

DARLI DE FÁTIMA SAMPAIO

**RELAÇÕES DE GÊNERO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA. A PROBLEMÁTICA
DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DA VISÃO ESSENCIALIZADA DA
MULHER. UM ESTUDO DE CASO**

**CURITIBA
2007**

DARLI DE FÁTIMA SAMPAIO

**RELAÇÕES DE GÊNERO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA. A PROBLEMÁTICA
DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DA VISÃO ESSENCIALIZADA DA
MULHER. UM ESTUDO DE CASO**

**Dissertação apresentada como requisito parcial
à obtenção do título de Mestre em Sociologia,
Programa de Pós-Graduação em Sociologia,
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes,
Universidade Federal do Paraná.**

**Orientadora:
Prof.^a Dr.^a Marlene Tamanini**

**CURITIBA
2007**

Dedico este trabalho à minha mãe Anahyr Vieira Sampaio, meu pai José de Paula Sampaio por todo apoio recebido e para todas as trabalhadoras e trabalhadores, subtraídos do direito de estudar.

AGRADECIMENTOS

A realização desse trabalho só foi possível graças à colaboração direta e indireta de muitas pessoas. Dependemos de *tanta diferente gente*, como disse Gonzaguinha. Manifesto aqui a minha gratidão a todas e particularmente:

À professora Marlene Tamani minha orientadora, agradeço particularmente por todos os momentos de intensos debates, questionamentos, dedicação, acolhida, comprometimento e profissionalismo que demonstrou durante o período deste estudo.

À Nanci Stancki Silva companheira de longa data na militância com quem fiz as conversas iniciais sobre um possível mestrado. Da gestação do projeto de pesquisa à sua defesa pude contar, felizmente com a sua presença.

Ao querido Inácio Neutzling grande referencia e de longa data na minha vida, que partilhou todos os bons e maus momentos, durante o período desse estudo. Paciente e generosamente ouviu todas as minhas lamentações, angústias e sempre ajudou com sua sapiência, ponderação e intuição no meu discernimento. Pelo seu entusiasmo, pelas suas observações, pelas suas visionárias análises, pelos contundentes questionamentos pelo seu carinho, enfim pela sua existência, eu agradeço.

À Fernanda de Melo Delazari, artista plástica, companheira no mestrado e hoje mestra em sociologia, por toda a ajuda e apoio recebido.

Aos meus queridos companheiros de trabalho: César Sanson e André Langer por todo o apoio, solidariedade e contribuições que recebi, desde o início desse estudo.

Ao Pedro Fiori Arantes amigo querido, pelas tantas horas de conversas, pelas várias sugestões, preciosas contribuições, apoio e referências, como a da professora Helena Hirata fonte de inspiração e estímulo para a realização desse trabalho.

Ao “alô meninas”, grupo virtual que formamos durante o mestrado, composto por Kathia M. Straube, Izabel Livinski e Carlize Nascimento, por toda ajuda e pela aventura compartilhada.

À todas as trabalhadoras entrevistadas, pelas contribuições generosas e valiosas sem as quais não seria possível a concretização desse estudo. Lembrarei sempre da história, da garra e da maravilhosa acolhida de cada uma.

Ao companheiro Maurício Leal Quirino que vem de uma família de lutadores e que desde muito cedo, acompanhou vários momentos de dificuldades, pelos quais seus pais passaram, pagando o preço pela consciência de classe adquirida e dedicação ao movimento social. Nesse ambiente, despertou sua sensibilidade e compromisso para com os trabalhadores. Agradeço o apoio e as conversas que tivemos sobre o cotidiano da fábrica.

À querida Márcia Knapki Carneiro companheira de militância e todas as horas, com quem sempre pude contar na realização desse trabalho. Agradeço pelo companheirismo, pelos atendimentos terapêuticos, pelos momentos de descontração, pela sua amizade e por toda a generosa contribuição nesse trabalho.

Aos meus queridos irmãos Arion Luis, Emerson Roberto e cunhadas Salete Cristina e Mery Carla pela presença, compreensão e solidariedade que sempre veio nos momentos cruciais, do nosso núcleo familiar.

À Francielle Regeane Vieira da Silva pela atenção dedicada, pelo apoio técnico e logístico recebidos.

A Yolanda Pinnola e a Rosa Espejo, companheiras de *Nuestra América agradeço* especialmente pela tradução que fizeram neste trabalho e à Marli Gonçalves por toda ternura.

As companheiras e companheiros de luta que estão na peleja cotidiana, que não param e nem se deixam domesticar, principalmente os mais questionadores.

À Jenifer, Lucas, Bruno e Bianca pela alegria da existência e presença.

“Na minha vida de fábrica foi uma experiência única. Quanto a mim mesma, para mim pessoalmente, veja o que significou o trabalho na fábrica. Mostrou que todos os motivos exteriores (que antes eu julgava interiores) sobre os quais, para mim se apoiava o sentimento de dignidade, o respeito por mim mesma, em duas ou três semanas ficaram radicalmente arrasados pelo golpe de uma pressão brutal e cotidiano. Não creio que tenham nascido em mim sentimentos de revolta. Não, muito ao contrário. Veio o que era a última coisa do mundo que eu espera de mim: a docilidade. Uma docilidade de besta de carga resignada. Parecia que eu tinha nascido para esperar, para receber, para executar ordens – que nunca tinha feito senão isso – que nunca mais faria outra coisa. Não tenho orgulho em confessar isso. É uma espécie de sofrimento de que nenhum operário fala; dói demais, só de pensar...”

(Simone Weil trabalhou na Renault francesa)

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	vi
LISTA DE TABELAS.....	vii
LISTA DE QUADROS.....	ix
RESUMO.....	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUÇÃO.....	1
PRIMEIRA PARTE – MARCO TEÓRICO.....	15
1. CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL DE ANÁLISE.....	15
1.2 GÊNERO: ELEMENTO CONSTITUTIVO DAS RELAÇÕES SOCIAIS.....	15
1.3 A INFLUÊNCIA DA CULTURA NA DETERMINAÇÃO DOS PAPÉIS SEXUAIS E CONDUTAS.....	20
1.4 UM OLHAR HISTÓRICO E REFLEXIVO NA CONSTRUÇÃO DO CAMPO DE GÊNERO E TRABALHO.....	23
1.4.1 DÉCADA DE 70.....	24
1.4.2 A DÉCADA DE 80.....	31
1.4.3 A DÉCADA DE 90.....	34
2. AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O TRABALHO FEMININO.....	38
2.1 SOBRE O CONCEITO DE TRABALHO.....	39
2.2 AS DINÂMICAS DO CAPITAL E O MUNDO DO TRABALHO MODIFICADO.....	43
2.3 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	46
2.4 SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	56
2.5 A MULHER NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E OS DESAFIOS DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	59
SEGUNDA PARTE: FOCANDO A EMPRESA, AS TRABALHADORAS DOS SETORES SELECIONADOS E A ORDEM SIMBÓLICA DE GÊNERO.....	65
3. O AMBIENTE PESQUISADO: A RENAULT DO PARANÁ.....	65

3.1	A IMPLANTAÇÃO DA RENAULT NA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA.....	71
3.2	MULHERES NO MODELO DE PRODUÇÃO HONDIANO.....	76
3.3	O PERFIL DAS ENTREVISTADAS.....	83
4.	A ORDEM SIMBÓLICA DE GÊNERO NA RENAULT.....	90
4.1	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA RENAULT.....	91
4.2	PEÇAS DE REPOSIÇÃO E ATLETAS DO SISTEMA.....	97
4.3	A MASCULINIDADE QUE AGRIDE.....	104
4.4	SOBRE IGUALDADES, DIFERENÇAS E SIMILITUDES.....	107
4.5	QUALIFICADAS E “ACÉFALAS”?.....	118
4.6	SUA DIVINDADE: O CHEFE!.....	123
4.7	QUANDO A DIVINDADE É MULHER.....	126
4.8	SOBRE ESSAS MÁQUINAS EU NÃO SEI NADA.....	131
4.9	A VISÃO ESSENCIALIZADA DA MULHER NOS SETORES PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO NA RENAULT.....	140
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	155
	REFERÊNCIAS.....	164
	ANEXO 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR SETOR DE ATIVIDADE E SEXOS NAS REGIÕES METROPOLITANAS E DISTRITO FEDERAL DE 1998 a 2004.....	172
	ANEXO 2 – ROTEIRO DA PESQUISA.....	173

LISTA DE TABELAS

1	TAXA DE PARTICIPAÇÃO SEGUNDO O SEXO NAS REGIÕES METROPOLITANAS E DISTRITO FEDERAL - 1998 e 2004.....	51
2	TAXA DE DESEMPREGO SEGUNDO O SEXO NAS REGIÕES METROPOLITANAS E DISTRITO FEDERAL - 1998 E 2004.....	52

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 AS NOVAS IMPLANTAÇÕES E FIRMAS MULTINACIONAIS AUTOMOBILÍSTICAS – BRASIL – 1996-2001.....	74
QUADRO 2 RELAÇÃO DE FORNECEDORES MUNDIAIS DA RENAULT.....	75
QUADRO 3 SETOR DE PRODUÇÃO.....	84
QUADRO 4 SETOR DE ADMINISTRAÇÃO.....	85
QUADRO 5 FATORES NEGATIVOS NA RELAÇÃO COM A HIERARQUIA.....	124
QUADRO 6 FATORES POSITIVOS NA RELAÇÃO COM A HIERARQUIA.....	125
QUADRO 7 PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DAS CHEFIAS FEMININAS ...	130
QUADRO 8 SITUAÇÃO FAMILIAR – MULHERES DO SETOR PRODUTIVO..	134
QUADRO 9 SITUAÇÃO FAMILIAR – MULHERES DO SETOR ADMINISTRATIVO.....	135
QUADRO 10 TAREFAS DOMÉSTICAS MASCULINAS.....	139
QUADRO 11 CARACTERÍSTICAS VALORIZADAS EM MULHERES E HOMENS NA RENAULT.....	145
QUADRO 12 FACILIDADES E DIFICULDADES NO TRABALHO NA RENAULT.....	149
QUADRO 13 PORQUE A RENAULT COLOCA MULHERES NO SETOR PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO – RESPOSTAS DAS MULHERES DO SETOR PRODUTIVO.....	151
QUADRO 14 PORQUE A RENAULT COLOCA MULHERES NO SETOR PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO – RESPOSTAS DAS MULHERES DO SETOR ADMINISTRATIVO.....	152

RESUMO

O enfoque central dessa dissertação é o trabalho feminino no setor produtivo e administrativo na automotiva Renault do Paraná. Analisa-se a partir da perspectiva de gênero sobre qual ordem simbólica referida as relações de gênero trabalham essas mulheres. Mostra-se como ocorrem as relações de poder que constituem, transitam e permeiam esses processos de trabalho e de que modo se constroem as articulações entre essas trabalhadoras e a apropriação desse trabalho, dentro de um processo de interação social no interior da fábrica. A partir dessa questão norteadora desenvolve-se e articula-se à metodologia dessa pesquisa duas hipóteses de trabalho. A primeira hipótese parte do pressuposto de que a indústria automotiva Renault em ambos os casos: setor produtivo e administrativo interage sob perspectivas de gênero essencializadas e dualizadas no setor da produção e da administração. A premissa da segunda hipótese é de que a divisão sexual do trabalho na fábrica é extensão da divisão de gênero, incorporada e cristalizada no mundo doméstico e na sociedade em geral.

Isso diz respeito por sua vez, a uma dinâmica que não é nova e continua interagindo na produção dos bens e na reprodução da vida e dos valores marcados pela desigualdade dos processos de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Outro aspecto fundamental para a análise é o de que as mulheres têm enfrentado os diversos desafios lançados pelo mercado de trabalho que é cada vez mais excludente e competitivo. Porém, isso não as libertou da responsabilidade de serem elas as principais demandadas a estabelecer vários arranjos familiares para dar conta da casa, do marido e dos filhos nos afazeres domésticos. Tais arranjos, raramente, ou muito subliminarmente, contam com a participação masculina, e em geral, são arranjos entre mulheres aparentadas. As tarefas domésticas ainda são colocadas sob sua responsabilidade, demonstrando que a divisão sexual do trabalho é indissociável da situação de exploração e sobrecarga que pesa sobre os ombros das mulheres.

Para este estudo, a opção metodológica foi pela realização de uma pesquisa qualitativa. Entrevistamos um total de dezesseis mulheres, sendo oito do setor produtivo e oito do setor administrativo, estabelecendo-se as diferenças no que diz respeito ao perfil das entrevistadas e também semelhanças sobre a realidade na fábrica e, principalmente sobre a ordem simbólica que permeia o trabalho dessas mulheres e como estas, vivenciam essa experiência.

Palavras chaves: automotiva - gênero – trabalho - feminismo – divisão sexual do trabalho

RESUMEN

El enfoque central de esta disertación es el trabajo femenino en el sector productivo e administrativo de la automotriz Renault de Paraná. Se analiza desde la perspectiva de género cual es la orden simbólica sobre la cual esas mujeres trabajan respecto a relaciones de género. Se muestra como transcurren las relaciones de poder que constituyen, transitan e traspasan esos procesos de trabajo, en el proceso de interacción social que se da en la fábrica. Desde esa inquietud norteadora se desenvuelve y articula junto a la metodología de esta investigación dos hipótesis de trabajo. La primera hipótesis surge del presupuesto de que la industria automotriz Renault en los dos casos: Sector productivo y administrativo interrelacionan sobre perspectivas de género esencialistas y dualizadas. La premisa de la segunda hipótesis supone que la división sexual del trabajo en la fábrica es extensiva a la división de género, incorporada y cristalizada del mundo doméstico y en la sociedad de una forma amplia.

Eso se relaciona a una dinámica que no es nueva y que continua interaccionando en la producción de bienes y la reproducción de la vida y de valores marcados por la desigualdad de los procesos de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Otro aspecto fundamental para el análisis es que las mujeres han enfrentado diversos desafíos puestos por el mercado de trabajo que es cada vez más excluyente y competitivo. Sin embargo, eso no las liberó a ellas de la responsabilidad de ser las principales demandantes de arreglos familiares para poder atender la casa, el marido y los hijos en las labores domésticas. Esas tareas raramente o muy subliminalmente cuentan con la participación masculina, siendo que en general son arreglos hechos entre mujeres emparentadas. Se constata que mismo que se registre un aumento significativo de mujeres en el mercado de trabajo, las tareas domésticas aun son colocadas bajo su responsabilidad, demostrando con eso que la división sexual del trabajo es indisociable de la situación de exploración y de sobrecarga de trabajo que pesa sobre los hombros de las mujeres.

Para esta investigación, la opción metodológica fue la realización de una pesquisa cualitativa. Entrevistamos un total de dieciséis mujeres, ocho del sector productivo y ocho del sector administrativo, estableciéndose las diferencias en lo que se refiere al perfil de las entrevistadas y también a las semejanzas profundas sobre la realidad en la fábrica, en lo que respecta a la intensidad del trabajo, presiones y principalmente a la orden simbólica que mediatiza el trabajo de esas mujeres y como ellas vivencian esa experiencia.

Palabras llaves: automotriz - género - trabajo - femenino – división sexual del trabajo.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é analisar a partir de uma perspectiva de gênero sobre qual ordem simbólica referida a gênero ocorre a inserção das mulheres e do seu trabalho no setor produtivo e administrativo na Renault do Paraná. E quando pensamos em ordem simbólica tomamos em conta a análise das relações de poder, que constituem, transitam e permeiam as inter-relações e as articulações entre as mulheres, dentro de um processo de interação social nos setores estudados.

Na busca desse objetivo definimos como objetivos específicos:

- Apresentar o perfil de trabalhadora da Renault;
- Identificar através das percepções das trabalhadoras, quais as habilidades estimuladas e/ou valorizadas no trabalho na empresa;
- Analisar quais diferenças de gênero a fábrica produz e reproduz e, como elas são reapropriadas dentro da lógica da empresa e quais as habilidades estimuladas e/ou valorizadas no trabalho.
- Analisar porque a fábrica coloca mulheres no setor produtivo e administrativo;

O PROBLEMA E AS HIPÓTESES

Para não perder a trilha estabelecida pelos objetivos e buscar respostas às hipóteses levantadas, desenvolveu-se a pesquisa no setor produtivo e administrativo da Renault Paraná, norteadas pelo seguinte problema:

1. Sobre qual ordem simbólica argumentativa e prática se constrói e se estabelecem as relações de gênero e de poder nos setores administrativo e produtivo na Renault e, como são experienciadas e apropriadas tais representações pelas mulheres?

A partir dessa questão norteadora da pesquisa, definiram-se duas hipóteses de trabalho. A primeira hipótese parte do pressuposto de que a automotiva Renault em ambos os casos, interage sob perspectivas de gênero essencializadas e dualizadas no setor da produção e da administração. Muda-se apenas o seu conteúdo e invisibiliza-se a relação com o empoderamento, no caso do setor administrativo, já que para o setor da produção esta perspectiva parece já não existir à saída. A premissa da segunda hipótese é de que a divisão sexual do trabalho na fábrica é extensão da divisão de gênero, incorporada e cristalizada no mundo doméstico e na sociedade em geral.

Pensar essa relação implica pensar a dominação de gênero, a partir de modos de pensamento que são eles próprios produtos da dominação, por outro lado, trata-se de ampliar tais modos de pensar a fim de produzir possibilidades compreensivas, interpretativas e explicativas para essas relações entre gênero, família, casa e trabalho. Relações das quais as mulheres são tanto produtoras como reprodutoras do seu modo de individualização na sociedade. Isso implica que as relações de poder pautadas por relações assimétricas de gênero nem são somente um desejo de auto-realização resultante de um processo de autonomização das mulheres nas dinâmicas de sua vida pessoal, afetiva e familiar, e nem são efeitos perversos do sistema capitalista excludente e alienante. Mas, ora juntam as duas dinâmicas, ora reforçam uma ou a outra, conforme o lugar da sua inserção nos arranjos familiares, nas definições culturais de gênero na distribuição do trabalho na estrutura ocupacional, na igualdade ou desigualdade de renda, no desejo de realização pessoal e nas necessidades econômicas.

RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A indústria automotiva ocupa um relevante papel na economia mundial e brasileira, estando associada a um conjunto de atividades industriais e de serviços, disputadas pelos estados através de políticas de atração desses investimentos. O Paraná especificamente conseguiu atrair três grandes montadoras, entre elas a Renault, destacando-se como um importante pólo automotivo no país.

Trata-se de uma indústria que cresceu bastante nos últimos anos e tem ainda grande potencial de crescimento por conta da inserção no Mercosul, especialmente. É um setor dinâmico e pioneiro nos métodos organizacionais da produção. Utiliza tecnologia de ponta para uma produção enxuta “alavancada” pela demanda. Possui grande capacidade de acumulação de capital, efeito multiplicador no conjunto das economias capitalistas. E finalmente, por se tratar de um setor desenvolvido há poucos anos no Estado, tendo ainda poucas pesquisas na área.

A escolha da Renault para tema desse trabalho, além dos motivos destacados, se deu pelo fato desta apresentar um perfil predominantemente masculino. Porém, esta empresa também utiliza o trabalho feminino (com perspectiva de ampliação) no setor produtivo e prioritariamente no setor administrativo, despertando o interesse de a partir do referencial analítico de gênero, analisar as condições de inserção da mulher nesta indústria. Nas averiguações que fiz não encontrei pesquisas sobre o trabalho das mulheres nessa indústria.

CONTEXTUALIZAÇÃO

O interesse pelo tema vem da minha experiência enquanto militante do movimento social. As questões referentes ao mundo do trabalho adquiriram importância pessoal a

partir do trabalho desenvolvido junto à Comissão Pastoral Operária – CPO¹, um serviço *A Classe que vive do trabalho*, segundo Antunes (2000) . Outra referência tem sido o Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores – CEPAT², onde eu trabalho.

As questões relacionadas ao poder no interior das organizações e do trabalho, constituíram relações de gênero, assimétricas, desiguais nas ações, vivências e experiências, que experimentei tanto na pastoral, como nos movimentos sociais e, especialmente, no Partido dos Trabalhadores - PT.

Tais organizações não estão imunes ao modo como a cultura trabalha, organiza e interpreta a diferença que ela vê nos corpos de homens e mulheres presentes na sociedade. Muitas vezes, por critérios sexistas acaba em práticas que reproduzem e evidenciam preconceitos, discriminações e violências³ de toda a espécie, de maior ou menor grau, que atingem e constroem muitas mulheres pelo simples fato que seu corpo diferente, demarca uma desigualdade no seu lugar social.

Contudo, paradoxalmente, as práticas que reproduzem a ordem “masculina” desafiaram, motivaram e impulsionaram a organização das mulheres, inclusive no interior dessas organizações. Constatando que também eram sujeitos de direitos transcenderam o que foi chamado de suas “especificidades” para o campo das lutas contra as formas de opressão e dominação. Esse fato, não apenas construiu significados, mas problematizou sobre quem era o sujeito de direitos do projeto liberal e iluminista. Esse sujeito não poderia ser mais, apenas masculino, branco, europeu.

¹ Pastoral da Igreja Católica, cuja missão é entendida como um serviço à classe trabalhadora.

² Trata-se de uma ONG que estuda e acompanha as mudanças que ocorrem no Mundo do Trabalho e os impactos para trabalhadores e trabalhadoras.

³ Segundo a socióloga e teórica feminista, Saffioti a violência se faz tão próxima que a tendência das pessoas é de defini-la frequentemente pelos homicídios, latrocínios, seqüestros, enfim quando é visível. Muitas vezes, se um indivíduo passar por uma situação de assalto, por exemplo, mas sair “ileso”, aconselha-se a dar “Graças a Deus”. Mas o conceito de violência é bem mais amplo, e atinge a integridade física, a integridade psíquica, integridade sexual, integridade moral. A violência psíquica e moral se situam fora do “palpável”, mas são bem concretas e mensuráveis, deixam “feridas na alma, que sangram, no início sem cessar, e, posteriormente, sempre que uma situação ou um fato lembre o abuso sofrido”. (SAFFIOTI, 2004, p. 17-18).

Desse modo, não apenas fizeram visibilizar às mulheres mas trouxeram para o campo da discussão a possibilidade de contrapor a diferença aos critérios da igualdade, que marcaram o projeto liberal em suas falhas de liberdade, igualdade, fraternidade e no qual se encontrava a compreensão de um sujeito social como universal, livre, autônomo e racional. A crítica feminista desse ponto de vista, além de mostrar um sujeito burguês também disse que ele era masculino. Isso revelava as operações hierárquicas das diferenças sexuais e o modo como elas estavam essencializadas na idéia sobre a constituição dos sujeitos e suas lutas. Mesmo se hoje depois da crítica à essencialização do sujeito possamos pensá-lo como contingente, ambíguo e contraditório, conforme teoria de Butler (2003).

Estamos em nosso trabalho pressupondo o nosso sujeito a partir da diferença que marca a leitura sobre os corpos e as práticas sociais em contraposição ao universal masculino. Isso seria passível de críticas por causa do modelo binário masculino e feminino que ele engendra na sua situação de desafio à máxima essencialista e universal.

Mas por outro lado, nos permite trazer uma série de significados e de enfrentamentos da experiência das mulheres. Por um lado, esses significados problematizam a classe social e a cidadania mostrando como os binarismos de gênero constroem hierarquias e subordinações. Por outro lado, permite pensar a construção social e cultural do feminino e do masculino e como eles se constituem em meio às relações de poder. (LOURO, 2002).

O nosso trabalho busca mostrar que o sujeito da classe-que-vive-do-trabalho está construído com pretensões de universalidade, na medida em que se pensava como homogeneizador a partir das especificidades do homem branco, heterossexual e detentor de propriedades, situação que já não é hegemônica, conforme estudos referidos à masculinidade. Mas que pretendeu e pretende tornar-se muitas vezes, uma categoria normativa na conceituação da Butler (2003). As mulheres são chamadas então, a

conviverem com uma hierarquização do seu valor como feminina na condição de “englobadas”, conforme expressão de Dumont, apud Heilborn (1999) no sujeito de direitos universal; ou na condição de uma parte referida ao todo e por isso sempre parte, portanto, ausente, ausentada ou invisível (SCOTT, 2002), como a costela de Adão.

Desafiadas pela necessidade de problematizar as generalizações e fazerem-se visíveis, as mulheres denunciaram os limites dessas organizações sindicais, pastorais, universitárias, os processos e os sistemas fazedores de saberes. Diagnosticaram as desigualdades de gênero na relação entre homens e mulheres e como essas lógicas de poder e desigualdade desafiaram a relação de homens entre homens e mulheres entre mulheres. Concretamente, como dificultavam, atrasavam e mesmo transfiguravam as promessas do presente sobre o futuro.

As mulheres foram protagonistas de muitos debates e lutas travadas nos movimentos sociais e nos partidos em vista da construção de uma relação de maior equidade nas organizações do movimento social e nos partidos. Cresceu a consciência sobre os mecanismos de impedimentos e de acesso das mulheres nos cargos de direção e decisão. Registrou-se avanços significativos, nas organizações sociais, como no PT, por exemplo, onde se implementou as cotas⁴ para a composição de direções. Todavia as mulheres ainda continuam subrepresentadas nos órgãos dirigentes.

Há ainda a questão do trabalho realizado pelas mulheres nos espaços domésticos, no mercado de trabalho formal e informal, na militância em geral, onde constata-se uma situação de “invisibilidade”, de não valorização e discriminações de desigualdades salariais, enfim, trabalho apropriado, explorado e capitalizado pelas direções masculinas.

⁴ A cota mínima de 30% de mulheres nas direções partidárias foi aprovada no 1º Congresso do PT em 1991. O objetivo era barrar os processos de exclusão que impediam a ascensão das mulheres nos graus de hierarquia das direções e de combater a divisão sexual de trabalho, papéis e funções, que coloca barreiras à entrada das mulheres nas esferas de poder público.

Essas questões levaram-nos a refletir sobre a construção dessas práticas e de como se realizam a fundamentação dessas relações sociais.

É nesse sentido, das relações sociais que também colocamos as dinâmicas de gênero e percebemos a partir das reflexões e literaturas feministas, como gênero pode ser construído e reproduzido a partir de dinâmicas culturais, logo, diferente de sexo. Gênero é um produto social, transmitido ao longo das gerações, aprendido, representado, institucionalizado, e por vezes, cindido por novas práticas, ainda que sexo também possa ser colocado na mesma dinâmica histórica e relacional que o fez, como mostrou Scott (2002). Gênero contraposto a fixidez do sexo em uma abordagem estruturalista está situado numa dimensão de construção social, portanto, cultural e que representa um “modo de ser no mundo”, envolto em relações de poder.

Apostando no estabelecimento de novas relações que podem ser construídas tanto no nível macro como no micro, talvez as mudanças e resistência em que devemos apostar estejam mesmo nos espaços do micro, nos espaços do cotidiano, onde as proximidades e tensões estão bem mais palpáveis. Neste sentido, gênero e trabalho, representam campos importantes de grandes “revoluções e possibilidades”.

A categoria gênero, com seu forte potencial “desnaturalizador”, segundo Piscitelli (1998) insiste que pensemos este novo mundo do trabalho, flexível, fragmentado e incerto, com suas práticas de exclusão e de discriminações tomadas como “natural”. Além disso, a “constante necessidade das mulheres articularem papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho”. (BRUSCHINI 2000, p. 16). Essa persistência das mulheres na divisão sexual do trabalho doméstico, contribui para a persistência da alta desigualdade na distribuição das mulheres na estrutura ocupacional, na renda e na distribuição das tarefas domésticas, situações que se retroalimentam mutuamente.

No contexto de novas relações entre trabalho e gênero, marcadas pela desestruturação do mercado de trabalho, avanço tecnológico, competitividade, eficiência, polivalência entre outros aspectos, onde os problemas e tensões que se expressam nos interrogam e desafiam. A crescente precariedade de mercado de trabalho no Brasil, os desafios cotidianos da empregabilidade e crescente desemprego “assombram” homens e mulheres. Mas são as mulheres que estão sujeitas a uma inserção mais vulnerável no mercado de trabalho, as maiores atingidas, segundo estudos⁵.

Para aprofundar essas questões, rever e qualificar a minha prática enquanto militante senti a necessidade de buscar na Universidade, o referencial necessário, que culminou neste trabalho.

Aos poucos fui aprendendo a abandonar os meus “modelos confortáveis”, das generalizações sobre o mundo do trabalho e os trabalhadores. Contudo, não foi fácil. Este trabalho finalizado, só foi possível a partir de uma dolorida “ruptura epistemológica” que me fez não só perceber, mas considerar as implicações de gênero e a condição da mulher trabalhadora no mundo do trabalho, mas essa dinâmica da ruptura que se realizou sob conflitos constantes, pressões e tensões, situação necessária a todo processo de pesquisa e, sobretudo, aqueles que precisam voltar o olhar na direção de compreender a complexidade das relações envoltas em um processo que historicamente não considerou as relações engendradas por modelos de produção em suas dinâmicas e práticas excludentes das relações sociais de gênero. Mas valeu a pena, pois, posso dizer que agora, eu me localizo melhor nas discussões sobre gênero e compreendo mais amplamente a parte das dinâmicas sociais no que se refere a análise do trabalho por este referencial. E, estou absolutamente convencida da possibilidade prática do estabelecimento de novas, saudáveis e melhores relações que não se traduzam mais em opressões de gênero no espaço privado ou público.

⁵ Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06_mulher05.pdf>. Acesso em: 14 mar.2006.

A PESQUISA E A TÉCNICA UTILIZADA

Para alcançar os dados que possibilitassem atingir os objetivos deste trabalho, privilegiamos a pesquisa qualitativa proposta por Goldenberg (2001). A pesquisa qualitativa, muito utilizada nos estudos sociológicos, especialmente, propicia um contato direto com os entrevistados e, possibilita a interação que se dá com pessoas que muitas vezes desejam “revelar” e/ou “ocultar” fatos, acontecimentos, e/ou também “a imagem que quer projetar sobre si mesmo e de outros”. (GOLDENBERG, 2001, p. 85). Neutzling apud Sales (2000) diz que no contato direto, o pesquisador se vê desafiado na capacidade de ouvir, saber falar e calar, escutando o silêncio, entendendo o gesto e a frase não dita.

A pesquisa envolveu mulheres que trabalham na produção e administração na Renault do Paraná, buscando situar as entrevistadas como ressalta Fonseca (1999) em um contexto histórico e social, interpretando este movimento indo do particular ao geral.

A pesquisa foi delimitada para os setores produtivo e administrativo da Renault porque é onde as mulheres estão concentradas majoritariamente, de acordo com informações da empresa. A partir desse instrumento de pesquisa, a entrevista, busca-se conhecer a trajetória pessoal e profissional dessas mulheres, suas esperanças, desejos, intenções, dificuldades, enfim as razões e significados que constroem para o trabalho que realizam.

Dado o objetivo da pesquisa, achamos por bem, definir um roteiro, que propiciasse a narrativa das experiências concretas no que tange ao seu trabalho na fábrica e com as demais esferas da vida como a casa, por exemplo. Um roteiro enquanto instrumento que orientasse o desenvolvimento das entrevistas, contemplando questões referentes à vivência

pessoal de cada entrevistada, sobre as condições de inserção enquanto trabalhadora e como ela se pensa na função exercida e sobre atividades e responsabilidades desempenhadas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As entrevistas foram realizadas no período que compreende o final do mês de setembro até o final do mês de outubro de 2006. Entrevistamos no total dezesseis mulheres, sendo oito do setor da produção e oito da administração. O resultado somado foi à gravação de 21 fitas de 60 minutos. O contato pessoal com as dezesseis entrevistadas foi um dos momentos mais importantes, gratificantes e reveladores no decorrer do trabalho acadêmico. Pudemos observar as nítidas diferenças que iam se configurando em relação às mulheres de setores diferentes, presentes não só com relação na aparência física e apresentação dessas mulheres, como na formação, concepções de mundo, perspectivas e práticas.

Todas as trabalhadoras do setor produtivo foram entrevistadas em suas próprias casas, propiciando maior liberdade e descontração e nos permitiu perceber um pouco do cotidiano familiar, responsabilidades e padrão de vida. Considerando a intensidade e rigidez do trabalho a que são submetidas, o poder determinante da hierarquia, nenhuma delas, manifestou qualquer possibilidade para conceder a entrevista no seu ambiente de trabalho.

Porém no setor administrativo a situação foi outra. Possibilitou-se a realização de três entrevistas no interior da fábrica. Uma na sala de reunião da gerência e diretoria, e outras duas nos respectivos ambientes de trabalho das entrevistadas. Uma outra entrevista

foi realizada, por força das circunstâncias em um shopping da Cidade, numa brecha de agenda da trabalhadora, uma engenheira da Renault que depois do trabalho fazia curso de pós-graduação. As demais foram realizadas nas casas das entrevistadas. Duas trabalhadoras perguntaram onde preferíamos que a entrevista fosse feita. Como devolvemos a opção, decidiu-se realizá-las nas próprias casas, eliminando assim, preocupação com o trabalho ou chefe. Tal fato demonstrou além de um grau maior de autonomia, uma estratégia para poder falar com maior liberdade e também uma condição diferenciada em relação às mulheres da produção. A possibilidade de conhecer o ambiente de moradia nos permitiu um lance de olhos no padrão de vida de algumas mulheres do administrativo, favoreceu um pequeno paralelo com as mulheres do setor produtivo, cuja situação de vida é bem diferenciada.

O ambiente de moradia das últimas, por exemplo, diferentemente das primeiras, apresentava um aspecto bem popular. Algumas casas ainda careciam de acabamento ou pintura. A área construída era em alguns casos, bem pequena, o que dificultava a circulação interna. Eram casas de alvenaria, de madeira ou mistas. A sala, em alguns casos, também servia como espaço de costura ou de confecção de artesanato, indicando outras atividades no setor informal. Algumas mulheres se desculparam dizendo que se desdobravam, para cuidar da casa, mas não davam conta. Fomos muito bem recebidas e acolhidas nos dois ambientes.

PERCALÇOS DA PESQUISA

A temática gênero e trabalho na indústria automotiva, a que nos propomos desenvolver, foi testada enquanto um projeto realizável no decorrer do mestrado. Enfrentamos várias dificuldades iniciais, para a obtenção de dados sobre a mão de obra

feminina na Renault do Paraná, especialmente sobre as mulheres nos setores da produção e administração. Foi-nos solicitada carta de referência da Universidade Federal do Paraná – UFPR sobre o trabalho, orientação e aluna responsável, bem como o projeto de pesquisa e o roteiro de perguntas para as entrevistas. Encaminhamos o que foi possível no período. Mas nos recusamos a encaminhar o roteiro de perguntas para evitar cerceamentos. A cada solicitação, novas exigências nos eram feitas. A empresa sempre se mostrou atenciosa nos vários contatos, mas nunca respondeu ou atendeu às nossas solicitações.

Estas dificuldades se arrastaram por algum tempo. Furar o bloqueio da Renault era o desafio. Felizmente conseguimos. Primeiro porque decidimos abandonar os contatos institucionais e partimos para outras indicações recolhidas entre lideranças do movimento social e demais contatos, que nos levaram ao encontro de trabalhadoras tanto da produção como da administração. Entramos em contato também com os trabalhadores da Renault que nos cederam algumas indicações. Fizemos alguns plantões no portão da fábrica, onde fomos apresentadas a algumas das trabalhadoras indicadas e combinamos as entrevistas. Através dos contatos estabelecidos no setor administrativo, especialmente do Recursos Humanos – RH facilitou-se o acesso a novos contatos e também a alguns dados sobre as trabalhadoras nos setores correspondentes. Foi inestimável a colaboração das próprias trabalhadoras.

Iniciamos a pesquisa, com os contatos previamente selecionados, e outros que foram abertos. Valiosas, foram as colaborações de mulheres que amenizaram apreensões, auxiliaram com o repasse de informações. Estimularam mulheres dos setores de interesse a participarem da entrevista, mas que se reconheciam tímidas ou receosas. Foi uma ajuda absolutamente fundamental, mesmo assim, houve três desistências, bem gentis e transpareceu que preferiam não se comprometer nem com a entrevista e muito menos com a empresa.

Cautelosa e fechada. Esta foi a impressão que tivemos da Renault. E, os funcionários são estimulados a assumirem essa lealdade à organização (SELIGMANN-SILVA, 1994). Sentimos certa preocupação e desconfiança com qualquer tema que envolvesse a empresa, principalmente nas mulheres do setor produtivo. Mas mesmo as mulheres acostumadas com processos de pesquisas se mostraram cuidadosas ao falar da empresa. Mais tarde, confessaram que essa “tecla” do sigilo sobre o trabalho na empresa, era muito batida internamente.

Paula da administração, uma das entrevistadas, disse que algumas possuíam “muitos assuntos confidenciais” e que o seu cargo, em especial exigia um perfil reservado: “Porque a gente lida com assuntos do presidente da empresa. [...]. Então, é coisa que a gente tem que ter. [...]. Mas o que eu te falei antes é prioritário: o nível de confidencialidade é uma coisa muito séria”. Essa preocupação diz respeito a todos, porém, o espírito de “confidencialidade”, se faz muito mais latente no setor produtivo, no qual a pressão se mostrou mais forte e concentrada. Houve quem confessasse a preocupação de eventualmente partilhar alguma informação indevida e com isso pudesse sofrer advertências ou mesmo demissão. Outras contaram situações vivenciadas de entrevistas concedidas, que deu o maior “rebu” dentro da empresa, porque a chefia não tinha acompanhado de forma satisfatória. Situações como estas, evidenciaram a prática dos “medos manipulados”. (SELIGMANN-SILVA, 1994).

Grandes empresas, multinacionais como a Renault que investem em tecnologia, em estratégias de crescimento, que buscam maior inserção no mercado e lucratividade, preocupam-se com a possibilidade de que os seus funcionários venham a compartilhar alguma informação que eventualmente seja um segredo tecnológico ou organizacional da empresa. E, adotam procedimentos de pressão sobre os funcionários, na tentativa de

garantir discrição sobre questões referentes à empresa, apelando para certo espírito de confidencialidade.

Este trabalho estrutura-se em duas partes. A primeira parte trata da construção do referencial teórico de análise. No primeiro capítulo o enfoque está em gênero como categoria de análise e sobre as questões referentes a trabalho e gênero. O segundo capítulo centra-se nas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e sobre o trabalho feminino.

A segunda parte do trabalho dedica-se aos resultados da pesquisa, sendo que no terceiro capítulo o enfoque se dá na empresa pesquisada e sua implantação no Brasil. No quarto capítulo a discussão centra-se na ordem simbólica da Renault e as conseqüências práticas no trabalho das mulheres. E por último apresentaremos as considerações finais do presente trabalho.

PRIMEIRA PARTE: MARCO TEÓRICO

1. CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL DE ANÁLISE

O presente capítulo apresenta a partir de uma revisão teórica a reflexão de vários autores sobre a trajetória histórica da construção do conceito de gênero. As imbricações entre gênero e trabalho, manifestadas nas relações simbólicas de gênero. São temas fundamentais nesse trabalho. E sobre a influência da cultura na definição dos papéis sexuais e condutas.

Como se trata de conceitos complexos, com discussões de grande amplitude e profundidade, apresentará para a discussão somente os elementos que ajudam na compreensão dos significados adotados e que possam facilitar na compreensão do texto, sem evidentemente esgotá-los.

