico, as mulheres foram silenciadas por muitos anos, enfrentando desde situações de assédios até a desigualdades salariais (Mota e Silva, 2023).

O presente trabalho apresenta contribuições tanto teóricas como práticas. Faz parte de uma pesquisa-ação que está sendo realizada dentro do curso de doutorado, conduzida pelo pesquisador (que após trabalhar por 30 anos em um cargo de gerência em uma das maiores empresas de logística que atuam no Brasil) iniciou uma investigação sobre gênero na organização a partir de um desafio levantado em uma das disciplinas. Esse processo envolveu reuniões que culminaram na criação de uma Associação e na implementação de políticas e ações voltadas ao fortalecimento identitário das mulheres, que passaram a manifestar pertencimento e identidade ocupacional coletiva já nos primeiros meses.

Do campo teórico das identidades, a aplicação dentro da gestão, se tornou em algo sólido e unificador. A construção dessa identidade coletiva e o senso de pertencimento levaram as mulheres desta empresa a se unirem e auxiliarem as colegas que enfrentaram a tragédia que devastou cidades inteiras devido às enchentes ocorridas entre o final de abril e o início de maio de 2024 no Rio Grande do Sul. Foi realizada uma ação coletiva de arrecadação e apoio, que fez com que mulheres de várias cidades organizassem uma comitiva e se dirigissem ao Rio Grande do Sul em maio de 2024.



Este trabalho visa demonstrar esse percurso, e traz algumas narrativas de identidade ocupacional coletiva, simbolismo, e experiência que além do contexto ocupacional coletivo também acabou por promover a reflexão sobre a identidade pessoal e o pertencimento.

## **2. IDENTIDADE OCUPACIONAL COLETIVA E A TRAGÉDIA DO RIO GRANDE DO SUL**

O serviço postal no Brasil foi criado em 25 de janeiro de 1663, a partir da criação da função Correios-Mor (carteiro), administrado inicialmente pela família Gomes da Mata. Porém, no ano de 1796, é reincorporado à Coroa Portuguesa. Em 1929, é criada a Diretoria-Geral dos correios e sua finalidade inicial era de dirigir e fiscalizar os serviços postais no Brasil. No ano de 1931 a Repartição-Geral dos Telégrafos se funde com a Diretoria-Geral dos Correios, dando origem ao Departamento dos Correios e Telégrafos (DCT) (Correios, 2024).

O ano marco ocorre em 1969 quando a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) é criada substituindo a DCT, expandindo para atuação internacional no ano de 2011 por meio da Lei 12.490. Em 25 de janeiro de 2023 a empresa comemorou 360 anos (Correios, 2024). No entanto, mesmo com toda essa jornada de crescimento e expansão, muitas questões sobre as relações sociais de sexo e divisão de gênero só começaram a ser levantadas após o ano de 2010, quando as questões relativas ao gênero começaram a surgir na esteira mundial, e a empresa passou a ser integrante do Programa-Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para mulheres da Presidência da República no mês de novembro de 2011 (Teixeira, 2014).

De acordo com Teixeira (2015), em uma transformação notável da dinâmica de liderança, a ECT revelou que até o final de 2011, nenhuma mulher havia alcançado posições de alta direção dentro da companhia. Contudo, 2012 marcou um ponto de virada significativo, com a histórica nomeação de uma mulher para um posto de comando na cúpula da ECT. A mudança prosseguiu, evidenciada pela presença de duas mulheres entre os vinte e oito diretores regionais. Este progresso é corroborado pelos dados de promoções ao longo de 2011, onde 118 mulheres foram promovidas



a posições de gerência e diretoria, contra 310 homens, refletindo uma proporção de uma mulher promovida para cada três homens. Essa evolução, embora gradual, sinaliza um avanço promissor na representatividade feminina dentro dos escalões superiores da empresa.