1.2. GÊNERO: ELEMENTO CONSTITUTIVO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

Em sua complexidade, o conceito de gênero possui uma enorme amplitude de usos e se faz presente em várias áreas da produção teórica, quer seja nas ciências naturais quer seja nas ciências humanas e sociais.

O termo gênero ao surgir, vem desafiar a “máxima essencialista” que definia a mulher pelo seu biológico. Aos anos 1960 e 1970 cumprem o desafio de fazer a desconstrução dos determinismos. As teóricas feministas problematizam a relação entre a produção do conhecimento e o sujeito branco, europeu, masculino que o produz como se ele fosse passível de ser produzido separando objetividade e subjetividade, razão e emoção, natureza e cultura, mulher e homem. As feministas trouxeram para dentro do processo a discussão sobre a produção cultural das diferenças e possibilitaram com isso pensar as

relações de poder que produziam as desigualdades. Produziram-se nas ciências sociais estudos sobre a mulher, sobre sua participação na sociedade, na política, na organização familiar e no trabalho. Assim, o conceito de gênero a partir de 1970 passa a ser considerado uma categoria de análise.

Na academia, porém, essas teóricas foram limitadas a guetos e vistas como aquelas que faziam estudos sobre mulheres. A entrada da categoria gênero como uma análise relacional permitiu a visibilidade dos estudos ao mesmo tempo em que sofreram acusações de ter despolitizado a luta feminista. (HEILBORN; SORJ, 1999). Porém, progressivamente a discussão ocupou espaços e o conceito de gênero começa a ser utilizado como instrumento de análise social.

A história do conceito gênero, vincula-se à trajetória do movimento feminista contemporâneo⁶, que foi capaz de dar visibilidade a questões relacionadas à mulher, que “emergiu como um novo sujeito coletivo”, como afirma Silva (2000), desnaturalizando e historicizando a subordinação da mulher.

Sobre gênero, Saffioti (2004), explica que se trata de um conceito aberto, e este fato se constitui em um grande argumento para as críticas do *patriarcado*⁷, que está baseado na dominação-exploração das mulheres pelos homens. Mas, embora cada feminista enfatize um determinado aspecto do gênero, “há um consenso, ainda que limitado”, em entender gênero como construção social do masculino e do feminino. (SAFFIOTI, 2004, p. 44).

⁶ Não temos aqui o objetivo de entrar nas discussões e perspectivas feministas, mas é importante colocar a reflexão de que o feminismo se define como uma teoria política que se baseia na análise das relações entre os sexos, bem como na prática da luta pela libertação das mulheres. Para as feministas, a contradição entre os sexos é básica, atravessando todas as demais: contradições de classes sociais, raças e povos. “O novo feminismo surgiu no final da década de 60, início dos anos 70, como reação ao menosprezo dos novos movimentos de libertação, que mais uma vez excluíram as mulheres e os interesses femininos da “libertação da humanidade”, movimentos eram dominados pelos homens. Ao excluir a contradição entre os sexos, eles não somente cometem uma injustiça frente à metade feminina da humanidade, como negam também seus próprios privilégios como homens numa sociedade masculina”. (SCHWARZER, 1988, p. 136).

⁷ Conheceremos estas críticas posteriormente, neste trabalho.

A historiadora americana Joan Scott (1990) define gênero como relação de poder entre o masculino e o feminino, rompendo com a concepção biológica individual, do “fixo e imutável”, pois os sujeitos masculinos e femininos produzem e reproduzem relações sociais permeadas de relações de poder. Segundo ela, o gênero é “um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder”. (SCOTT 1990, p. 24). Para esta autora, gênero implica em quatro elementos fundamentais: Símbolos, conceitos normativos, as relações de gênero e a identidade subjetiva. Organizados da seguinte forma:

O primeiro elemento refere-se aos símbolos culturalmente disponíveis evocam representações simbólicas (e com frequência contraditória). A autora apresenta como exemplo “Eva-Maria”, luz-escuridão, purificação- poluição, inocência – corrupção, pura - devassa etc.

O segundo, trata-se dos conceitos normativos que põem em evidência as interpretações do sentido dos símbolos, que se esforçam para limitar e conter suas possibilidades metafóricas. A autora explica que tais conceitos são evidenciados nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas, e que sob a forma de uma oposição binária fazem afirmações categóricas e sem equívocos sobre o sentido do masculino e feminino. Escrevendo-se a história como se essas posições normativas fossem o produto de um consenso social mais do que de um conflito. Para exemplificar, Scott cita os grupos fundamentalistas atuais, que quiseram restaurar o papel “tradicional” das mulheres supostamente como mais autêntico, quando na realidade há poucos antecedentes históricos que testemunhariam a realização incontestada de tal papel.

O terceiro elemento das relações de gênero mostra a necessidade ou o “desafio” de “explodir” a “noção de fixidez”. Scott defende certa missão para a pesquisa histórica que

precisa “descobrir a natureza do debate ou da repressão que produzem a aparência de uma permanência eterna na representação binária do gênero”. (SCOTT, 1990, p. 15).

“Gênero é construído através do parentesco, mas não exclusivamente; ele é construído na economia e na organização política, que pelo menos em nossa sociedade, operam atualmente de forma independente do parentesco”. (SCOTT, 1990, p. 15). Portanto é importante olhar para as sociedades modernas complexas, para o mercado do trabalho, sexualmente segregado, para a educação, para o sistema político, pois todas estas instituições fazem parte da construção de gênero.

O quarto e último elemento, diz respeito “a identidade subjetiva”, que evidencia uma preocupação explícita com certa pretensão de universalidade, presente nas análises sobre a “construção da identidade subjetiva”, principalmente por parte da psicologia. Os historiadores devem ter a preocupação de “examinar as maneiras pelas quais as identidades de gênero são realmente construídas e relacionar seus achados com toda uma série de atividades, de organizações e representações sociais historicamente situadas”. (SCOTT, 1990, p. 15).

Olhando a trajetória do conceito de gênero, percebemos que ele já se evidenciou historicamente em outros momentos, com menor intensidade. O psiquiatra e psicanalista americano Robert Stoller⁸ o utilizou pioneiramente como identidade de gênero nos estudos clínicos de meninos transexuais, segundo Saffioti (2004). Mas ele não prosperou. O conceito só ganhou notoriedade a partir de 1975, com Gayle Rubin, que cria o sistema⁹ sexo/gênero, representando uma “porta de entrada e caminho exploratório das novas

⁸ A primeira a utilizar o termo gênero foi Simone de Beauvoir: “a rigor, embora não haja formulado o conceito Beauvoir mostra que só lhe faltava à palavra, pois, em sua famosa frase – “Ninguém nasce mulher, mas se torna mulher” – estão os fundamentos do conceito de gênero. Lutando contra o essencialismo biológico – “a anatomia é o destino” – enveredou pela ação da sociedade na transformação do bebê em uma mulher ou em um homem. Foi, por conseguinte, a precursora do conceito de gênero”. (SAFFIOTI, 2004, p. 107).

⁹ O sistema “sexo-gênero” foi grande avanço nas discussões e definições sobre gênero. Desvinculou o papel social do gênero da natureza e da reprodução, negando a naturalidade da subordinação da mulher e contestando o determinismo biológico. Foi uma base importante para o feminismo e sua tentativa de desnaturalizar o corpo. <http://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_essencialista_e_construtivista_da_sexualidade>. Acesso: 14 ago. 2006.

reflexões acerca das representações sociais do masculino e do feminino”. (SAFFIOTI, 2004, p. 108). Rubin impulsionou os estudos de gênero, com o sistema criado, definido como “um conjunto de arranjos através dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana”. (RUBIN, 1993, p. 2).

Para Piscitelli (1978), Rubin desafiou-se a pensar o conceito do sistema sexo/gênero dentro do quadro da diferenciação natureza/cultura. Trata-se de uma base binária na qual gênero pressupõe sexo, é a cultura agindo sobre a natureza e mantendo a fixidez das bases sobre as quais ela interage. Essa abordagem é claramente estruturalista, a natureza é apropriada pela cultura, assim como o sexo pelo gênero, só que agora não para construir versões sobre o determinismo biológico, mas sobre a possibilidade de se pensar os aspectos culturais que se fazem a partir de como se significam os corpos e o que esse processo de significados/significação tem a ver com a desigualdade e o poder. Referenciada em Rubin (1979), Piscitelli, pergunta-se sobre quais seriam as relações sociais que convertiam as “fêmeas” em “mulheres (domesticadas)”, condenadas a uma relação onde estas mulheres, não manifestavam seus desejos, aspirações, vontades. (PISCITELLI, 1978, p. 5).

Simone de Beauvoir afirmou que as mulheres jamais “constituíram um grupo separado que se pusesse para si em face do grupo masculino ao fato de o laço de reciprocidade que estabelece o casamento não se firmar entre homens e mulheres e sim entre homens através das mulheres”. Pelo mesmo motivo, “a mulher não é nunca o símbolo de sua linhagem, ela é apenas a mediadora do direito, não a detentora” (BEAUVOIR, 1970 p. 92).

Para Rubin (1979) o *locus* da opressão das mulheres, situa-se na organização social do parentesco, da sexualidade e da reprodução, e não na biologia. Estes elementos representam um ponto de partida, essencial para a construção de um arsenal de conceitos,

indispensáveis à compreensão dos fatores que têm servido de base para a elaboração de normas, valores e crenças que fundamentam a subordinação das mulheres aos homens em todas as sociedades humanas.

1.3 A INFLUÊNCIA DA CULTURA NA DETERMINAÇÃO DOS PAPÉIS SEXUAIS E CONDUTAS

Nas análises destacadas evidencia-se a influência da cultura sobre a determinação dos papéis e condutas e a normatividade heterossexual das formas de ser homem e mulher.

A reflexão de que a matéria prima biológica do sexo humano e da procriação é modelada pela intervenção social humana, precisamente, no trânsito entre natureza e cultura e no espaço da sexualidade e da procriação. Segundo Piscitelli:

Os “sistemas de sexo e gênero”, cujas formas específicas variariam através das culturas e historicamente, envolveriam a criação social de dois gêneros dicotômicos, a partir do sexo biológico - exagerando as diferenças entre homens e mulheres; e, finalmente, uma particular divisão sexual do trabalho - que provocaria a interdependência entre homens e mulheres-- e a regulação social da sexualidade - prescrevendo ou reprimindo arranjos divergentes dos heterossexuais. (PISCITELLI, 1978, p. 6). Os grifos são da autora.

Os estudos realizados por Thomas Laqueur (2001), centrados na problemática da sexualidade da pré-modernidade a modernidade, grosso modo, diz que a medicina ocidental do século XVIII, “não podia representar a sexualidade humana como dividida originalmente e de forma bipolar, entre sexualidades masculina e feminina. O modelo científico dominante era o modelo do sexo único”. (COSTA, 2003)¹⁰. O modelo que contemplou os dois sexos só aparece no final do século XVIII.

O corpo “sempre foi categorizado, descrito a partir da ciência médica, da ginecologia e da obstetrícia, mais recentemente, da endocrinologia, pelo olhar masculino”.

¹⁰ Esta afirmação é do psicanalista Jurandir Freire Costa, que publicou artigos sobre o pensamento de Laqueur. O artigo aqui mencionado foi originalmente publicado na Folha de São Paulo, 25 de março de 2001. Caderno Mais! E também reproduzido no **Cepat Informa**, 2003, no. 98, sendo este a referência para este trabalho.

Segundo Tamanini, Laqueur (2001) mostra que “ate o século XVIII, o corpo da mulher não existia para a medicina”. Na visão da época, a mulher “era o corpo invertido dos homens, na anatomia, na fisiologia, na biologia, a mulher era o ‘não ser’, pois o homem tinha pênis, e ela, um pênis invertido, o homem tinha escroto, ela, útero o homem tinha testículos, ela ovários”. (TAMANINI, 2005, p. 33). A mulher era vista e entendida como uma “versão” menos importante do que o homem.

Pensamento que é preconizado, até o século XVIII. Com as idéias iluministas, os avanços científicos e o crescimento tecnológico não era mais possível pensar as diferenças dentro de um modelo único. Foi necessário um novo discurso, novos corpos, e novas práticas relativas também à configuração do público e do privado.

O corpo e a sexualidade femininos tornam-se assunto do controle dos homens, da medicina, das políticas de estado e da religião, principalmente, depois caem no sistema jurídico, que faz um controle rigoroso dos corpos e dos espaços, fala-se das prostitutas, das santas, da mulher honrada e da mulher falada, da esposa dedicada e da honra do marido, como uma necessidade dos homens. (TAMANINI, 2005, p. 34).

Percebemos então como as construções culturais sofrem alterações com o decorrer do tempo.

Nos fins do século XVIII, tudo muda. Os revolucionários europeus – franceses, sobretudo – precisavam justificar a tradicional desigualdade entre homens e mulheres, de modo a torná-la compatível com os ideais igualitários republicano. Todos os ‘homens’ eram iguais, mas as mulheres eram mentalmente mais frágeis infantis e, por conseguinte, estavam incapacitadas para exercer as tarefas intelectuais, científicas e políticas dos homens. Não por serem ‘imperfeitas’ do ponto de vista ontológico, mas por serem diversas, do ponto de vista biológico. (COSTA, 2003).

Costa (2003), diz que o estabelecimento desta diferenciação coloca o sexo como prova conclusiva da diferença ‘para menos’. Estabelece padrões de comportamentos pré-definidos. “Homens e mulheres deviam ter um tipo de prazer sensual, de conduta social e de vida emocional adequados à natureza biológica de seus sexos”. (COSTA, 2003, p. 8).

A suposição de uma “humanidade dividida em dois sexos bem definidos não tem sempre encontrado confirmação dentro das atividades de pesquisa. [...], pois estes se

revelam como tendo estruturas químicas extremamente próximas e de efeitos biológicos muito variados”. (Kraus 2000, p. 2) ¹¹.

O complicador é a convicção de que as diferenças biológicas entre os sexos, são irreduzíveis e constroem uma dicotomia natural e particularmente persistente, mais ainda, elas são estruturantes de um determinado modo de ver o mundo, e não apenas particularmente persistente, mais ainda elas são estruturantes do senso comum, que entende a diferença entre pênis e vagina como prova da “fronteira biológica” entre os sexos.

Mesmo que algumas pesquisadoras tenham construído o entendimento de que sexo biológico não existe em si, sem sua compreensão circunscrita em oposição à cultura, a categoria sexo biológico ficou sem ser questionada. E a dicotomia natureza e cultura permaneceu. É o caso de Delphy que sugere a não existência do sexo biológico sem sua circunscrição e instituição, em oposição à cultura. Para ela, a biologia é socialmente definida, e o sexo é olhado como um substrato biológico, produto de uma construção social. (KRAUS, 2000, apud TAMANINI, 2003, p. 114).

Segundo Barbieri (1990, p.26), sistemas de gênero, são “um conjunto de práticas, símbolos, representações, normas e valores sociais que as sociedades elaboram a partir da diferença sexual anátomo-fisiológica e que dá sentido, em geral, às relações entre pessoas sexuais”. Partindo das reflexões de Stolke (1991), Tamanini, (1997) coloca que:

Gênero é um conceito analítico que se destina a desafiar a máxima essencialista e universalista de que a biologia é o destino. Ele transcende o reducionismo biológico, interpretando as relações entre homens e mulheres como formulações culturais resultantes da imposição de significados sociais, culturais e psicológicos sobre identidade sexuais. (TAMANINI, 1997, p. 10).

As reflexões sobre gênero, tanto quanto instrumento de análise social, como representações do masculino e do feminino e mesmo enquanto conceitos estão em aberto, pois os debates feministas contemporâneos discutem a construção cultural de significado do gênero e do próprio sexo. “Os limites da análise discursiva do gênero pressupõem e definem por antecipação as possibilidades das configurações imagináveis e realizáveis do gênero na cultura”, isso se faz por reflexões e escondimentos. (BUTLER, 2003, p. 28). As

¹¹ O texto de Kraus utilizado como referência neste trabalho, foi traduzido pela professora Marlene Tamanini para roteiro em sala de aula.

definições citadas estão situadas dentro de uma dinâmica cultural e nela se misturam, e com frequência se fundem combates de natureza bastante diversa. (KONDER, 2002). Buscamos destacar algumas reflexões que evidenciam as construções humanas em torno do sexo e do gênero, enfatizando a distinção de conceitos (biológico x cultural).

1.4 UM OLHAR HISTÓRICO E REFLEXIVO NA CONSTRUÇÃO DO CAMPO DE GÊNERO E TRABALHO

A partir de 1970, surge no pensamento feminista¹² uma rejeição da utilização do termo “gênero” em bases biológicas para explicações da diferença entre masculino e feminino, pois tal utilização legitimava um conjunto de práticas relacionais que se traduziam na subordinação da mulher.

A principal decorrência desse posicionamento feminista é que, tendo como referenciais as discussões e as práticas desse movimento, a academia percebeu a importância de tratar das relações de gênero nas várias dimensões da vida humana. Iniciando assim, a história da discussão de gênero.

A construção da subordinação das mulheres nas diversas áreas da vida humana e como ocorreu a internalização desta opressão por parte das próprias mulheres. Como se trata de uma discussão de grande amplitude e o objetivo neste trabalho é de apenas resgatar as principais questões tratadas ao longo de algumas décadas sobre o trabalho feminino, ou seja, desde que a problemática da divisão sexual do trabalho passou a ser agregada nos estudos acadêmicos, na Sociologia do Trabalho.

¹² Teremos mais a dizer sobre o pensamento feminista quando da apresentação do histórico da discussão de gênero.

1.4.1 A DÉCADA DE 70

Os estudos de gênero e trabalho possuem uma história própria e rica e que é parcialmente resgatada nesse trabalho. A partir de 1964, temos um período complicado da vida do país. A ditadura se estabelece, apresentando a nação uma nova perspectiva no que se refere à ordem social. É nesse contexto que surge, em meados dos anos 70, em nossa sociedade, os movimentos de mulheres e feministas¹³. Os movimentos de mulheres lutaram contra o custo de vida, lutaram por creches, por maior liberdade, por abertura política etc.

Ao mesmo tempo, pesquisadoras interessavam-se pela temática feminista, que aborda problemas, dificuldades e limitações no que diz respeito às mulheres. No contexto do surgimento dessas discussões, percebemos com Lobo (1991), que o movimento de mulheres não apresenta uma linearidade. Os primeiros passos foram dados em busca da sua emancipação enquanto cidadãs por meio da luta pelo voto, por igualdade na educação, por igualdade civil. Com relação ao movimento feminista liberal têm-se o surgimento de um feminismo de classe, vinculado aos movimentos e aos partidos socialistas europeus.

A Década da Mulher, iniciada em 1975, fruto da organização das mulheres. A partir deste período, realiza-se uma série de conferências¹⁴ mundiais sobre a mulher. No Brasil, surgem os primeiros grupos feministas comprometidos em lutar pela igualdade das mulheres, pela anistia e pela abertura democrática. Este movimento influenciou diversos setores importantes da sociedade, entre eles parte do meio acadêmico. A relação entre feminismo e academia, no Brasil, acabou por propiciar uma intensa produção científica sobre as temáticas mulher e relações de gênero. (COSTA; BRUSCHINI, 1992.p.6).

¹³ Para maior aprofundamento sobre as diferenças estabelecidas entre o movimento de mulheres e feministas, reportar-se a Lobo (1991).

¹⁴ O histórico das várias conferências que foram realizadas sobre o tema: Mulher se encontra disponibilizado em: < http://www.ccr.org/html/body_declbeijing.html>. Acesso em: 9 set. 2006.

Gênero e trabalho na sociologia brasileira, têm a sua trajetória e desafios dentro do contexto brasileiro. Destaca-se, neste período, o crescimento expressivo da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, representando uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas no país. Esta transformação deu impulso a muitos estudos, como os de Saffioti (1969), Blay (1972) e Aguiar (1978), que abordaram as condições da força de trabalho feminina na industrialização capitalista e estudaram os impactos da industrialização sobre a vida das mulheres e a exploração do trabalho doméstico da mulher, realizado em função da família, portanto, não pago e não reconhecido socialmente.

Os dois trabalhos de referência na sociologia do trabalho, foram os de Heleieth Saffioti: *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, que foi orientada por Florestan Fernandes e o de Eva Blay (1978): *A mulher e o trabalho qualificado na indústria paulista*, orientada por Asiz Simão. (HEILBORN; SORJ 1999, p.206)

Na sociologia do trabalho, essa temática: gênero e trabalho no Brasil que começou a ser tratada a partir dos anos 60 e início dos anos 70 buscava-se refletir que a “exclusão das mulheres do mercado de trabalho estava na raiz de sua subordinação social”, segundo Heilborn e Sorj (1999, p.205) e foi essa situação de exclusão que impulsionou a elaboração de outros trabalhos acadêmicos no período.

Os estudos sobre gênero e trabalho na década de 1970, motivaram um intenso debate político cultural sobre o trabalho feminino, que se constituíram em grandes esperanças para os estudos de gênero. As acadêmicas feministas tinham interesse que esta discussão fosse ampliada e aprofundada na própria academia, além do interesse do movimento feminista e de mulheres que começava a ganhar visibilidade no Brasil.

Esta esperança não se efetivou. Para as feministas acadêmicas a conclusão era de que se reproduzia na sociologia brasileira, o mesmo quadro analisado na sociologia

italiana, por Bianca Becalli de que a variável sexo não tem o estatuto central na sociologia do trabalho e nem para a economia do trabalho. Nos fins da década de 70 e início de 80, “havia no Brasil um debate político e cultural intenso sobre o trabalho feminino” e a produção sociológica “poderia ser considerada promissora”. (BECALLI, 1989). As acadêmicas feministas apontaram para a necessidade de inserção da variável sexo nesta área.

Lobo (1991) ajudou a evidenciar a falta dessa centralidade no caso do Brasil e disse que “o núcleo forte da sociologia do trabalho – o estudo da fábrica, dos postos de trabalho – não incorporou a problemática do trabalho feminino”. O momento de maior destaque foi até o final da década de 1970 com os estudos do sindicalismo corporativo. Alguns estudos clássicos, que abordaram o processo de segregação da mulher, destacaram devido a temática: “industrialização e composição da força de trabalho”. E, tiveram que “apontar a presença das mulheres, assinalando sua segregação no mundo fabril”. (LOBO, 1991, p.254).

A explicação se dá por conta da composição da classe operária que ficou impermeável a sua composição sexuada, devido a fatores históricos, pois na classe operária da Primeira República, havia muitas trabalhadoras, que também se faziam presentes nas lutas operárias. Todavia constatava-se uma situação de invisibilidade dessas operárias.

Para esta invisibilidade buscou-se explicação diversificada. Trabalhou-se, por exemplo, com abordagens a partir do conceito de classe, que apontavam para um paradigma com pretensões de universal. E neste campo de análise da sociologia marxista, que está delimitado por marcos bem definidos tais como: sociedade de classes, a industrialização capitalista e a luta de classes, explica Lobo, que:

A universalidade da relação de classe apenas admite uma situação específica das mulheres enquanto mais exploradas frente ao universal masculino. Mas sua situação ambígua no trabalho produtivo, na medida em que são precariamente operárias, as exclui da classe operária. (LOBO, 1991, p.255).

A industrialização, segundo marco importante na sociologia do trabalho foi dominante até as décadas de 1960 e 1970. A sociedade brasileira caracterizava-se por baixas taxas de crescimento, má distribuição de renda e destinava às mulheres a “um papel de subordinação” e a predominância do discurso economicista influenciava o discurso das ciências sociais, conseqüentemente deduzia-se que a subordinação social das mulheres era conseqüência da sua subordinação econômica. (LOBO, 1991).

Influenciados pela corrente marxista havia uma tentativa de explicar a participação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos efeitos da industrialização e do desenvolvimento tecnológico, que determinavam a inclusão e exclusão da mulher na força de trabalho. O Censo de 1970, que indicou queda acentuada das mulheres na força de trabalho deu margem a várias interpretações. Alguns consideravam um processo transitório e outros avaliam que a modernização tecnológica expulsava as mulheres do emprego, relegando-as à posição de exército industrial de reserva, como indicaram os estudos de Saffioti (2004). Saffioti contribuiu muito para o debate sobre produção e reprodução da força de trabalho, sobre classe e gênero, embora este último estivesse relacionado à idéia de papéis sexuais e a problematização da idéia de classe que acompanhou até os anos de 1970.

Graças às análises sobre as relações de gênero constatam-se como as diferenças entre homens e mulheres podem ser profundas. A classe social define grupos distintos na sociedade. Homens e mulheres participam tanto da dimensão da produção econômica como da produção da vida, porém as mulheres predominam na produção antroponômica e muitas vezes longe de conquistar a equidade na produção econômica. Constata-se “uma desigualdade no interior da classe”. (SAFFIOTI, 1992, p. 207). Para Saffioti (2004), a dimensão econômica não pode estar desvinculada do político, pois o econômico e o

político fazem parte do social, sendo a sociedade uma totalidade. A defesa da conjugação entre classe social e gênero é fundamental.

Por fim, um aspecto também importante para as discussões de gênero na década de 70 é a noção de patriarcado. O termo patriarcado, que se origina do latim *patriarchat* (interpretação tradicional), significa um regime social no qual o pai exerce a autoridade suprema, preponderante e com poder de determinar os destinos da família, especialmente o das mulheres. Patriarcado é o nome da dominação masculina, segundo Safiotti (2004), ou seja, um pacto masculino para garantir a opressão de mulheres. Este termo tem várias interpretações e não é um termo de consenso. Segundo autoras feministas, “o renascimento do movimento feminista organizado, no final dos anos 60, trouxe ‘patriarcado’ de volta ao uso corrente popular e acadêmico” (PATEMAN, 1993. p. 39).

Houve várias discussões entre as feministas sobre o significado de patriarcado. Pateman (1993) diz que as discussões giraram basicamente em torno do sentido do termo, se este deveria ser usado em seu sentido literal de governo paterno, se significava uma característica humana universal ou se ele é histórico e culturalmente variável. Esta autora menciona as “confusões patriarcais” do termo e para Safiotti (2004) e que antes do poder do pai, vem o poder do marido:

A interpretação patriarcal do ‘patriarcado’ com o direito paterno provocou, paradoxalmente, o ocultamento da origem da família na relação entre marido e esposa. O fato de que os homens e mulheres fazem parte de um contrato de casamento – um contrato original que instituiu o casamento e a família – e de que eles são maridos e esposas *antes* de serem pais e mães é esquecido. O direito conjugal está, assim, subsumido sob o direito paterno e as discussões sobre o patriarcado giram em torno do poder familiar das mães e dos pais, ocultando, portanto, a questão social mais ampla referente ao caráter das relações entre homens e mulheres e à abrangência do direito sexual masculino. (SAFFIOTTI, 2004, p. 56-57).

Segundo pesquisadoras do campo dos estudos de gênero, o conceito de patriarcado é problemático, porque se limitaria a uma abordagem universal, reduzindo as

especificidades de cada cultura e a diversidade das relações entre homens e mulheres nas diferentes sociedades:

As teóricas do patriarcado questionaram a desigualdade entre os homens e as mulheres de diversas maneiras importantes, mas, para as (os) historiadoras (es), suas teorias têm problemas. Primeiro, enquanto elas propõem uma análise interna ao sistema de gênero, elas afirmam igualmente a prioridade deste sistema em relação à organização social em seu conjunto. Mas as teorias do patriarcado não mostram como a desigualdade de gênero estrutura todas as outras desigualdades ou como o gênero afeta estes domínios da vida que não parecem ser a ele ligados. E segundo lugar a análise permanece baseada sobre a diferença física, que a dominação toma a forma de apropriação do trabalho reprodutivo da mulher pelo homem ou a da reificação sexual das mulheres pelos homens. Toda a diferença física se reveste de um caráter universal e imutável. Mesmo se as teóricas do patriarcado levam em consideração a existência de mutações nas formas e nos sistema de desigualdades de gênero. Uma teoria que repousa sobre a variável única da diferença física é problemática para as (os) historiadores (as): ela pressupõe um sentido ou inerente ao corpo humano de uma construção social ou cultural – e em conseqüência a não historicidade do gênero em si mesmo (SCOTT, 1990, p. 9).

Em um debate sobre a importância e o valor do conceito de patriarcado para explicar as relações de poder e submissão das mulheres, entre Saffioti e Badinter a primeira diz que a segunda se equivocou em considerar a existência de um “patriarcado absoluto” no qual os homens deteriam, por “confisco” todos os poderes. Para esta autora a relação dominação-exploração não é assim que acontece, aliás, o sentido é contrário “integra esta relação de maneira constitutiva à necessidade de preservação da figura subalterna. Sua subalternidade, contudo, não significa ausência absoluta de poder. Com efeito, nos dois pólos de relação existe poder, ainda que em doses tremendamente desiguais”. (SAFFIOTI, 1992, p. 184)

Saffioti compreende que o processo de dominação só possa se estabelecer numa relação social. Estabelecendo assim uma relação de dominação e subordinação. Para esta autora “há o(s) dominador (es) e o(s) dominado (s). O (s) primeiro (s) não elimina (m) o (s) segundo (s), nem pode ser este seu intento. Para continuar dominando, deve (m) preservar seu (s) subordinado (s)”. (SAFFIOTI, 2004, p. 87).

O poder existe nos dois pólos da relação, mesmo que se trate de poderes desiguais, com “doses” diferenciadas em uma relação contraditória:

As mulheres, portanto, não sobrevivem graças exclusivamente aos poderes reconhecidamente femininos, mas também mercê da luta que travam com os homens pela ampliação-modificação da estrutura do campo *Tout-court*. Como na dialética entre o escravo e o seu senhor, homem e mulher jogam cada um com seus poderes o primeiro para preservar sua supremacia, a segunda para tornar menos incompleta sua cidadania. (SAFFIOTI, 1992, p. 184).

Machado (2004) defende que gênero e patriarcado não são termos opostos, mas conceitos que se situam em dimensões distintas. E explica que a disjuntiva talvez seja resultado da conotação política dos seus usos.

O termo “patriarcado” remete, em geral a um sentido fixo, uma estrutura fixa que imediatamente aponta para o exercício e presença da dominação masculina. O termo “gênero” remete a uma não fixidez nem universalidade das relações entre homens e mulheres. Remete à idéia de que as relações sócio-simbólicas são construídas e transformáveis. (MACHADO, 2000. p. 3).

Considerando a situação de “confronto” entre a perspectiva de relações de gênero e patriarcado contemporâneo, a escolha aqui assumida se dá em favor dos conceitos de gênero como um referencial analítico acreditando, como Tamanini (1997, p.10), que esses conceitos, podem iluminar “as questões mais profundas dessa articulação, tornando possível apontar caminhos na compreensão das representações”, que se fazem presentes na divisão sexual do trabalho, a partir da perspectiva do empoderamento¹⁵, ou seja, as relações de poder que se fazem presentes na relação de trabalho e que se constitui no sentido deste trabalho.

Assumir gênero como um referencial analítico acentua o que disse Foucault (1984. p.14), “existem momentos da vida onde a questão de saber se podemos pensar diferentemente do que pensamos, e perceber diferentemente do que vemos, é indispensável para continuar olhando ou refletindo”.

Fazendo um resumo da década de 70, podemos destacar como elementos principais tanto a consolidação da noção de gênero como uma categoria de análise das relações

¹⁵ O uso do termo se relaciona com uma redefinição de poder, com mudança nas relações de poder para poder transformar situações ou estados individuais ou coletivos. É uma tomada de consciência ou sensibilização e participação ou atuação para a redefinição do poder em situações pessoais e coletivas e/ou da sociedade. Disponível em: <www.mujeerpalavra.net/creadoras/michelle/pages/traduccion_reflexiones_empowerment.htm ou www.mujeerpalavra.net/index.htm> . Acesso em: 23 jan.2005.

sociais quanto o surgimento de trabalhos acadêmicos que deram certa visibilidade à mulher no mundo do trabalho e também a utilização feita do conceito de classe para situar a mulher na produção e reprodução social.

1.4.2 A DÉCADA DE 80

As preocupações “estavam agora voltadas para as relações sociais entre os sexos e davam continuidade, conseqüentemente às relações de poder entre estes. Enquanto se aprofundavam tais discussões na academia, o movimento feminista e de mulheres sofre um refluxo em termos de visibilidade”. (MACHADO, 2004, p. 14)¹⁶.

Nesta década, no Brasil, especialmente a partir de 1987, tendo como referência a academia das Ciências Sociais e dos estudos de literatura, a proposta era de primazia dos estudos de gênero sobre os estudos de mulher, que estavam “alojados” na academia e o objetivo era de superação dos estudos de papéis sexuais pelos de gênero. Buscava-se nesta proposta acadêmica, mostrar que o conceito de gênero, por ser relacional, supera os de papel sexual, definido para homens e mulheres, se confrontando com o determinismo biológico, separando em categorias binárias, um e outro sexo. (MACHADO, 2004).

Surgiram trabalhos que saíram do enfoque do tema do trabalho e passaram a focalizar aspectos diversos das ações femininas e de ações sobre as mulheres destacando a educação feminina, a disciplinarização, os padrões de comportamento, os códigos de sexualidade e a prostituição.

Na década de 1980, com o grande crescimento do emprego feminino industrial e os significativos avanços nos estudos de gênero, sobretudo “aquelas inspiradas nas teorias do

¹⁶ A análise de Lia Zanotta Machado, intitulada: *Perspectiva em confronto: Relações de gênero ou patriarcado contemporâneo*. Disponível em: <<http://www.unb.br/ics/dan/Serie 284empdf. pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2004.

patriarcado, que defendem o poder explicativo da dominação masculina e das desigualdades de gênero sobre o conjunto da vida social”, (HEILBORN; SORJ, 1999).

Permitiu questionar a auto-suficiência com que as explicações econômicas operavam nesse campo temático. Empiricamente e no contexto brasileiro, tratava-se de compreender o ingresso em larga escala de mulheres na força de trabalho industrial e, ao mesmo tempo, o seu confinamento às posições menor remuneradas e de menor qualificação. (HEILBORN; SORJ, 1999, 208).

Entra-se então, em uma nova fase, na qual a condição de participação das mulheres no mercado de trabalho passou a considerar os condicionantes da vida familiar no aspecto reprodutivo, como a idade, a situação conjugal, o número de filhos e as responsabilidades domésticas da mulher na família. (HEILBORN; SORJ, 1999).

Para Heilborn e Sorj (1999) foram muito importantes as contribuições dos estudos de gênero que indica a importância da dimensão cultural, reivindicando o lugar da cultura, da história e do poder na sociologia do trabalho. Houve segundo estas autoras, ausência de questionamentos mais articulados, incisivos e contundentes dentro da sociologia, constatando-se a institucionalização dos estudos de gênero no Brasil que nascem de forma diferente dos Estados Unidos, que surgem “junto com os estudos raciais e surgem dos protestos ocorridos nas Universidades Americanas em 1960. Os estudos de gênero no caso americano, nascem questionadores da visão e prática despolitizada do *establishment* profissional e acadêmico das ciências sociais”. (HEILBORN; SORJ, 1999, p. 208).

Elas explicam que no Brasil, onde a sociedade marcava-se pela alta desigualdade social, o feminismo brasileiro, assumia uma “posição mais moderada no que diz respeito ao confronto entre os sexos e mais articulado ao discurso dominante nas esquerdas”. (HEILBORN; SORJ, 1999, p. 208). Faltando então, no país estratégias bem definidas, no “enfrentamento com as organizações científicas e com os departamentos a que estão vinculadas”. No Brasil “as acadêmicas ao invés de construírem espaços alternativos, procuraram integrar-se à dinâmica da comunidade científica nacional mediante a obtenção

do reconhecimento do valor científico de suas preocupações intelectuais pelos profissionais das ciências sociais”. (HEILBORN; SORJ, 1989, p. 208).

Considerando o diálogo estabelecido entre a academia e o feminismo, nesta década as mulheres, organizadas nos movimentos feministas, lutaram pela implantação e ampliação dos direitos sociais na Constituição Federal de 1988. As questões do movimento feminista, o debate sobre a igualdade e/ou diferença, são abordados em trabalhos acadêmicos especialmente na antropologia, que apresentava uma maior “sensibilidade para as questões de gênero (devido entre outras coisas, à centralidade das relações de parentesco nas sociedades de pequena escala estudadas pela antropologia clássica)”, segundo Adelman (2004 p. 108). Mas, não foi assim com a sociologia, que apresentou uma série de dificuldades e resistências à incorporação das teorias feministas.

Adelman (2004) diz que a sociologia brasileira, desenvolveu uma forma de incorporar a perspectiva de gênero por meio de uma série de medidas, que ela chama de “mecanismo de contenção”, que se manifestaram através da “criação de espaços próprios”, “subáreas”, ou seja, houve uma incorporação de algumas temáticas de gênero, mas “não como dimensão que exige profundas reformulações dos conceitos da sociologia mais importantes (como poder, política, trabalho, racionalização, modernidade), mas como mera variável útil”. (ADELMAN, 2004, p.108).

A Sociologia do Trabalho, “foi uma das primeiras a incorporar as questões de gênero nas suas temáticas principais, questão facilitada entre outras coisas pelos interesses compartilhados de marxistas e feministas de dar conta da especificidade do trabalho feminino”. (ADELMAN, 2004, p. 109). Posteriormente a sociologia foi acusada de ter deixado de lado, esta temática. Nos currículos básicos da sociologia, permaneceu segundo esta autora “quase intacto o estudo da teoria sociológica clássica e contemporânea, isto é, a

aprendizagem das “metas narrativas” da sociologia e suas categorias analíticas e metodológicas básicas”.

Hall (2003) chama a atenção sobre a importância do feminismo para os estudos culturais, pois foi capaz de provocar rupturas. E essas rupturas são elementos fundamentais para se repensar a própria cultura, que também é uma construção social e que pode legitimar situações de opressão e discriminação. Sobre a importância da contribuição feminista, sobretudo nos estudos culturais, Hall (2003), parabeniza a postura do movimento feminista e valoriza a ação deste, que não “bateu na porta” para poder adentrar em um ambiente masculino, mas teve a coragem de “derrubar” a porta.

1.4.3 A DÉCADA DE 90

A década de 1990 especialmente não foi propícia à expansão dos movimentos sociais¹⁷, em termo de Brasil. Houve retraimento da maioria deles segundo análise de Pinto (2003). Segundo GONH, surgiram muitas ONGS. E essa transformação dos grupos autônomos em ONGS implica em uma mudança dos critérios de inserção nos grupos, com a constituição de diretorias e conselhos. “De um projeto igualitário, no qual a utopia da abertura à participação de qualquer um estava presente, o grupo fecha-se cada vez mais, criando regulamentos e diferenças entre participantes”. (GROSSI, 1997, p. 294).

Nesta década, em que pese essa situação de retração, registraram-se singelos, mas significativas mudanças com relação à “demandas que partiram dos movimentos identitários em geral e particularmente do feminismo”. (PINTO, 2003, p. 92). Segundo esta autora, neste período o feminismo caracterizava-se grosso modo por não ter

¹⁷ Conceituados como “ações sociais coletivas de caráter sócio-político e cultural que viabilizam distintas formas da população se organizar e expressar suas demandas”. (GONH, 2003, p.13). Entre as formas típicas de expressão dos movimentos sociais, estão: passeatas, mobilizações, marchas, atos de desobediência civil, negociações, denúncias, entre outras.

“militantes nem organizações e muitas vezes, defendido por homens e mulheres que não se identificam como feministas”. (PINTO, 2003, p. 93). Segundos pesquisadores, o movimento feminista se tornou mais difuso, sofreu um refluxo e constatou-se também uma tendência à institucionalização dos movimentos sociais, entre eles o movimento de mulheres. Foi um período difícil para o movimento social e, conseqüentemente, para o movimento feminista. Este movimento, a partir de 1990, entra em um período de pouca visibilidade.

As questões referentes ao trabalho, os anos 1990 são marcados por significativas mudanças, decorrentes do processo de ajustes macro-econômicos e de reestruturação produtiva que alteraram o perfil da indústria e proporcionaram uma fragmentação maior da identidade do trabalhador, segundo foi mostrado por pesquisa¹⁸. Guimarães (2001) analisou o novo perfil das mulheres que ingressam na atividade econômica e como se dá a sua incorporação à população economicamente ativa. Inicia-se neste período o que Pochmann chama de um “segundo movimento”¹⁹ de desregulamentação do mercado de trabalho.

Além dos desafios com o nível de escolarização, diferenciação salarial, feminização de certas atividades – como “serviços comunitários” –, novo perfil etário e redução de oportunidades ocupacionais, tem a problemática do desemprego.

¹⁸ Pesquisa sindical realizada pelo IBGE em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego no período de 1986 e 1992, evidenciou as mudanças que estavam ocorrendo no mundo do trabalho e entre as mudanças a fragmentação cada vez maior da identidade do trabalhador. Este trabalhador, não está mais definido como um operário que trabalha numa indústria, com carteira assinada, vive em um espaço determinado e produz bens materiais. A partir dessas mudanças, surge um novo trabalhador “moderno” que pode ser tanto um prestador de serviço, o trabalhador informal ou, então, aquele que trabalha à distância, em casa, sem vínculos imediatos com o espaço da indústria ou do escritório, um produtor de bens materiais e simbólicos. Esta pesquisa buscou mapear a dimensão, a estrutura e a evolução do mundo sindical na década de 1990. Comentários sobre a pesquisa feitos pela socióloga Maria Lúcia de Santana Braga, foi publicado no Boletim CEPAT Informa, n.93, jan.2003.

¹⁹ O primeiro processo ocorreu em 1966/1967 e foi parcial. Com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, no regime militar, facilitou as contratações e as demissões, lançando um processo muito acentuado de rotatividade dos trabalhadores, o que se tornou, inclusive, um mecanismo de redução salarial – contratação de pessoas com menores salários, substituindo trabalhadores com salários maiores. (Ano 2 – n. 20, agosto).

A falta de trabalho é um problema particularmente grave para as mulheres brasileiras que estão na população economicamente ativa. Mais ainda. É certo que o desemprego feminino sempre apresentou taxas mais elevadas do que as do desemprego masculino; entretanto, a partir dos anos 90 a desocupação torna-se muito mais forte entre as mulheres, cujas taxas de desemprego dissociaram do padrão até então compartilhado (embora com magnitudes diferentes) entre homens e mulheres. (GUIMARÃES, 2001, p. 92).

Neste período o trabalho da mulher frente ao processo de transformações na organização do trabalho, teve destaque. Constatou crescente expansão nas faixas etárias mais altas (GUIMARÃES, 2001), diferentemente dos anos 1970 que incorporava as mulheres mais jovens no mercado de trabalho. Estudos mostram que a participação no mercado de trabalho, não significou alívio dos encargos domésticos, mas sim acumulação das tarefas. Acentuaram-se as duplas e triplas jornadas de trabalho e a necessidade de qualificação profissional exigências do mercado de trabalho.

A produção acadêmica mais recente incorpora os mitos e suas produções e a multiplicidade do ser feminino. Matos (2003) diz que existem muitos “femininos” e “masculinos” e há todo um esforço em considerar e especialmente:

Reconhecer a diferença dentro da diferença, apostando que mulher e homem não constituem simples aglomerados; elementos como cultura, classe, raça-etnia, geração, religião e ocupação devem ser ponderados e intercruzados numa tentativa de desvendamento mais frutífera, por meio de pesquisas específicas que evitem tendências e generalizações e premissas preestabelecidas. Sobrevém a preocupação de desfazer noções abstratas de “mulher” e “homem”, enquanto identidades únicas, a - históricas e essencialista, para pensar a mulher e o homem como diversidade no bojo da historicidade de suas inter-relações. (MATOS, 2003, p. 74).

Achamos conveniente resgatar brevemente os principais elementos que se fizeram presentes na trajetória das discussões de gênero em cada momento histórico e que contribuiu para o “desvelamento”, de relações sociais dadas como naturais e cristalizadas.

A perspectiva da análise de gênero é ampla e plural. E nos ajuda na compreensão e questionamento da “ordem social” que determinou padrões de comportamento a partir do que definiu como “nosso destino biológico” histórica, social e culturalmente.

Ressaltamos como principais pontos que se podem concluir desta discussão que:

Houve todo um debate e embate para que o conceito de gênero elemento constitutivo das relações sociais fosse tomado como uma categoria de análise social. Foi um passo fundamental, pois com o conceito de gênero desnaturalizou-se a subordinação da mulher, evidenciando as relações simbólicas de poder postas na sociedade. E a influência da cultura na constituição da normativa heterossexual das formas de ser homem e mulher.

Constatou-se na década de 70 o crescimento expressivo da participação da mulher no mercado de trabalho e que o trabalho feminino não obteve centralidade na sociologia brasileira. Segundo reflexões, a classe operária permaneceu impermeável a sua composição sexual decorrente de uma situação de “invisibilidade” da mulher trabalhadora. Ficou evidenciado também que o conceito de gênero é um conceito aberto para reflexões e análises.

O próximo capítulo, portanto objetiva entender mais detalhadamente as mudanças que ocorreram no Mundo do Trabalho que impactaram os trabalhadores, especialmente repercutindo no trabalho feminino.

2. AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O TRABALHO FEMININO

Neste capítulo apresentaremos reflexões sobre o conceito de trabalho, como invenção da modernidade, segundo Gorz (2003). Este autor diz que “a forma sob a qual o conhecemos e praticamos aquilo que é o cerne da nossa existência, individual e social, foi uma invenção, mais tarde generalizada do industrialismo”. (GORZ, 2003, p. 21), que conseqüentemente reduziu-o ao nível do emprego.

Apresentaremos também os elementos que impulsionaram as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e como se configura o trabalho das mulheres. O capítulo trata do crescimento linear da inserção da mulher no mercado de trabalho, que se caracteriza por ser um mercado de trabalho altamente competitivo, que vem sofrendo um processo de precarização das relações de trabalho, flexibilização, terceirização e desempregos constantes. Apresenta as dificuldades e os desafios enfrentados pelas mulheres num mercado de trabalho marcado pelas imagens de gênero sobre homens e mulheres no trabalho, que atuam como “elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras”. (MOURÃO, 2006, p. 25). Além dessas discriminações de gênero, o capítulo apresenta algumas das motivações que impulsionam as mulheres para tal inserção.

Discorre sobre a mulher trabalhadora brasileira que ao longo da sua trajetória vem enfrentando e atravessando vários processos de exploração e coloca as dificuldades geradas pela divisão social do trabalho e sobre a constante “invisibilidade” do trabalho da mulher.

2. 1 SOBRE O CONCEITO DE TRABALHO

Partiremos das reflexões de André Gorz autor, de uma larga e profunda reflexão sobre o tema trabalho e que vem se dedicando há muitos anos em estudar as radicais transformações que tem atingido o trabalho, ao longo da história, das mudanças provocadas pelo capitalismo no final do século XX.

A categoria trabalho não está aqui enfocada na perspectiva das sociedades primitivas e nem da sociedade grega²⁰, mas sim como criação da modernidade este que conhecemos na contemporaneidade. O conceito moderno de trabalho, na compreensão que temos, representa uma novidade. O trabalho está entendido como emprego. E o emprego surgiu com as fábricas, com o surgimento da indústria. E é este tipo de trabalho que foi colocado no centro da sociedade. O capitalismo está reduzindo de forma progressiva o trabalho humano ao emprego. (LANGER 2005)”.

O emprego tinha aí funções múltiplas. Ele era o principal meio de repartição da riqueza socialmente produzida; ele dava acesso à cidadania social, ou seja, aos diversos benefícios do Estado previdenciário, prestações financeiras para a redistribuição parcial das remunerações do trabalho e do capital; ele assegurava um certo tipo de integração e de pertença a uma sociedade fundada sobre o trabalho e a mercadoria; ele devia, por princípio ser acessível a todos”. (GORZ, 2005,p. 25).

Segundo Gorz o emprego é “uma atividade, destinada a inscrever-se no fluxo das trocas sociais na escalada do conjunto da sociedade”. (GORZ, 2004 p. 11). E Langer (2005), referenciado no autor citado, diz que o emprego é aquela atividade reconhecida pelos outros e que realizamos para eles em troca de um salário e que isso está em crise hoje. É esse tipo de ‘trabalho’ que se tornou um ‘privilégio’ para poucos:

Os trabalhadores empregados pelas grandes empresas são uma pequena ‘elite’, não porque tenham aptidões superiores, mas porque foram selecionados dentre uma

²⁰ Os gregos “articulavam racionalmente a sua posição em relação ao trabalho ou em relação a um determinado número de tarefas que conduzem hoje à nossa idéia de trabalho” (MÉDA, 1995: 37). Mas os gregos pensaram o trabalho e o seu sentido de forma diversa ao que conhecemos hoje. A rigor, os filósofos clássicos, pelos quais mais conhecemos a sociedade da época, raramente deram a esse tema um lugar especial na ordem de suas preocupações e nunca elaboraram uma teoria sistemática sobre isso.

massa de indivíduos tão aptos quanto eles de modo a perpetuar a ética do trabalho em um contexto econômico em que o trabalho perde objetivamente sua 'centralidade': a economia precisa cada vez menos deles". (GORZ 2004, p. 57)

O trabalho estrutura não somente a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais. Ele é a relação social fundamental nos diz Langer, 2003 e, que definia certo pertencimento à sociedade. Gorz têm insistido na urgência de se repensar conceitualmente a noção de trabalho e sobre as possíveis saídas para ousar o êxodo da sociedade salarial. O "trabalho é a roda que gira a economia e a sociedade, uma vez que o trabalho é colocado no centro da sociedade". (LANGER, 2003, p. 92). Há uma diferenciação do trabalho como criação, como toda a atividade humana, do emprego, que possui e exige vínculo empregatício. Este segundo sentido está fadado a desaparecer.

O "trabalho" pelo qual se pertencia a essa sociedade não é, evidentemente, o trabalho em seu sentido antropológico ou filosófico. Não é nem o trabalho do camponês que labora seu campo, nem do artesão que realiza sua obra, nem aquele do escritor que trabalha seu texto ou do músico que trabalha em seu piano. O trabalho que desaparece é o trabalho abstrato, o trabalho em si, mensurável, quantificável, separável da pessoa que o "fornece", suscetível de ser comprado e vendido no "mercado de trabalho", em suma, o trabalho mercadejável, o trabalho-mercadoria, inventado e imposto pela força e com muita dificuldade pelo capitalismo manufatureiro a partir do fim do século XVIII. (GORZ, 2004, p. 67).

Silva (1986) diz que a característica essencial dessa forma moderna de trabalho é o fato de ele ser uma atividade exercida na esfera pública, onde o trabalho é definido e reconhecido por outros como uma atividade útil que merece ser remunerada.

O trabalho pago torna-se, portanto, o meio através do qual o indivíduo adquire a existência e identidade social por ter uma profissão. A transformação do trabalho assalariado no mais importante meio de integração social, por outro lado, permitiu que a sociedade industrial não só se distinguisse de outras formas anteriores de sociedade, mas também que fosse definida como uma sociedade de trabalhadores. (SILVA, 2002, p. 161).

Para Gorz (2004) vai permanecer o trabalho enquanto criação, enquanto obra. O trabalho do teórico, ou do artista, que não tem necessariamente um vínculo empregatício, para este autor, não tem um trabalho, que não responde a uma demanda pública e socialmente determinada, ou então que produz e recebe sob encomenda, este permanece como também aquele ligado a atividades esportivas, filosóficas e poéticas, cujo

fim é a criação de um sentido, de uma subjetividade. Mas, está com os dias contados o trabalho específico do capitalismo industrial, um trabalho que abole massivamente o trabalho. Rifkin (1995) analisa este processo como um caminhar “rapidamente para a era da fábrica sem trabalhadores”, onde segurança no emprego é coisa do passado.

Antunes (2004) entende o trabalho com duplo sentido, trabalho vivo e contraditório. Nos marcos do capitalismo o entende como servidão, estranhamento, perda de sentido e necessidade exteriormente imposta. Mas do ponto de vista da humanidade, entende o trabalho como criação, humanização, autoconstituição do gênero humano, representando também o trabalho como um momento de emancipação. Uma situação dialética, que emancipa e cria servidão. Mas segundo Gorz, tal defesa, pode ser também um delírio teoricista, pois autonomia no trabalho pode ser:

Irrelevante se não for acompanhada de uma autonomia cultural, moral e política prolongado-a além dela mesmo: tampouco provém da própria cooperação produtiva, mas da atividade militante e da cultura de insubmissão, de rebelião, de fraternidade, de livre debate, de questionamento radical (aquele que vai á raiz das coisas) e de dissidência que produz. (GORZ, 2004, p.52).

A crise da sociedade salarial que tem provocado modificações profundas, inclusive as definições ideológicas. Anteriormente a preocupação era com o pagamento do final do mês e não o trabalho. Agora não “importa o montante do pagamento desde que se tenha emprego”. A “elite” que se mantém empregada, não foi selecionada pelas suas aptidões superiores, mas dentre uma massa de indivíduos tão aptos quanto. Dentro de um contexto econômico em que o trabalho perde objetivamente sua “centralidade”: a economia precisa cada vez menos deles. (Gorz, 2004, p.68). Um desafio para as mulheres no mercado de trabalho segregador.

Tamanini (1997) defende que é preciso uma “redefinição do conceito de trabalho, tanto do ponto de vista teórico, quanto operacional, ampliando-se para que nele caibam muitas tarefas que fazem parte da vida cotidiana das mulheres e de outros membros da sociedade”. (TAMANINI, 1997, p. 19).

Normalmente as palavras que definem emprego e trabalho são utilizadas como sinônimos e praticamente sem distinção. Gorz questiona o fato de se dizer que uma mulher tem um trabalho quando ensina numa escola maternal e que ela não tem trabalho quando cuida dos seus próprios filhos. Considera-se que uma mulher “não tem trabalho, embora consagre seu tempo a criar seus filhos e que ela ‘tem um trabalho’ quando consagra uma fração de seu tempo a criar os filhos alheios”. (GORZ, 2004, p. 10). A atividade pública, visível é remunerada, enquanto que a outra, no âmbito do privado, restringe-se a um trabalho “invisível”, segundo Hirata (2002) e não tem vínculo empregatício e nem salário.

Para (GORZ, 2004), no trabalho a remuneração atesta inserção, estabelece os horários fixos, sujeição a normas profissionais e possibilidade de controle social:

Os milhões de funcionários ou de técnicos que “trabalham sobre uma tela de computador não “realizam” nada de tangível. Suas atividades prático-sensoriais foram reduzidas a uma extrema pobreza, seus corpos, suas sensibilidades foram postos entre parêntesis. Seus “trabalhos” em nada se parece com uma “forma de apropriação do mundo objetivo”, ainda que longinquamente possa apresentar uma forma para efeito mediato. Para os “trabalhadores” do imaterial, como para a maioria dos prestadores de serviços, os “produtos” de seus trabalhos são evanescentes, consumidos no tempo mesmo em que são realizados. É raro que estes “trabalhadores”, possam dizer. “Eis o que fiz. “Eis meu trabalho, isto é minha obra”. Repúdio as mistificações que, em nome da definição filosófica ou antropológica do trabalho, justificam o valor de um “trabalho” que é dele uma mísera negação. (GORZ, 2004, p. 10).

O trabalho imaterial se constitui em uma novidade que organiza o conjunto do modo produtivo. Para Pochmann (2007) estamos ingressando num novo capitalismo pós-industrial em que a produtividade é cada vez mais sustentada pelo trabalho imaterial. E nesta nova organização, diferenciada, trabalho está submetido a um regime de maior intensificação.

Além disso, é preciso considerar que 44,9% da População Economicamente Ativa das metrópoles brasileiras estão no mercado informal, incluindo as mulheres. Uma situação de grande vulnerabilidade num quadro que se agrava diante do desemprego e baixo crescimento econômico. Expostos a extensa jornada de trabalho e forte pressão.

Pochmann (2007), alerta que o trabalho informal é uma saída encontrada, mas a informalidade está se tornando um segmento saturado, objeto de muita competição.

O trabalho feminino sempre sofreu várias e antigas limitações e desafios, que acabam resultando em duas posições basicamente, ou é marginalizado ou então é apropriado. Dentro da ordem de gênero, o trabalho masculino vai significar diferenciação de *status*, com valorização do androcentrismo do capital. E o trabalho, ou tudo o que é considerado socialmente como feminino é desvalorizado e mais sujeito à precarização e a apropriação, em vistas dos “suficientes ganhos” do ponto de vista do capital. (KURZ, 2000).

2.2 AS DINÂMICAS DO CAPITAL E O MUNDO DO TRABALHO MODIFICADO

Para se compreender as mudanças que estão ocorrendo no Mundo do Trabalho, segundo Langer (2003) é preciso ter presente às dinâmicas do capitalismo e as características que este assume para se manter em tempos de mundialização²¹, ou de globalização como alguns preferem. Elas têm origem nas transformações operadas na dinâmica internacional do capital pós-Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e à nova “situação” de competitividade, se deve à saturação dos mercados principalmente dos produtos duráveis e intermediários dos países capitalistas centrais, que atingiu o seu “ápice” nos anos de 1970. Instalou-se um quadro de crise do modelo econômico, segundo Perry Anderson (2005). Antunes (2005) nesta direção define como um quadro de crise estrutural do capital, que se abateu no conjunto das economias capitalistas e constituiu-se em um dos primeiros elementos que atingiu intensamente o mundo do trabalho em

²¹ O conceito “mundialização do capital” em contraposição ao conceito “globalização” explicita com mais clareza, segundo alguns autores, entre eles CHENAIS (1996), o processo de internacionalização das relações de mercado, impostas especialmente pelo centro financeiro, incapaz, constitutivamente, de integrar e incluir a imensa periferia do mundo num projeto global comum. É hegemonia do capital-dinheiro centrado nos países ricos que impõe a sua lógica – das políticas a serem adotadas pelos países mais pobres

decorrências das mudanças ocorridas no capitalismo no final do século XX que é caracterizado por ter uma tríplice dinâmica: a acumulação, a inovação e a mercantilização, constantes.

Tais transformações do capitalismo na esfera produtiva têm produzido grandes impactos sobre os trabalhadores. Krein²² (2001), mostra que em um contexto de instabilidade dos mercados, de acirramento da concorrência intercapitalista e de rápida incorporação do progresso técnico, as empresas procuram implementar uma flexibilização produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalista e para tanto é fundamental a política de flexibilização das relações de trabalho que aparece como exigência do processo de racionalização produtiva das empresas. O processo de reestruturação produtiva, no Brasil acontece em 1990 baseada mais nas inovações organizacionais, do que nas tecnológicas, principalmente nos setores mais dinâmicos e nas grandes empresas (mas com reflexo no decorrer da cadeia produtiva). Foi induzida, pela política econômica governamental a partir da eleição de Collor em 1989, que adota a estratégia de buscar uma inserção competitiva no mercado internacional, através do processo de desregulamentação comercial e financeira e que com o *impeachment* de Collor é retomado pelo governo de Fernando Henrique Cardoso. A tendência de flexibilização é um elemento constitutivo da atual ordem econômica. Nessa ordem, a regulação pública e o trabalho tende a ficar mais exposto a uma determinação via mercado, tendo-se a transformar-se numa mercadoria como qualquer outra. (Krein, 2007). O surgimento do desemprego estrutural não é consequência somente da inovação tecnológica “Mas também da adoção de uma política econômica (com ínfimo crescimento econômico) e de opções

²² Professor da Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e pesquisador do Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho – Cesit, na palestra ministrada dentro da programação do 1º de Maio de 2007, organizado pelos Movimentos Sociais, discorreu sobre as Tendências Recentes das Relações de Emprego no Brasil 1990-2005”. Expôs que dos 90 milhões da População Economicamente Ativa – PEA, 15 milhões não tem registro em carteira, 18 milhões trabalham por conta própria, 7 milhões se ocupam com o emprego doméstico, 7 milhões não tem renda fixa e 10 milhões estão desempregados. A palestra foi realizada no dia 30 de abril de 2007 na Paróquia São Pedro na região sul de Curitiba.

que favorecem a apropriação de produtividade principalmente pelo capital financeiro, ao invés de facilitar sua redistribuição através de uma redução substancial da jornada de trabalho”. (KREIN, 2001, p. 94).

A flexibilização se expressa de várias formas nas contratações. Segundo Holzmann (2000), a mulher é contratada, mas a condição comum é a desvalorização dessa mão-de-obra, sua concentração em níveis inferiores quanto à qualificação, à valorização das tarefas e remuneração, e sua subordinação à autoridade masculina no local de trabalho:

Estudos também têm apontado que a introdução da microeletrônica tem, quase sempre, aprofundado a cisão entre o trabalho desqualificado das mulheres e o trabalho requalificado demandado pelas novas tecnologias, executado pelos homens. Além disso, em alguns setores, as tarefas que mais rapidamente estão sendo informatizadas são as classificadas na base da escalada de qualificações, exatamente onde a mão-de-obra feminina está concentrada. A expectativa alimentada nos anos 60 de que a informatização tenderia a criar condições de maior igualdade para homens e mulheres no mercado de trabalho bem como melhores oportunidades de remuneração e promoção para as mulheres, está hoje desfeita. As novas qualificações demandadas não têm de modo relevante, aberto caminhos de ascensão para as mulheres. (HOLZMANN, 2000, p. 264).

O mundo do trabalho reproduz as relações de poder presentes na sociedade. Não são relações eqüitativas e são constantemente significadas e resignificadas. Portanto, tanto o desenvolvimento econômico, a globalização, e os processos de mudanças não podem ser entendidos sem que se reconheçam as desigualdades e discriminações de gêneros, nas formas como homens e mulheres ocupam lugares diferentes nos processos internacionais.

Dados apresentados por Krein (2007) mostram a tendência atual de um avanço da precariedade e insegurança do trabalho, mas também as estratégias de sobrevivência dos trabalhadores, frente ao estreitamento do mercado de trabalho, elevação do desemprego e da informalidade e a precarização dos contratos de trabalho que se afirmaram como tendência em uma conjuntura de desemprego massivo. Trabalhadores e trabalhadoras se sujeitam a abdicar de seus direitos sociais para garantir a sobrevivência. Mas de outro lado, no campo das resistências abriu-se novos espaços para o surgimento e avanço de outras formas de organização do trabalho, mesmo que em conseqüência, em grande parte da

necessidade dos trabalhadores encontrarem alternativas de geração de renda e que estão incorporados nas iniciativas da Economia Solidária e que estão gerindo seu próprio trabalho.

Com relação aos desafios do mercado de trabalho, as mulheres ocupam uma posição desvantajosa. Até bem recentemente na história as análises sobre a classe trabalhadora, sempre se considerou apenas um sexo, mesmo se autoras como Lobo tenha exposto que: “A classe operária tem dois sexos²³”. (LOBO, 1991). Esse fato é grave porque as transformações no mundo do trabalho atingem de forma diferenciada as mulheres e os homens. As mulheres estão mais expostas ao trabalho precarizado:

As ocupações em que ocorrem descontinuidades de tempo, menor regulamentação das garantias de trabalho e seguridade social, formas de contrato sem carteira assinada, diminuição dos níveis salariais, aumento das formas de trabalho em domicílio e por conta própria e da informalidade em geral. (MOURÃO, 2006, p.18).

As linguagens pretensamente neutras nas discussões sobre o trabalho demonstram que os conceitos são fundados em normas masculinas, sendo que uma leitura atual sobre o trabalho, por um leitor não atento a estas questões, contribui para ocultar o significado do trabalho feminino nas relações de gênero. (Roy 1999).

2.3 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Silva (2000) nos lembra que na trajetória histórica do trabalho feminino, este foi substituindo o trabalho dos escravos nas lavouras e se incorporando nas fábricas que surgiam nas cidades. A classe trabalhadora no século XIX enfrentou longas jornadas de trabalho, salários baixos e péssimas condições de trabalho, mas o trabalho das mulheres e dos menores, além de enfrentar tais condições de exploração, apresentou valores mais

²³ Trata-se do título do livro de Elisabeth Souza-Lobo: “*A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*” (1991).

baixos, do que os de classe. A situação de exploração da trabalhadora brasileira não se diferenciou das condições de exploração da mulher constatada mundialmente.

A “história típica do trabalho feminino” baseia-se num “modelo esquemático”, que transfere as atividades realizadas na “indústria doméstica para a manufatura”. (SCOTT, 1991, p. 445). Estabelecendo um grande contraste “entre um mundo pré-industrial em que o trabalho feminino era informal, frequentemente não remunerado, e em que a prioridade podia sempre ser dada à família” e de outro lado o trabalho na fábrica “que exigia uma atividade a tempo inteiro, assalariada e afastada do lar”. (SCOTT, 1991, p. 445).

A industrialização não causou uma separação entre casa e trabalho, onde a mulher deveria escolher entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado. A contratação de mulheres foi motivada para “poupar nos custos do trabalho. À medida que o trabalho manual requer menos habilidade e força”. (SCOTT, 1991, p. 453). Foram associadas ao trabalho barato, mas nem todo trabalho barato era considerado apropriado para elas.

O sexo era normalmente tido em conta em matéria de emprego. O trabalho para que eram contratadas as mulheres era definido como “trabalho de mulher”, adequado de algum modo às suas capacidades físicas e aos seus níveis inatos de produtividade. Este discurso produziu uma divisão sexual no mercado de trabalho, concentrando as mulheres em alguns empregos e não em outros, colocando-as sempre na base de qualquer hierarquia ocupacional e estabelecendo os seus salários abaixo do nível médio básico de subsistência”. (SCOTT, 1991, p. 454).

Na economia política, defendia-se que o salário de um homem tinha de ser suficiente não só para a sua própria subsistência, e da sua família, pois, “o salário de uma esposa, tendo em conta a atenção que necessariamente tinha de dar aos filhos, não se esperava mais do que o suficiente para o seu próprio sustento”. (SCOTT, 1991, p. 456). Constata-se segundo estudos no mercado de trabalho, diferenciação salarial entre os sexos.

As mulheres dos segmentos populares que sempre trabalharam tanto no campo como na cidade, como diz Shoihet (1997), enfrentaram insistentes discursos “moralizantes” e rígidos que indicavam que o lugar “adequado” para as mulheres era o espaço doméstico, cuidando de suas “obrigações” de mãe, esposa e dona de casa. (Silva

2000). Inclusive de entidades de classe, como os sindicatos dificultavam e mesmo impediam a sua participação. “Obrigavam as mulheres que desejassem tomar a palavra nas reuniões a trazerem uma autorização escrita dos seus maridos ou pais”. (SCOTT, 1991, p. 465).

Nos períodos de guerra, as mulheres foram impulsionadas para o mercado de trabalho e com a eclosão da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) se intensificou e vem se ampliando no decorrer das últimas décadas. Na “reestruturação do modelo econômico do país os interesses do capital, prevaleceram sobre os do trabalho”. (DIEESE, 2005, p. 2)²⁴.

E a mulher enfrenta ainda outros condicionantes:

A condição para o exercício profissional é marcada por situações ainda mais adversas oriundas de uma cultura econômica centrada no poder masculino. Dessa forma, diferenciações e discriminações fundadas na origem social e ou na questão de gênero, impõem às mulheres desigualdades expressivas em relação aos homens em sua inserção produtiva. (DIEESE, 2005, p. 2).

Daniele Kergoat²⁵ que possui importante produção sobre o trabalho feminino, refletindo sobre as dificuldades enfrentadas pela mulher no trabalho industrial, sobre os graves problemas decorrentes da divisão sexual do trabalho, se contrapõe categoricamente a uma argumentação recorrente, de que a mulher tem “uma formação nula ou mal adaptada”, para este trabalho. (KERGOAT, 1987, p. 9). E que as mulheres são perfeitamente adaptadas e aptas para o trabalho, sendo que o início da “profissão” de futuras mulheres começa quando ainda são meninas, e se trata de uma “formação contínua”. Uma formação que é efetivada através dos trabalhos domésticos. “As mulheres operárias não são operárias não-qualificadas ou ajudantes porque são mal formadas pelo aparelho escolar, mas porque são bem formadas pelo conjunto do trabalho reprodutivo”.

²⁴ Para maior aprofundamento as análises sobre: trabalho e renda da mulher podem ser acessados no seguinte endereço eletrônico: <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06_mulheres05.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2006.

²⁵ Socióloga francesa, uma das grandes referências nas teorias de gênero, especialmente sobre o trabalho feminino. Autora de importante produção sobre o tema: mulher e trabalho.

(KERGOAT, 1987, p. 9). As conseqüências deste fato de que a qualificação feminina não é adquirida pelos canais institucionais reconhecidos pode ser negada pelos empregadores.

O que é específico às mulheres, é que o não-reconhecimento das qualidades que se lhes exige (dexteridade, minúcia, rapidez etc.) parece socialmente legítimo, pois tais qualidades são consideradas inatas e não adquiridas como fatos de natureza e não de cultura. As próprias operárias interiorizam essa banalização do seu trabalho; como a aquisição de seu 'savoir-faire' se faz fora dos canais institucionais de qualificação, sempre em referência à esfera privada, ele aparece como uma aquisição individual e não coletiva". (KERGOAT, 1987, p. 8-9).

Kergoat alerta ainda que "o problema da formação – qualificação – classificação das mulheres não se desenvolve num terreno neutro". Dizem respeito ao papel de gênero, resultado do conjunto de normas e prescrições que a sociedade e a cultura ditam sobre o comportamento masculino ou feminino. "O papel de gênero refere-se às mais diferentes expectativas dos comportamentos sociais das pessoas que possuem um determinado sexo". (SARTORI, 2004, p. 31).

O crescimento de famílias chefiadas por mulheres, tem provocado mudanças que são observadas na organização e no funcionamento da família, que mexe nos padrões de autoridade, hierarquia e distribuição de responsabilidades, nas decisões e relações de casal, segundo Butto (1988). Mas Rosemberg (1995) aponta que a responsabilidade pelos trabalhos domésticos e cuidados dos filhos, permanece sendo das mulheres. Com relação a inserção profissional feminina, há indicadores positivos, especialmente no quesito escolaridade, mas permanece a situação desafiadora da discriminação.

Não se registrou uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres: o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades "femininas" do que ao acesso às atividades "masculinas"; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não é reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua superior à dos homens. (YANNOULAS, 2002, p. 28).

E se por um lado, As mulheres começaram "a conquistar boas ocupações educacionais, de outro, uma grande parte era submetida a ocupações precárias e informais". (BRUSCHINI 2005, p. 8). O contingente de mulheres assalariadas soma 16

milhões. Destas, 49% ou seja, cerca de 7,85 milhões, estão na faixa dos que recebem um salário mínimo (ou menos de um)²⁶.

A flexibilidade externa às instituições, vinda da terceirização de algumas tarefas e serviços, é obtida principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina, e através de empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anualização do tempo de trabalho. Assim, a flexibilização dos mercados de trabalho aumentaria as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego (YANNOULAS, 2002, p. 25).

O mercado de trabalho é segmentado e apresenta “redutos” ou “guetos ocupacionais”. Comportamento, detectado não só no setor automotivo. Arantes (2002), conta à experiência do setor da construção civil, onde as mulheres representam à maioria e desempenham um papel de destaque nos mutirões autogeridos e lutam para ter o seu “lugar” na produção, num espaço tipicamente masculino. Gradativamente vem-se incorporando as “qualidades” feminina. tais como paciência, perfeccionismo, dedicação, capricho, que são importantes no acabamento de uma obra e aproveitadas na construção de moradias²⁷, centros comunitários, creches e praças.

Enquanto se negocia com o governo, elas são aceitas, inclusive por serem mais atentas e articuladas, muitas delas virando importantes lideranças. Como explica Zulmara Salvador²⁸, o problema começa na obra propriamente dita, quando os homens irão tentar pôr as mulheres nas funções exteriores ao canteiro, primeiro “no seu lugar”, ou seja, na cozinha e na creche, e, depois “mais ou menos no seu lugar” na apontaria, na administração e no controle do almoxarifado. As primeiras funções não chegam nem a ser consideradas “trabalho” pelos homens, uma vez que apenas reproduzem a naturalidade da esfera doméstica. (ARANTES, 2002, p. 198).

O trabalho das mulheres neste setor é marcado por uma essencialização de gênero. Possui uma série de características aprendidas no mundo privado, do doméstico e são aproveitados pelo mercado de trabalho, mas não são valorados, porque é considerada uma extensão e expansão do mundo doméstico e familiar. (ARANTES, 2002).

²⁶ Estes dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e foram publicados no jornal Brasil de Fato, ano 4, n. 157, de 2 a 8 de março de 2006, “Nossa Opinião”, p.2.

²⁷ Mais informações sobre o trabalho realizado pelos mutirões auto-gestionários, consultar USINA: <<http://www.usinactah.org.br>>. Acesso em: 22 maio 2006.

²⁸ Segundo nota “Zulmara Salvador, *Mulheres: vida e obra, op.cit.* Um resumo da dissertação foi publica pela autora na revista *Polis*, no. 20 1994” (ARANTES 2002, p. 198).

Na mesma linha de raciocínio, Kurz (2000) refletindo sobre as “características femininas”, permeadas por uma "cultura da emoção", faz um comparativo sobre a sua utilidade e apropriação por um "empresariado estressado". E diz que esta qualidade “dita” feminina, é funcionalmente manipulada e regulada e que a emotividade, circunscrita até hoje à esfera privada e delegada à mulher, deve ser carreada para fins capitalistas e transformada, de certa maneira, numa fórmula de sucesso.

São lógicas estruturantes que determinam os lugares de homens e mulheres. Em épocas anteriores a preferência das contratações na indústria era para as mulheres, jovens, escolarizadas, desde que solteiras viúvas ou divorciadas. Atualmente, elas são mais velhas, casadas e mães. Guimarães (2001) explica que com este novo perfil “as mulheres dele não se retiravam ao iniciar a sua carreira reprodutiva” ou voltavam mais tarde, quando os filhos já estavam crescidos. (GUIMARÃES, 2001, p. 89).

No mercado de trabalho em 2004, nas áreas metropolitanas analisadas, o maior engajamento masculino na força de trabalho foi observado em São Paulo (73,0%) e o menor em Recife (62,5%), sendo que, na última região, registrou-se a maior retração da participação masculina (-5,0%), seguida de Porto Alegre (-2,3%) (Tabela 1).

TABELA 1
Taxa de participação segundo sexo
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2004

Regiões Metropolitanas	1998		2004		Var. 2004 / 1998 em (%)	
	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>
Belo Horizonte	47,7	68,6	54,1	68,1	13,4	-0,7
Distrito Federal	54,2	70,8	58,6	71,4	8,1	-0,8
Porto Alegre	46,1	68,4	49,8	66,8	8	-2,3
Recife	43,6	65,8	43,2	62,5	-0,9	-5
Salvador	52,5	68,7	55,5	69,3	5,7	0,9
São Paulo	50,8	73,3	55,5	73	9,3	-0,4

Fonte: Convênio DIEESE/Seade/MTE-FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.
Elaboração: DIEESE

Em 2004, houve crescimento da participação feminina em comparação com 1998. Registrou-se “Belo Horizonte, com taxa de 13,4%; seguido por São Paulo, Distrito Federal e Porto Alegre, com taxas entre 9,3% e 8,0%, e por Salvador, com 5,7%. A participação feminina varia entre 43,2% (Recife) e 58,6% (Distrito Federal)”. (DIEESE, 2005, p. 3).

A crescente presença da mulher no mercado do trabalho é estimulada por conta de três fatores que agem de forma simultânea. Baseia-se na “necessidade de complementar ou mesmo prover a renda familiar, a abertura dos postos de trabalho considerados mais ‘adequados’ para as mulheres e, naturalmente, uma mudança do papel da mulher na sociedade”. (SEAD, 2001, p. 3). Porém, o que se constata é que a mulher trabalhadora enfrenta as “velhas formas de desigualdade que se reproduzem enquanto barreiras são vencidas e novas oportunidades são abertas”. (DIEESE, 2002, p. 5).

TABELA 2
Taxa de desemprego total segundo sexo
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2004

Regiões Metropolitanas	1998		2004		Var. 2004 / 1998 em (%)	
	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>	<u>Mulher</u>	<u>Homem</u>
Belo Horizonte	18,7	13,7	21,9	16,8	17,1	22,6
Distrito Federal	22,1	17,4	24	17,8	8,6	2,3
Porto Alegre	18,6	13,7	19,1	13,1	2,7	-4,4
Recife	24,9	19	26,5	20,3	6,4	6,8
Salvador	27,1	22,9	28	23,2	3,3	1,3
São Paulo	21,1	16,1	21,5	16,3	1,9	1,2

Fonte: Convênio DIEESE/Seade/MTE-FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Segundo os dados as taxas de desemprego feminino foram mais elevadas, comparando o ano de 2004, com 1998. Houve “maior elevação que a verificada para os

homens em quatro das regiões analisadas: Distrito Federal (8,6%), Porto Alegre (2,7%), Salvador (3,3%) e São Paulo (1,9%). Em Belo Horizonte, as taxas de homens e mulheres tiveram forte crescimento, 17% e 22,6% respectivamente. Em Recife, esse comportamento foi semelhante”. (DIEESE, 2005, p. 4). Conforme mostra a tabela 2. Significando que nas metrópoles registra-se um quadro de constante desemprego, que vai incidir em crescimento do mercado informal.

Pesquisa²⁹ que traçou o perfil da mulher brasileira, nos espaços público e privado, destaca que as mulheres associavam o significado de “ser mulher hoje” com a “possibilidade de inserção no mercado de trabalho”. Outras, à conquista da independência econômica, “à liberdade e à independência social de agir como quer, de tomar as próprias decisões”. Enquanto pontos negativos destacaram:

1º. O acúmulo de responsabilidades na criação dos filhos. Há um excesso de responsabilidades decorrentes da “dupla jornada de trabalho, o doméstico e o remunerado [...]; as discriminações no mercado de trabalho, tanto de funções como de salários [...] o preconceito social que reserva às mulheres discriminações e um lugar inferior em relação aos homens”. (VENTURINI, Gustavo, RECAMÁN, Marisol e OLIVEIRA, Suely de (orgs), 2004, p. 19).

2º. A falta de autonomia decorrente do vínculo com o marido.

O interesse predominante foi de mantê-las restritas à esfera doméstica. E sindicatos funcionaram como clubes masculinos, cujos membros consideraram que a presença feminina impediria sua liberdade. E o assédio sexual, tanto por parte de supervisores quanto dos colegas de trabalho, constituiu uma série afronta que as mulheres trabalhadoras tiveram que suportar e que contribuiu para que se sentissem indesejadas nos “espaços dos homens”. (SOIHET 1997).