Ainda de acordo com Teixeira (2015), durante as negociações coletivas de 2009-2010, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos e Similares (FENTECT) incluiu um segmento pioneiro dedicado às questões femininas, intitulado “Questão da Mulher”. Esta seção destacava uma predominância de representação masculina nas demandas das trabalhadoras. A partir de experiências anteriores em negociações e acordos estabelecidos, a FENTECT buscou avançar em cláusulas específicas. Entre as reivindicações estava a formação de uma comissão em cada diretoria regional, com envolvimento sindical, para investigar casos de assédio moral, sexual e discriminação, culminando com a demissão por justa causa dos infratores e o subsequente encaminhamento dos casos à justiça. Embora a conquista efetiva da FENTECT tenha sido a adesão da ECT ao compromisso de combate a essas práticas prejudiciais, incluindo a realização de cursos e palestras, e o direcionamento das denúncias para investigação nas diretorias regionais. Além disso, propôs-se que a ECT formasse equipes multiprofissionais para assistência às trabalhadoras vítimas de violência doméstica, providenciando os suportes necessários para a proteção de sua saúde física e mental e incentivando a participação em campanhas públicas sobre o tema.

Em um outro estudo sobre as questões de gênero nos Correios (ECT), Teixeira (2016), aponta que ao examinar a política de gestão de pessoas nos Correios com foco nas diferenças de gênero, constata-se que a predominância de homens na força de trabalho reflete estereótipos de gênero que ligam as funções na empresa a características tradicionalmente vistas como masculinas, como resistência física e capacidade de manejar cargas pesadas sob condições adversas. Essas percepções de gênero não apenas marginalizam o trabalho feminino, considerando-o de menor importância, mas são reforçadas inclusive no meio sindical, apesar das retóricas em prol da igualdade de gênero. Isso ressalta a urgência de abordar essa questão nos círculos sindicais. Essa realidade se reflete na escassa representatividade feminina



em cargos de liderança na empresa, bem como, na proporção geral de mulheres empregadas. Com a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero, a liderança dos Correios reconheceu a importância de desenvolver políticas que favoreçam o acesso, a permanência e o avanço das mulheres na estrutura organizacional. No entanto, as medidas tomadas até agora eram ainda muito iniciais e não conseguiram transformar significativamente esta situação.

Assim, até o ano de 2024, as ações estavam restritas apenas às iniciativas e programas por parte da empresa. Desta forma, a busca por inclusão e construção identitária das mulheres por meio de programas e ações que viessem diretamente de suas vozes, fez com que fosse implementada a ideia da criação de uma Associação Oficial das mulheres dos Correios, cujo pesquisador foi um dos proponentes e apoiadores desta iniciativa.

No dia 08 de março de 2024 foi realizado um encontro alusivo na Assembleia coletiva do Rio Grande do Sul, onde foram discutidos diversos pontos de identidade, emancipação e pertencimento por parte das mulheres. Além, de construir os principais pontos para a criação da ATA que comporia a Associação.

Figura 01- Foto do primeiro encontro alusivo da Associação das Mulheres dos correios



Fonte: Autor, 2024.



Já neste primeiro encontro é possível observar que as mulheres adotaram uma identidade corporativa por meio das camisetas que destacou os dizeres “Coragem para transformar o mundo”, como será mais bem visualizado nas ações e imagens abaixo. De acordo com Gomes e Félix (2023, p. 2): “uma identidade tende a manifestar para o self significados relativamente estáveis, os quais promovem redução de incerteza, autoestima e pertencimento aos indivíduos”, que no caso do ambiente corporativo faz com que se desempenhe de forma coletiva de pertencimento e união entre os colaboradores.

Embora a Associação só tenha se concretizado em 13 de junho de 2024, obtendo seu CNPJ, as primeiras reuniões já geraram várias ações identitária e resultados de pertencimento começaram a emergir, fazendo com que uma série de questões intensamente ligadas à identidade, incluindo a feminização dos papéis gerenciais, a mudança no significado do profissionalismo começasse construir uma rede sólidas voltada não apenas para ações em redes de identidade corporativa de pertencimento, levando que o nome adotado pela iniciativa fosse: Associação Nacional das Mulheres dos Correios (ANMC).

Essa tendência de identidade corporativa coletiva foi observada por Alvesson e Willmott (2002), quando relataram que os colaboradores de uma empresa cada vez mais se referem a si mesmos, não como físicos, engenheiros ou cientistas da computação, mas principalmente como funcionários da empresa X, com uma designação de trabalho que indica a localização da equipe. Sem um sindicato ou uma associação profissional, e apenas com o clube social ou esportivo oficial da empresa, os funcionários percebem que não têm para onde ir (no trabalho) exceto para a socialidade simulada e o conforto psíquico relativo da equipe. Onde é que realmente encontram seus *selves*.