²⁹ Essa pesquisa foi realizada pela Fundação Perseu Abramo – FPA, em parceria com a Secretaria Nacional de Mulheres do Partido dos Trabalhadores. Uma síntese sobre esta pesquisa pode ser encontrada no site da Fundação. Disponível em: <<http://www2.fpa.org.br/portal/modu.php?storyid=1410>> Acesso em: 05 mai 2005.

Mesmo sendo o número de sindicalização das mulheres, muito baixo, não era explicado devido à sobrecarga de suas tarefas familiares, mas, principalmente devido à hostilidade dos líderes sindicais que não as desejavam nessas entidades.

As mulheres seguem sempre sendo as primeiras a serem afetadas pelas medidas de ajustes, aprofundando a cultura da desigualdade de gênero, implicando em maiores esforços organizativos, renúncia forçada ou adiamento da maternidade, dificuldades de acesso à cargos de direção e outros problemas que acarretam uma série de desgaste profissional.

Segundo Guimarães (2001), os processos de ajustes macro-econômicos e reestruturação micro-organizacional, alteraram o perfil da indústria brasileira e definiram uma nova tendência com relação à oferta de postos de trabalho. A escolarização torna-se critério forte de seletividade e na lógica de racionalização de custos, verifica-se a substituição de homens pouco escolarizados por mulheres, mais escolarizadas, porém os salários pagos às mulheres com maior escolarização eram inferiores.

Segundo o Dieese³⁰, mesmo que as *taxas de participação* estejam em expansão, às *taxas de desemprego* feminino apresentaram-se sistematicamente superiores às masculinas.

A entrada crescente de mulheres no mercado de trabalho, em um ambiente de baixo crescimento econômico e de geração de postos de trabalho insuficientes para absorver esse novo contingente de trabalhadoras, teve impacto não só sobre o desemprego, mas também na persistência de um elevado percentual de contratação não formalizada. (DIEESE, 2005, p. 5).

No setor automotivo a preferência é por trabalhadores jovens no quadro de funcionários, por conta o dinamismo, e desempenho no trabalho. Entram com vontade, querem mostrar serviço e possuem mais vigor físico. (NEVES, 2003).

Mas as mulheres estão presentes nos “redutos” de empregos masculinos, como nos serviços de reparação, nos industriais de utilidade pública. E a constatação de uma

³⁰ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Esses dados são encontrados de forma mais detalhada na publicação: Estudos e Pesquisas. Trabalho e renda da mulher na família. Ano 1, nº. 6, março de 2005. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06_mulher05.pdf>. Acesso em: 18 mar.2006.

presença de mulheres com faixa etária superior. Teoricamente a presença de mulheres mais velhas no mercado de trabalho, diminui a taxa de absenteísmo, conforme estudo de Dias (2006), elas seriam mais assíduas ao trabalho por não terem problemas com filhos pequenos.

No Brasil segundo pesquisa³¹ as mulheres ocupam apenas 9% dos cargos das 500 maiores empresas, mesmo sendo mais escolarizadas que os homens. Na medida em que diminui a hierarquia o percentual aumenta. As mulheres formam 28% do nível de supervisão e 35% do quadro funcional. Tanto que em 2002³² as mulheres já representavam 54% dos matriculados no ensino médio. No superior, elas eram 56%. Os dados indicam que tanto nas universidades como no mercado de trabalho, mulheres escolarizadas acabam enveredando para áreas mais “permeáveis” a elas. São poucas as que disputam cargos gerenciais. É bem reduzida participação das mulheres em posições elevadas na hierarquia das organizações. (MOURÃO, 2006).

2.4 SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A sociedade modificando-se profundamente, com tantas evoluções. Num pequeno espaço de tempo, estabeleceram-se distâncias escandalosas na forma de ver e entender o mundo. Entre uma geração e outra. Mas estranhamente, diante de tantas e profundas alterações, inclusive no que diz respeito à família, permanece surpreendentemente sólida, inabalável a histórica e tradicional divisão sexual do trabalho, que já se fazia “presente nos séculos que antecederam à Era Cristã”. (NOGUEIRA, 2006, p. 21).

³¹ Publicada pelo jornal Folha de São Paulo, onde a convite do jornal, várias especialistas traçaram um panorama da situação da mulher. A referida pesquisa encontra-se na matéria intitulada: *Novos cenários...em 2005*, p. 18.

³² Esses dados foram retirados do caderno especial da Folha de São Paulo, 2005, sobre a mulher, na matéria intitulada: *Em maioria numérica elas chegam aos 'guetos'*, p. 9.

A divisão sexual do trabalho contextualizada por muitos estudos, entre eles o de Kergoat (2000), que compreende e conceitualiza a divisão sexual do trabalho, não como resultado de um “destino biológico”, mas como “construções sociais”, forjadas nas relações humanas. Kergoat (2000) insiste que “homens e mulheres são mais que uma coleção de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo”. (KERGOAT 2000, p. 16). E essa relação social tem uma base material, que é o trabalho. (NOGUEIRA, 2006, p. 16).

Mas a divisão sexual é muito anterior à divisão social do trabalho. Ela existia em comunidades que não eram de classe, as razões do seu início foram referidas a reprodução e ao controle da fecundidade, muito antes de ser referida ao trabalho social – as sociedades tribais também tinham esse conceito de trabalho social e tinham divisão sexual. Constituiu-se em um sistema de exploração, que cria um desequilíbrio, criando situações particulares para homens e mulheres e que foi “modulada histórica e socialmente circunscrevendo prioritariamente os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva [...]”. (KERGOAT, 2000, p. 36). Isso ocorre após o século XIX, no capitalismo, e pode ser encontrado em algumas sociedades onde não existe a classe social.

Esta divisão sexual do trabalho escancarada no interior da família, compreendida como “um fenômeno social”, decorrente da “historicidade das relações sociais”, determina as “ditas funções femininas e masculinas”. (NOGUEIRA, 2006, p.22). Sacralizando-se a situação de desigualdade para as mulheres em relação aos homens, revestindo de uma “conotação considerada natural à mulher, dada pela subordinação”. (NOGUEIRA, 2006, p. 27). E conseqüente o uso e abuso do trabalho das mulheres, estendidas historicamente.

Mesmo que alguns estudos comecem a detectar algumas alterações importantes nas famílias brasileiras, tais como o aumento de mulheres chefes de família, que saltou para

35% em dez anos, no período que vai de 1995 a 2005 e a significativa diminuição do número de filhos, em decorrência de uma maior participação destas no mercado de trabalho, a divisão sexual na família permanece inexorável. Segundo dados, a população economicamente ativa em 2005 era de 96 milhões de pessoas, das quais 56,4% eram homens e 43,6%, mulheres. Estudos mostram que nos últimos 10 anos a distribuição da PEA por sexo, alterou-se. Registrou-se uma redução da participação masculina e um aumento da feminina em 3,2 pontos percentuais, segundo aponta a síntese dos indicadores sociais realizada pelo IBGE e divulgado pelo Inesc³³. Embora se tenha detectado algumas mudanças, na família as mulheres seguem sendo as responsáveis predominantes pelos cuidados e afazeres domésticos.

Estudos³⁴ que abordaram a divisão sexual do trabalho evidenciaram “mecanismos que induzem a reprodução da segregação horizontal e vertical do trabalho feminino”. (SILVA, 2005, p. 95), apontando as permanências e alterações significativas nesse campo, que começam a ser evidenciadas no âmbito do trabalho profissional e doméstico.

O conceito de divisão sexual do trabalho evidencia as limitações nas oportunidades impostas pelas relações de poder, entendido como: “Multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde ele se exerce e constitutivas de sua organização”. (FOUCAULT, 1985, p. 88). E que “está em toda parte; não porque englobe tudo e sim porque provém de todos os lugares”. (FOUCAULT, 1985, p. 89). A divisão sexual do trabalho estabelece assimetria, hierarquia e valor diferenciado sobre os trabalhos masculinos e femininos. KERGOAT (1987) e HIRATA (2002). E faz com que as mulheres reproduzam os papéis e padrões determinados como masculinos e femininos, e

³³ O estudo do IBGE referenciado nesse trabalho foi divulgado pelo INESC – Instituto de Estudos Socioeconômicos.

³⁴ Estudo de SILVA, Nanci Stancki (2005): *Reestruturação Produtiva e Gênero: um estudo de caso em duas empresas do setor de eletrodomésticos de linha branca*. Tese apresentada ao Instituto de Geociência para obtenção do grau de Doutora em Política Científica e Tecnológica, UNICAMP.

sejam colocadas numa situação de desigualdade no trabalho. Ainda que em alguns casos, se efetive o rompimento do “teto de vidro” e, algumas mulheres ultrapassem as barreiras.

Na Renault como veremos na segunda parte desse trabalho, se constata a existência dessa segregação nos setores analisados, como foi apontada por Silva (2005) e também a forte presença hierárquica da direção da empresa nesses setores. A hierarquia é predominantemente masculina. As mulheres estão submetidas a um ritmo intenso imposto pela divisão de trabalho na empresa. Todas as entrevistadas citaram enquanto dificuldade a intensidade do trabalho e que após a jornada de trabalho sentem-se exauridas e só com grande esforço “encaram” a continuidade de suas atividades e responsabilidades do cuidado reprodutivo. Portanto não dá para dissociar a desigualdade de gênero da divisão sexual do trabalho.

2.5 A MULHER NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E OS DESAFIOS DO TRABALHO DOMÉSTICO

A indústria automobilística superou situações de adversidade, do ponto de vista do capital. As estratégias de lucros das empresas automotivas nas décadas de 1970/90 enfatizavam volume e diversidade, redução de custos e volumes constantes, inovação e flexibilidade, qualidade e especialização e volume. (NEVES, 2003)

Nos anos de 1990 diante de um quadro internacional bastante complexo marcado pelo aumento da competitividade entre as empresas automobilísticas, houve uma mudança nos padrões de demanda desta indústria, tanto quantitativa como qualitativa, levando as empresas a reconsiderarem suas estratégias de lucro.

O setor automotivo investiu pesadamente na reestruturação para melhor e maior inserção em um ambiente global, pois, depende tanto do contexto histórico, econômico e

social em que se inserem as empresas, quanto das relações internacionais que se estabelecem. Esta indústria está entre as principais empresas transnacionais. “O setor automotivo ocupa hoje, o terceiro lugar do ponto de vista do número de indústrias, onde se incluem entre as 100 maiores do mundo”. (NABUCO; MENDONÇA, 2002 p.48).

No relatório de visita realizada por alunos da Universidade Federal do Paraná (UFPR) na Audi-Volkswagen em São José dos Pinhais – Pr, em onze de maio de 2005, observou-se a capacidade mobilizadora deste setor, que estabelece ao seu redor toda uma rede de trabalhadores, sejam eles diretos³⁵, indiretos³⁶ e/ou fornecedores.

As transformações, neste setor se configuraram na década de 1990, mas os primeiros sinais já tinham sido detectados já na década de 1970. Todavia, a modernização das empresas não se deu ao mesmo tempo e nem com a mesma intensidade.

Na indústria automotiva, inseridas num contexto de profundas mudanças no mundo do trabalho e de importantes transformações sócio-culturais, cujas fábricas têm sido um laboratório, avançado, para “extrair maior produtividade do trabalho humano. São indústrias modernas, tributárias da revolução tecnológica, as montadoras surpreendem com métodos assemelhados ao taylorismo do século XIX”. (SANSON, 2006, p. 4). As conseqüências desse processo são: intensificação do trabalho, demissões, e baixos salários.

A organização da produção diz respeito à “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade”. (DEJOURS, 1998, p. 25). A organização do trabalho, das tarefas e as condições de execução são definidas por instâncias exteriores aos trabalhadores, mas repercutem violentamente sobre eles.

As organizações são feitas por pessoas concretas, históricas, quotidianas e se tornam inumanas, transcendentais, perfeitas e absolutas. As intenções não são reveladas,

³⁵ Trata-se dos trabalhadores contratados cujo vínculo empregatício, está ligado diretamente à empresa. São os contratados da própria empresa.

³⁶ São trabalhadores de empresas terceirizadas e que prestam serviços para a empresa automotiva.

mas elas emergem “nos comportamentos e nas relações como parte de um legado imaginário latente, profundo, inconsciente e só visível na transcorrência da vida quotidiana das empresas”. (SCHIRATO, 2000, p. 24) constatamos isso pelas condições de trabalho relatadas tanto pelas mulheres da produção, como da administração na Renault.

Pesquisa³⁷ sobre o perfil do trabalhador metalúrgico da indústria automotiva da Região Metropolitana de Curitiba – RMC mostrou que os homens representam 89,9% do setor e apenas 10% são mulheres. São jovens e sem tradição sindical.

As mulheres não são estimuladas para atuação em áreas tecnológicas. Pesquisa de Carvalho (2005) mostrou que há todo um direcionamento de posturas, que enquadram homens e mulheres em determinadas profissões desde a infância. A área tecnológica, não é estimulada e nem de fácil acesso para as meninas e, somente poucas conseguem fugir. E, no mercado de trabalho, competitivo e seletivo, enfrentam dificuldades pelo fato de serem mulheres.

As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho, segundo Hirata (2006), que faz com que mulheres casadas, ou com filhos pequenos sejam preteridas, dificultando o seu ingresso. Mas há outros aspectos, que estão ligados aos obstáculos impostos pela ordem da família, do espaço familiar, onde as mulheres com filhos pequenos, não podem trabalhar em empresas que exigem horários regulares, que não possuem creches. Para a autora, a conciliação entre o trabalho profissional e a família, é de responsabilidade da mulher.

No centro da questão o que está em jogo é a função reprodutiva e segundo a concepção de que a maternidade é uma tarefa da mulher, da mãe, de sua “natureza” e o do seu “destino biológico do ser mulher”, que é ocupar-se das pessoas da família, não sendo a prioridade a atuação profissional e sim o cultivo e o desenrolar da vida humana. (BUTLER, 2003).

³⁷ Esta pesquisa faz parte da tese de doutorado de NEVES, Lafaiete, defendida em 2003. Na Universidade Federal do Paraná, setor de Ciências Sociais Aplicadas, Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico.

A distribuição desigual das tarefas sobrecarrega. As mulheres, estão submetidas à duplas e triplas jornadas de trabalho. O trabalho doméstico segue sendo coisa de mulheres. A única “carga” para o homem é a profissão.

Testemunhamos mulheres respirando profundamente aliviadas assim que passaram apressadamente o portão giratório instalado na entrada da fábrica. Outras, antes de tomar o ônibus da empresa, utilizavam rapidamente o telefone público da portaria, para adiantar, saber ou encaminhar coisas referentes à família, filhos ou pessoais. Uma atitude corriqueira, respondeu com um largo sorriso cúmplice a recepcionista, que confidenciou fazer também uso desse expediente. “É preciso aproveitar do tempo”! A vida é uma loucura e a gente tá sempre correndo atrás do prejuízo. Frase dita ao acaso, mas que carrega conteúdo de verdade. Em se tratando de relações de gênero, as mulheres, ainda “correm atrás do prejuízo” histórico.

As imagens de gênero sobre homens e mulheres no trabalho constituem-se além de elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades e de preconceitos relativos aos homens e mulheres no trabalho, projetam uma imagem de mulher fundamentalmente ligada à vida familiar e doméstica, o que limitaria a sua adequada inserção e desempenho profissional.

As diferenças de tratamento que nossas sociedades reservam aos homens e mulheres no campo do trabalho, segundo Kergoat, (1987) devem se relacionadas às relações sociais, permeadas de poder. Sobre a “problemática da divisão sexual do trabalho”, pesquisas realizadas no final da década de 1970 mostram que:

[...] há uma imbricação entre produção e reprodução, entre trabalho profissional e trabalho doméstico e, em particular, a importância das relações entre homens e mulheres na eficácia produtiva. A integração do “extra-trabalho”, e da dimensão relativa à sociedade como um todo, na pesquisa, mostrou-se indispensável para compreender a organização (organização industrial, organização do trabalho). Uma das conclusões a que se pode chegar [...] é que uma teoria das relações sociais que leve em consideração a historicidades dessas relações e seu caráter sexuado é hoje indispensável para pensar as próprias condições de sucesso de uma organização industrial. Esse conjunto de pesquisas indicou também a necessidade de efetuar uma análise do trabalho e da divisão sexual do trabalho que postule a

complementaridade entre uma teoria dos mercados de trabalho, uma teoria correlata dos processos de trabalho e uma teoria do “sujeito sexuado”. (HIRATA 2002, p.18).

O emprego é fundamental para a manutenção pessoal e da família e, mesmo em uma situação de desvantagem e desigualdade colocadas para a mulher. O trabalho doméstico realizado pela mulher é um tributo fundamental não só à sociedade, mas a própria economia como um todo. O trabalho realizado no âmbito do doméstico, que tem o mesmo estatuto de um trabalho profissional, se tornou “*invisível*” do ponto de vista social e com a conivência das próprias mulheres. Portanto é importante analisar a mulher no mercado de trabalho, mas localizando a função que esta desempenha no âmbito do doméstico. (HIRATA, 2002).

Estudo realizado pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – (Seade) (BILAC, 2006), publicada no Boletim: *Mulher & Trabalho* mostra que:

No caso de mulheres jovens, com filhos pequenos, as dificuldades da dupla jornada de trabalho e da ausência de apoio no trabalho doméstico estão expressas claramente nas diferenças percentuais observadas entre aquelas com um único filho pequeno e as que têm mais de um. As primeiras, aparentemente, conseguem encontrar mais facilmente soluções alternativas para o cuidado dos filhos. As taxas mais altas de participação entre aquelas de mais idade, com filhos mais velhos, reforçam bem a dificuldade de equacionamento entre casa e trabalho, principalmente quando os filhos são pequenos. É significativo o fato de que o desemprego também é mais alto nas cônjuges jovens com filhos. Em uma situação de altas taxas de desemprego e aumento da oferta de trabalho pelo aumento da participação feminina, o fato de ter filhos pequenos aparentemente também coloca a mulher em desvantagem pelos critérios de seletividade do mercado.

Os dados³⁸ têm mostrado que a população ativa feminina crescente no mercado de trabalho tem se mostrado insuficiente, para reduzir o desemprego. O alto índice de desemprego entre as mulheres está ligado às discriminações de gênero, está associada à gestação e à criação de filhos, responsabilidade delegada quase exclusiva às mulheres. Para Mourão (2006), há “uma forte presença no imaginário social e empresarial”, que contratar mulheres podem acarretar em prejuízos. Partem da avaliação de que há “custos indiretos

³⁸ A referência é do artigo: A mulher no atual mercado de trabalho, de Eugênia Troncoso Leone, publicado na Carta Social e Trabalho, uma publicação quadrimestral do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – Cesit, n. 3 – janeiro a abril de 2006. Tema: Tendências Recentes do Emprego.

associados à maternidade e ao cuidado infantil, apesar de os seus salários serem em média inferiores”. Segundo a autora, “pesquisa realizada em 2002 pela OIT em cinco países da América latina mostra que os custos indiretos associados á maternidade e ao cuidado são muito reduzidos”. (MOURÃO, 2006, p. 20).

Na Renault com exceção de duas trabalhadoras, uma da produção e outra da administração, que se encontravam grávidas no período da realização da pesquisa, para as demais, a possibilidade de gravidez não se colocava, pois elas ou não desejavam filhos, ou não queriam outros filhos.

Podemos fechar esse capítulo ressaltando alguns dos principais aspectos que podem ser destacados, tais como:

O trabalho que estrutura a nossa relação com o mundo, as nossas relações sociais, enquanto mecanismo de integração e de criação foi reduzido ao emprego, ou seja, é realizado em troca de um salário e se tornando cada vez mais um privilégio de poucos.

O mercado informal cresce e coloca os trabalhadores numa situação de vulnerabilidade, agravado pelo desemprego e pelo quadro de baixo crescimento econômico.

As mudanças que estão ocorrendo no Mundo do Trabalho devem ser entendidas dentro de um quadro de mudanças do capitalismo com o processo de globalização e que estão impactando fortemente os trabalhadores. No contexto de instabilidade de mercados e de acirramento da concorrência inter-capitalista e de rápida incorporação do processo técnico as empresas procuram implementar uma flexibilização produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalista.

Com relação ao trabalho feminino, evidencia-se que esta inserção se dá com desigualdade, menores oportunidades de qualificação e com diferenças salariais no mercado de trabalho entre outros pontos.

Em termos da divisão sexual do trabalho na empresa, constata-se uma segregação horizontal e vertical com relação as tarefas desempenhadas por mulheres.

Elas estão também mais sujeitas ao trabalho informal e precarizado. Além disso, pesa sobre a mulher a concepção de que a maternidade é tarefa da mulher, do seu “destino biológico”, ou seja, um biológico que é colocado no trono, reinante, cabendo a ela a

responsabilidade de conciliar e superar os desafios impostos pela ordem familiar e profissional. Numa experiência permanentemente dilacerante.

Desde a década de 90 motivado pelo complexo contexto internacional, o setor automotivo investiu pesadamente na sua reestruturação para maior e melhor inserção no mercado e tem sido precursora em extrair maior produtividade do trabalho humano. As mulheres têm entrado nos chamados “redutos” masculinos, entre eles o setor automotivo e tem tentado superar os limites, quebrando os tetos de vidro.

O Capítulo 3 vai centrar-se na empresa pesquisada, sua organização interna, na sua estratégia de crescimento, o modelo produtivo adotado e em suas principais características, em vista desta estratégia. Vai apresentar também o perfil das trabalhadoras pesquisadas na Renault.

SEGUNDA PARTE: FOCANDO O AMBIENTE PESQUISADO, AS TRABALHADORAS DOS SETORES SELECIONADOS E A ORDEM SIMBÓLICA DE GÊNERO NA EMPRESA

3. O AMBIENTE PESQUISADO: A RENAULT DO PARANÁ

Apresentaremos neste capítulo a trajetória de crescimento e inserção da Renault que superou desafios e situações de dificuldades. A Renault pauta-se em privilegiar a qualidade dos automóveis, voltando a sua política para a inovação constante de seus produtos. Orientando-se por uma produção enxuta e puxada pela demanda e como suas plantas estão organizadas em Unidades Elementares de Trabalho – UETS.

Resgataremos o processo de implantação na Região Metropolitana de Curitiba, no município de São José dos Pinhais e os interesses colocados para a sua instalação.

Destacamos neste capítulo, alguns elementos do trabalho da mulher no modelo de produção hondiano, que segundo estudos, está em processo de adoção pela Renault.

É também o objetivo deste capítulo apresentar o perfil das trabalhadoras entrevistadas na Renault no setor produtivo e administrativo.

O grupo Renault de origem francesa, é um dos maiores grupos na Europa e uma das maiores montadoras no Brasil. Fiel à sua estratégia de crescimento nos últimos anos, a Renault têm obtido uma maior representatividade no mercado mundial por conta das novas aquisições acionárias de empresas concorrentes e da expansão territorial. (CARLEIAL et al., 2002). A Renault adquiriu em 1999 parte do capital acionário da segunda maior montadora japonesa, a Nissan e ativos operacionais da empresa coreana Samsung Motors, fortalecendo-se na Ásia. O acordo estabelecido com a Volvo permitiu reagrupar suas atividades no setor de caminhões pesados e alcançar a posição de segunda maior fabricante nesse segmento. (CARLEIAL, et al., 2002).

A empresa produz desde automóveis pequenos e médios a carros-conceito como o *Renault 16* ou os monovolumes *Twingo*, *Scénic* e *Espace*. (WIKIPEDIA, 2006)³⁹.

A fundação foi em 1898, por iniciativa de Louis Renault e seus irmãos Marcel e Fernand, pioneiros da indústria automobilística e também os introdutores do taylorismo⁴⁰ como forma de organização do trabalho na França. Investiram na publicidade, colocando seus veículos para participação nas competições automobilísticas. A empresa passou a ser chamada de Usines Renault e sempre esteve envolvida em competições automobilísticas.

Da história da Renault, faz parte a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), onde a empresa fabricou munições, aviões militares, veículos como o tanque de guerra Renault FT-17, e a larga produção de “veículos especiais para táxi, causando grande sensação e sucesso no mercado e foram muito utilizados durante o período de guerra”. (ABOLSAMIA, 2006)⁴¹. A Renault produziu também máquinas agrícolas e industriais.

Na Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a Renault trabalhou para a Alemanha nazista. O fundador foi acusado de colaboração com o regime. Foi preso durante a libertação da França em 1944. Morreu na prisão antes de preparar sua defesa. “Seus ativos industriais foram confiscados pelo governo, e as fábricas da Renault se tornaram uma empresa pública, passando a chamar-se Regie Nationale des Usines Renault”. (ABOLSAMIA, 2006). “Em abril de 1986 o governo francês opôs-se à privatização da Renault. Porém, 10 anos depois, em 1996, a empresa foi parcialmente privatizada. Em 2 de janeiro de 2001, a Renault vendeu sua subdivisão de veículos industriais (*Renault Véhicules Industriels*) para a Volvo, que a rebatizou de Renault Caminhões em 2002”. (ABOLSAMIA, 2006).

³⁹ A história da Renault, disponível em: <<http://www.pt.wikipedia.org/wiki/renault>>. Acesso em: 15 jun.2006.

⁴⁰ Modelo de produção criado e estabelecido pelo americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Consiste em um sistema de organização científica do trabalho e do controle dos tempos. Este modelo surge a partir de pesquisas sobre tempos e movimentos dos operários na produção e sobre o ferramental que estes utilizavam. O modelo estabeleceu a fase científica da produção.

⁴¹ A história detalhada da Renault está disponível em: <<http://www.abolsamia.pt/newsletter/37/media/006.pdf>>. Acesso em: 20 mar.2006.

Na Fórmula 1, competiu em 2002. Foi campeã do mundial de construtores em 2005. No período em que não competiu com marca própria (década de 1990) forneceu motores a equipes como a Benetton e a Williams F1.

Atualmente o governo da França detém 15,7 % da empresa, porém a Renault é uma empresa privada. Louis Schweitzer foi o executivo-chefe da Renault de 1992 a 2005, e foi substituído pelo brasileiro Carlos Ghosn, que assumiu o cargo de CEO⁴². Ghosn recuperou a antiga deficitária, Nissan que já apresentou venda anual de mais de 3,5 milhões de veículos por ano. Por ter demitido 21 mil trabalhadores da Nissan, Ghosn ficou conhecido como “*Cost Killer*”, traduzido é algo semelhante a “matador de custos”. A Renault participa em 44,4% do capital da fabricante japonesa de automóveis Nissan. Juntas, elas formam a Aliança Renault-Nissan (*Renault-Nissan Alliance*). Outras participações da Renault são na Samsung Motors (Coreia do Sul), na sueca Volvo Trucks e na romena Dacia.

A Renault possui fábrica na Argentina com modelos montados desde 1960. No Brasil, esteve presente na década de 1960, por meio da norte-americana Willys Overland, que produziu sob licença os modelos Dauphine e Gordini até 1967, ano em que a Willys Overland vendeu suas operações para a Ford brasileira. Em 1968 uma parceria entre a Renault e a Willys, resultou no lançamento pela Ford do carro, Corcel.

Na década de 1990 retorna ao país inicialmente como importadora, e, posteriormente, como fabricante na moderna planta inaugurada na cidade de São José dos Pinhais, região metropolitana de Curitiba, em 1998. Segundo Carleial et al., (2002), a decisão de construir esta fábrica no Brasil, está ligada ao seu plano estratégico de inserção no Mercosul.

⁴² A sigla quer dizer: “Chief Executive Officer (chefe do setor executivo). É um termo anglo-saxão para designar a pessoa com a mais alta responsabilidade ou autoridade em uma organização ou corporação”. WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Disponível em: <<http://www.wikipedia.org.wiki.CEO>>. Acesso em 20 mar. de 2006.

Com a inauguração da planta em Curitiba, as vendas aumentaram consideravelmente. Foram produzidos 9.500 veículos (1997), 19.100 (1998) e 32.540 (1999). Segundo o relatório da própria empresa, esta já detém 5% do mercado nacional. E a planta Ayrton Senna, em São José dos Pinhais “opera nos moldes de empresa integrada e flexível. Ela abrange as atividades de métodos, engenharia, compras, montagem, qualidade, *marketing*, comércio, gestão, finanças de peças e os serviços de apoio. (CARLEIAL, et al., 2002, p. 194).

Instalada no município de São José dos Pinhais-PR em 1998, na gestão do governador do Estado, Jaime Lerner (1998-2002), dentro da política de concessão e estímulos fiscais e financeiros do governo do Paraná em convênio com o município de São José dos Pinhais, (CASTRO, 1999). A Renault, segundo dados fornecidos pela empresa em 2005, possuía 2.800 trabalhadores diretos e 3100 indiretos. Destes, trabalhadores diretos da Renault 134 são mulheres, distribuídas majoritariamente em dois setores: produção e administração. No setor administrativo (MOS)⁴³, são 69 mulheres e 65 estão no setor produtivo (MOD)⁴⁴. Há outras mulheres em menor número, desempenham funções na área médica, social e de segurança.

No caso de nossa pesquisa as mulheres continuam subsumidas na indústria automobilística, embora haja um pequeno percentual delas, fazendo coro com os estudos que mostram como os percentuais têm sido majoritariamente masculinos.

Apesar das dificuldades impostas, as mulheres gradativamente, no mercado de trabalho, elas estão marcando presença nos ramos profissionais que historicamente apresentam um perfil predominantemente masculino, como é o caso das automobilísticas. Segundo dados fornecidos por algumas empresas do setor automotivo no Paraná, constatam-se a predominância masculina no setor. Na extinta fábrica da Chrysler, dos 280

⁴³ MOS: Mão de Obra Estrutural (francês Structure – regra geral, utilizado para designar colaboradores do setor administrativo).

⁴⁴ MOD: Mão de obra Direta. Relacionado aos colabores da produção, especialmente, operadores da linha.

funcionários contratados para trabalhar na linha de montagem da picap e Dakota, na nova fábrica de Campo Largo, no Paraná, 18% eram, mulheres. As 50 trabalhadoras estavam espalhadas pelas 28 células (equipes de funcionários) encarregadas da montagem do veículo. Na fábrica da Audi-Volks, instalada em 1999 em São José dos Pinhais, são 4.300 trabalhadores diretos e 10.000 os trabalhadores indiretos. Os trabalhadores masculinos representam 90% da mão-de-obra da empresa. A fábrica de motores Tritec, instalada em Campo Largo, possui 419 funcionários e, 13% da mão-de-obra é composta por mulheres. A fábrica da Volvo, apresenta em torno de 10% de mulheres.

Sobre a sobrevivência e resistência das mulheres em um ambiente predominantemente masculino, temos alguns depoimentos como o de Lúcia que nos dão uma idéia do que representa essa convivência:

[...] É lógico que a gente sendo mulher... AINDA aqui dentro tem muitos homens que acham que porque você é mulher, né? Eles tentam deixar você de lado, ou seja, ah, foi ela que resolveu? Mas e se fizesse dessa forma? Ai, você tem que provar que o que você fez está certo, que você cumpriu com todos os objetivos, você tem... Vai ter que falar como é feito o trabalho e que você cumpriu. Você tem que PROVAR que está certo o que você está falando. Pra daí eles começarem a acreditar. A partir do momento que eles realmente acreditam que o que você fez, está certo, aí é dez (...). Lúcia (produção).

Percebemos pela forma veemente com que Lúcia pronuncia o “ainda” e o “provar”, que tinha uma expectativa maior com relação ao trabalho da mulher em uma multinacional como a Renault. No entanto, entram já em desvantagem, com a “desconfiança” sobre a capacidade de trabalho no ritmo de uma automotiva. Segundo Maura alguns homens chegam a fazer apostas se algumas mulheres vão conseguir ficar. Se conseguirem serão frequentemente testadas.

Num ambiente de intenso trabalho, pressão, competição, elas são obrigadas a construir formas de sobrevivência, como a formação de grupos de colegas de trabalho, de amizade, de solidariedade, confiança, apoio etc., extremamente importantes, mesmo que o

relacionamento se limite apenas ao trabalho, mas ajuda a resistir. E nesse sentido são iluminadoras as reflexões de Simone Weil⁴⁵(1980, Apud LEITE, 1984):

Dentro desse ambiente, um sorriso, uma palavra de bondade, um instante de contato humano têm mais valor do que as mais dedicadas amizades entre os privilegiados, grandes ou pequenos. Só aí se sabe o que é fraternidade humana. Mas existe pouco, muito pouco disso. O normal é que o relacionamento entre companheiros, seja um reflexo da dureza que domina tudo lá dentro. (WEIL, 1980).

Portanto os grupos formados por mulheres ou mistos, não podem ser encarados simplesmente como “guetos”.

Apresentamos agora alguns dados sobre a Renault na planta Ayrton Senna – São José dos Pinhais⁴⁶, onde trabalham as nossas entrevistadas.

- Produz 260 veículos/dia em três modelos de passeio – Clio, Scenic e Megane – e 80 veículos/ dia do utilitário – Trafic;
- A fábrica de veículos possui um turno (06h00min às 14h30min h) e a fábrica de motores três turnos;
- Jornada semanal de 40 horas semanais
- O salário médio mensal é de R\$ 1.800,00;
- Rodízio funcional para alguns postos;
- Há profissional ergonomista que trabalha em tempo integral com programas de ergonomia de concepção, de correção e de conscientização. Avaliação ergonômica de postos pelo método Rula (*Rapid Upper Limb Assessment*);

⁴⁵ A grande “Simone Afolphine Weil foi escritora, mística e filósofa francesa, tornou-se operária da Renault para escrever sobre o cotidiano dentro das fábricas, lutou na Guerra Civil Espanhola ao lado dos republicanos e morreu em greve de fome, protestando contra as condições em que eram mantidos os prisioneiros de guerra na França ocupada”. Disponível em:<http://pt.wikipedia.org/wiki/simone_weil>. Acesso em: 2 fev. 2007.

⁴⁶ Esses dados fazem parte do Relatório Preliminar da Força Tarefa do Setor Automotivo, realizado pela Força Tarefa do Setor Automotivo no Estado do Paraná, por determinação expressa do governador do Estado, Sr. Roberto Requião, em decorrência de denúncias apresentadas por trabalhadores das empresas montadoras de automóveis e suas fornecedoras. O Relatório é de 21 de dezembro de 2005.

- Possui Escola de habilidades básicas para racionalizar movimentos, estimular bons gestos e posturas corretas aos funcionários;
- Possui Centro de Preparação Física e de Fisioterapia com objetivo de preventivamente fortalecer a musculatura dos trabalhadores sadios e dar tratamento àqueles com problemas leves;
- O sistema de remuneração possui componentes variáveis, em até 20% dependendo dos volumes de produção, padrões de qualidade e de absenteísmo – hoje a média coletiva é de 14%;
- Há delegados sindicais, CIPA⁴⁷ e SESMET⁴⁸. Atendem ao PPRA⁴⁹, PCMSO⁵⁰, PCA – Programa de Conservação Auditiva, Mapa de Riscos e Análise Ergonômica;
- Possui programas sociais, esportivos, culturais e de saúde em geral.

A Renault busca incorporar em seu quadro de funcionários trabalhadores jovens, em pleno vigor físico. Em matéria publicada na revista ISTOÉ⁵¹ fez publicar que o plano para o Brasil é de longo prazo, com a perspectiva de vender de 4 ou 5 milhões de carros por ano.

3.1 A IMPLANTAÇÃO DA RENAULT NA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA.

A indústria automobilística se tornou uma questão de Estado. “Os governos tentam atrair para o território empresas que criam tantos empregos, que favorecem o

⁴⁷ Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA

⁴⁸ Serviço Especializado em Segurança Médica de Trabalho - SESMET

⁴⁹ Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

⁵⁰ Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional - PCMSO

⁵¹ Revista ISTOÉ – Dinheiro, 27 de out. de 2004. Título da matéria: *O ousado plano da Renault.*

aparecimento de um tecido industrial composto por fabricantes de autopeças, que permitem melhorar a balança comercial para não falar dos impostos” (GOUNET, 1999, p.14).

O processo de industrialização de Curitiba teve um grande impulso na década de 1970, com a construção da Cidade Industrial de Curitiba (CIC), onde foi instalada a fábrica de caminhões e chassis de ônibus Volvo. Curitiba torna-se, um laboratório de experiências urbanas.

A implantação das automobilísticas na Região Metropolitana de Curitiba - RMC, no final da década de 1990, segue a nova conjuntura econômica e política do País, marcada pela eleição a Presidente da República de Fernando Collor de Mello, que desencadeia a fase de abertura econômica da economia brasileira, dando início a uma nova fase de expansão das multinacionais neste setor, resultado das pressões competitivas da concorrência internacional, que tinha como estratégia competitiva a redução de custos e a ocupação dos mercados.

Um outro fator determinante foi à mudança da política industrial do Governo Fernando Henrique Cardoso, que, para equacionar o déficit crescente no balanço de pagamentos, baixou medida provisória para beneficiar o ramo automotivo. Essa medida provisória altera totalmente a política industrial, que deixa de ser centralizada no governo federal e passa a ser descentralizada para os Estados e Municípios da Federação. (NEVES, 2000, p. 118).

Estabeleceu-se uma política de incentivos e benefícios fiscais, com redução das alíquotas de importação de bens de capital, componentes e exportação de veículos da indústria automobilística e a elevação das alíquotas para a importação de carros. A indústria automobilística multinacional, atraída por essas medidas e também para preservar mercado, desloca para o Brasil novas plantas enxutas e com uma tecnologia de ponta para produzir carros mundiais para o mercado interno a um custo menor e tornar o Brasil uma plataforma de exportações para competir no mercado internacional.

Os Estados com essas medidas de descentralização da política industrial passam a disputar acirradamente as montadoras de automóveis, estabelecendo a chamada “guerra

fiscal”. Jaime Lerner no período governador do Paraná decidiu entrar na disputa e aprovou na Assembléia Legislativa do Estado do Paraná, um projeto de lei que autorizou a concessão de estímulos fiscais e financeiros para atrair as montadoras para a Região Metropolitana de Curitiba para o Município de São José dos Pinhais. Atraiu a Renault e a Volkswagen-Audi e na lista dos benefícios figuram:

O de caráter fiscal, prazos de cinco anos depois prorrogados por mais cinco para o recolhimento do ICMS extensivo à rede de fornecedores, de caráter financeiro com a participação do Estado no capital da empresa *Renault*, além de investimentos em infra-estrutura. (NEVES, 2000, p. 119).

Mainers (Apud NEVES 2000, p. 122-123), mostra as vantagens oferecidas na política de atração das montadoras. Destacamos aqui, algumas delas:

- localização estratégica do Estado diante de uma nova geografia do Mercosul, estando próximo dos principais mercados de fornecedores e centros econômicos da macro região;
- condições infra-estruturais adequadas nas áreas de telecomunicações, água, energia elétrica e transporte coletivo rodoviário e marítimo, somando-se investimentos para: internacionalização do aeroporto Afonso Pena, implantação do terminal de contêineres e veículos e expansão do Porto de Paranaguá, implantação de estações aduaneiras de interior - porto seco, duplicação das rodovias conectadas ao nordeste de Santa Catarina e a São Paulo, e do atual Anel de Integração rodoviário com o interior do Paraná, expansão da rede estadual de fibra ótica, da rede porto (fibra ótica) em Curitiba e Região Metropolitana e da Rede de Telemática do Paraná, extensão da Ferroeste a Foz do Iguaçu e a Guaira, conclusão das pontes sobre o Rio Paraná, expansão da oferta de energia elétrica, extensão do ramal sul do gasoduto Brasil-Bolívia etc.