A rede identitária coletiva por meio da Associação das Mulheres dos Correios fez com que elas se mobilizassem para auxiliar as “as mulheres dos correios” que foram afetadas pela tragédia que ocorreu no Rio Grande do Sul. Como já aludido, entre o final de abril e início de maio o Rio Grande do Sul enfrentou a maiores enchentes da história do Estado, acumulando 14,2 trilhões de litros de água para o lago Guaíba, volume que equivale a quase metade do reservatório da Usina Hidrelétrica de Itaipu.



A precipitação excessiva afetou mais de 60% do território estadual. Milhares de pessoas perderam tudo em suas residências, e centenas foram mortas (Zaramela, 2024).

De acordo com uma das diretoras da ANMC, essa iniciativa foi tomada após observarem que a empresa não estava se posicionando, criando estratégias e nem um tipo de iniciativa voltada aos seus trabalhadores, como demonstra a mensagem abaixo:

Tivemos essa iniciativa, visto que por parte da Empresa e TB .SE/RS não terem assistido suas trabalhadoras(es), que ainda estão fora de suas residências e, que alguns perderam tudo que foi concebido com seu trabalho. E hoje ainda se encontra em casa de parentes e amigos.

A identidade ocupacional coletiva das mulheres dos correios fez com que fosse organizada rapidamente uma campanha para auxiliar as mulheres que estavam enfrentando problemas e dificuldades devido as cheias. Na figura 2, é possível observar o folder que foi criado para captação das doações. É importante pontuar que a mesma paleta de cores das camisetas identitárias usadas desde o primeiro encontro alusivo foram apropriadas no folder.





Figura 02- Folder de arrecadação para as Mulheres dos Correios



Fonte: Autor, 2024.

Além de fazerem as arrecadações, as mulheres de diversas cidades do país, organizadas por meio da Associação Nacional das Mulheres dos Correios (ANMC), que ainda se encontrava em vias de reconhecimento e registro neste momento, partiram em caravanas para diversas cidades do Rio Grande do Sul, no mês de junho de 2024.

Abaixo, a colaboradora Marta Brizola (Diretora Financeira da ANMC Nacional e também aposentada dos Correios), colaboradora Luci Sanabria (Carteira) e colaborador Jonas (Carteiro), no Município de São Leopoldo da área Metropolitana.

Figura 03 - Colaboradora Marta Brizola (Diretora Financeira da ANMC Nacional e também aposentada dos Correios), colaboradora Luci Sanabria (Carteira) e colaborador Jonas (Carteiro), no Município de São Leopoldo da área Metropolitana



Fonte: Autor, 2024.

É importante salientar, que as doações também foram organizadas de forma a respeitar a identidade de necessidade de cada colaborador beneficiado. Como demonstrado na foto abaixo, a entrega das doações realizada pela Carteira Luci Sanabria, incluindo fraldas, mantimentos e água, ocorreu no Município de Vale Real para a colaboradora Vanessa (Atendente), em outra residência, visto que sua casa e agência foram totalmente atingidas.

Figura 04 - Entrega das doações realizada pela Carteira Luci Sanabria, incluindo fraldas, mantimentos e água, ocorreu no Município de Vale Real para a colaboradora Vanessa (Atendente), em outra residência, visto que sua casa e agência foram totalmente atingidas



Fonte: Autor, 2024.

Já na foto abaixo, é possível observar as colaboradoras no Município de Eldorado, realizando a entrega de donativos a colaboradora Flávia que precisou deixar sua



residência com mais de 1,20 metro de água. Ela e sua família foram resgatadas por helicóptero. Núcleo Regional RS - Presidenta Lucy Sanabria, ao lado da Vice-Presidenta Francisca S Silva e Secretária Geral Telma Pacheco.

Figura 05 - Colaboradoras no Município de Eldorado, realizando a entrega de donativos a colaboradora Flávia que precisou deixar sua residência com mais de 1,20 metro de água. Ela e sua família foram resgatadas por helicóptero. Núcleo Regional RS - Presidenta Lucy Sanabria, ao lado da Vice-Presidenta Francisca S Silva e Secretária Geral Telma Pacheco



Fonte: Autor, 2024.