Os benefícios foram concedidos tendo como contrapartida a geração de empregos, mas o conjunto da cadeia produtiva instalada gerou 18,6 mil empregos. As montadoras totalizaram 8,5 mil empregos diretos e 2,2 empregos indiretos. A produção de

carros em 2000, teve um crescimento de 173% em relação a 1999. Em contrapartida, esse crescimento não gerou uma maior contratação de trabalhadores.

O modelo de produção se dá a partir de plantas flexíveis, enxutas, com tecnologia de ponta, avançada organização da produção, baixa incorporação de força de trabalho e guiado pela demanda, dentro da filosofia *Just-in-time* (JIT), com a presença dos fornecedores mundiais (*follow sourcing e single sourcing*), dentro do modelo de condomínio industrial.

No quadro abaixo Carleial (2002) mostra as empresas localizadas no Brasil entre 1996-2001, seus respectivos investimentos e produção. O Paraná foi o Estado que recebeu o maior volume de investimento por parte das montadoras no final da década de 1990.

Quadro 1:

I - AS NOVAS IMPLANTAÇÕES E FIRMAS MULTINACIONAIS AUTOMOBILÍSTICAS - BRASIL – 1996-2001

LOCALIZAÇÃO	EMPRESA	ORIGEM	INVESTIMENTO (Milhões de US\$)	PRODUÇÃO
São Paulo	MW/ROVER	Alemanha	150	15000
São Paulo	Toyota	Japão	150	15000
Paraná	Renault	França	750	100000
Paraná	VW/Audi	Alemanha	600	120000
Minas Gerais	Mercedes	Alemanha	820	70000
Minas Gerais	Fiat	Itália	200	100000
Rio Grande do Sul	GM	Estados Unidos	600	120000
Rio Grande do Sul	Navista	Estados Unidos	50	50000
Rio de Janeiro	Peugeot	França	600	120000
Rio de Janeiro	VW	Alemanha	250	50000
Bahia	Ford	Estados Unidos	1200	250000

E: Elaborado por Leite MOREIRA (2000) a partir de Arbix G. et. Rodrigues – POSE (1999, p.55-71)

Com a Renault vieram os seus principais fornecedores mundiais. “Há um total de 18 fornecedores mundiais, sendo que quatro deles estão localizados em seu próprio parque. Todos entregam em JIT e estão sincronizados com a montadora através de sistemas informatizados”. (CARLEIAL et al., 2002, p. 194).

Quadro 2 – Relação de fornecedores mundiais da Renault

Fornecedor	Item	Localização	
		Dentro do complexo	Fora do complexo
SAS Automotive	Montagem eletrônica do <i>cockpit</i> e painel interno	X	
Bertrand	Assentos	X	
Ecia	Eixos	X	
Valeo	Eixos	X	
Peuform	Pára-choques		X
Solvay	Tanques		X
Thera	Estampados-Lateral, portas, capô e teto		X
Vallouerc	Suspensão dianteira e traseira, já com as rodas.		X
Gestamp	Estamparia externa		X

Fonte: Ferro (1999 e 2000a) e pesquisa de campo APUD CARLEIAL, NEVES E MEZA, 2002.

Mas a planta da Renault de São José dos Pinhais apresenta um baixo índice tecnológico em função do tamanho do mercado e do preço da força de trabalho. O nível de automação é de 25%, e a fábrica possui um total de 29 robôs.

Esse índice impõe uma difícil ergonomia, gerando sérios problemas de LER (lesões por esforço repetitivo). A empresa adota um procedimento de ginástica laboral. Isso também reforçou a polivalência em cada grupo de trabalho (UET – unidade elementar de trabalho), e segundo estes autores o nível de polivalência na planta da Região Metropolitana de Curitiba é mais alto do que o existente na França, pois a linha é bem mais lenta. (CARLEIAL, et. al., 2002, p. 194).

A indústria automotiva além de dinâmica no sentido da acumulação do capital se constitui em uma atração enquanto objeto de pesquisa para a sociologia do trabalho entre outras razões pela fascinação que seu produto, o automóvel, exerce sobre o imaginário das pessoas. Um carro facilita a locomoção terrestre, mas não só. Ele também é um objeto de paixão, de desejo e símbolo de poder.

A Renault além das três fábricas, no complexo Ayrton Senna, tem 138 concessionárias, emprega 3.100 funcionários (ANFAVEA, 2003) e trabalha com turnos.

Segundo as mulheres do setor administrativo a Renault pretende aumentar em 10% o número de mulheres contratadas para 2007.

Veja, a Renault quando se instalou trouxe profissionais de outros locais e estes funcionários colaboradores contaram que a contratação de mulheres para esses setores era extremamente interessante, que funcionou e esta funcionando, motivando a sua contratação. (Paula, administração).

O bom desempenho, o cuidado e tantas outras qualidades agregadas no trabalho feminino que estão se apresentando enquanto um diferencial importante, chama à atenção das automotivas:

A tecnologia empregada na fábrica ajudou a consolidar a tendência. “A área foi otimizada. A fábrica possui equipamentos mais leves. O próprio lay-out da linha permite a utilização da mão-de-obra feminina”, confirma a superintendente de pintura do complexo, Paula Strand. Formada em engenharia civil, Paula entrou no setor de Engenharia de Processo, chegando logo a superintendente de pintura. Hoje ela comanda 150 operadores de ambos os sexos. “A mulher com certeza é mais detalhista do que o homem. E a pintura depende disso, pois exige muita perfeição”, observa. Em algumas áreas, como montagem, pintura e nos trabalhos repetitivos a mão-de-obra feminina tem-se sobressaído. A pintura exige mais concentração. A mulher se dedica um pouco mais e temos obtido com elas, dados até melhores”, afirma o gerente de Recursos Humanos da fábrica de implementos agrícolas Star Sfil, Volmir Amann. A fábrica produz veículos como carretas e subcarregadeiras e está situada no pólo metal-mecânico de Não-me-Toque (RS), a 200 quilômetros de Porto Alegre, região onde a mão-de-obra feminina vem sendo empregada em larga escala. (CAROLINA⁵², 2004, p.4).

3.2 MULHERES NO MODELO DE PRODUÇÃO HONDIANO

Na indústria automotiva, há certa unanimidade em torno dos modelos produtivos legitimados e referenciais para práticas gerenciais e industriais, segundo Meza (2000). Muitos trabalhos abordaram, classificaram os modelos mais conhecidos, os “clássicos” como o Fordismo⁵³ e o Toyotista⁵⁴. O primeiro foi responsável pelo processo de

⁵² Refere-se ao mesmo artigo de Paula Carolina intitulado: Indústria Automotiva: *Mulheres invadem as fábricas*, publicado no jornal: **O Estado de Minas**, em 26.08.04 e da matéria de Artur Pereira Filho, intitulado: Mulheres chegam à linha de montagem, **Folha de São Paulo**, 06.07.98, já citado nesse trabalho.

⁵³ Fase conhecida como da “administração científica do trabalho”. Parte dos princípios taylorista foi aplicado na indústria automobilística americana por Henry Ford (1863-1947), responsável pela ampliação e consolidação do modelo que foi aplicado na montagem de veículos “associado ao uso de esteiras mecânicas nas quais as peças deslizavam, gerou o que denomina-se de produção em série. (SILVA, 2000, p. 28). Ford visava obter uma maior intensificação no processo de produção, fixou os trabalhadores em seus postos de trabalho, onde esperavam pelas matérias primas em transformação que eram deslocadas. Ford foi o responsável pela implantação de uma jornada de 8 horas de trabalho remunerada por 5 dólares de salário diário. (NEVES, 2003, p.15).

industrialização em larga escala no início do século XX. Mas este paradigma começou a ser questionado quando “deixou de apresentar bons resultados no âmbito das organizações” (MEZA, 2000, p. 13). Surge então o Toyotismo, de dentro das práticas organizacionais das empresas japonesas. Outros modelos foram estudados por Boyer e Freyssenet (1999). Tais modelos produtivos foram classificados por esses autores como o Wollardiano⁵⁵, Sloniano⁵⁶ e o Hondiano. Este último, segundo o estudo de Meza (2000), é o modelo de produção adotado pela Renault. Foi “implantado na Honda, privilegiou a inovação e a flexibilidade na construção de um modelo industrial completamente diferente. A valorização da individualidade tanto do ponto de vista de seus trabalhadores, quanto de seus clientes e as linhas de financiamento caras em função dos riscos inerentes ao processo de inovação completa as características do modelo. Os salários são fixados a partir do reconhecimento e gratificação dos talentos e a inovação permite ser flexível para atender uma demanda pequena e segmentada. Portanto, o foco se dá por uma segmentação

⁵⁴ Forma de organização do trabalho, concebida na Toyota Motor Co. , pelo engenheiro Taiichi Ohno, que agregou a experiência americana da produção em série ao potencial de pesquisa existente na industrialização japonesa, para responder aos “desafios da particularidade social, política e econômica japonesa, num contexto de restauração econômica e social” (OLIVEIRA, 2004, p.17). Originário do período pós segunda guerra e tem como base a redução geral de desperdícios e uma ênfase no atendimento do consumidor, ao qual foi dada uma importância até então inédita, pelo menos no setor automotivo. “Tornou-se uma expressão consagrada na década de 1980 quando implantou progressivamente um conjunto de técnicas de organização da produção e do trabalho industrial, de práticas administrativas, relações de trabalho e princípios de gestão de empresa, que estariam associados a importantes ganhos de produtividade, alcançados pelo sistema produtivo do Japão. Desenvolveu procedimentos práticos e seqüenciais de operações e administração de estoques, de produção seriada, passando pelos arranjos institucionais e de políticas públicas que dão sustentação ao modelo que não encontra parâmetros no ocidente, em termos de produtividade, rentabilidade e qualidade. Substitui a hierarquia gerencial por equipes flexíveis, multiqualificadas, que trabalham em cooperação. Há uma interação entre engenheiros, gerentes, programadores e operários, que deliberam conjuntamente e de modo direto na produção. O aperfeiçoamento tem de ser contínuo chamado de *Kaizen*, sendo considerado peça-chave no modelo japonês de produção. Neste modelo, os “círculos de qualidade” reúnem os trabalhadores multiqualificados para avaliar e discutir melhoras no processo de produção. O que orienta a produção enxuta é o “processo” e não a “estrutura e função” ajustadas às novas tecnologias da informação”. (NEVES, 2003, p.18).

⁵⁵ Este modelo “adota a estratégia de lucratividade baseado na diversificação e flexibilização, adequado a regiões que possuem a forma de crescimento concorrencial. Neste modelo a política de produtos se sustenta na oferta de produtos diferenciados, em escala pequena e média de produção, atendendo à demanda variável de clientes economicamente e socialmente diferenciados. Atua com escalas pequenas e média de produção e tem organização em grupos”. (MEZA, 2000, p. 25).

⁵⁶ Parte da estratégia de lucratividade, o volume e a diversidade na produção e se faz adequado em um contexto de mercado crescente, em que a distribuição de renda nacional é nacionalmente coordenada e moderadamente hierarquicamente. Pressupõe duas condições de mercado crescente, busca de economia em escala crescente, indexação de salário à competitividade na exportação através de acordos com o sindicato para preservar o trabalho, de geração da polivalência e de redução da hora de trabalho ao aumento de salário. (MEZA, 2000).

específica do mercado, que mistura veículos de luxo e esportivos. O compromisso ocorre entre os dirigentes e os trabalhadores. Os primeiros conseguem ter a capacidade de inovação e flexibilidade, indispensáveis para a competitividade, enquanto os segundos obtêm um percurso profissional, em função de seus talentos e desempenho”. (MEZA, 2000, p. 27). Este modelo se caracteriza grosso modo por focalizar inovações na sua política de produto, além de atribuir uma forte preocupação na qualidade de seus processos e produtos. A inovação permite ser flexível para atender uma demanda pequena. (BOYER e FREYSSENET, 2000).

A tendência nos grupos automobilísticos em termos de organização na produção industrial é a lógica da produção enxuta. Tais grupos dependem do contexto sócio político onde estão inseridos, mas apresentam “formas diferenciadas de atuação por detrás das estratégias, da organização da produção e do trabalho”. (MEZA, 2000, p. 13).

A Renault definiu o ano de 2009 um marco para obtenção de novos e maiores resultados, qualidade, lucratividade e crescimento. Para isso estão sendo realizadas mudanças profundas no processo e métodos de gestão. Os colaboradores foram chamados à responsabilidade sobre a necessidade da empresa. Espera-se deles, propostas e soluções criativas, para que a Renault ganhe em desempenho e pró-atividade.

O modelo de gestão de pessoal é baseado na organização de trabalho em grupos e foi implantado na Renault nos anos 1970. Inicialmente chamado de organização por times, em seguida Unidades Elementares de Trabalho (UET) em 1991. Atualmente as UETs são chamados de “módulos”. Cada unidade agrega em média de 10 a 20 trabalhadores. Nessas unidades, os trabalhadores desenvolvem várias atividades. Em cada uma existe um líder, conhecido como operador sênior, responsável entre outras tarefas pela “pela atualização dos painéis de informações técnicas, pela convocação de reuniões e treinamento”. (MEZA, 2002, p.172). Nos módulos os trabalhadores batem as metas e são gratificados. “Todos os

dias tem metas para bater. Quando eles batem as metas, o departamento bateu. O departamento recebe, mas aí a gente vai olhar no individual. Individualmente, se houve absenteísmo, se houve afastamento, se houve acidente. E a pontuação da pessoa pode variar”. (Solange administração). A empresa tem identificado o nível de polivalência de cada trabalhador, o seu grupo de trabalho através de um painel localizado no próprio local de trabalho dos grupos.

As entrevistadas se mostraram atentas ao Plano Renault 2009 e sabem que em todas as UETs e/ou módulos as competências estão sendo analisadas e pode haver demissão. As que já enfrentaram esses processos se mostraram muito mais preocupadas. Porém a maioria avalia que mudanças na empresa são necessárias para combater problemas como o excesso de burocracia, chefes inoperantes e desqualificados entre outros. Percebe-se que a técnica de marketing sobre o Plano Renault Mercosul Contrato 2009 – Compromisso Brasil vinculado os riscos de demissões tem surtido efeito mobilizador: “Eu nunca estou conformada com o que eu pego. Eu nunca estou conformada com o que você me faz. Sempre dá para melhorar mais. Eu sempre estou correndo atrás disso”. (Regina, produção).

Porém, as mulheres reagiram à lógica da competitividade. Criticaram chefias carreiristas, negligentes e com comportamentos classificados como muito “forte” para com a equipe de trabalho. Elas inclusive ressaltaram e/ou criticaram chefias femininas que assumiram cargos de direção e foram sendo envolvidas no jeito “masculino” de administrar e comandar, como podemos acompanhar no depoimento de Terezinha:

[...] A maioria das pessoas que hoje, tem um cargo gerencial, ou de direção, são aquelas mulheres que tem uma energia masculina muito forte. Não na sexualidade, né? Mas na postura. Elas precisam dar um murro na mesa. São assim, mais agressivas, que é aquilo que é do estilo masculino. (Terezinha da administração).

Este comportamento impositivo, com as características construídas e valorizadas como nos mostrou Hérítier (1998), impõe um determinado padrão de conduta. Mergulhadas numa atmosfera, de lógica masculina, parece que algumas vezes para serem

ouvidas, é preciso mesmo “dar murro na mesa”. Agora as mulheres estão no páreo das disputas em ambientes predominantemente masculinos.

A gestão por competências⁵⁷ na Renault, se estende para todos os níveis de trabalho na empresa e se diferencia entre o pessoal da área técnica e o gerencial. A análise mostra a exigência de polivalência e resultados positivos para a empresa. (MEZA, 2002). Mas a hierarquia continua tendo um peso muito forte na Renault, presente em todos os relatos. É a responsável pela definição e desdobramentos das metas, tarefas, encaminhamentos, negociações, controle rigoroso da produção, sanções. É geradora dos muitos desgastes, pois imprime o ritmo do trabalho, as metas a serem batidas no dia-a-dia e aplica as “sanções normatizadoras”. (FOUCAULT, 1985).

As estratégias de lucratividade do modelo produtivo Hondiano da Renault, flexível e enxuto, conta com trabalhadores cada vez “mais cooperativos, participativos e responsáveis nas funções de controle e intervenção da produção”. Mas trás como consequência “um quadro de intensificação do trabalho”, (MEZA, 2002, p. 7).

São várias as críticas elaboradas sobre os métodos de organização do trabalho. Destacamos especialmente as de Dejours, (1992), Gorz (2004); Selligmann-Silva (1994) e Schirato (2000). Dejours aborda os aspectos ligados ao sofrimento no trabalho, decorrentes da organização da produção e condições no trabalho, medo, insatisfação, frustrações, os mecanismos de regulação e disciplinamento. Gorz (2004) reflete sobre a “nova” visão, construída sobre o trabalhador que precisa ter agora um novo perfil e onde toda a sua competência e toda criatividade são utilizados em vistas do aumento da produtividade. Selligmann-Silva analisa de forma profunda os desgastes produzidos pelo trabalho dominado, as frustrações, angústias e medos. Schirato mostra como se dá a absorção dos trabalhadores, pelos modelos organizacionais.

⁵⁷ “Para a Renault, a competência é entendida como a capacidade de usar o conhecimento em um contexto profissional para atingir metas”. (MEZA, 2002, p.170). A gestão por competência vai além do conhecimento, ela está associada à ação, o saber fazer.

Neste novo modelo a empresa:

Não apenas emprega e, portanto, remunera a força de trabalho, mas ela igualmente apodera-se de seu coração, ocupando todos os espaços afetivos prioritariamente; ela apodera-se de seu intelecto, não apenas quanto à produção intelectual do trabalho. Mas também quanto a todos os seus processos cognitivos, determinando suas prioridades: leitura, cursos, pesquisas etc. (SCHIRATO, 2000, p. 114).

Muitos estudos sobre o ritmo de produção na indústria automotiva, indicam que a forma intensiva de trabalho vem prejudicando gravemente os trabalhadores desse setor, afastando número cada vez mais crescente de trabalhadores, em decorrência de doenças ocupacionais, sobre os quais há muitas denúncias e processos. Estas informações fazem parte do relatório preliminar da Força-Tarefa⁵⁸ instalada por determinação do governo do Estado, para investigar o setor automotivo no Estado do Paraná em decorrência das denúncias sobre o alto índice de lesionamento entre os trabalhadores. No caso da Renault as denúncias envolviam 138 trabalhadores. A grande “campeã” indicada em termos de lesionamento foi a Volks com denúncias de 450 casos, segundo informações do relatório da Força-Tarefa. As investigações da Força-Tarefa foi realizada em dezembro de 2005 e entrevistou, no período, setenta e oito trabalhadores metalúrgicos de Curitiba e Região Metropolitana de Curitiba, afastados em decorrência de doenças ocupacionais adquiridas nos ambientes de trabalho, segundo relatório parcial divulgado em fevereiro de 2006, já citado nesse trabalho. No período da realização da pesquisa tivemos oportunidade de entrevistar uma trabalhadora, nessas condições.

As mulheres são atingidas em maior grau, devido aos modelos produtivos adotados e suas implicações no trabalho, gerando pressão e intensidade absurdas, mas além dessas conseqüências, o cotidiano das mulheres está marcado pelo acúmulo das tarefas domésticas, decorrentes da fronteira delimitada pela divisão sexual. Muitas vezes diante do ritmo intenso

⁵⁸ A Força-Tarefa composta por representantes da Secretaria da Saúde, do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região Metropolitana, da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e por técnicos das montadoras de automóveis da Região Metropolitana de Curitiba. Realizou um trabalho de inspeção da infra-estrutura das fábricas e suas tecnologias e diagnósticos de processos produtivos e métodos de trabalho nas empresas, com o objetivo de indicar correções dos problemas encontrados e acompanhar a implementação das mudanças. Três fábricas foram investigadas: Audi/Volkswagen, Renault e Volvo.

de trabalho e suas conseqüências, as mulheres procuram pontos de fuga, como vemos no depoimento de Regina que fala sobre o seu ritmo de trabalho:

E é intenso. E isso cansa muito. Porque é o horário de manhã que é o horário... Digamos assim, que é o teu soninho melhor, que é o que todo mundo fala. Me sinto cansada. Bastante. Eu chego em casa as vezes...que nem... E não tenho muita coragem de fazer serviços no meio da semana. O serviço doméstico. Às vezes eu chego nervosa com algum problema que eu vejo... Chego... Às vezes eu vou tomo um banho, sento aqui, fico parada e dou uma desligada, um pouco. Isso eu gosto muito de fazer. Às vezes eu não converso muito. (Regina, produção).

Um dualismo hierarquizado que perpassa e atravessa todas as dimensões da vida da mulher e que infelizmente se mantém muito pouco inalterado. Como as mulheres foram muito bem treinadas para agüentarem um ritmo intenso e um acúmulo de atividade, muitas delas, mesmo percebendo o peso da carga colocada sobre os seus ombros, acham-no normal. Condicionadas ideologicamente, avaliam como positivo o fato de ter o que fazer como nos disse, Derli da produção: “Eu tenho um ritmo pesado. Na empresa e em casa... É porque eu chego tarde, durmo tarde, daí eu levanto cedo no outro dia, mas são coisas... que é... É bom, que tenha o que fazer...”.

Pelos depoimentos percebe-se que as mulheres do setor produtivo, especialmente tudo se transformou em tempo de trabalho, tempo de produção. Disseram que estão acostumadas a trabalhar o tempo todo e chegam a ver com certa preocupação uma situação de “não ter o que fazer”. São constantemente “sugadas” tanto no campo doméstico como no profissional. Mas a verdadeira preocupação é a de não ter o que fazer. Isso causa insegurança.

Na Renault tanto as mulheres da administração, como as da produção, estão inseridas em redutos masculinos. A sala da diretoria é “reino” masculino, segundo as entrevistadas e continua de portas fechadas para as mulheres. Segundo as informações que coletamos sobre os cargos ocupados por mulheres no setor produtivo e administrativo: 27

são supervisoras; 15 são gerentes e 3 são diretoras⁵⁹. Somando um total de 45 mulheres em cargos de direção. Ou seja, é um dado surpreendente, bastante positivo e questionador. Juntando os dois setores temos 33,58% das mulheres estão em cargos de chefia. Na maioria cargos intermediários, o que representa 93,33%, mas com alto grau de exigência do responsável. E com relação às três diretoras, seria necessário um estudo mais detalhado para conhecer se efetivamente o grau de comando que exercem, pois nem sempre estar em cargos de direção, significa estar nos cargos de decisão. Todavia é surpreendente o número de mulheres com possibilidades de rompimento do “teto de vidro”⁶⁰ na Renault.

3.3 O PERFIL DAS ENTREVISTADAS

Tomando como base o conjunto de informações que se pretende através das entrevistas, destacamos para a análise alguns aspectos que possam permitir uma visualização das principais características das mulheres entrevistadas. Por meio dos depoimentos do grupo de trabalhadoras, foi possível traçar as respectivas trajetórias pessoais, explorando vivências e experiências no trabalho, no setor respectivo de atuação. Dentre eles, a faixa etária prioritária das mulheres para o trabalho nos setores estudados que demonstram alguns dos interesses colocados pela empresa sobre o perfil de trabalhadora.

⁵⁹ Com relação as diretoras, duas são expatriadas (brasileiras, mas trabalham pra a Renault França com contrato local na Renault do Brasil).

⁶⁰ “Romper o telhado de vidro” é uma metáfora que simboliza uma “demarcação”, ou seja, os limites impostos às mulheres, tanto no que diz respeito ao acesso aos cargos de direção e decisão nas empresas, como também aos espaços feminilizados nas organizações. Mas também revela o caráter de “transitoriedade e reversibilidade” desta situação, segundo Costa (2006). Algumas mulheres conseguem romper este teto e conquistam certa ascensão profissional.

Do total das trabalhadoras tanto no setor administrativo como produtivo, não entrevistamos nenhuma trabalhadora negra.

No quadro que apresentamos abaixo, os respectivos nomes das trabalhadoras são fictícios e foram escolhidos aleatoriamente.

Quadro 3 – MULHERES DO SETOR DA PRODUÇÃO:

NOME	IDADE	CARGO	TEMPO DE EMPRESA	RENDIMENTO MENSAL (em salários mínimos –SM)	OUTRAS FONTES DE RENDA
1. Lucia	38	Gestora de fluxo	7 anos	Entre 5 e 6 SM	Pensão do ex-marido
2.Vilma	27	Recepção no setor da produção	5 anos e meio	2 SM	Salário do marido
3.Débora	39	Operadora de logística	7 anos	Entre 3 e 4 SM	Salário do marido
4.Laura	33	Auxiliar de inspeção de qualidade	2 anos	Entre 2 e 3 SM	Aposentadoria do pai e da irmã
5.Derli	39	Auxiliar de produção na pintura	6 anos e meio	Entre 3 e 4 SM	Não
6. Izabel	33	Operadora de produção	4 anos e 4 meses	Entre 5 e 6 SM	Não
7.Regina	39	Instrutora sênior	7 anos e seis meses	Entre 4 e 5 SM	Não
8. Maura	31	Operadora sênior	7 anos	Entre 5 e 6 SM	Salário do marido

Fonte: pesquisa de campo - novembro, 2006.

As trabalhadoras do setor produtivo, como podemos perceber no quadro apresentado, disseram ter longa experiência de empresa, com exceção de uma única trabalhadora que foi contratada a dois anos. Mas apesar dos longos anos de trabalho, de experiência acumulada apenas três delas recebem acima de cinco salários mínimos.

Quadro 4 – MULHERES DO SETOR DA ADMINISTRAÇÃO:

NOME	IDADE	CARGO	TEMPO DE EMPRESA	RENDIMENTO MENSAL (em Salários Mínimos –SM)	OUTRAS FONTES DE RENDA
1. Ana	38	Assistente da direção da fábrica de motores	6 anos e meio	Entre 12 e 13 SM	Não
2. Samira	30	Assistente de RH	2 anos	Entre 5 e 6 SM	Salário do marido
3. Luzia	35	Analista de recursos plenos	6 anos	10 SM	Salário do marido
4. Gisele	34	Analista de recursos humanos	2 anos	Entre 14 e 15 SM	Não
5. Terezinha	41	Analista de RH – Setor Projetos	7 anos	Entre 12 e 13 SM	Não
6. Silvia	24	Assistente administrativo – área de e-commerce (estagiária)	7 meses	3 SM	Salário do pai
7. Paula	54	Assistente da direção	7 anos	Entre 13 e 14 SM	Salário do marido
8. Solange	37	Analista de RH	8 anos	Entre 11 e 12 SM	Salário do marido

Fonte de pesquisa - novembro de 2006.

No setor produtivo observamos que há um maior equilíbrio entre o tempo de trabalho e a remuneração recebida. Três dessas mulheres vivem sozinhas e contam apenas com a sua própria renda para viver.

A leitura que podemos fazer deste quadro é que tanto as trabalhadoras do setor produtivo, como do administrativo, desempenham cargos diferenciados dentro do mesmo setor e conseqüentemente com conteúdo das tarefas também diversas.

As trabalhadoras do setor produtivo, em sua maioria têm mais de 30 anos (87,5%). Se considerados os anos de contratação na empresa, constatamos que a maioria foi contratada acima dos 30 anos de idade (62,5%).

Das trabalhadoras do setor produtivo, a grande maioria tem mais de 30 anos (75%) e com relação ao tempo de empresa, 50% delas entraram para trabalhar acima dos 30 anos.

Considerando a soma dos dois setores analisados: produtivo e administrativo, constatamos que majoritariamente a faixa etária está acima dos 30 anos (81,25%). São mulheres que entram no mercado de trabalho mais velhas e sem preocupações permanentes com filhos pequenos.

Com relação a faixa salarial das entrevistadas, no setor produtivo 62,5%, elas recebem de 2 a 5 Salários Mínimos e 37,5% ganham mais de 5 Salários Mínimos. 62% disseram que contam com outras fontes de renda na família. E, 37,5 só contam com o próprio salário para viver.

No setor administrativo 87,5% das mulheres ganham mais de 5 a 14 Salários Mínimos e 62,5% contam com outras fontes de renda e 37,5% não dependem de outras fontes de renda. Tendo como base a faixa salarial das mulheres da produção e administração é possível dizer grosso modo que onde termina o salário das mulheres do setor produtivo, inicia-se o salário das mulheres da administração. Constatamos também que no setor administrativo há mais mulheres que moram sozinhas. No setor produtivo mesmo as mulheres sem filhos ou sem um companheiro dividem o aluguel, com outra mulher trabalhadora.

Com uma situação econômica mais tranqüila o padrão de vida das mulheres do administrativo, pode ser considerado como o de classe média. Todas contam com a ajuda de uma empregada doméstica, seja diarista ou mensalista. Nas moradias que visitamos, observamos a utilização de vários aparelhos eletrônicos, eletrodomésticos que facilitam muito a realização das tarefas domésticas, tais como: máquina de lavar louça, microondas, aspirador de pó, cafeteira, processador de alimentos. Nas casas das mulheres da produção, também constatamos alguns aparelhos domésticos, entre eles a fundamental, máquina de lavar roupa “nem que fosse à da mais simples”, como partilhou Regina.

Com uma única exceção, classificada como temporária, as demais mulheres da administração, tem seus próprios carros, dispensando o transporte da empresa e tendo maior liberdade com relação ao horário do trabalho. No setor produtivo, nenhuma das entrevistadas possuem um Renault ou qualquer outro carro. Todas utilizam o transporte coletivo da empresa. Mas não deixam de sonharem muito, e bem acordadas, que enquanto trabalham estão fabricando o seu próprio Renault, como nos conta Regina. “Eu sempre fabriquei um carro pensando que estava fabricando esse carro para mim. Sempre! A qualidade que eu coloco no produto que eu faço é sempre analisando isso”. (Regina, produção).

Com relação ao grau de instrução, no setor administrativo, com exceção de uma que interrompeu o curso universitário, mas educada em escola francesa, todas as demais têm nível superior. No setor produtivo, seis mulheres possuem o ensino médio, e duas estão fazendo graduações. Em decorrência dos cargos que ocupam, todas as mulheres do setor administrativo falam mais que um idioma. Os mais utilizados são: francês, inglês e o espanhol. Algumas falam ainda o italiano, português de Portugal, alemão, flamengo etc. Têm no setor produtivo algumas mulheres se esforçam autodidaticamente para aprender um pouco de francês e espanhol, para melhor desempenho do trabalho e comunicação interna.

Observamos, nas saídas e entradas dos turnos visto de perto, que algumas mulheres do setor produtivo usavam batom, ou demonstraram algum tipo de cuidado com a aparência. Nas entrevistas todas confirmaram, o observável. Elas se cuidam como podem para manter certa diferenciação da sua condição de mulher, num ambiente tão masculino. Mesmo trabalhando muito, sacrificavam minutos a mais de sono, ou de descanso para retocar maquiagem, cuidar do cabelo, unhas.

Outro ponto interessante foi que seis entrevistadas do setor produtivo afirmaram serem sindicalizadas. Contudo apenas uma participava efetivamente do sindicato. Enquanto que no setor administrativo, apenas uma trabalhadora afirmou ser sindicalizada. Não observamos nenhum grande interesse com relação ao sindicato, ao contrário, houve duras críticas emitidas pelas mulheres da administração à ação e limitações do movimento sindical. O sindicato da categoria especialmente, não está presente na vida dessas mulheres. E, não foi nossa preocupação saber em que medida elas fazem parte das preocupações do sindicato. Duas trabalhadoras disseram que fazem parte da CIPA e demonstraram maior animação com o fato. A seguir, apresentaremos um pequeno resumo do perfil das trabalhadoras incorporadas ao setor produtivo e administrativo na Renault.

As trabalhadoras do setor produtivo e do administrativo têm histórico de trabalho bem diferenciados e sem experiência de trabalho na indústria automotiva. Duas do administrativo e três da produção, disseram que já trabalharam no setor metalúrgico, em outras indústrias, mas não automotivas.

Em termos de mercado, historicamente a Renault tem demonstrado não só grande capacidade de superação dos desafios colocados pela conjuntura como de implementação de estratégias de crescimento e inserção no mercado global e local. Combina suas ações dentro de uma política de parceria, a exemplo da estabelecida com a Nissan. E com relação à produção, o modelo adotado é o Hondiano que se caracteriza por focalizar inovação na sua política de produtos e esta inovação permite uma ação flexível e direcionado para atender uma demanda pequena, segundo estudiosos da área.

O modelo de gestão de pessoal foi implantada na década de 70, baseada na organização de trabalho em grupos. Os salários são fixados a partir do reconhecimento e gratificação dos talentos. As competências são constantemente avaliadas e a polivalência é

estimulada e exigida. Na área produtiva, a preferência da Renault é para a mão-de-obra jovem em pleno vigor e com pouca tradição sindical.

Tanto as mulheres da produção como as da administração estão submetidas a condições intensas de trabalho, onde tudo se transforma em tempo de trabalho e de produção e o controle é propiciado também pelas novas tecnologias.

Nos setores estudados, em termos de perfil constatamos diferenças acentuadas em termos de grau de instrução e de salários, por exemplo. Constatamos que com relação ao trabalho feminino na Renault, as mulheres dos dois setores são mais velhas, estando acima dos 30 anos de idade (81,25%).

Constatamos também pouco interesse das trabalhadoras pelo sindicato, embora seja o setor produtivo que apresente o maior número de sindicalizações. Nas entrevistas foram relatadas várias dificuldades encontradas no trabalho, os níveis estabelecidos para o relacionamento com a hierarquia, com setores diferenciados e com relação aos trabalhadores masculinos.

Sobre essa ordem simbólica que se concretiza no interior da fábrica no que diz respeito ao trabalho das mulheres nos setores selecionados para o estudo trataremos no capítulo 4.

4. A ORDEM SIMBÓLICA DE GÊNERO NA RENAULT

Neste capítulo, apresentamos nossas reflexões a partir do resultado das entrevistas realizadas com as trabalhadoras da Renault dos setores: produtivo e administrativo. As análises de gênero contribuem fundamentalmente para a discussão acerca da igualdade das relações sociais, porque tornam presentes, “interpretações dos códigos de significações socialmente compartilhados que dizem respeito à autopercepção do indivíduo enquanto membro ativo da sociodinâmica cotidiana, suas representações, suas regras de funcionamento, seus sistemas classificatórios”. (ROSA, 2003, p. 1). De acordo com Musskopf (2007), é impossível falar em qualquer forma de relação, ignorando as implicações de gênero que engendram de formas históricas e culturais de organizar as relações.

Buscamos em nossa análise evidenciar e analisar a ordem simbólica de gênero presente no cotidiano de trabalho dessas mulheres, na fábrica e no ambiente doméstico, que parece ser capaz de reproduzir e de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis. Reproduções e inovações que acontecem “em conjunto, o público e o privado, o mundo familiar e o mundo produtivo, vão remodelando, delimitando não só responsabilidades, mas também atribuições dos territórios masculino e feminino”. (DELGADO et.al., 2002, p. 14).

As mulheres que forçam espaços nos “redutos” masculinos têm aumentado nos últimos anos. Elas enfrentam uma série de obstáculos e dificuldades que vão desde as questões salariais como de oportunidade de ascensão profissional, somadas as responsabilidades no âmbito do doméstico, com a reprodução da vida, resultando em uma sobrecarga de trabalho que pode repercutir na saúde física e emocional.

4.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA RENAULT

Na indústria automotiva, as mulheres representam um número muito pequeno, no mundo das “profissões tipicamente masculinas”. Na Renault especificamente elas representam pouco mais de 2, 24% do efetivo contratado e concentram-se majoritariamente distribuídas no setor administrativo e produtivo. Foi-nos relatado pelas mulheres do setor administrativo que a empresa tem interesse em aumentar o número de contratações femininas nos setores citados.

Justifica-se o pequeno número de mulheres na empresa a partir de uma visão binária, internalizada no período de sua instalação, como nos conta Regina (produção):

Por que no início, quando a Renault começou, tinha muito... Eles achavam que o serviço era... Foi muito pesado para algumas mulheres. Digamos assim, que a contratação tenha sido assim pela estatura física de algumas mulheres, elas não suportariam o peso do trabalho. Porque era um pouco pesado. Hoje não. Hoje já se tem muitas maneiras corretas, tanto é que a Escola de Destreza que eu cuido, ela ensina você a trabalhar com bons gestos, que antes, no início, não se tinha. Eles acharam assim que a mulher é um pouco mais frágil, para trabalhar numa linha de montagem. Eu não concordo com isso! Eu até já briguei muito para que essas contratações sejam feitas de novo. Porque tem muita mulher que trabalha tanto quanto um homem e eles... “Algumas pessoas” acham que mulher não dá para trabalhar na linha de montagem. (Regina, produção).

Embora tenha essa justificativa, pelos depoimentos percebemos que a força física da mulher, foi e ainda é um critério utilizado nas contratações efetuadas Sobre as tarefas efetuadas pelas mulheres, Laura (produção) nos contou que:

Mulher não mexe com coletor, mulher não mexe no bloco, são coisas mais pesadas, né? Que mais... Eu acho que é o coletor e o bloco. É... Eixo de comando. Antes as mulheres mexiam, mas agora estão deixando mais para os homens porque são coisas mais pesadas. São caixas, que você tinha que levantar, por na mesa para olhar. Então essas coisas... (Laura, produção).

Mas se trata de um critério que sofre variações segundo a necessidade. Perguntamos até quando Laura desempenhou tarefas que exigiu dela um esforço físico determinado, ela respondeu que: “Eu fiz até esses dias”. Atualmente a orientação da hierarquia, é que erguer peso é tarefa de homens. Mas se não houver nenhuma “força física” disponível, o que é bastante provável dada às condições de trabalho intenso na indústria automobilística,

abre-se evidentemente exceções e as mulheres devem procurar solucionar o problema, ou seja, carregar e/ou levantar peso. Mas atualmente o critério físico tem sido utilizado para segregar o trabalho feminino.

Ainda não temos mais mulheres na produção, por exemplo, porque tem uma cultura específica. Por exemplo. Tem um padrão pré-estabelecido. Se for baixinha tem problemas de ergonomia, então não dá. A mulher tem que ter certa altura e infelizmente muitas mulheres são baixinhas, então não dá. Precisa de força... Mas basicamente é com certeza por conta da capacidade e da eficiência. As mulheres são muito capazes. (Paula, administração).

Segundo Solange, a mulher trabalha melhor e é disciplinada, mas a única razão da Renault contratar mais homens para o setor produtivo é “porque eles aproveitam melhor um homem do que uma mulher na parte física”. Os homens têm força física podem levantar muito peso e estão perfeitamente adequados e adaptados para os postos masculinizados. Tem setores na Renault onde “só os homens podem trabalhar” como na usinagem, por exemplo, por conta do “porte físico”, explica Paula (administração), embora no passado já tenha se aceito o trabalho feminino, como nos contou um trabalhador que é condutor na usinagem. Mas esta trabalhadora foi muito testada, sofreu pressões, apresentou um quadro de depressão e acabou por demitir-se segundo este trabalhador.