Enquanto algumas colaboradoras saíam para fazer as coletas, outras se organizavam para dar apoio aos colegas que se deslocaram para as ações. Na foto abaixo, é mostrado um dos grupos na ACERGS - Associação de Cegos do Rio Grande do Sul, presidida por Adilson. Na imagem, pode-se ver o casal Ana e Rogério, ambos vestidos

de preto. Rogério, que é deficiente visual, é conhecido por ser uma pessoa alegre e maravilhosa. No dia, foi preparado um almoço para mais de 30 pessoas com deficiência, que foram acolhidas na sede após serem atingidas e ficarem sem abrigo. Na foto, estão presentes a gerente de agência dos Correios Lisiane, junto com Luci, Francisca e outras colegas dos Correios, que auxiliaram na cozinha e na distribuição do almoço para os deficientes visuais, incluindo crianças.

Figura 06 - Almoço Solidário na ACERGS para pessoas com deficiência visual atingidas pelas enchentes

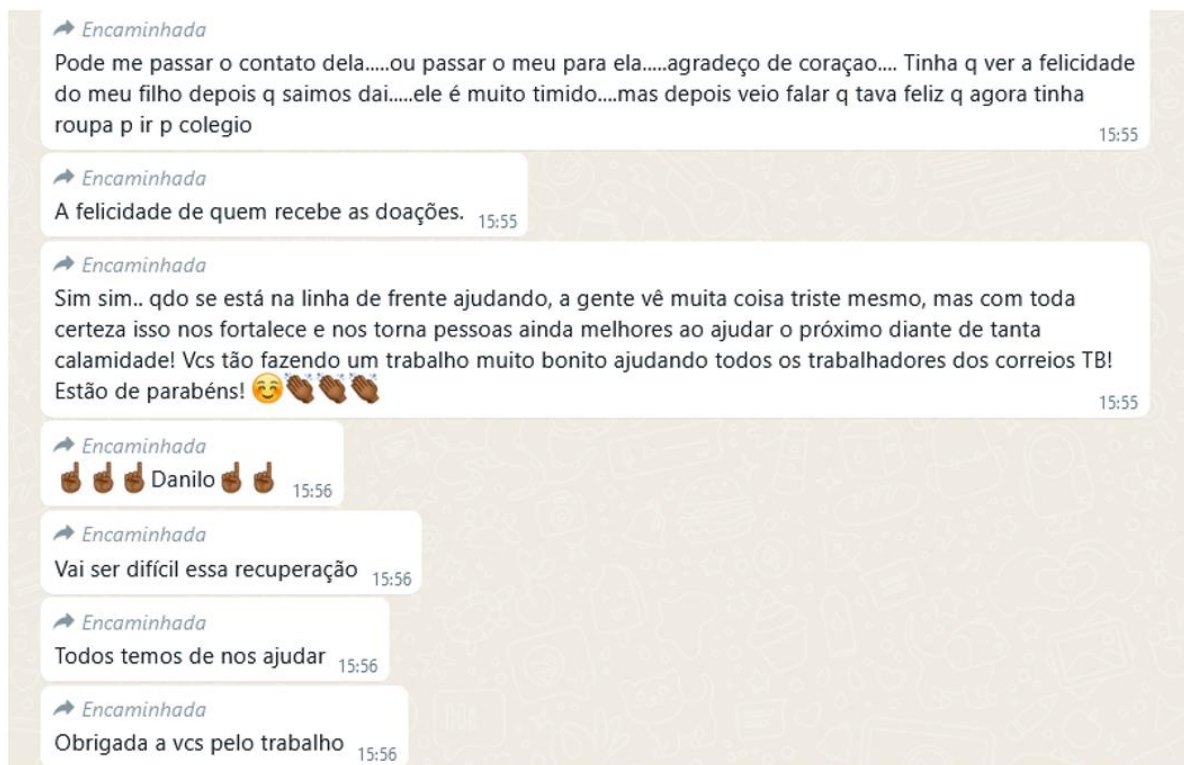


Fonte: Autor, 2024.

Mesmo embasadas na identidade corporativa coletiva, todos os colaboradores que se dispuseram a participar dessa ação, acabaram sendo recompensados com a gratidão dos outros colegas, que se sentiram não apenas pertencentes a uma organização, mas atendidos de forma coletiva pelos colegas de diversos Estados. Abaixo a fala de uma das organizadoras, ao retratar a emoção por um trecho de conversa de whatsapp.

Vou fazer um relato com o que ouvimos das colegas dos Correios e se vc estiver interesse vou compartilhar.

Figura 07 - Fala de uma das organizadoras, ao retratar a emoção por um trecho de conversa de whatsapp



Fonte: Autor, 2024.