E, além do critério: força física, os homens não passam por alterações hormonais e conseqüentes mudanças de humor, como geralmente ocorrem no ciclo menstrual, que são normalmente avaliados e julgados como os “inconvenientes” femininos, sempre ligados a uma imagem negativa, relacionada às mulheres, como explicou Martin (2006) e se confirma na fala de Solange sobre o “melhor aproveitamento” masculino no trabalho. Embora exista o critério da estatura e força física para os setores masculinizados, nas entrevistas mulheres disseram que erguem muitos pesos e são desafiadas a agirem como homens.

[...] Eu sou muito ágil. A minha personalidade já é assim. Eu não gosto de ficar parada, eu tô sempre procurando conhecimento, eu sempre quero saber além do que o homem sabe. Isso me prevaleceu muito, pois desde que eu entrei na Renault. Quando eu entrei era só homens que trabalhavam na linha. Tinha o quê? Umas duas ou três mulheres. Eu estou na Renault há sete anos e meio e quando eu entrei,

eu fui numa linha que só tinha homens e, eu lembro que um supervisor citou assim: Você vai agüentar? Você vai ter que provar para os homens que você pode trabalhar tanto quanto eles. Você pode agüentar um trabalho desses? É pesado, é diferente. Você vai ter que se superar. E eu respondi que eu tinha a capacidade de me superar. Eu posso trabalhar tanto quanto um homem e mostrar que agente pode. Eu nunca fiz “corpo mole” num posto. O homem fazia, eu também posso fazer. Lógico que eu não vou erguer um peso de 100 quilos, porque eu não tenho necessidade de provar que eu sou forte no braço, né. Ele consegue montar? Eu também consigo lógico. Tanto é que eu me superei. Em um ano lá, eu fazia todos os postos da minha linha. Além dos homens. Os homens que entraram antes de mim, não faziam os postos que eu fazia. (Regina, produção).

Esses aspectos também são destacados pela mídia, não é incomum que encontremos essas falas em jornais⁶¹, as reportagens sobre a presença da mulher na indústria automotiva, destacam os “talentos” femininos aproveitados nos setores.

Eles têm a força. Elas, a habilidade e o capricho. As fábricas modernas têm, literalmente, unindo o útil ao agradável. Assim, descobriram que as mulheres podem ser muito bem empregadas em alguns setores das linhas de produção com rendimento igual ou até superior à masculina. Na nova fábrica da Ford, em Camaçari (BA), elas já representam 35% da mão-de-obra. “Nós, homens, estamos sendo passados para trás. E com muito orgulho”, brinca o gerente de Recursos Humanos e Serviços Compartilhados do complexo Ford em Camaçari, Luiz Carlos Teixeira. Ele conta que a experiência na contratação de mulheres começou há cerca de dez anos, na antiga fábrica de caminhos da montadora em Ipiranga (SP), hoje em São Bernardo do Campo (SP). “Experimentamos colocar a mulher na linha de montagem e percebemos que o que havia antes era muito mais preconceito do que limitações” lembra o gerente. (CAROLINA, 2004, p. 4).

No desafio colocado para a nossa entrevistada, a Regina fica evidenciada a relação de poder na fábrica, onde a vontade de um prevaleceu sobre a vontade do outro. No depoimento percebemos que o poder passou pelo “reconhecimento” do outro. Regina aceitando o desafio e provando que era capaz de fazer, mesmo em se tratando de situações diferenciadas de exigências para as mulheres. Diferenças e igualdades simplesmente desapareceram, conforme a conveniência na fábrica. Força de vontade não falta para o trabalho, mas ter sempre que “provar” que é capaz de fazer o mesmo trabalho que o homem, mesmo não sendo um homem.

Mesmo reconhecendo que já fizeram e se precisar acabam fazendo tarefas que exigem esforço físico, que enfrentam duplas ou triplas jornadas de trabalho alguns

⁶¹ Refere-se ao artigo de Paula Carolina intitulado: Indústria Automotiva: *Mulheres invadem as fábricas*, publicado no jornal: **O Estado de Minas**, em 26.08.04 e da matéria de Artur Pereira Filho, intitulado: Mulheres chegam à linha de montagem, **Folha de São Paulo**, 06.07.98.

depoimentos evidenciam que as mulheres internalizaram essa concepção de fragilidade e se classificam como mais “frágeis” fisicamente, mesmo que enfrentem na prática um ritmo de trabalho intenso.

Com o grande avanço de implantação das novas tecnologias em especial na produção, poderia ser facilitado enormemente o peso do trabalho de homens e mulheres, tornando as condições mais dignas de trabalho e menos estressantes. Mas, carrega consigo o dilema do desemprego. Estudiosos da área da informática, explicam que:

Com a automatização das máquinas das sociedades industriais energéticas. A informatização, uma vez injetada em tais processos, é suscetível de assegurar, em escala jamais conhecida, a produção de bens e de serviços com sempre menos labor e tempo necessários, de onde o inexorável crescimento do desemprego em massa nos países industrializados”. (ROBIN, 2003).

Mas poderiam também forçar outras possibilidades⁶². Segundo autores, do ponto de vista da lógica do capital, remunerar funcionários no setor produtivo, é mais econômico do que modernizar o setor (NEVES, 2003). Trata-se ainda de uma saída mais barata.

Embora permaneça o quadro de exclusão das mulheres nesse setor, percebemos que as aptidões das mulheres são aproveitadas pela empresa. Revelando, segundo Hirata (2002) o paradigma dominante e sexuado do mundo do trabalho, constatado em nossa pesquisa.

Mas a situação mais preocupante que revela nossa pesquisa diz respeito à forma como se constituem as relações de trabalho e como se constroem as relações simbólicas de poder quanto a variável gênero está interagindo na organização, nas exigências, nos ritmos e, quanto às mulheres se apercebem e se apropriam dos argumentos de gênero das práticas empresariais e quais são as formas de percepção sobre essa relação de gênero e no trabalho quando se fala de mulheres da produção e da administração.

O setor administrativo na Renault é a área prioritária de concentração de mulheres especialmente no setor de Recursos Humanos - RH.

⁶² Frente ao crescente desemprego devido às novas tecnologias, organismos de classe, como a CUT, por exemplo, defendem a redução da jornada de trabalho.

Em recursos humanos, sempre a maioria é mulher. (risos). Em outras áreas já é diferente, mas em recursos humanos sempre a maioria é mulher. Digamos que para ser mais exata, que em toda a área de RH um equilíbrio entre homens e mulheres, mas no treinamento e na seleção, são áreas com maior parte das mulheres... (Gisele, administração).

Tentando explicar esta divisão sexual no trabalho na Renault, os motivos desse setor concentrar um maior número de mulheres, nossa entrevistada elencou uma série de razões que diferenciam em sua opinião, o comportamento de homens e mulheres:

Digamos assim, (a mulher tem) mais tato para lidar com os relacionamentos, tem mais paciência para tratar com as pessoas... É... Não sei se agente pode chamar de organização, planejamento, mais são mais concatenadas, do que os homens de uma forma geral, porque os homens, pelo que agente observa são mais voltados à parte financeira, administrativa é... Cargos e salários que é uma área que tem só homens. Tem mais mulheres na seleção... São áreas mais procuradas por mulheres. Eu nunca vi na minha carreira, um homem que se candidatasse a uma vaga na área de treinamento e seleção. Eu nunca vi. No treinamento também é raríssimo os homens que se candidatam às vagas e somente mesmo quando é um treinamento muito específico, na área técnica, né? Para treinar na parte de crédito, na área de finanças, na parte de engenharia, então são treinamentos muito específicos, mas quando se trata de lidar com a parte humana mesmo, do desenvolvimento humano mesmo é mais difícil ver um homem se candidatar para essas vagas, elas são mais procuradas pelas mulheres. Eu acho que há até um estigma nessas áreas, por ser profissão feminina. Acho que há um preconceito nisso. (Gisele, administração).

Gisele percebeu este “estigma” que caracterizou e marcou o que se julga próprio do trabalho feminino. Este setor, o administrativo liga-se diretamente não só ao atendimento ao público, como também é o que se coloca mais próximo ao centro de poder, ou seja, das decisões. As mulheres nesse setor estão colocadas, de um lado para o atendimento aos funcionários e público em geral e de outro ligadas às chefias e direções.

Á luz das reflexões de Kurz (2000) é possível entender que nesse setor, onde se concentra chefias estressadas e atendimento ao público, as mulheres podem ser utilizadas como “aparadoras” ou “anestesiadoras” para as tensões estabelecidas. Uma apropriação de um “capital emocional”, de uma dedicação pessoal que reverte em benefício da empresa e cuja função é render “suficientes ganhos”, na perspectiva do capital. (Kurz, 2000). Ou de diminuição de prejuízos maiores na relação capital e trabalho. Paula (administração) nos contou com metáforas, como resolve os problemas que aparecem no seu setor:

Quando pinta um problema, peço desculpas. Vou lá me desculpo e digo: olha me desculpa realmente pensei que você iria gostar do sanduíche de atum, então, vamos compensar isso, eu vou te dar dois de frango. Você tem que ser político. Você tem que acalmar a pessoa na hora e para acalmar a pessoa na hora é a mesma coisa que quando você está dirigindo, tá lá tranqüila e vem outro cara e te corta a frente, você está “p” da vida, mas se a pessoa olhar para você, der um sorriso, levantar a mão e colocar a mão na cabeça e der a entender que foi...um erro... Você se... Pronto! Você podia estar toda... Desarma-se. É isso que você tem que usar no teu dia-a-dia no trabalho. A pessoa vem com tudo, vem armada para te destruir na hora, te desmontar, mas se você souber fazer com que este assunto volte, a pessoa se desarma, amansa e acaba aceitando... E acaba tudo em pizza. Às vezes não consigo resolver os problemas imediatamente, mas a gente consegue. (Paula, produção).

Essa rentabilidade parece que está efetivamente, motivando empresas a mostrarem-se mais dispostas à “abrir as portas” para o trabalho feminino. Chegando a reconhecer publicamente a atitude discriminatória e as razões da recente mudança.

Nas entrevistas e na análise dos setores, ficou evidenciado a presença de discriminações diretas e indiretas de gênero com relação às mulheres nos dois setores analisados, pois elas precisam constantemente provar que capacitadas e capazes. Que conseguem resolver um problema com eficiência, mesmo não sendo homens.

As mulheres percebem os processos para a ascensão nas carreiras que passam segundo Isabel (produção), pelos “Qs”, ou seja, pelo “Quem indica – QI e Quem sobe - QS”. É uma “chave”, de ascensão profissional, segundo Isabel, tão evidente que agora a empresa começou a se preocupar com isso:

Porque como agente começou a criticar muito, eles começaram a abrir, tipo... Vagas internas... Então abriu uma vaga lá, então eles estão fazendo um recrutamento interno e se não acharem ninguém então eles põem externas, mas só que é com “chave”, porque eu já participei três dessas vagas, em três vagas e até agora nada e não porque eu não tenho classificação. (Isabel, produção).

Percebemos com Isabel que mesmo já havendo críticas sobre o processo seletivo, esta entrevistada foi preterida em uma disputa de vaga em setor diferenciado. As decisões são masculinas e estão vinculadas a essas referidas “chaves”, nas quais, Isabel não se encaixava. A opção foi por um trabalhador masculino. “O gerente gostava dele, jogavam futebol no final da semana, tomavam cerveja junto. Então ele foi chamado”. Esse relato

nos ajuda a perceber que tipo de profissional se promove em termos de comportamento e alguns critérios de promoções profissionais na empresa.

Maura também compartilhou a sua experiência na conquista de um cargo diferenciado:

[...] Só peguei esta função, esse cargo porque um cara pediu para sair da Renault porque o cara tinha muita formação e viu que não ia ter progresso lá dentro, e aí ele pediu para sair. A maioria do pessoal fica. [...]. Eles ficam uns tempos lá e eles acabam entrando em depressão lá e pedem pra ser mandados embora, ou pedem a conta mesmo. Daí nessa eu consegui me encaixar bem na época, na vaga e fiquei lá... Na verdade eu levei sorte sabe? (Maura, produção).

As possibilidades e também dificuldades de ascensão, na organização do trabalho estão baseados em critérios masculinos, em estereótipos de gênero, que circunscrevem as mulheres para funções definidas como femininas e os homens para as consideradas como masculinas. Há uma evidente separação entre as funções consideradas masculinas, que necessitam do uso da força física, um padrão físico determinado e as ligadas aos relacionamentos humanos parecem mais indicados para as mulheres.

Estas posturas propiciam e fortalecem a segregação profissional e na forma de apropriação do trabalho feminino, exposto as maiores exigências e pressões. A segregação horizontal e vertical foi analisada de forma pormenorizada no estudo de Silva (2007) e constatada também no trabalho na Renault.

4.2 PEÇAS DE REPOSIÇÃO E ATLETAS DO SISTEMA

Em um posto de trabalho que “não chega a cinco metros, você tem 1 min e 35 segundos para fazer um carro”, diz Regina da produção. São mais de 300 carros por turno, segundo Maura (produção). Nesse ritmo, algumas descreveram com riqueza de detalhes o cotidiano de trabalho. Maura disse sentir saudades do tempo em que era explorada apenas fisicamente, mas mantinha “livre” o seu pensamento que poderia sair da “prisão” da fábrica e sonhar. Segundo ela, hoje o capital captura o pensamento, a criação do

colaborador, impedindo esta fuga e a constatação dessa trabalhadora é que “não dá para ficar sonhando”.

É o trabalho é intenso. Tua cabeça toda hora pensando. Quando eu era operadora, a Renault comprava a minha mão-de-obra, física. Lá era feito cálculo pra tirar o máximo de você. Pra você ser mais rápida para produzir, mas ao mesmo tempo, facilitavam pra você pegar uma peça e deixar tudo perto da tua mão pra deixar você rápida. E agora, eles estão comprando mais a minha capacidade intelectual, que tem um monte de documento lá, tipo assim, tem semana que eu fico o dia inteiro montando documento. Às vezes é uma anomalia nova que tem que registrar aquilo lá, pra passar para os outros, assim, a gente está fazendo uma comunicação. Tem novos painéis, então à gente tem que acompanhar, nada é perdido, nenhuma informação é perdida, tudo é documentado e registrado. Quando é um negócio que envolve tempo, você não pode vacilar. Não dá. Ali onde estou não dá. Eu sonhava muito quando estava nos postos manuais, à gente até tinha costume de dizer que a gente era os “programados”, né? Programavam a gente pra apertar um parafuso, e na hora de ir, você viajava né? Na primeira semana, você usava a cabeça, mas na segunda, fazia sem pensar, por instinto mesmo, você nem sabe o que está fazendo, seu corpo faz sozinho. Daí você viaja com sua cabeça, pensa, consegue rever um monte de coisa. (Maura, produção).

Maura (produção) nos relata que na função de operadora, exercia uma atividade muito repetitiva. O trabalho feminino é especialmente muito utilizado nessas funções repetitivas. (HIRATA, 2005). Estudos como os de Silva (2005) que analisaram o processo de reestruturação produtiva e gênero na indústria do setor de eletrodomésticos de linha branca, indicam que há uma “visão dicotômica entre formas ‘antigas’ e ‘novas’ de organização do trabalho não permite perceber a complexidade da realidade das mudanças produtivas, pois práticas tayloristas ainda estão presentes nas ‘novas’ formas de organização do trabalho”. (HIRATA, 1998, 1994, apud SILVA, 2005). O enfoque de gênero, segundo Silva (2005) ajuda para a “superação dessa dicotomia, possibilitando perceber que rupturas e continuidades são construídas de formas diferenciadas em diferentes empresas e setores ou atividades, utilizando, nesse processo, o trabalho masculino e o feminino”.

Percebemos na fala de Maura (produção), que ela descreveu o seu perímetro subjetivo no trabalho e do corpo totalmente “aprisionado”, submetido, controlado e disciplinado, para o trabalho, como já foi analisado por Foucault (1977). Souza (2007) citando Bourdieu diz que este autor coloca no centro de sua economia das trocas

simbólicas a dominação masculina. E esta dominação “se expressa na nossa corporeidade, na nossa humanidade, naquilo que temos de concreto. Portanto o nosso corpo é o palco das disputas pelo poder” . (SOUZA, 2007, p. 11). Para esta autora é o corpo onde se dá o *Locus* do exercício do poder por excelência. Bordo (1997) também refletindo sobre o corpo dentro das “tradições dominantes”, diz que “o próprio conceito de corpo foi formado em oposição àquele de mente”. Um o “material” e o outro o “imaneente”. (BORDO, 1997, p. 10). O corpo é “um lugar prático direto de controle social”, afirma Bordo (1977).

Bordo (1997) analisou os processos que fizeram com que os corpos femininos especialmente se tornassem em “corpos dóceis”, ou seja, “aqueles cujas forças e energias estão habituadas ao controle externo, à sujeição, à transformação e ao aperfeiçoamento”. O corpo condicionado de Maura e sua mente “corria livre”. Ela conseguia manter certa autonomia, construiu espaço de liberdade quando disse que “viaja com sua cabeça, pensa, consegue rever um monte de coisas”. Fato importante, pois representava um sinal de resistência a uma lógica de produção que por mais que tentasse, não conseguia absorvê-la completamente. Mas também, evidencia uma característica de gênero: mulheres que submetidas e treinadas para o exercício de múltiplas tarefas simultâneas. Maura treinada para múltiplas tarefas, tem a capacidade de trabalhar e na medida em que trabalha, mantém a mente “ligada” em outras coisas. Ela aproveita para rever coisas e/ou planejar talvez do cotidiano doméstico, profissional ou outros.

A partir do momento que nossa entrevistada assumiu o novo cargo, ela faz uma avaliação crítica do processo que tenta absorve-la “comprando” agora a sua “capacidade intelectual”. Demonstra que não está alheia do processo e percebe os mecanismos de coerção, mesmo sem as condições enfrenta-lo no mesmo nível. Maura relata as dificuldades no desempenho da nova função, dos “monstros em sua cabeça”, das noites de insônias, antes de adaptar-se, como podemos perceber na seqüência de seu relato:

[...] Até que hoje, já estou tão acostumada. Já não tenho mais os monstros na cabeça, mas tinha época que eu tinha pesadelo, assim, de estar perdendo a hora, não estar conseguindo trabalhar, madrugada inteira sonhando... Pensar. Estar ligada na produção ali; de ficar acordada, estressada, pensando no trabalho. Já teve tempo de perder sono assim, direto; ficar bem mal, me sentindo “dentro do buraco”, né? Sempre pensando no trabalho. Daí eu consegui, graças a Deus, com o tempo... Sete anos, a gente vai conseguindo né? Sete anos lá dentro, você vai conseguindo conciliar as coisas, questão do horário. (Maura, produção).

Sobre as dificuldades relatadas, é preciso ter presente que há “diferenças” e “disparidades na inserção, no tratamento, na formação profissional e na promoção entre homens e mulheres”. (DELGADO et al., 2002, p. 13) e nos processos de qualificação das profissionais mulheres, que estão submetidas a maior pressão e exigências.

Além da intensidade laboral, para as mulheres se coloca e/ou se cobra uma carga maior de concentração. Nos relatos, afirmaram que precisam estar sempre “atenadas”. Uma habilidade exigida especialmente das mulheres. Elas se mostraram muito preocupadas com as funções que exercem no trabalho. Preocupações e trabalhos que as acompanham muitas vezes para o ambiente doméstico.

Mesmo que a Renault em 2002 tenha aumentado o número de robôs para o trabalho, passando para 39. (MEZA, 2002). Significa que há ainda poucos investimentos em robótica, e que a empresa conta mais com o trabalho manual do que mecanizado. Motivo dos vários afastamentos por doenças do trabalho. Nas entrevistas localizamos duas lesionadas por conta dos esforços repetitivos. Estudos como os de Messing (1999)⁶³ apontam que as mulheres são muito atingidas pelas doenças do trabalho, por conta da forma como o trabalho está organizado, dos movimentos repetitivos e penosos, tempos prolongados em pé ou em postura estática, além dos novos problemas decorrentes da precarização do trabalho e das escalas irregulares. Nas entrevistas algumas mulheres do setor produtivo, afirmaram que superam seus limites físicos no trabalho, duas delas adquiriram doenças ocupacionais.

⁶³ Entrevista com Karen Messing, para o Boletim Abrasco, nº 75, concedida à Angela Freitas em 21 de setembro de 1999.

Segundo nos contou Derli (produção), trabalhadora lesionada, é uma prática recorrente a automedicação. Evita-se assim o ambulatório da empresa e a possibilidade de chamar a atenção da empresa para uma possível doença ocupacional. Insegurança no emprego e o medo do desemprego, uma constância no mundo do trabalho.

Segundo Hirata (2002), o que agrava a situação de opressão e exploração da mulher é a persistência da divisão sexual do trabalho que delega às mulheres os trabalhos mais desgastantes, minuciosos, repetitivos, penosos além das responsabilidades ligadas à esfera doméstica, considerando os homens como responsáveis, criadores e as mulheres, ligadas à emoção, as que devem se dedicar em “ajudar, servir aos filhos, ao marido, a secretária em relação ao patrão, quer dizer, toda uma série de trabalhos que agente chama de *care* no sentido do cuidado, de solicitude em relação ao próximo, enquanto existir essa divisão, certamente as mulheres vão continuar exploradas”. Desvalorizadas, menosprezadas, uma “peça a mais”. O sentimento de ser uma “peça” foi demonstrado por Débora (produção).

Eu me sinto mais uma no meio daquela multidão, sabe? É como se eu fosse mais um parafuso naquela montoeira de peças... Assim... Porque a Renault é assim... A Renault é assim... Ela é muito grande, é muita gente... Eu me sinto mais um parafuso, no meio de um monte de parafuso... (Débora, produção).

Débora não conteve a emoção e chorou... Chorou, chorou por alguns minutos. Mas que nos pareceu uma eternidade. Sem saber o que fazer exatamente, além de acolher tal desabafo, manifestado pelas lágrimas, nos silenciámos e a abraçamos o mais carinhosamente possível, aquela mulher completamente estranha, mas que naquele momento conseguiu emergir em sua humanidade, sufocada não só pelo uniforme, mas também pelo subterrâneo da fábrica. E tomando como base os limites circunscritos ao gênero, dificilmente um trabalhador se daria o direito de fazer um desabafo nesse nível, como Débora foi capaz de fazer.

Manifestando preocupação com a saúde mental e física dos trabalhadores, Carlos Magni diretor de Recursos Humanos, em matéria⁶⁴, declarou que a Renault por conta do ritmo intenso de trabalho, tem ginástica laboral com toda a área fabril, cinco minutos de aquecimento todo os dias e com adesão de 100% do pessoal, pois, segundo ele a empresa se preocupa com o “bom preparo físico, porque encaramos o operador como um “atleta”, pois ele trabalha muito com o corpo”. Uma trabalhadora do setor da saúde que participou da Força Tarefa, iniciativa já mencionada nesse estudo, nos contou que na inspeção que fizeram na Renault para verificação dos casos de lesionamento, constataram que essa ginástica laboral, de tempo muito reduzido (cinco minutos), era realizada antes do expediente de trabalho, ou seja, nada custava à empresa.

Esse conceito de “atleta” foi citado em uma das entrevistas e acrescentado a outras informações. Solange, coordenadora de esporte, diz que a contratação de atletas pela Renault representaria uma grande economia, pois são preparados para “alta performance”, e “ajudaria” aqueles que não encontram mais lugar no mundo esportivo. Ela contou uma experiência “positiva” que estão fazendo com um atleta masculino, contratado para a produção, a título de experiência. Solange disse que acompanha de perto essa experiência pensando nas futuras contratações de suas atletas mulheres:

Claro, porque um atleta tem o desenvolvimento, a coordenação motora totalmente desenvolvida. Eles têm as habilidades tudo, na verdade. Ele é um bom estrategista, ele é disciplinado, respeita hierarquia, ele tem uma visão sistêmica, principalmente quem faz esportes coletivos. Não era bem o caso desse rapaz, mas ele arrebitou. Ele nunca trabalhou na vida, mas teve 53 pontos de 60. Em teste de destreza. Ele foi classificado como categoria quatro, com as duas mãos, que é o tope, é o máximo e, além disso, é um exemplo de tudo. Um exemplo de companheirismo, o chefe está muito contente, porque daí a gente ficou de olho também: vamos ver o que vai dar. Vamos comprovar a nossa tese de que atleta é um bom trabalhador. E está mais do que comprovado, porque o menino vai super feliz trabalhar, porque tem emprego! Pode continuar a estudar, pode continuar a viver, ter uma vida digna [...]. (Solange, administração).

Novamente nos chamou a atenção os argumentos corporais presentes na fala de Solange que tem um time feminino de voleibol e vive tentando que as chefias “dêem uma

⁶⁴ Disponível em: <http://manager.com.br/reportagem/reportagem_924.htm>. Acesso em: 29 dez.2006.

chance para as minhas meninas”, principalmente pelo espírito de “disciplinamento”. Bordo (1997) sobre essa temática, nos diz que:

Historicamente, o disciplinamento e a normatização do corpo feminino – talvez as únicas opressões de gênero que se exercem por si mesmas, embora em graus e formas diferentes dependendo da idade, da raça, da classe e da orientação sexual – têm de ser reconhecidos como uma estratégia espantosamente durável e flexível de controle social. (BORDO, 1997, p. 20).

Além desse conceito de atleta, utilizado na Renault que pode potencializar ainda mais a produção, existe a categoria produção, que exige superação constante. Pode trazer uma enganosa satisfação de “superação”, como ocorreu com Regina que provou que pode, mas pagou o preço. Esta trabalhadora, não foi cobrada só pelos homens que formulam discursos de igualdade e de repressão segundo a conveniência. Foi também cobrada pelo seu próprio corpo subjugado e explorado no trabalho, que agora, foi mais uma vez transformado pela lesão adquirida. No relato de Regina, percebemos que ela adquiriu consciência dos limites físicos, mas ainda falta consciência maior sobre a dominação masculina nos corpos e, e nas consciências:

Trabalhei dois anos na linha, daí saí da linha de montagem, tanto é que eu me afastei, porque eu fiquei com problemas no ombro, por eu querer superar os meus limites, eu fui além dos meus limites, e acabei tendo um problema no ombro. Da linha, fiquei quinze dias afastada para tratamento e daí me colocaram para trabalhar no pátio com a organização de carros, até eu me recuperar bem. Aí já fui tocar na parte de retoques com o pessoal e fiquei também dois anos e na linha eles já estavam preparando para ser operadora sênior, porque eles viram a minha habilidade e ter liderança perante o pessoal. Pelo fato de eu ser mulher e ter feito todos aqueles postos. Eles me respeitaram muito por isso. Tanto é que o homem respeita muito a mulher, quando ela mostra para ele que ela não é dengosa, que não tem... Que ela tem o lado feminino. (Regina, produção).

Regina se vê como a única responsável pela doença ocupacional contraída. Ela se culpabilizou em vários momentos de nossa entrevista por não ter tomado os devidos cuidados, por não ter utilizado e segurado os equipamentos da forma correta, como ensina agora na Escola de Destreza. Em nenhum momento questionou o ritmo de trabalho intenso na produção que atropela os ensinamentos prestados, revelado por Derli (produção)..

A indústria automotiva parece que se “antena” para as vantagens econômicas e comparativas entre o trabalho masculino e o feminino. Tais vantagens acabam por promover mudanças na contratação de pessoal, incorporando mais mulheres no seu quadro de funcionários. O bom desempenho e os resultados que o trabalho feminino tem apresentado, se constitui enquanto a base sobre a qual as mudanças ocorrem neste setor, motivando-as a passar por cima de velhos preconceitos. A indústria passa a se apropriar das características, desempenho e resultados do trabalho feminino. O gerente reconhece que “havia mais preconceitos do que limitações”, com relação ao trabalho da mulher.

4.3 A MASCULINIDADE QUE AGRIDE

O “Pátio” que aparece no depoimento como um lugar de estigmatização, de segregação. Uma espécie de “nau dos insensatos” lembrando Foucault (1961). É o lugar reservado para os casos mais “problemáticos”. Para os que estão apresentando algum problema de doença de trabalho e que não podem fazer força física, por exemplo, segundo Maura. Do pátio, Regina foi transferida para outro setor mais leve, onde se diz no momento “em paz”. Como não pode mais ser “aproveitada” na linha, assumiu outro posto e está contente, no momento. Mas a questão da igualdade e da diferenças entre homens e mulheres continua colocada. Regina foi intimada convenientemente a trabalhar como um homem. Precisou provar que não era “dengosa” para ser respeitada, e mostrar que “tem o lado feminino”, para ser apreciada. Mulheres que não demonstram muita “feminilidade”, ou “docilidade” podem receber um tratamento de “queimação” interna, como podemos constatar no depoimento de Isabel (produção), que diz não aceitar as cantadas:

Eu sou muito “cortona”. Eu corto mesmo. Eu não dou liberdade. Não dou! E não gosto e por isso vieram às brincadeiras de mau gosto. Começaram as cantadas, eu o retribui de uma forma dura, pronto! Ela é sapatão. Daí já começou: mas olhe a postura, olhe o corte de cabelo, olhe isso, olhe aquilo... E a minha imagem na Renault hoje é isso. As brincadeiras que fizeram que eu não era mulher, só porque eu trabalhava tão bem quando eles, e olha que eu bati muito homem lá dentro,

quando eu era operadora de produção, sempre bati. O chefe chegou para mim e disse que eu trabalhava muito bem, tanto que eu queria umas três como você aqui. (Isabel, produção).

A “queimação” de Isabel ao que parece não se deve ao fato dela trabalhar tão bem como um homem, já que vimos no depoimento de Regina que isso é elogiado. Soihet (2003) mostra como a sutileza, a ironia, a zombaria, deboche, é usada como instrumentos de violência simbólica contra as mulheres. Segundo Soihet (2003), a reiteração dessas atitudes, tende a difundir uma imagem que prejudica, discrimina às mulheres, como vimos no relato de Isabel. A postura desta, de “cortar” situações que não a agrada, desagrada, porque ela não demonstra a “feminilidade” que deveria, ou seja, o padrão construído, já que organização na fábrica destrói isso. E, porque demonstra um tipo de masculinidade que agride os homens.

Estudos sobre a construção da masculinidade falam da tal “crise do macho”, pois segundo MUSSKOPF (2007), elementos contemporâneos tornam os homens mais femininos, mas não questionam o sistema de gênero hierárquico que estrutura as relações.

Ainda sobre as diferenças no ambiente de trabalho, temos o depoimento de Derli (produção) que no período da pesquisa estava em licença médica por conta de doença do trabalho. Esta trabalhadora contou que nos períodos do ciclo menstrual, ou de uma eventual hemorragia, que obriga alguma mulher a ir mais vezes ao banheiro, vai precisar passar pelo constrangimento de ter que falar com a chefia, “porque os homens não se apercebem dos problemas das mulheres”, e porque na organização do trabalho na fábrica não há esse lugar de inclusão física das mulheres. Assim sendo os homens dificilmente poderiam agir de outro modo. Esta falta de sensibilidade masculina sobre as diferenças físicas entre homens e mulheres, trás presente uma importante discussão feita por Scott sobre: O enigma da igualdade. A autora discute os paradoxos sobre a igualdade e diferença que não são fáceis de resolver. A autora diz que há uma tensão (e ela é necessária) entre os

direitos individuais e identidades de grupos. A autora, inicialmente se pergunta: Será que a igualdade exige as mesmas condições para todos, seja qual for o seu sexo? (SCOTT, 2005, p.12). E argumenta sobre os paradoxos, colocados para:

Indivíduos e grupos, que igualdade e diferença não são opostos, mas conceitos interdependentes que estão necessariamente em tensão. As tensões resolvem de formas historicamente específicas e necessitam ser analisadas nas suas incorporações políticas particulares e não como escolhas morais e éticas intemporais. (SCOTT, 2005, p.14).

A autora destaca os seus paradoxos, que estão classificados por ela da seguinte forma:

1. A igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente.
2. Identidades de grupos definem indivíduos e renegam a expressão ou percepção plena de sua individualidade.
3. Reivindicações de igualdade envolvem a aceitação e a rejeição da identidade de grupo atribuída pela discriminação. Ou, em outras palavras, os termos de exclusão sobre os quais essa discriminação está amparada são ao mesmo tempo negados e reproduzidos nas demandas pela inclusão.

Scott considera e explica que o fato da igualdade ser “uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração. [...] Que igualdade requer um ato de escolha, pelo qual algumas diferenças são minimizadas ou ignoradas enquanto que outras são maximizadas e postas a se desenvolver”. (PALMER, 1973, apud SCOTT, 2005, p. 15). Ou seja, o fato das mulheres terem uma constituição física diferenciada da masculina, não pode ser motivo de discriminação e opressão e nós diríamos também de desconsideração.

Efetivamente as trabalhadoras de uma forma ou de outra, são cotidianamente testadas de todas as formas, em meio a um trabalho extremamente extenuante. As expressões falam sobre o dia (sobre) vivido (sofrido) na fábrica, do corpo disciplinado, punido pela dureza do trabalho. (FOUCAULT, 1987). É notória na saída da fábrica, a

aparência de exaustão e cansaço, e de grande alívio com a volta para casa, mesmo que isso significasse o início de uma nova e longa jornada de trabalho nas suas respectivas casas.

4.4 SOBRE IGUALDADES, DIFERENÇAS E SIMILITUDE

Como instrumento de pesquisa, buscamos estabelecer um quadro comparativo a partir das vivências das mulheres sobre as suas experiências nos setores analisados. Mas o enfoque central é a ordem simbólica e de poder presente no trabalho das mulheres na Renault, tendo como perspectiva as relações de gênero.

Com relação ao ambiente de trabalho da produção e administração, concretamente são bem diferenciados, como pudemos observar. O da administração é distinto, moderno, confortável, agradável, leve e bonito. As salas, estrategicamente têm poucas paredes, todos podem ser permanentemente visto e facilmente observados. Garantindo neste ambiente uma maior autodisciplina dos seus ocupantes, ou seja, maior controle dos impulsos e dos afetos e uma maior concentração e acompanhamento do trabalho.

A chefia fica num ambiente mais reservado, com paredes de vidros. Podem ver e serem vistos, mas não escutados. Há uma maior circulação de pessoal no ambiente. No setor produtivo, o padrão é o tradicional de uma fábrica do setor automobilístico. Trabalha-se em pé durante toda a jornada de trabalho, robôs são utilizados, tem muito barulho, é um ambiente de alta periculosidade e padronização. Na linha de produção na fábrica de motores, por exemplo, pode ser constantemente observada pelas chefias, cujas salas com vidros, ficam estrategicamente posicionadas no andar superior. O panóptico de Foucault.

Há uma situação de fixidez não só de padrões comportamentais, mas do pessoal, e a comunicação entre os trabalhadores é inviabilizada pelo posto de trabalho. Cada um em seu posto de trabalho, e só quando alguém está autorizado, pela chefia, em uma situação de

necessidade como, por exemplo, para ir ao banheiro ou ambulatório é que pode mover-se no ambiente. São circunstâncias bastantes penosas para as mulheres, pois as chefias são na maioria masculinas, pouco sensíveis às diferenças de gênero e cobram maior e melhor desempenho das mulheres.

A fábrica, com o poder de ajustar em seu espaço cada indivíduo, possibilitando que este indivíduo seja conhecido, analisado, potencializado, disciplinado, domesticado, utilizado. (Foucault, 1997). A preocupação na fábrica está centrada em torno da produção do carro e nenhum fator pode comprometer este objetivo seja ele: humano ou técnico. Portanto “a disciplina organiza um espaço analítico”. (FOUCAULT, 1997, p. 131).

Maura reclamou muito do disciplinamento e do ritmo rigoroso de trabalho, que passa por cima das necessidades fisiológicas, como ir ao banheiro, por exemplo, o que fica mais penoso no caso das mulheres por conta das necessidades fisiológicas já relatadas em se tratando, por exemplo, dos períodos de ciclo menstrual, gravidez, ou uma eventual hemorragia, pois a linha de produção e montagem não pode parar. A produção tem que ser intensa e é proibido “perder tempo”.

[...] Pô, você precisa fazer suas necessidades, não tem como. Acho que isso eles não colocam legal. Se o rendimento é com pressão, você não tem tempo pra fazer suas necessidades. Acho que a idéia deles é colocar uma fralda de plástico no trabalhador, para que ele faça na linha mesmo, no final do turno tu vais lá e se limpa, né? Acho que eles não param pra pensar que a gente tem que fazer... Ah, não, tem horas que a bexiga tá estourando, o intestino velho tá no fim de curso, tem que parar e tem que ir, né? (Maura, produção).

Mulheres e homens são submetidos a condições de intenso e penoso trabalho, em postos e tarefas que poderiam ser realizados por robôs. Mas ao que parece para a empresa alia ser mais vantajoso contar com o trabalho humano, do que investir em tecnologia em alguns setores da produção. Maura ao contrário de algumas chefias, demonstrou sensibilidade com a situação das trabalhadoras, incluindo os masculinos, como os do setor da soldagem, que precisam usar toda uma sorte de equipamentos, como luvas, capacetes

protetores, aventais etc., dos quais precisam se “livrar” no pouco tempo que tem para ir ao banheiro.

O setor administrativo concentra um grande número de mulheres, principalmente o setor de RH, enquanto direção total. Segundo Terezinha (administração), este setor estabelece as políticas que dizem respeito ao “bem estar” do colaborador, ou seja, políticas que dizem respeito á saúde, segurança, treinamento, recrutamento entre outros. No RH os profissionais são em sua maioria, psicólogos, pedagogos, assistente social e, predominante mulher.

As mulheres são mais visíveis e não há nem sinal do rústico uniforme. São mulheres visualmente diferentes. Profissionalmente bem vestidas e maquiadas. Revelando cuidados com as unhas, pele, cabelos. Usavam jóias ou acessórios de forma bem harmoniosa. Tinham uma aparência descansada e segura, embora o ritmo de trabalho tenha sido classificado como muito intenso mentalmente. Tecemos alguns comentários sobre a aparência das mulheres do setor e, Paula uma das entrevistadas, gentilmente agradeceu e nos disse que o trabalho em uma grande empresa como a Renault exige certo cuidado com a aparência. Além do mais, se tratava também de um “trunfo” delas.

Profissionais da moda que refletem sobre a forma de vestir-se nas grandes empresas, dizem que a competência realmente é um elemento muito importante, mas que o jeito de vestir soma pontos nas carreiras de profissionais, sendo a roupa de trabalho uma forma de exibir conceitos e códigos de valores não só da pessoa, mas também da empresa, esta é a opinião de Xico Gonçalves⁶⁵, este, defende que a forma de se vestir é uma espécie de “depoimento”, constituindo-se em uma ferramenta de trabalho que categoriza o profissional.

⁶⁵ Estilista gaúcho. Maiores informações disponível em: <<http://www.bgol.com.br/MM/mmu.htm>>. Acesso em 12 dez. 2006.

O fato das mulheres da administração apresentar toda uma condição de trabalho diferenciada, embora não as livre do trabalho intenso. A relação com a hierarquia carece de muita diplomacia, argumentação e paciência. Elas evitam confrontos desnecessários.

Isabel (produção), uma das primeiras entrevistadas que demonstrou o desgosto com o uso do uniforme, nos fez perceber como algumas mulheres da produção interpretam as visíveis diferenças de apresentação e ao mesmo tempo como elas próprias do setor também se vêem. Isabel diz que as mulheres da produção não são “lindas”, mas são competentes. Ao que parece, as trabalhadoras da produção se sentem “enfeadas”. Percebem-se sinais de baixa-estima, apesar da atitude provocativa:

As mulheres não são lindas maravilhosas. Não são nenhuma beldade. Mas se você olhar no lado administrativo, as mulheres são todas bem vestidas, todas de salto, calça, blazer, cabelos feitos e maquiagem... A gente não. Apesar de nós ganharmos mais do que elas⁶⁶. Mas existem essas coisas. Ali eles visam mais a beleza física. Na parte administrativa e na produção não. Eu preciso que você seja competente, eu não preciso que você seja bela. (Isabel, produção).

É latente o descontentamento e certa rivalidade que se estabelecem com situações e fatos que ocorrem, envolvendo os dois setores e talvez pela proximidade das mulheres da administração com o centro de poder e o distanciamento do produtivo deste. Constroem-se discursos difusos para explicitar tais diferenças. Isabel partilhou situações de discriminação por conta da sua aparência, que segundo ela, não se enquadra no padrão de beleza da sociedade. Ela percebe e critica tais práticas na Renault que segundo diz utiliza as mulheres bonitas para a apresentação e venda de carros nas feiras de automóveis, os mesmos carros que elas montaram na produção. Evidencia-se um conflito, demonstrado em forma de desqualificação, entre aquelas que produzem e as que vendem a “cria”. Algumas mulheres da produção, especialmente demonstraram um envolvimento quase que maternal com relação ao produto produzido: o carro. Na fala de Isabel corpo e carro. Beleza e sexualidade se misturam.

⁶⁶ Nossa pesquisa demonstrou o contrário do que disse Isabel, ou seja, as mulheres do administrativo recebem um salário efetivamente superior ao das mulheres do administrativo.

Agora pergunte se a Renault nos dá uma passagem para ir lá para a feira? Agora pagou ou deu (passagens) para as meninas, porque elas são modelos, elas são lindas e maravilhosas para ficar lá alugando os caras... É comércio, muito comércio. Sou contra? Não sou contra, mas eu acho que não deveria ter algumas discriminações. (Izabel, produção).

Izabel mostra-se indignada contra as mulheres que na Renault assumiram um lugar de destaque enquanto uma vitrine no mercado de imagens. Esse destaque não se dá apenas por conta de um corpo bem proporcionalmente construído, com um rosto harmonioso, cuidado, enfim de toda uma sorte de investimentos que corpos apresentáveis normalmente recebem, tais como: silicone, botox, branqueamento de dentes entre outros, bem demonstrado por Kehl (2006). Mas por se tratar de um corpo que deve ser visível, apresentado, mostrado, exatamente ao contrário dos corpos das mulheres do setor produtivo que deve diluir-se em meio à produção, pois é ela que conta e que deve ser vista.

A reação de Izabel acentua ainda mais o seu ressentimento, seu sentimento e percepção de que foram “roubadas”. Essa postura, talvez seja fruto, provavelmente do processo de desqualificação que as mulheres de ambos os setores sofrem e que vai frontalmente contra todos os itens destacados na Declaração⁶⁷ sobre os Direitos Sociais Fundamentais do grupo Renault, entre eles a promoção das mulheres.

Os padrões, as funções, as práticas, o distanciamento geográfico, as políticas diferenciadas estabelecidas para os setores. Conflitos setoriais, corpo, beleza, aparência, status, salário, quem faz e quem vende o produto dentro da Renault, são alguns dos fatores, listados como geradores de ausência e/ou dificuldade de um estabelecimento mínimo de relacionamento entre um setor e outro. Esse distanciamento, pelo que percebemos incomoda particularmente o setor produtivo. O foco do problema, destacado em algumas entrevistas é o RH, considerado um setor fundamental para a empresa na perspectiva da estratégia de lucratividade, segundo pronunciamento do diretor geral do RH, Carlos

⁶⁷ Esta Declaração sobre os Direitos Sociais foi firmada em 12 de outubro de 2004 na sede da Renault, em Boulogne-Billancourt, na França. Foi fixado um prazo, até 2006 para a aplicação desta Declaração, que se encontra disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/sgc_data/arquivo/doc/AMI_renault_por.pdf>. Acesso: 20 jan. 2007.

Magni⁶⁸, a empresa, tenta amenizar através de algumas ações, como a promoção de estágios no setor produtivo, essa distância que conseqüentemente se estende entre as mulheres, pois, a Renault precisa manter os rígidos planos de produção para os trabalhadores e procura evitar qualquer situação que interfira no rendimento da produção. O relato de Isabel mostra um pouco mais o nível das dificuldades enfrentadas, quando fala da experiência do estágio:

A Renault eu acho que está tentando mudar um pouco isso. Então ela pega uma pessoa escolhida, sorteada, uma pessoa (normalmente mulher) da administração, da engenharia, para passar uma semana fazendo estágio no chão de fábrica. Começou esse ano. Só que eu acho que foram umas duas meninas que passaram por lá. E pegaram uma menina do administrativo, bonita, sempre bem vestida. Essas coisas. E chamaram ela. Foi escolhida para passar uma semana, fazendo intercâmbio como eles dizem. Então, ela desceu e arrumaram um uniforme para ela, até porque não tem como trabalhar de salto, de calça colada, tanto é que o botão da nossa calça é tudo para dentro, porque pode correr risco de se machucar. A jaqueta, olhe é tudo por dentro, para não ter perigo. E a menina foi. (Isabel, produção).

Percebemos que há um descolamento entre o que pensam as mulheres e o olhar da empresa, que procura evitar qualquer situação que possa prejudicar o rendimento da trabalhadora e do trabalhador. Nos relatos das mulheres dos dois setores, que não há nenhum entusiasmo com esta experiência. Há uma atitude de suspeita e descrédito, pois percebem que o problema não está localizado numa eventual aproximação física dos trabalhadores desses setores, que são muitos explorados, mesmo que de forma diferenciada. Pareceu-nos que as hostilidades com relação as mulheres do setor administrativo tem também origem por sua localização no centro de comando e de decisão. As mulheres do administrativo foram tornadas cúmplices, devido a sua proximidade com o centro de poder, segundo indicou Fonseca (2000).

Sobre essas hostilidades temos o relato de Isabel:

Isso ninguém me contou eu vi no refeitório. Ela saiu para almoçar e nós também estávamos na fila e daí ela encontrou com os amigos do administrativo. Daí o cara disse: Ô, você não tem vergonha de usar uma roupa horrorosa dessas? Puxa, com a gente ali, uniformizada... Falou na frente da gente, na cara dura. Você não tem vergonha de usar essa roupa horrorosa, você está aparecendo... Como é que ele

⁶⁸ Disponível em: <http://www.manager.com.br/reportagem_924htm>. Acesso em: 12 dez. 2006

falou? Ele usou um termo lá... Que eu olhei para ele e quase pulei na jugular nele, porque eu não tenho muita paciência, para esse tipo de coisa, né? Eu olhei para ele chacoalhei a cabeça e para tirar a minha “casquinha” eu disse: Interessante né? Tem gente que trabalha no administrativo, acha que se veste super bem, mas só tem o salário, porque nós é que fazemos. Porque se não fosse à produção você não teria o teu emprego. Porque eu sou muito bocuda. Eu fico muito indignada e já estouro. Daí o cara olhou para mim e eu disse: E olhe só, para a tua informação o meu salário é maior⁶⁹ que o teu, a produção, o uniforme... É maior... Ele não falou nada, abaixou a cabeça e as meninas começaram a vaiar e deu “fervo”, deu “fervo”. (ISABEL, produção).

Este relato de Isabel embora um pouco longo, mas importante para mostrar o nível de animosidade, confronto e de competição entre os setores. Evidencia a relação conflituosa entre os setores que se esbarram, mas que não se relacionam. Com Isabel percebemos o grau de ironia no embate com o interlocutor, informando a este, que tudo nelas era “maior”, incluindo o “mal querido” uniforme, fálico. As mulheres são agredidas pelos próprios colegas de trabalho, explorados tanto qual. Podendo a agressão verbal, estar ligada a um estado de irritação decorrente de uma “masculinidade” que as mulheres são obrigadas a assumir e que agride a ambos: homens e mulheres.

Eu sinto que existe uma diferenciação entre a produção e o administrativo, né? Por exemplo, o pessoal do administrativo, não tem uma relação muito... Aprofundada, talvez alguns... E vice versa também... Então tem uma barra, barreira aqui... Né? Eu acho que o uniforme... Eu até fiz uma experiência comigo, quando eu estava fazendo um estágio em que usava o uniforme... Sabe a invisibilidade social? Tinha algumas pessoas que passavam por mim e que me conheciam e não me cumprimentavam, que nem me olhavam... (Terezinha, administração)

Nas entrevistas, contou-se que pequenas iniciativas de envolver em atividades mulheres dos dois setores, acabaram frustradas, como no esporte e cultura, já que ambas tem culturas diferenciadas. São iniciativas, restritivas para as já sobrecarregadas mulheres da produção. A orquestra sinfônica da Renault, por exemplo, segundo informações é formada por mulheres do administrativo. De um lado a visibilidade, a beleza e harmonia, de outro a produção, a força robô, sem beleza, sem corpo erótico.

⁶⁹ Já esclarecemos que infelizmente Isabel está equivocada com relação ao salário. Constatamos que os salários das trabalhadoras da administração são bem maiores, devido às suas qualificações.

A maioria das trabalhadoras entrevistadas, disseram que não são estabelecidos laços consistentes de amizade, nem entre as trabalhadoras do mesmo setor, muito menos entre setores diferenciados. São na maioria laços meramente profissionais.

Nos discursos⁷⁰ da empresa, amplamente disseminados o destaque é para o bom profissional, os “colaboradores” que “vestem a camisa”, e que são os responsáveis e comprometidos com o sucesso, crescimento e lucratividade. Esses discursos de conotação generalizante voltam-se na prática, para o foco central e prioritário de investimento, que é público masculino. Isso explicaria porque corpo, sexualidade e carro estão juntos. Nas entrevistas as mulheres, lamentaram e reclamaram à falta de investimento em qualificação profissional, direcionado especificamente para elas.

A instalação da Renault no Paraná, significou para estas mulheres, além de um bom emprego, a oportunidade de ascensão profissional, de melhores condições de trabalho e salário, que se “abraçou”, com alegria e encantamento.

Mas entrar para trabalhar numa grande multinacional, não é uma tarefa fácil, mesmo preenchendo os requisitos (comuns a muitos). É quase um golpe de sorte ou intervenção divina, como nos contou Samira (administração), que ficou desempregada por longo período e rezou fervorosamente por este emprego. A entrada significou “resposta às preces, feitas todos os dias com os joelhos dobrados”. Aliás, a dimensão religiosa, esteve muito presente em vários relatos. Elas se “agarram” a uma fé, inabalável na proteção divina. Fonte de força, coragem e ânimo para a superação dos problemas enfrentados cotidianamente, sem desanimar. O contexto do mundo do trabalho e a realidade do desemprego fragilizam profundamente as relações entre os trabalhadores, especialmente as mulheres, devido às razões já analisadas nesse trabalho. Elas também se mostraram bastante consciente do quadro de precarização que envolve os “liberados” do trabalho

⁷⁰ Os pronunciamentos de chefias encontram-se na Revista Gente Renault, nº 28, p. 10ª 15, 2006, especial sobre o contrato Renault 2009, edição trimestral de jul./ago./set/2006.

informal que são colocados muitas vezes em uma situação de trabalho precário que pode se tornar permanente. E sem proteção social, sem direitos sociais que no entendimento de Castel (2007) significam a propriedade dos não proprietários, ou seja, representa a propriedade social, fica evidentemente, bastante difícil e desafiante a sobrevivência cotidiana, impossibilitando autonomia, gerando insegurança. Certamente essa situação foi ou é experienciadas por algumas dessas mulheres, Vale ressaltar que em algumas casas constatamos atividades no setor informal.

No setor produtivo percebemos nas mulheres um sentimento bem presente de satisfação e contentamento com o fato de fazerem parte do quadro de funcionários da Renault, provavelmente por conta do que refletimos acima. Duas mulheres da produção, recentemente promovidas, demonstraram encantamento muito forte com a empresa, uma delas disse que a empresa é:

[...] Um campo aberto. Ela é uma empresa que está indo para frente, que... A gente está vendendo muitos carros, é como se diz: tem futuro! Como se diz, o automobilístico hoje em dia é uma empresa que tem futuro. E enquanto você esta dentro dela, você cumpre com as suas metas, dos seus objetivos e corre atrás, pra fazer parte da equipe, você veste a camisa, né? Ajudando a empresa a ir pra frente e se desenvolvendo. (Lúcia, produção).

As demais se disseram satisfeitas por estarem empregadas, mas, já apresentaram uma visão mais crítica com relação à empresa e as dificuldades de ascensão profissional:

[...] Eu vejo que se eu não fizer nada eu não vou ter como crescer dentro da Renault. E eu gostaria de crescer na Renault sim, porque eu já estou há sete anos... E eu não consigo ver... Sabe? Garantias mais para frente se eu não tiver uma faculdade. Só que assim, eu não gostaria de fazer administração... Eu não gostaria de nada assim... Na área... Tipo assim que tem que ver com o trabalho. Eu gostaria de fazer na área social, essa que é a minha vontade... Nada assim que tenha que ver... Assim: a porque, eu trabalho na Renault, tem que ser, assim, né? Mas é importante estudar para poder crescer na Renault. (Débora, produção).

Quatro mulheres da produção, disseram que estudam à noite, dessas, duas são separadas e uma é solteira, mas as três tem filhos, mas apenas uma tem filho pequeno. Duas outras, disseram que pretendem retomar os estudos no próximo ano. É um número significativo de mulheres, que estão se dispondo a enfrentar três jornadas de trabalho:

fábrica, casa e universidade e/ou cursos, buscando além da ascensão profissional, um salário maior, a permanência no emprego, o desenvolvimento das competências. Há um “entendimento” entre elas, que os sucessos e insucessos estão colocados como responsabilidade e méritos exclusivos de cada uma. Da competência e da “capacidade pessoal de se adaptar a novas formas de organização do trabalho, como as equipes funcionais, e as novas situações de trabalho, com a imprevisibilidade das situações-problemas”. (ZARIFIAN, 1999^a, apud MEZA, 2002).

No setor administrativo é surpreendente o número de mulheres que manifestaram alto grau de insatisfação com relação ao setor, apesar de ocuparem bons cargos, receberem altos salários, condições privilegiadas de trabalho, possibilidades de intercâmbios, viagens e outras articulações. Mesmo assim, com exceção de uma, todas as demais, demonstraram insatisfação e frustração. Uma explicação pode estar na gestão por competências da empresa, que diferencia as competências em verticais e transversais⁷¹. Esta última permite as promoções nos cargos, mas são muito difíceis de serem conquistadas e bastante limitadas em uma estrutura hierárquica enxuta, conforme explica, (MEZA, 2002). Ou seja, as mulheres percebem que o acesso a promoções, fica cada vez mais seletivo e restritivo, principalmente para elas, por representar um número reduzido na empresa. Ou seja, são a minoria.

As críticas destacadas sobre o trabalho na Renault centram-se no cargo exercido, nas dificuldades de desenvolvimento das tarefas e de ascensão profissional, na falta de acesso à formação e informação profissional, nas rotinas entediantes na intensidade do trabalho, nas dificuldades com ambiente competitivo, injustiças, situações de humilhações, cobrança, descaso etc. As profissionais do setor administrativo são responsáveis por um

⁷¹ “Este modelo baseia-se no engenheiro T. Shaped da Honda. As competências transversais consistem nas novas capacidades que os trabalhadores adquirem participando de UETs diferentes, sendo competências no mesmo nível de complexidade. No entanto as competências verticais estão associadas às novas capacidades adquiridas que permitem promoção nos cargos”. (MEZA, 2002, p.171)

leque muito grande de tarefas bem diversificadas. Solange é responsável além de projetos ligados á área esportiva, biblioteca, cultura, por vários outros projetos concomitantemente.

Bom atualmente eu me ocupo de um monte de projetos, eu tenho um grande projeto, eu tive um grande projeto no ano passado que foi pela formação de uma associação de funcionários, de colocar em prática, uma associação de funcionários com toda a estrutura e esse ano, eu comecei na... Deixa-me falar por partes. Quando eu cheguei no RH eu tinha como atribuição, as funções suportes junto ao pessoal de treinamento, todas as funções suporte que são as financeiras, jurídica, a RH, qualidade...as áreas suporte que fazem parte da corporação. [...]. Hoje eu faço de tudo. Mil coisas. (Solange, administração).

Solange, responsável por coordenar as escolas de idiomas. Contou que mantém o mesmo ritmo de sua casa, onde a “alvorada” é às 06h00 horas da manhã e todos entram no clima do “enfrente e marche”. Não dá, segundo ela para desacelerar, pois senão não dá conta das tarefas. O fato de não “desacelerar”, acabou por repercutir na saúde e acabou na UTI. “Fiz um monte de coisas. Não acharam absolutamente nada. E eu pratico esporte, eu tenho uma alimentação saudável, eu durmo cedo, eu acordo cedo, eu não fumo, não bebo, não tenho nenhum fator de risco e quase morri”. Segundo estudos a necessidade de manter-se atenta por tempo muito prolongado, a intensidade e a carga de trabalho, produzem um quadro de esgotamento físico e mental que levam a uma quadro de stress laboral entre outras conseqüências (SELIGMANN-SILVA, 1994). As urgências de hiperreatividade cotidianas no trabalho podem agir de forma perversa e incidindo em outras patologias, as chamadas patologias da urgência que se manifestam na forma de: irritabilidade, problemas de sono, cansaço extremo, dores lombares, doenças de pele, como tais como insônia, cansaço extremo, dores lombares, doenças de pele entre outras que Aubert (2005) analisa e define como o “culto da performance”.

Na administração, única entrevistada declarou que: “Veste a camisa da Renault”, pois tudo o que tem deve a empresa. Mas, admitiu que já esteve muito frustrada no trabalho, por conta de confrontos com chefia. Como houve mudanças, voltou o ânimo para o trabalho. Esta trabalhadora tem um profundo vínculo de gratidão e de fidelidade.

Gratidão é o caso de Samira (administração), contratada há dois anos e que se sente estimulada em investir na carreira e na qualificação pessoal.

4.5 QUALIFICADAS E “ACÉFALAS”?

O ritmo de trabalho é intenso e alucinante. Os problemas decorrentes são muitos e as mulheres não podem se dar ao “luxo” de “desacelerar”. Seja porque assumem uma nova jornada de trabalho nas suas casas, junto as seus filhos, ou porque solteiras, ou sem filhos são absorvidas, envolvidas ainda mais pelo trabalho, sacrificando horários de almoço, estendendo a jornada até as suas casas para concluir pendência, pesquisas, elaborando ou qualificando projetos, etc. Isso faz com que reduzam momentos de lazer, o convívio com a família e amigos, vivendo monasticamente. Um “estar” no mundo, mas “pertencer” ao emprego. Significa que estão de certa forma à disposição da empresa muito mais que o turno normal de trabalho. Não deixa de ser também uma condição de invisibilidade, semelhante àquela reclamada na fábrica, ou seja, viver exclusivamente para a dinâmica da fábrica, da produção constante.

Na Renault, uma trajetória que possibilite sucesso e conseqüentemente maiores salários é fixada a partir de reconhecimento e gratificação de talentos, mas dentro da lógica de um modelo de produção flexível e enxuta, as chances de ascensão são cada vez menores e mais disputadas. Não é a toa que muitas mulheres citam muitas vezes as preocupações que seus hierárquicos demonstram com as suas próprias carreiras. Outra dificuldade que aflige às mulheres é o acúmulo de tarefas do cotidiano, como podemos perceber no relato de Gisele:

[...] Às vezes a gente não consegue fazer tudo e angustia... Essa pressão, essa auto-exigência, assim... De cumprir o seu dia de trabalho, o que você tem para fazer é... Mais o dia tão tomado. Completamente, tem muitas reuniões, que eu acho um absurdo, realmente é grande o número de reuniões que tem na empresa. (Gisele, administração).

Gisele uma profissional altamente qualificada, é analista de RH, uma das funções mais altas atingidas por mulheres. Fez carreira na área financeira, na seleção de pessoal e de gestão por competências. Tem mais de 20 anos de experiência só no setor de RH. E não é por falta de experiência, que encontra dificuldades em cumprir o planejamento. A questão é: Por que uma profissional altamente qualificada como Gisele não está no lugar do seu chefe? Ela, além da qualificação necessária, tem projetos, planejamento é movida por vontade de realizações, mas seu cérebro passa a não lhe pertencer assim que entra no território da fábrica. Ela sente-se confiscada e exaurida pelas constantes demandas das chefias e intensidade do trabalho e pelo que chama de “retrabalho”. O “refazer” das tarefas. Sobre o seu cotidiano de trabalho diz:

É muito assim: eu tenho que fazer, eu tenho que fazer e... Eu tenho que fazer, sabe? Mas eu não tenho tempo de parar, de sentar, de sedimentar a idéia, de analisar, qual é o caminho melhor, qual é a melhor forma melhor de fazer, então as coisas vem assim... Chuuuuuá! O que o diretor pediu tem que entregar amanhã para ele. É aquela bola de neve, às vezes a informação internamente não é bem digerida, bem compreendida por todos, os líderes, até que eles passem à informação. [...] Vem a ordem e volta, daí vem e volta, e vem e volta, então fica assim nesse vem e volta, por falta de tempo de sentar e discutir. A direção mandou, tem que fazer. As coisas estão acontecendo muito rápido e você não tem tempo. Não tem o, foi mandado hoje e você faz amanhã. Na prática as coisas têm que ser feito rápidas. São mandadas fazer pela manhã e devem estar prontas no final da tarde. [...] As várias necessidades que surgem é que vai sufocar no que a gente faz. A dificuldade que eu vejo que eu sinto é essa: o planejamento é o tempo que às vezes é insuficiente para agente desenvolver tudo. Principalmente as coisas que a gente não domina e que tem que pesquisar e não tem tempo, mas você tem que pesquisar e então você tem que vir para casa e no final de semana, ficar na internet e ver alguma coisa que ajude no trabalho e você estende a sua jornada e você tem que pesquisar para ter mais material, para poder entender e para poder discutir sabe? (Gisele, administração).

Gisele é dispensada da sua função de pensar. Fala das dificuldades no trabalho, por conta das demandas da hierarquia, que tratam a profissional como “pau pra toda obra”, uma executora de tarefas, independente do acordo contratual. E parece ser uma prática comum dos chefes com relação às mulheres, visto que outras entrevistadas reclamaram de um comportamento semelhante da chefia. Um complicador no trabalho:

As coisas vão se acumulando, é o e-mail que você não responde, a tua caixa de e-mail vai enchendo. É o plano de trabalho que você tem que fazer, pois tem prazo para cumprir algumas coisas e às vezes a gente não consegue cumprir por conta

disso, então... É angustiante por este fato, por você ter coisas concretas para fazer no teu plano de trabalho, mas que a empresa, de repente te coloca outras coisas, que fogem muito do que você negociou com teu chefe. Ou com a outra pessoa, então é desgastante por isso, então a gente, corre, corre muito e a sensação que a gente tem quando chega ao final do dia, é de que esta cansada, mas que não fez nada, você não vê muito o resultado do trabalho, porque você começa uma coisa e para, começa outra e para. E às vezes é difícil ficar concentrada na finalização da tarefa. Então, às vezes é desgastante mais por isso, né? Por que você não consegue ter uma linha de trabalho é muito tumultuado o dia. (Gisele, administração).

Pelo depoimento de Gisele, percebemos como pode uma profissional capacitada ser tratada quase como uma acéfala, cujas capacidades se resumem no atendimento das demandas, desejos, ordens e contra ordens da hierarquia, que segundo Gisele atinge mais as trabalhadoras mulheres do que os trabalhadores homens. A trabalhadora queixou-se desse tratamento que não dá oportunidade dela trabalhar na área de sua qualificação profissional, exaurindo-se nas atividades rotineiras da infra-estrutura. É refém de uma proposta de trabalho cujo conjunto lhe escapa, porque obstáculos e dificuldades são colocados em seu cotidiano de trabalho.

Esta postura foge completamente da proposta da gestão por qualificação e competências, estudado por Meza (2000), que a Renault diz ter, pois segundo as mulheres.

É de matar. Por que, o que acontece? O treinamento tem muitos detalhes. Você vai fazer a infra-estrutura toda do treinamento e é sala que você tem que organizar, tem que reservar a sala, ver se os aparelhos estão funcionando, atualizar material para o expositor, organizar material, checar todos os aparelhos necessários, fazer convocação, fazer lista de chamada. São muitos, muitos detalhes que ocupam muito tempo, e o tempo que você desperdiça, poderiam estar desenvolvendo outras coisas e não essas picuinhas que demandam muito tempo e não agregam valor para o teu trabalho, porque não precisa pagar um profissional analista de treinamento para fazer isso, eu acho que é um profissional que ganha muito para fazer esse tipo de coisa. Para providenciar, material, apostilas, mesas, cadeiras, não precisam de um analista de treinamento para fazer isso. Outras pessoas podem fazer isso. O analista de treinamento deveria ser ocupado para fazer outras coisas, para pensar, para desenvolver trabalhos. Tem que pensar, para desenvolver trabalhos tem que se pensar na melhoria da função, na melhoria do trabalho. Na melhoria de projetos, no que pode mudar, o que pode ser melhorado, então agente deveria, né? Ficar constantemente revendo a forma de trabalho e de que forma pode fazer diferente, mas o ritmo, o cotidiano, toma tanto desse tempo que, digamos assim... O núcleo da função fica muito pequeno e mesmo fragilizado, por conta de todo esse contexto que agente vive hoje. (Gisele, administração).

São muitas as tarefas que as mulheres do administrativo, precisam dar conta. Mas principalmente devem realizar tarefas que se liga a uma infinidade de detalhes e que

exigem a capacidade de fazer muitas atividades ao mesmo tempo. Todas elas ligadas à atenção para com o outro, a “especificidade” desenvolvida nas mulheres. E transparece também uma situação de não reconhecimento dos saberes dessa profissional. A concepção, definição e o reconhecimento do preparo, do poder de decisão gerariam diálogo, diferenciando a relação estabelecida com relação às tarefas e não uma relação de simples execução de ordens. Mas, não houve quem dissesse que apresentou alguma queixa formal sobre isso. Nas entrevistas destacou-se que as “mulheres reclamam menos”. Estudos mostram que as mulheres: “não ousavam queixar-se do excesso de trabalho, temerosas de que isso pudesse ser interpretado como incapacidade para as tarefas e as desqualificassem mais ainda, prejudicando suas carreiras ou, mesmo, pondo em risco seus empregos”. (SELIGMANN-SILVA, 1994, p.130).

Ainda sobre as insatisfações no trabalho, uma trabalhadora disse que se sente pouco “aproveitada” na sua capacidade de trabalho. Na conversa, entendemos que ser melhor “aproveitada” é diferente do ser “explorada”, como acontece em “doses cavalares” no sistema capitalista, aprofundado detalhadamente e com grande brilhantismo por Karl Marx (1988). Na análise da compra e venda da força de trabalho. Trata-se de reconhecimento e de realização na carreira. O desejo dessa trabalhadora era poder desenvolver atividades para as quais reconhece que tem as competências necessárias e deixar de fazer a infinidade de tarefas que faz, ou as tarefas tão rotineiras que não permite trace uma ação mais conseqüente e planejada no trabalho. No momento da entrevista, a frustração sentida, estava motivando para abrir novos horizontes:

[...] Como eu estou há três anos e meio fazendo as mesmas coisas e eu tenho ultimamente me sentido um pouco incomodada, eu estou tendo um pouco de necessidade de fazer uma coisa nova, de ter um horizonte um pouco... mais... digamos... Como eu vou te dizer... De ter um ponto assim, mais para frente. Uma coisa que eu vá buscar que me chame mais atenção e é recente, assim. É de uns meses para cá que eu tenho sentido isso, por isso que eu até falei em voltar a estudar. Eu tenho sentido uma necessidade de novidade. (Ana, administração).

Percebemos pelo depoimento de Ana que há pouca possibilidade de mobilidade na carreira profissional. Essas trabalhadoras superaram um “teto de vidro”, mas encontram outros pela frente.

A rotina do trabalho em vários anos de Renault e falta de perspectivas de ascensão, para as mulheres da administração, (pois as do setor produtivo acham que se buscarem qualificação, capacitação ainda tem chances) são fatores altamente desmotivadores e frustrantes e impulsionam para a busca de uma qualidade de vida melhor:

Tem vários critérios para você avaliar o preço das coisas e não é só dinheiro. Uma coisa que me deixe mais feliz já seria melhor do que o atual, mesmo ganhando menos. É... Ou uma coisa em que você não tivesse que trabalhar tanto para ganhar o seu dinheiro... Tivesse um ambiente melhor, uma qualidade... Que proporcionasse uma qualidade de vida melhor, que não precisasse chegar em casa morrendo e não querer fazer mais nada (Luzia, administração).

Ou a buscar novos horizontes que é o caso de Solange:

Eu penso em voltar ou para São Paulo, no ano que vem e também estamos vendo a possibilidade de imigrar para o Canadá. [...] Então eu acho que eu precisaria mudar um pouco o foco. Tô pensando ainda, não tem nada decidido, apesar de me doer de ter que deixar essa casa, a cidade e tal. Eu preciso até por conta de uma sobrevivência profissional, inclusive, eu preciso buscar novos mercados. (Solange, administração).

Terezinha fala que já experimentou um sentimento de “injustiça” na empresa e ela explica, muito cuidadosamente, “pisando em ovos” para classificar o “tráfico de influência” destacado em várias entrevistas que dificultam ainda mais o acessos aos cargos de direção:

Às vezes eu me sinto injustiçada porque eu acho que é assim. Eu faço um monte, trabalho um monte, um monte, um monte, um monte. Você não faz idéia de quantas horas extras eu já fiz. Quanto banco de horas, né? E eu sinto que nem sempre a competência é a coisa mais importante para você, evoluir em uma organização. Uma porque como falei eu não sou carreirista, mas outra, eu acho que eu mereceria estar fazendo... Não um cargo de chefia, que eu acho que nem é isso, apesar de já ter sido. Nunca tive nenhuma dificuldade [...]. Mas, assim eu sinto que muitas vezes, não é se você sabe fazer ou não, mas como é que você é. Qual é o teu nível de relacionamento, ou enfim, o quanto você... Não sei de qual modo eu vou te dizer isso... Mas é... Quando falei do puxa-saco. É... São relacionamentos diferenciados que às vezes te levam a ter... Né? Mais oportunidades do que outros, ou ser mais amiga da pessoa... E eu como já sou amiga de todo mundo do mesmo jeito, eu não sei fazer essas coisas, então... É por isso que às vezes eu acho que eu me sinto injustiçada. Não pelo meu trabalho, que eu gosto bastante tá? Mas sim pelo espírito administrativo mesmo. (Terezinha, administrativo).

O acesso às promoções, cada vez mais restritas, é destaque. Incomoda as mulheres dos dois setores estudados, o tráfico de influência. Neste jogo de poder, também fazem parte as mulheres, embora em desvantagem. O poder decisório está concentrado nas mãos masculinas, que determinam quem entra para o trabalho na Renault. São os “donos das vagas”, uma expressão usada pelas mulheres. E a opção majoritária é masculina, muitas vezes por razões já mencionadas nesse trabalho como a cumplicidade, interesses comuns, como o futebol, por exemplo. O que indica que na atual correlação de forças entre homens e mulheres no interior da Renault não será de fácil alteração.

4.6 SUA DIVINDADE O CHEFE!

Muitos estudos já apontaram os problemas decorrentes da relação entre chefes e trabalhadores, especialmente, trabalhadoras. Onde, estes dentro de um processo de produção, são os portadores de categorias econômicas fundamentais: o trabalho e o capital (LEITE, 1984). Eles personificam essa relação tendo ou não clareza.

Os trabalhadores na automobilística não fogem às regras estabelecidas pelos processos de trabalho. E a fábrica é o lugar da rigidez extrema, da docilidade e da disciplina que “fabrica indivíduos; ela é a técnica específica de um poder que toma os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício”. (FOUCAULT 1987, p. 153). As trabalhadoras, especialmente são submetidas aos mandos e desmandos da chefia.

A estrutura hierárquica é muito forte. E, as avaliações são mais negativas do que positivas. Algumas entrevistadas acham que as “razões” desse respeito tão forte, se explica pela origem da cultura francesa, entendida como mais conservadora, respeitadora de normas e convenções. As discussões, encaminhamentos, orientações, facilitações etc., só

podem acontecer ou serem facilitadas no nível de hierárquico para hierárquico, onde papéis e funções estão bem definidos e devem ser respeitados sem questionamentos:

[...] E lá na Renault é muito prestigiado o cargo, então você não consegue as coisas, porque precisa ou é necessário para desenvolver a tarefa. Você consegue as coisas, porque tem um cargo de chefia, ou é gerente ou é diretor. Então, muitas coisas que você precisa para o trabalho, funcionam assim. Eu pedi, ou alguém vai pedir. Eu vou pedir para o gerente alguma coisa. Alguns gerentes acatam a minha solicitação e outros nem dão bola, tipo: quem sou eu para pensar para ele uma atividade, né? Alguma tarefa. E daí, nesses casos eu tenho que pedir para a minha gerente colocar o poder de hierarquia dela para eu conseguir a informação. (Gisele, administração)

A figura do chefe esteve o tempo todo presente nos relatos das entrevistadas de ambos os setores. Para o bem e para o mal. As opiniões são contraditórias. Algumas avaliam de forma positiva. Porém houve mais reclamações. Outras preferiam não emitir uma opinião negativa: “Olhe, para mim ele não representa problema”. (Laura, produção). Mas pelos gestos e pela forma como frizou a frase, percebemos que se trata de um caso específico. A relação com ela é boa, pois provavelmente tenha conseguido estabelecer uma convivência mais amistosa com a chefia, cuja função é de manter a produção e com qualidade. Mas ela indicou pela forma de se expressar, que o chefe representa sim um problema. Apresentamos alguns pontos positivos e negativos dessa relação.

Quadro 5: FATORES NEGATIVOS NA RELAÇÃO COM A HIERARQUIA

PRODUÇÃO:	ADMINISTRAÇÃO:
Insensibilidade para com os problemas familiares (doença de filho); Controle rigoroso do tempo da funcionária; Falta de tato para lidar com problemas ocorridos na equipe; Rigorosos nas cobranças de faltas cometidas; Chefes pouco qualificados; Chefes não atentos para problemas femininos	Mandos e desmandos que prejudicam o planejamento acordado; Desqualificação da função; Chefes preocupados com as próprias carreiras; Chefes desqualificados; Chefes complicados e que se “escoram” na equipe; Chefes que trazem seus problemas para a empresa; Chefes com posturas discriminatórias;

Fonte de pesquisa – novembro de 2006.

Quadro 6:FATORES POSITIVOS NA RELAÇÃO COM A HIERARQUIA

<p>PRODUÇÃO:</p> <p>As ordens da chefia⁷² devem ser acatadas e compreendidas porque eles têm responsabilidade com toda a empresa; O chefe dá uma ordem, porque alguém deu uma ordem para ele.</p> <p>Chefes que se empenham na solução do problema, vão atrás da solução, te ajudam e não humilham;</p>	<p>ADMINISTRAÇÃO:</p> <p>A chefia é bem preparada, qualificada e está a altura da função que exerce;</p> <p>Se for construída uma boa relação com a chefia, garante uma boa orientação no trabalho;</p> <p>Chefe bom, empenhado, tem paciência; não chama a atenção em público e não faz passar vergonha.</p> <p>Chefes esforçados</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Pesquisa de Campo – Novembro de 2006.

Nos relatos positivos sobre chefias, observa-se destaque para características um tanto que paternas, como por exemplo, as destacadas por Débora da produção que conta que seu antigo supervisor preocupava-se muito com ela e sempre perguntava:

[...] Como é que você está hoje? Esta tudo bem? Eu estou vendo que você não está bem... O teu dia fica melhor, você se sente melhor, sabe? Não que venha a aliviar, mas você se sente mais segura. É como se o teu pai passasse a mão na tua cabeça [...]. (Débora, produção).

O depoimento de Samira (administração), sobre o seu chefe, segue a mesma direção: “[...] Ele para mim é muito bom, porque ele tem paciência, ele... Sabe? Não é aquele chefe que te chama a atenção e te faça passar por alguma vergonha [...]. Então ele te dá tranquilidade”. Estudos mostram que muitas vezes nas empresas, “quando se trata de mulheres, a relação é paternalista é, muitas vezes, sinônimo de infantilização. É uma relação pai/criança” (Hirata, 2002, p. 149). Relacionamentos paternos, num ambiente competitivo, de intenso trabalho amenizam ao que parece as frustrações. Na seqüência do relato de Débora ela diz:

⁷² A entrevistada coloca este item como positivo, pois entende que a ordem dada pelo chefe faz parte da função dele que é de grande responsabilidade e muitas vezes ele transmite uma ordem que foi deliberada em instância superior, ou seja, é positivo na chefia a: responsabilidade é também transmissor de ordem de instância superior.

Então precisa disso. Porque, como eu disse você já ganha mal, está ali, o dia inteiro, trabalhando, trabalhando, trabalhando, trabalhando e daí você não tem apoio no momento me que você está com problema, sabe? Essas coisas precisam e eu acho que a Renault tinha que ter uma avaliação melhor de seus supervisores, porque essas coisas impactam sim. E você acaba sufocando aquilo, você acaba não produzindo, porque você chateada, e às vezes não é... Porque o teu salário, você sabe que não vai mudar, porque a Renault tem uma escala para aumentar o teu salário, tem o não sei o que. Então, você já sabe você está ali e está sabendo que não vai ter uma recompensa por fazer mais inventário ou não. Sabe? Porque tudo isso é muito difícil, porque a Renault é uma empresa grande e não pode ficar olhando para cada um de vocês. Ela tem uma hierarquia, ela tem que seguir aquela fórmula de aumentar o salário, essas coisas todas. Mas aquilo, aquela parte assim de você poder contar com a pessoa para quem você tem que responder, é muito importante. (Débora, produção).

Há um entendimento por parte das mulheres que uma relação complicada com a chefia, pode tornar o ambiente de trabalho insuportável e as tarefas muito mais difíceis de serem realizadas, além de gerar desmotivação, apatia, insegurança e angústia, insatisfações, enfim os vários sofrimentos no trabalho bem explicados por Dejours (1992).

As mulheres que disseram ter um bom relacionamento com suas respectivas chefias, já provaram de relacionamentos conflituosos em outros trabalhos, e entendem tacitamente que a sobrevivência no trabalho e crescimento no interior da empresa é mais fácil quando o relacionamento é cordial e amistoso, visto que muitas afirmaram o forte “tráfego de influência” na empresa. Elas precisam saber administrar e sobreviver a essa situação. Além do mais, confrontos constantes com a hierarquia podem provocar grande “esgotamento profissional⁷³”. (SELIGMANN-SILVA, 1994). Veremos na seqüência o comportamento identificado nas chefias femininas, para análise comparativa.

4.7 QUANDO A DIVINDADE É MULHER

São poucas as mulheres que assumiram cargos de direção na Renault, proporcionalmente falando, tomando em conta o quadro geral de funcionários na Renault.