A identidade corporativa coletiva desempenha um papel crucial na moldagem das interações no local de trabalho e na promoção de uma cultura de suporte mútuo entre colegas. Este conceito reflete as crenças compartilhadas, valores, normas e práticas que unem os membros de uma organização, influenciando diretamente a maneira como os indivíduos se comportam e interagem entre si (Hatch e Schultz, 2002).

A identidade corporativa coletiva não apenas define o que a organização representa, mas também cria um senso de pertencimento entre os funcionários. Isso é particularmente relevante em contextos em que o trabalho em equipe e a colaboração são essenciais para o sucesso empresarial. E, neste caso, para a criação de uma rede colaborativa a partir do apoio mútuo entre os colaboradores que se identificam como pertencentes a uma organização.

Um aspecto fundamental da identidade corporativa coletiva é a sua capacidade de fomentar uma cultura de “ajuda”. Como Ashforth e Mael (1989) argumentam, quando





os funcionários se identificam fortemente com a organização, eles tendem a exibir mais comportamentos altruístas em relação aos seus colegas. Isso ocorre porque veem tais comportamentos como congruentes com os valores e a missão da empresa, o que, por sua vez, reforça a identidade corporativa.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A identidade corporativa coletiva é um vetor poderoso para a promoção de uma cultura de cooperação e auxílio mútuo no ambiente de trabalho. Através de uma identidade compartilhada, os funcionários são incentivados a colaborar e a apoiar uns aos outros, o que não apenas melhora a dinâmica do local de trabalho, mas também contribui significativamente para o sucesso da organização. Assim, gerenciar e cultivar ativamente uma identidade corporativa coletiva forte deve ser uma prioridade para líderes e gestores que buscam melhorar a coesão e a eficácia organizacional.

Além da questão identitária, os colaboradores da Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) enfrentaram ao longo da história muitas questões de gênero. Mesmo com a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero, realizada em 2011, onde a liderança dos Correios admitiu a importância de desenvolver políticas gerenciais que aprimorassem o acesso, a estabilidade e o avanço profissional das mulheres na organização; as medidas implementadas até o momento advinham apenas por parte da gerência da organização e não conseguiram modificar significativamente a situação existente.

A criação da Associação Nacional das Mulheres dos Correios, trouxe não apenas a criação de pertencimento por meio de uma Identidade Corporativa Coletiva, mas já em seus primeiros meses, até mesmo antes de sua legalização, promoveu uma união de colaboradores do Brasil inteiro para auxiliar outras trabalhadoras que passaram pela catástrofe que acometeu o Rio Grande do Sul em maio de 2024.

Este estudo abre apenas um campo de discussão sobre a gestão de identidade nas organizações, e a necessidade dos colaboradores se envolver no processo para construir um diálogo coletivo junto à organização, e também, como mecanismo de apoio entre si.



## REFERÊNCIAS

- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of management studies*, 39(5), 619-644. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-6486.0030>.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. DOI: <https://doi.org/10.2307/258189>.
- Brown, A. D. (2022). *Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective*. *Human Relations*, 75(7), 1205-1237. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726721993910>.
- Conde, E. P., Felix, B., & Moreira, N. C. (2023). Laços que Criam Nós: Como Trabalhadores de Aplicativos Coconstroem suas Identidades em Contextos Precários de Trabalho. *Revista De Administração Contemporânea*, 27(6), e220083. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220083.por>.
- Correios (2024). Crescendo e evoluindo desde 1663. Disponível em: <https://www.correios.com.br/correios360/linha-do-tempo>. Acesso em: 21 jul. 2024.
- Felix, B., Dourado, D., & Nossa, V. (2023). Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig- workers' wellbeing: A matter of fit? *Frontiers in Psychology*, 14. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183>.
- Gomes, R., & Felix, B. (2019). O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(2), 375–388. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395174796>.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>.
- Mota, L; Silva, T.S (2023). A Evolução das Mulheres nas Operações Logísticas em uma Empresa de Transporte Ferroviário em Imperatriz – MA. *Id on Line Rev. Psic.* V.17, N. 66, p. 489-503, Maio/2023 - Multidisciplinar. ISSN 1981-1179. DOI: 10.14295/online.v17i66.3747.
- Snow DA, Anderson L (1987) Trabalho de identidade entre os sem-teto: a construção verbal e a confissão de identidades pessoais. *American Journal of Sociology* 92(6): 1336-1371. DOI: <https://doi.org/10.1086/228668>.
- Teixeira, Tadeu Gomes. (2014). O sistema postal brasileiro em transformação: regulação do mercado e reestruturação do modelo organizacional (1994–2011). *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 48, n. 6, p. 1355-1380.
- Teixeira, Tadeu Gomes. (2015). Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho nos correios: participação feminina, hierarquia profissional e políticas de gestão. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 20, n. 2, p. 284–311. DOI:



10.5433/2176-6665.2015v20n2p284. Disponível em:  
<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/20522>. Acesso em: 21  
jul. 2024.

Teixeira, T.G. (2016). Os Correios e as políticas governamentais: mudanças e permanências. Salvador : EDUFBA, 2016.

Watson, T. (1977). The Personnel Managers (Routledge Revivals): A Study in the Sociology of Work and Employment (1st ed.). Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203142448>.

Zaramela, L. (2024). Chuvas no RS afetam 67% do estado e deixam 75 mortos. Disponível em: [https://www.terra.com.br/byte/chuvas-no-rs-afetam-67-do-estado-e-deixam-75-mortos,7225e62878cc6eb119d8997833a48daf95k676j3.html?utm\\_source=clipboard](https://www.terra.com.br/byte/chuvas-no-rs-afetam-67-do-estado-e-deixam-75-mortos,7225e62878cc6eb119d8997833a48daf95k676j3.html?utm_source=clipboard). Acesso em: 21 jul. 2024.



## ANEXO

**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**

**CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA**

NÚMERO DE INSCRIÇÃO 55.512.260/0001-38 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 13/06/2024
NOME EMPRESARIAL ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MULHERES DOS CORREIOS - ANMC		
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES DOS CORREIOS - ANMC		PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 94.99-5-00 - Atividades associativas não especificadas anteriormente (Dispensada *)		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 69.11-7-02 - Atividades auxiliares da justiça		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 399-9 - Associação Privada		
LOGRADOURO R DR CAMPOS VELHO	NÚMERO 1245	COMPLEMENTO SALA 15
CEP 90.820-001	BAIRRO/DISTRITO CAVALHADA	MUNICÍPIO PORTO ALEGRE
UF RS		TELEFONE (51) 9364-4696
ENDEREÇO ELETRÔNICO MTFRIZERA@HOTMAIL.COM		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****		
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 13/06/2024
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL		
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****

(\*) A dispensa de alvarás e licenças é direito do empreendedor que atende aos requisitos constantes na Resolução CGSIM nº 51, de 11 de junho de 2019, ou da legislação própria encaminhada ao CGSIM pelos entes federativos, não tendo a Receita Federal qualquer responsabilidade quanto às atividades dispensadas.

Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 2.119, de 06 de dezembro de 2022.

Emitido no dia 13/06/2024 às 10:04:59 (data e hora de Brasília).

Página: 1/1

3º REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS E CIVIL DAS PESSOAS JURÍDICAS DE PORTO ALEGRE  
Rua General Antônio de Almeida, 141 - Caxo 702 - CEP 94010-210 - Fone/Fax: (51) 3028-2086 - Porto Alegre - RS  
MARCOS ANTONIO DA SILVA DOMINGUES - Registrador  
www.servicoregistrario.com.br  
Conf. doc. via Internet: RS 8.80 (0164.01.3300001.36735) e RS 2.367

**CONFÉRMICA**



## NOTA

Foi utilizado a IA Chat GPT 3.4 para realização de correção ortográfica e gramática. No entanto, todas as buscas pelos conteúdos e classificação da qualidade dos artigos foram realizadas de maneira autoral.

Material recebido: 30 de julho de 2024.

Material aprovado pelos pares: 31 de julho de 2024.

Material editado aprovado pelos autores: 31 de julho de 2024.

---

<sup>1</sup> Mestre em Gestão Empresarial (stricto sensu); Pós Graduação Magistério Superior em Direito (lato sensu); Aperfeiçoamento Gestão e Desenvolvimento Empresarial (lato sensu); Extensão em Gestão e Desenvolvimento Empresarial (lato sensu); Administração Postal (graduação); Direito (graduação); Administração (graduação); Licenciatura Plena (graduação); Técnico Provisionado de Laboratório (médio). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6317381777256982>.