⁷³ Trata-se de um conceito divulgado por psicólogos sociais norte-americanos que foi resumido da seguinte forma “uma síndrome de esgotamento físico e emocional, compreendendo o desenvolvimento de imagens negativas sobre si mesmo, de atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho e de uma perda de interesses em relação os clientes” (in SELIGMANN-SILVA, 1994, p.76).

Porém, vale ressaltar que no início da coleta de dados a empresa contava com mais de 3.000 funcionários masculinos, e 134 mulheres contratadas para o setor produtivo e administrativo. E na soma dos desses dois setores, são 45 mulheres com cargos de chefia. Um quadro consideravelmente positivo, que representa nesta amostra 33,58%.

A relação com as chefias femininas também teve destaque na fala das entrevistadas. Na produção, evidentemente houve apenas duas menções sobre a chefia de mulher, e sobre essas não houve críticas. No setor administrativo a chefia feminina foi mais citada e também criticada. Das oito entrevistadas, quatro teceram críticas. Não percebemos em sua maioria, comportamento preconceituoso nas críticas emitidas, pelo fato de serem mulheres e chefes. As críticas se limitaram às posturas, consideradas muito masculinas nas formas de conduzir, como o autoritarismo, por exemplo. Houve reclamação sobre grau maior de exigência no trabalho e a influência da “carga hormonal”. Uma das entrevistada manifestou seu descontentamento em trabalhar com chefia feminina..

Eu tenho uma chefia mulher este ano. Na verdade trabalhar com mulher é difícil. Chefia mulher eu acho muito difícil, porque a gente é mulher e sabe que o nível hormonal varia muito e isso influencia, por mais que você seja profissional, por mais que você tente ser imparcial. Mulher é mulher e não adianta. E realmente essa variação de humor que eu atribuo muito a uma variação hormonal também, dependendo da época do mês, inclusive fisiologicamente comprovado, não tem o que fazer. Ai sai de perto porque vira o capeta. Então assim... No começo foi muito difícil porque é uma pessoa que vem de uma empresa americana. Muito objetiva muito focada nos resultados, em indicadores e não sei o que e disseram para ela que a Renault estava mudando e que ela podia ir a fundo, então foi um choque cultural muito grande. Ela exigia demais, mais do que as pessoas estavam acostumadas a dar. E de uma forma muito agressiva. Não que as pessoas não pudessem, mas que não era a maneira de se trabalhar naquela empresa. Era realmente um choque cultural de uma empresa americana, para uma empresa francesa. (Solange, administração)

A essencialização no biológico que só ocorre para as mulheres é evidenciada com muita frequência. – Essa chefe atende a mesma política empresarial que os homens, mas ela tem que provar competência e também demarcar que é diferente. Isso a coloca em uma dinâmica de mais exigências. Se agora essas mulheres não estão colocando em causa a relação com falta de força física, ritmo e atletismo da produção estão introduzindo não a coragem física, mas a qualificação e o saber. E a forma como o exercem é motivo de

conflito. Sua presença coloca frente a frente uma oposição entre as atitudes necessárias para manter a concepção de que são incapazes com depreciação do seu trabalho. E o confronto com o lugar que ocuparam por mérito. Essas mulheres julgam severamente essa hierarquia e os critérios não é a ineficácia – mas os hormônios, que carregam uma conotação negativa. Como as mulheres sempre foram “treinadas” para trabalharem muito além de desenvolverem várias tarefas concomitantemente, são submetidas cotidianamente a maior cobrança.

Sobre a questão hormonal está mesmo colocada e normalmente é utilizada como um demérito para as mulheres, ainda que na maioria das vezes se trate muito mais de um estereotipo do que de uma verdade sem a qual não é possível pensar-se o mundo feminino. As alterações hormonais ficam sendo entendidas como um problema. É como se demarca o que se imagina ser um problema feminino.

Padronizou-se também um comportamento feminino e neste não “cabem” mulheres que fujam ou não se enquadrem nos padrões estabelecidos, da docilidade, cordialidade, amabilidade. Se diante de chefias femininas, também se colocam as disputas pelo poder, motivadas inclusive por certa “rivalidade” entre as mulheres, também está colocado o interesse em desqualificar esta chefia, transferindo a culpa para a mulher por certos “destemperos” como a agressividade entre outros e, isentando de culpa, ou “camuflando” os processos causadores desse comportamento, segundo demonstrou Selligmann-Silva (1984) e não são só hormonais.

Porém houve também elogios à chefia feminina. Lúcia nos conta um pouco da sua experiência.

Nossa! Super dez. Foi àquela coisa, eu divido com você, agente se valoriza, eu ajudo você... Não foi aquela coisa: Se vira! Não! Eu tive por dois anos a supervisão de uma mulher e foi muito dez. Aprendi muito, muito, muito com ela. Foi muito dez mesmo! (Lúcia, produção).

Trata-se de uma referência positiva, evidentemente, mas é também um depoimento que está carregado da idéia da mãezona - e nos faz pensar sobre a competência técnica que muitas vezes é substituída por chefias mães, prontas para qualquer auxílio ou sacrifício em vez de especializar e qualificar as “mães de obra”.

Todavia, mesmo as entrevistadas que destacaram aspectos negativos das chefias femininas, disseram que as mulheres chefes, apresentam uma postura mais flexível e são mais sensíveis às mudanças. Ficou evidenciado que as mulheres chefiam de forma diferenciada. Regina que já chefiou equipe na produção contou que os homens não se sentiam “ameaçados” com a sua liderança, porque sempre foi “líder e amiga deles” e até, segundo ela, “mostrava, para eles até o lado de mãe, porque eu era mais velha do que eles”. Quando sentem que erraram voltam atrás. E pela fala de Regina percebemos esse comportamento diferenciado de coordenar: “Se um dia eu falasse alto com algum deles, por algum motivo que fosse depois eu chegava e diz: desculpe se eu fiz aquilo e durante toda a equipe”. Sempre ficou claro que “eu era a líder e que tinha que ter o respeito deles e que eles tinham que fazer a função deles, como eu fazia a minha”. Chefias femininas lideram de forma diferenciada. São mais argumentativas e mais diplomáticas, para inclusive não prejudicar o trabalho, voltam atrás com maior facilidade do que as chefias masculinas. Foi o que aconteceu com a chefia de Solange⁷⁴ que alterou significativamente o comportamento.

Hoje passados... Agosto, setembro, outubro... São oito meses... Passados oito meses, ela conseguiu se enquadrar um pouco. Ela não deixa de ser exigente, de cobrar, de ser muito enfática naquilo que ela defende, mas ela aprendeu a conviver com as pessoas dentro do departamento. Ela aprendeu a respeitar essa cultura que agente está acostumado, mas que ela não. Então ela deve ter tomado algumas bordoadas lá no escalão dela, e teve que abaixar a sua bola... (Solange, administração).

⁷⁴ Na estrutura hierárquica na Renault são poucas as mulheres em cargos de direção. Mas é significativa essa participação se comparada numericamente. São três diretoras, quinze gerentes e vinte e sete mulheres estão em cargos hierárquicos intermediários. A Renault é uma empresa altamente hierarquizada. E nas relações de trabalho devem ser respeitados os respectivos cargos.

Pontos negativos e positivos foram destacados sobre as chefias femininas e são apresentados no quadro 7, mas não houve qualquer manifestação que demonstrasse restrições a essas chefias femininas, o que pode sinalizar para uma diminuição do preconceito e da rivalidade construída e motivada entre as mulheres.

Quadro 7: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DAS CHEFIAS FEMININAS

PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
<p>Chefias femininas são positivas, ajudam no crescimento da equipe;</p> <p>Valorizam os trabalhadores;</p> <p>São solidárias;</p> <p>Tem postura mais flexíveis e adaptáveis;</p> <p>São mais sensíveis às mudanças;</p> <p>Estabelecem relação mais amistosa com a equipe de trabalho;</p> <p>São mais maternais e sensíveis;</p> <p>São mais argumentativas;</p> <p>São mais diplomáticas;</p> <p>Chefia mais dialógica;</p> <p>São mais parceiras e tem mais doçura;</p> <p>Perfil menos carreirista</p> <p>Acreditam na equipe.</p>	<p>Algumas chefias femininas adotam posturas muito masculinas;</p> <p>Chefia feminina é difícil;</p> <p>Tem a influência hormonal e a mulher vira o “capeta”;</p> <p>São mais exigentes;</p> <p>Trabalham muito;</p> <p>São muito duras quando querem.</p>

Fonte de pesquisa de campo - maio de 2007.

Comparativamente segundo as entrevistadas as chefias femininas e masculinas se diferenciam bastante em termos de conduta e na condução de seu cargo, das responsabilidades e na relação com a equipe de trabalho. Trata-se de uma chefia diferenciada e que não segue as construções dadas como características do “ser” masculino. E no mundo do trabalho altamente competitivo, parece que a chefia feminina consegue externalizar afetos, paciência, compreensão, abnegação entre outras relacionadas

com a construção social do comportamento feminino. São relações de gênero diferenciadas que emergem no cotidiano da fábrica.

4.8 SOBRE ESSAS MÁQUINAS, EU NÃO SEI NADA...

O trabalho feminino em vários estudos realizados é focado como alvo preferencial de superexploração, discriminação, preconceito, repressão, enfim sujeito a uma série de sujeições. Hirata coloca que a mulher entrou nas oficinas de produção, mas em condições bastante diferenciadas criando o que ela denominou de “oficinas-gueto”, onde as condições de trabalho e de remuneração são diferentes para as mulheres e para os homens. Esta autora diz que: “remuneração inferior, controle hierárquico e intensidade de trabalho muito maiores parecem reservadas às mulheres”. (HIRATA, 2002, p. 207).

Para a pesquisa de campo entramos em contato com muitos trabalhadores masculinos da Renault na tentativa de ampliação dos contatos e visto que os homens representam a esmagadora maioria. Mas esses trabalhadores que contatamos sempre justificavam a não colaboração, dizendo ora que as mulheres representavam um número muito restrito e “sumiam” na fábrica ou que eles não conheciam, que não se aproximavam delas, pois segundo algumas justificativas as mulheres formavam “guetos” o que dificultava uma aproximação, ou que elas eram tímidas.

Um desses nossos contatos disse que nós estávamos procurando uma coisa muito complicada. Chegou a dizer que sobre as suas máquinas, conhecia tudo: cadência, barulho, ritmo etc. Só pelo cheiro sabia se estavam trabalhando bem ou não, se tinham problemas ou não, inclusive quando estavam de TPM, mas as máquinas sobre as quais nós estávamos interessadas, ele não sabia nada... Pelo menos as da Renault e completou com uma sonora gargalhada. A comparação que este trabalhador fez entre a mulher e uma máquina é triste e

lamentável, mas talvez bem próximo das suas experiências práticas no espaço doméstico e profissional que resulta em uma sobrecarga de tarefas, submetidas ao desenvolvimento de polivalência precocemente e tratadas como se realmente fossem máquinas e outras vezes, como peças.

A questão da invisibilidade da mulher na Renault voltou a ganhar forças, pois representando um pequeno número, que poderia ser motivo de atenção, pelo jeito não acontecia. Elas, se vistas não eram verdadeiramente enxergadas, talvez porque “camufladas” ou pelo uniforme ou pela situação histórica que sempre as colocou no “subterrâneo”. Segundo alguns autores, como Leite (1984) a forma como a empresa está estruturada, condicionam o relacionamento entre os trabalhadores.

Quando perguntamos às mulheres, se elas contavam com alguma colaboração para a realização dos trabalhos domésticos, todas assumiram a plena responsabilidade pelos afazeres e cuidados domésticos. Tanto as mulheres que constituíram família, como as que moravam sozinhas.

Sobre as colaborações recebidas para os trabalhos domésticos, todas as mulheres do administrativo disseram que contam com ajuda feminina para os trabalhos domésticos. O suporte é propiciado sempre por uma empregada doméstica, seja mensalista ou diarista, que assumem a responsabilidade pelos trabalhos mais pesados, exaustivos. Sem a ajuda de uma empregada não seria possível tempo para realizar atividades profissionais que são levadas para casa, qualificação e/ou mesmo um breve período de descanso. Acompanhamos a chegada em casa de uma trabalhadora do administrativo. Observamos que chegou extremamente exausta. Porém, esta trabalhadora da administração, numa condição mais adequada, encontrou a casa limpa e organizada pela empregada doméstica, como pudemos constatar. As trabalhadoras do setor produtivo não têm a mesma sorte e/ou condição.

As mulheres da produção também contam com ajuda feminina nas tarefas domésticas, só que esta vem de: filhas, mãe, irmãs. Uma delas disse que efetuava pagamento de um salário e meio para a irmã tomar conta do seu filho e realizar os trabalhos. Porém por problemas financeiros a jornada de trabalho e o salário da irmã foram reduzidos, passando para 1/2 período e 1/2 salário. Com relação às demais, as ajudas recebidas foram classificadas como colaborações dos que moram na casa. Quando há alguma contribuição financeira é considerada mais uma espécie de ajuda de custo, com caráter mais simbólico, porém fundamental tanto para quem faz como para quem recebe a colaboração. O nível estabelecido é de solidariedade e de troca entre as mulheres.

Uma única trabalhadora, afirmou que realiza todo o trabalho de sua casa sozinha. O motivo é que não tem condições financeiras para contratar uma diarista, embora desejasse, porque representaria um dinheiro que faltaria no atendimento das necessidades dos filhos. Essa trabalhadora, cuja família não mora em Curitiba é mãe de três filhos homens.

Apresentamos um pequeno histórico da trajetória pessoal das trabalhadoras dos setores da Renault, bem como algumas informações sobre o seu cotidiano familiar coletadas nas entrevistas, relacionadas no quadro abaixo:

Quadro 8: SITUAÇÃO FAMILIAR – MULHERES DO SETOR PRODUTIVO

Nome	Estado civil	Natural de	Nº de filhos	Com quem deixa os filhos	Quem ajuda nas tarefas domésticas
Lucia	Separada	Ponta Grossa- Pr	4	sozinhos	Filhas e irmã
Vilma	Casada	Xanxerê - SC	1	Sogra e cunhada	Faz tudo sozinha
Débora	Casada	Curitiba - Pr	1	Irmã	Irmã
Laura	Solteira	Curitiba-Pr	1	mãe	Irmãs e mãe
Derli	Solteira	Centenário do Sul - Pr	1	Irmã	Faz tudo sozinha
Izabel	Solteira	Curitiba - Pr	-	-	Diarista
Regina	Separada	Araruna – Pr.	3	Sozinhos	Faz tudo sozinha
Maura	Casada	Curitiba - Pr	1	Grávida do 1º filho	Tia

Fonte: Pesquisa de campo – Novembro de 2006

Das mulheres do setor produtivo, podemos perceber que a metade delas vem de outros municípios e Estados (50%) e que a grande maioria têm filhos nascidos vivos (87,5%), representando a média de 1,5 filhos percentuais por mulher. Dessas 62,5% dessas são responsáveis pela própria sustentação. Com exceção de uma trabalhadora, todas as demais contam com a ajuda de uma outra mulher para a realização das tarefas domésticas, ou seja, 87,5% estabeleceram relação de solidariedade familiar entre as mulheres, construída em torno dos afazeres e cuidados domésticos. São os arranjos domésticos que as trabalhadoras constroem para poderem trabalhar na fábrica. Percebemos pelo quadro apresentado que nos arranjos não estão incorporados: maridos, companheiro, namorado, enfim trata-se de arranjos que desonera a participação masculina.

Quadro 9: SITUAÇÃO FAMILIAR DAS MULHERES - SETOR ADMINISTRATIVO

Nome	Estado civil	Natural de	Nº de filhos	Com quem deixa os filhos	Quem ajuda nas tarefas de casa
Ana	Divorciada	São Paulo – SP	-	-	Diarista
Samira	Casada	Rio Branco do Sul – PR	1	Grávida do 1º filho	Diarista e a mãe
Luzia	Casada	Guarapuava – PR	-	-	Diarista
Giseli	Divorciada	Ibaiti – PR	-	-	Diarista
Terezinha	Solteira	Seara – SC	-	-	Diarista
Silvia	Solteira	Curitiba – PR	-	-	Mãe
Paula	Casada	Ansel Poll – Bélgica	1	-	Diarista
Solange	Casada	São Paulo – SP	2	Empregada	Mensalista

Fonte: Pesquisa de Campo – Novembro de 2006

Com relação a situação familiar das mulheres do administrativo temos o seguinte quadro: a grande maioria são originárias de outros municípios, Estados e uma vem de outro país (87,5%). Duas disseram ter filhos e uma terceira encontrava-se grávida no período da pesquisa. A média de filhos nesse setor é de 0,5% percentuais. E, 87,5% dessas mulheres contam com os serviços de uma empregada doméstica.

Através do quadro percebemos que em relação às colaborações recebidas de outras mulheres para a realização do trabalho doméstico, temos o estabelecimento de vínculos diferenciados. No caso das mulheres da administração, trata-se de uma relação puramente: Alguém faz e eu pago. Ao passo que não é assim que acontece com as mulheres do setor produtivo. As colaborações recebidas não estão no nível do comercial, trata-se de uma relação de solidariedade e de troca, ou seja, eu ajudo e quando eu precisar a outra me ajuda. As colaborações recebidas são muito importantes para todas essas mulheres, que

realizam uma jornada de trabalho intensa e extenuante fora de seus lares. Sobre o cotidiano dessas mulheres podemos observar com os seguintes depoimentos:

Olha, normalmente... Como eu tenho empregada, ela que se ocupa dos trabalhos domésticos, todos os dias. Eu me limito a costurar, pregar botão... Essas coisas, por uma roupa para lavar no final de semana, mas faxina mesmo, o grosso é ela quem faz e comida é também ela que faz. (Solange da administração).

Gisele relata que se organiza da seguinte forma, em relação aos afazeres domésticos:

Eu tenho uma diarista que vem uma vez por semana. Toda a sexta-feira ela vem aqui, faz a limpeza... “O grosso” e durante a semana eu vou mantendo, né? No final de semana eu tiro para deixar em ordem a casa, roupa... Essas coisas todas. Então, alimentação... Eu não faço, não cozinho em casa, eu almoço no trabalho e à noite geralmente eu tomo um lanche, então eu não tenho um tempo empregado na cozinha, então... É praticamente isso, a diarista é para o serviço mais pesado. (Gisele, administração).

Em relação à “ajudas” femininas recebidas relatadas pelas mulheres da produção, temos os seguintes depoimentos: “Conto com a ajuda das minhas filhas, as meninas ajudam e tem também a minha irmã que me dá uma força”. (Lúcia, produção). Débora outra trabalhadora do setor, tenta transparecer certa tranqüilidade no que diz respeito à execução dos afazeres doméstico, em seu depoimento, reconhece que precisa levar tudo muito bem organizado para dar conta:

Minha irmã fica pela manhã, como eu falei para você. Ela tem pouco tempo, porque como eu pago menos para ela, hoje. Há um ano atrás ela ficava em tempo integral, eu pagava um salário e meio para ela. Hoje, não. Eu pago meio salário. Ela só fica de manhã, para alimentar o Matheus, levar para a escola, dar banho, essas coisas... Então eu tenho essa ajuda mesmo. Eu tenho que me virar mesmo. Levar roupa, limpar a casa, dar banho no Matheus de novo, fazer a janta, dar a janta... Essas coisas todas que tem que fazer. Mas eu me organizo bem, eu tenho tudo certinho. Não me atrapalho. Só no final de semana que eu me canso muito, porque é aquela “geralzona”. O resto é tranqüilo. (Débora, produção).

Quem não recebe nenhuma colaboração, tem que se desdobrar se virar em “dez”, como diz o ditado popular, para fazer os trabalhos domésticos. Como podemos perceber, no relato de Regina que diz que procura não se estressar muito com a tentativa de “vencer” os trabalhos domésticos:

Eu realizo sozinha. Não tenho ajuda de ninguém. Todo sou eu que faço. Tanto é que se eu for pagar alguém, eu vou privar os meus filhos de alguma coisa a mais que eu posso dar para eles. O que eu faço? Quando eu chego em casa à tarde, eu faço o básico e no sábado, geralmente, se eu trabalho, quando eu chego à tarde, eu faço a faxina, ou no domingo dou uma “limpada” na casa. Mas sou eu mesma que faço tudo... Fazer o que? (Regina, produção).

A complicação de ter no mínimo duas jornadas de trabalho é uma “ponte” constante entre o trabalho doméstico e o profissional, fica mais acentuada na fala da Vilma que reconhece as complicações e o desgaste de ter muitas coisas para fazer ainda.

“Você está aqui e já está planejando o que é eu vou fazer por primeiro quando chegar em casa. Passar roupa? Lavar roupa? Faz não sei o que.... Então eu vou dormir 10h30min, 11h00min. Um tempinho para a minha filha, só no final de semana, porque realmente não dá. E se você for deixar por conta do marido... Não faz né? (Vilma, produção).

Vilma reconhece que o marido é machista “O meu marido é assim... Muito machista. Ele é muito... Até a questão do não cuidar da casa envolve muito isso”. Ela mostra-se incomodada e questiona essa atitude machista, mas ele argumenta que não sabe fazer e se fizer vai sair errado porque não sabe. Ela tentou justificar essa postura do marido, dizendo que: “Ele é filho único homem. Então, a mãe dele tem três meninas e ele foi muito mal acostumado. Quem tem que limpar mesmo sou eu, porque ele não faz”. (Vilma da produção).

O marido de Vilma cresceu numa casa onde as tarefas domésticas eram funções e responsabilidade das mulheres. Ficou eximido da tradicional “aprendizagem estética” que diz respeito ao “jeito de mexer e recolocar as coisas em seus devidos lugares, a ordem dos armários, da roupa nos cabides, a arrumação das gavetas, os talheres, xícaras, panelas, produtos de limpeza, a postura corporal, etc.” (TAMANINI, 1998, p.155). E mesmo com os questionamentos que faz, sobrecarregada com o acúmulo de tarefas, Vilma compreende, aceita e mesmo justifica essa atitude de descompromisso do marido com as tarefas domésticas. Para “fugir do stress”, busca consolo e refugio na fé.

(...) Sabe, a gente tem que ter muita paciência e contar até dez muitas vezes. E daí a paciência que eu tenho aqui, (no trabalho) me falta em casa. A minha sogra falou assim, não vá brigar, se ele (marido) está falando, se está te enchendo à paciência, se tranca no banheiro, dobra o teu joelho e pede a Deus, para que não deixe você brigar. E realmente isto funciona. Comigo assim, funciona. (Vilma, produção).

Tanto as mulheres da produção e da administração, que afirmaram contar com alguma ajuda masculina nos trabalhos domésticos, deixaram claro que as tarefas deles, restringiam-se aos “destinados” ou mais “convenientes” aos homens, ou seja: jardins, encanamento, pequenos reparos, troca de lâmpadas etc. Outros contribuem com afazeres mais prazerosos para eles, como entreter o filho ou cozinhar. Algumas afirmaram contar

com a ajuda masculina em todos os afazeres domésticos, mas quando pedimos que especificassem melhor, as tarefas realizadas, evidenciava-se que eras contribuições limitadas, circunscritas a, “essas coisas que os homens gostam de fazer”, diz Solange (administração):

Normalmente é ele quem cozinha, inclusive. Na verdade é uma briga aqui em casa... Aliás, entre os dois também, a empregada e ele. Porque é a minha cozinha, ela diz. Não o senhor está mexendo nas minhas panelas... Tem um “toque” demarcado. Raramente eu cozinho normalmente eu faço as coisas mais da casa mesmo... Se tiver que lavar um banheiro, sou eu, se tiver que lavar roupa sou eu. Ele cozinha, mas sou eu que tenho que lavar a louça. (Solange da administração).

Débora (produção) também afirmou com um sorriso satisfeito que o marido “ajuda” muito nas tarefas domésticas:

Sim, me ajuda muito. Só o fato de ele pegar o filho. É ele que dá banho, enquanto eu estou fazendo a janta. Ele ajuda bastante... No final de semana, ele vai jogar a bolinha dele, mas ele vem para casa. Ele tem as tarefas dele. A alimentação dos cachorros é dele! Tirar o lixo... É dele! Essas coisas assim. A gente se organiza. Ele só não lava a louça, porque ele não gosta, mas o resto? Ele faz quase tudo (risos). Débora da produção.

Além das tarefas do marido de Débora ser bem delimitadas é justamente no final de semana quando ele vai jogar a “bolinha”, que ela faz a faxina geral na casa, a tal “geralzona”. Somam-se a ela os cuidados com o filho, já que o marido, agora está no campo de futebol, onde vai poder extravasar a tensão da semana.

O contrário acontece com Débora, que além de trabalhar intensamente, diz adeus a possibilidade de repouso e descontração semanal. Outras mulheres da produção seguem a mesma inexorável rotina. Laura por exemplo, conta que em sua casa, todos devem colaborar, inclusive os homens. Disse que seu irmão, não faz todos os serviços de casa, mas alguns serviços: “Alguns tipo assim, ele arruma o quintal, ele pinta... Essas coisas mais para o homem mesmo, né?” (Laura da produção).

Touraine (2005) diz que as mulheres estão mais avançadas, entraram em vários espaços e tiveram que aprender a linguagem masculina e agora os homens tem “que aprender a linguagem feminina, algo que os homens não fazem com prazer”. (TOURAINÉ

2005, p. 29). Eles estão convenientemente atrasados. Do ponto de vista da divisão sexual do trabalho, desfavorável às mulheres como afirma Silva (2006), pouco ou nada mudou. Nesse sentido é bem instigante a reflexão da historiadora Mary Del Priore (2000) sobre as mulheres: “mudamos muito, mas mudamos para continuarmos as mesmas”, ou seja, a dominação permanece.

Para que possamos visualizar as tarefas domésticas, desempenhadas pelos homens no interior da família, ou seja, as contribuições que eles estão dispostos a fazer e que efetivamente prestam para o núcleo familiar, segundo o relato das entrevistadas tanto do setor produtivo como do administrativo, elencamos tais contribuições masculinas, para que possamos visualizar a natureza da tarefa desempenhada. Elas estão relacionadas no quadro abaixo:

Quadro 10: TAREFAS DOMÉSTICAS MASCULINAS

Quem colabora:	Tarefa:	Trabalhadora:
Marido	Tira o lixo – faz o café da manhã – limpa a caixa d’água – coloca a roupa na máquina.	Luzia – Administração
Marido	Cozinha de vez em quando, especialmente nos finais de semana - pinta a chaminé.	Solange – Administração
Marido	Cozinhar (nos finais de semana) – preparar o café	Samira – Administração
Filho	Lava o tênis	Lúcia – Produção
Pai – irmão	Limpam o quintal – fazem pintura, pequenos reparos.	Laura – Produção
Marido	Pega filho na escola – dar banho e o jantar – alimenta os cachorros – tira o lixo	Débora – Produção
Marido	Atende a filha quando a mãe está ocupada com afazeres domésticos	Vilma – Produção
Marido	Lava o banheiro ⁷⁵ – consertos – tira o lixo	Maura – Produção

Pesquisa de campo – Novembro de 2006.

⁷⁵ Maura contou que antes a tarefa de lavar o banheiro era dela, mas com a gravidez, o marido passou a assumir esta tarefa, evitando assim qualquer risco para ela e/ou bebê.

A maioria das mulheres se mostrou satisfeitas com as tarefas realizadas pelos homens no interior da família. “Vale lembrar que até bem pouco tempo os homens não colaboravam nos serviços domésticos. (Débora, produção). E agente fazia tudo sozinha, casa, cuidados com os filhos, levar no médico”.

Trata-se de uma mudança forçada pelas circunstâncias. Em 2005, a população economicamente ativa somava 96 milhões de pessoas dos quais 56,4% eram homens e 43,6% mulheres. Segundo o IBGE (2005)⁷⁶ observou-se que nos últimos 10 anos, a distribuição da PEA sofreu acentuada mudança, com a redução da participação masculina e o aumento da feminina, em 3,2 percentuais. Segundo a síntese dos indicadores sociais divulgados pelo IBGE e já referenciados nesse trabalho. Enquanto que naquele período de 1995 a 2005, ou seja, de dez anos, observou-se que o aumento da participação dos homens nos afazeres e cuidados domésticos sofreu um aumento de cerca de 2 pontos percentuais na população acima de 10 anos de idade. E houve um crescimento um pouco menor, ou seja, de 0,8 pontos percentuais entre a população ocupada. A partir da análise desses dados, concluiu que esse aumento de participação nos trabalhos doméstico foi muito tímido e que “ainda está longe uma divisão igualitária de tarefas entre homens e mulheres no ambiente doméstico”, segundo conclusão do estudo realizado pelo IBGE.

4.9 A VISÃO ESSENCIALIZADA DA MULHER NOS SETORES PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO NA RENAULT

Muitos autores chamam a atenção sobre o fato de que divisão sexual do trabalho desnuda uma relação de poder, onde a vontade de uns não só prevalece sobre a vontade de outros, mas como os discursos são construídos para assegurar a ordem social,

⁷⁶ Trata-se da síntese dos indicadores sociais de 2005 do IBGE. Este estudo também foi publicado pelo Instituto de Estudos Sócio Econômicos – INESC. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br/equipe/jairb/noticias-do-inesc/ibge-detecta-mudanças-na-família-brasileira/>>. Acesso em: 14 ago.2006.

culturalmente dominada pelo princípio masculino (HÉRITIER, 1999). Nessa ordem social e cultural (ORTNER, 1979), as funções valoradas, e de maior prestígio, localizadas na esfera do público são histórica e tradicionalmente funções masculinas. Na outra ponta estão as funções, as tarefas e funções não valoradas e/ou valorizadas negativamente, que são aquelas realizadas pelas mulheres (HÉRITIER, 1999), situadas na esfera do privado. O controle da fecundidade da mulher e a divisão sexual do trabalho se constituem para Héritier (1999), os pilares que sustentam essa desigualdade social, estabelecida entre homens e mulheres.

Esta realidade desigual, onde o status feminino recebe uma conotação culturalmente secundária, se encontra mascarada não só pelo “caldo cultural” de uma visão essencializada da mulher, e de uma construção social biologizada (HÉRITIER, 1999), que busca justificar as desigualdades a partir do estado biológico, aparentemente tão difícil de contestação, legitimando e dando uma conotação de naturalidade não só para a divisão sexual do trabalho, mas também sobre a visão essencializada que se tem das mulheres, muito latente na sociedade, especialmente no mundo do trabalho, onde as empresas espertamente têm se apropriado do trabalho, das “qualidades e do jeito feminino de ser”.

Em nossa pesquisa de campo, vamos percebendo os motivos pelos quais algumas mulheres optaram para trabalhar numa automobilística, onde o referencial masculino sempre foi preponderante. Ser contratada para o trabalho na Renault significou, além da garantia de sustento, a realização de um sonho. Entre as mulheres da produção, como foi dito era bem visível à satisfação e mesmo orgulho de trabalhar numa grande empresa multinacional, entre os motivos mais citados estão:

- O fato de não estar desempregada;
- Ter oportunidade de crescimento interno;

Ana (administração), mulher com uma presença forte e que nos transpareceu muita segurança, desenvoltura e dinamismo, disse que tem que desempenhar múltiplas tarefas na fábrica de motores. Na partilha sobre o seu cotidiano de trabalho, reconhece-se como um “suporte” junto aos seus chefes, com a responsabilidade de estar atenta a um monte de detalhes. Quando perguntamos sobre as preocupações e exigências no seu trabalho, Ana contou com seriedade e também um tanto constrangida, que no seu cargo deve se comportar como uma espécie de governanta. Contou que deve se preocupar:

Com tudo. Desde um monte de detalhes, inclusive coisas pessoais, como aparência, ou mesmo, dar umas diretrizes, porque às vezes eles estão com a cabeça tão cheia que a primeira coisa que eles falam: Isso eu não vou fazer, isso eu não vou mostrar, isso e aquilo lá eu não vou apresentar... E a gente chega e fala: Eu acho melhor o senhor apresentar, eu acho melhor o senhor responder, eu acho melhor o senhor mostrar. Não por que... Vai por que aquela pessoa já falou disso, eles vão cobra isso... E a gente orienta inclusive no pessoal, alguma postura que eles se negam a tomar, de vez enquanto porque estão com a cabeça quente, a gente orienta bem ou filtra muita coisa que vem também. É... Digamos que a gente é... Como eu vou dizer... Digamos que a gente é... Como eu vou dizer... É uma governanta deles e do trabalho deles, sabe, grosso modo, porque a gente não faz só a burocracia. Você coloca muito de você, no que você faz. Você coloca muito do teu *feeling*, você coloca muito da tua percepção. Engenheiro e homens né? (risos)... Essas duas combinações são extremamente racionais, né? E nem só disso se vive, né? Eu acho que a vida realmente não é uma linha reta né? Existem nuances cheiros, sabores e isso eles não tem! Isso é a secretária que leva. (Ana, administração).

Ana falou longamente sobre as suas tarefas cotidianas que exigem características segundo ela, próprias das mulheres. Conta que no seu trabalho junto aos engenheiros da fábrica de motores, ela precisa ser flexível, maleável, compreensiva, educada, ponderada e controlada. Ela reconhece que não é fácil: “É tudo um equilíbrio, e um equilíbrio complicado às vezes e muita gente não consegue”. Seu trabalho, vinculado e subordinado à dois chefes, com temperamentos e culturas diferenciadas. Um francês e o outro é chileno. Segundo Ana “um é bem centralizador e chefe a moda antiga mesmo, cacique de tribo, sabe como? No bom sentido né? Absolutamente. Ele é mandão mesmo. E o outro é bem maleável, bem compreensível, fala baixo, mais ponderado...”. Culturas e comportamentos diferenciados como a própria, Ana destaca: A partir desse fechamento de frase mais

generalizador, perguntamos a ela se essas habilidades, ela sentia nos homens que trabalhavam no setor. A resposta foi bem veemente.

NÃO! Muitas vezes não. Eles sabem ser... Como eu vou te dizer, eles sabem ser, quando sabem, sabem ser neutros. Disso eles não passam! Jogo de cintura sabe aquela coisa, aquele jeitinho da mulher, aquela coisa compreensiva, isso eles não têm. Eles entram numa de neutralidade, ou assim do tipo... Meio que se abstrai de uma série de coisas, para garantir um relacionamento, mas aquilo de dar uma melhorada, de colocar assim... De você mesmo, isso o homem não tem, quando mais o engenheiro, porque o engenheiro... Principalmente o engenheiro mecânico ele é muito concreto. (Ana, administração).

O trabalho exige “jogo de cintura” não só com relação aos chefes, mas com todo “ambiente técnico”, impregnado de uma cultura masculina que alimentou representações das mulheres como seres colocados à sua disposição, criaturas alheias à razão e entregues a emoção.

Na experiência de Ana percebemos como as mulheres aprendem diplomaticamente na maioria das vezes a transitar com desenvoltura nesse ambiente naturalizador, de papéis e funções masculinas e femininas e onde segundo os relatos das trabalhadoras, as habilidades femininas são muito importantes, pois podem estabelecer uma interconexão entre o ambiente e o trabalho e sobreviver.

Ana destacou algumas dessas habilidades tais como sensibilidade, empatia, intuição, evitando o confronto com as exigências de sucesso do mundo masculino, marcado binariamente pela agressividade, competitividade, autoconcentração, filtragem de informações ou problemas que devem ou não chegar aos respectivos chefes, entre outros elementos. Como as outras entrevistadas, ela vive o poder, pois o poder não se coloca fora das relações. No seu cotidiano, Ana exerce o poder. Consegue fazer com que suas opiniões sejam não só ouvidas, consideradas e acatadas.

Com o depoimento de Ana percebemos que o poder que esta exerce, possui uma eficácia produtiva, segundo Machado (1979). O poder é uma relação. E, o caráter relacional do poder implica que as próprias lutas contra seu exercício não possam ser feitas

de fora, de outro lugar, do exterior, pois nada está isento de relações de poder. (MACHADO,1979).

As mulheres tiveram dois tipos de posturas com relação ao comportamento masculino no interior da fábrica. Algumas criticaram certas posturas e características masculinas, tais como: insensibilidade, frieza, ironias, distanciamento, carreirismo, fofocas constantes nos grupos masculinos; prática de falar constantemente bobagens, besteiras, reclamam muito, gostam de dar “cantada” nas mulheres além de outras posturas. Este tipo de definição esteve mais presente nos depoimentos das mulheres da produção. Já as mulheres do setor administrativo, pelo que percebemos o nível de relacionamento estabelecido e construído é outro. Posturas autoritárias foram identificadas em algumas chefias, especialmente as chefias com mais idade. Com relações aos homens jovens do setor foram classificados como homens de “cabeça mais aberta” que não alimentam preconceitos. O nível de relacionamento é mais sutil, falou-se em mecanismo de sedução e de troca de favores para obter ajudas masculinas no trabalho cotidiano, pois eles detêm o domínio da técnica e de sua linguagem, como apareceu na fala de algumas mulheres. Mas foi neste setor, de mulheres altamente qualificadas, que evidenciou-se situações de boicote ao trabalho das mulheres.

E, com relação ao trabalho feminino na Renault, as mulheres ressaltaram as características femininas, que além de agregarem valor ao trabalho cotidiano da automotiva, elas acrescentam também: cheiro, sabor, tempero e cor ao cotidiano da fábrica. E estas características foram apontadas como um diferencial importante que faz parte do “mundo feminino”, acrescentado pelas mulheres e que são muito bem vindas e aceitas.

São classificações, sobre o comportamento feminino e masculino que são frutos de uma construção cultural. Símbolo da pouca resistência que se tem ao que OLIVEIRA

(1992) chama de “à tirania do conceito da definição, que não deixa espaço para as imprecisões do real”. (OLIVEIRA 1992, p. 107).

Na pergunta que fizemos sobre as qualidades/habilidades de homens e mulheres, constata-se que elas se percebem dentro desta construção hierárquica, de caráter fixo e de uma oposição binária, como será demonstrado no quadro de número 11.

Tanto as mulheres da administração, como da produção se auto-definiram dentro de uma identidade feminina aprendida e incorporada primeiramente na família, onde acontece a socialização das crianças e onde se dá o aprendizado sobre uma série de comportamentos e controles corporais, tais como descritos por Kehl (2006).

Pinçamos das entrevistas, algumas das percepções e concepções destacadas no trabalho de homens e mulheres na fábrica.

Quadro 11: CARACTERÍSTICAS VALORIZADAS NO TRABALHO NA RENAULT

MULHER É:	HOMEM É:
Mais paciente (p)	Menos paciente (p)
Emocional (p)	Racional(p), (a)
Diplomática (p)	Práticos(p)
Aduladora/carinhosa (p)	Adulado(p)
Mais frágil fisicamente, mas tem maior força mental(p), (a)	Tem mais força física(p), (a).
Atenta no trabalho (p), (a).	Atento na carreira (a)
Mais curiosa (p)	Menos curioso (p)
Menos agressiva (a)	Mais agressivo (a)
Mais preocupada com o trabalho (p)	Menos preocupado com o trabalho (p)
Mais maleável (p)	Menos maleável (p)
Mais séria no trabalho (p)	Menos concentrado no trabalho (p)
Mais atenta ao ambiente (p), (a)	Menos atento ao ambiente (p)
Mais concentrada no trabalho(p)	Mais atirado (p)
Bem intencionada no trabalho (p)	Mal intencionado com relação às mulheres – fala bobagens (p)
Minuciosa (a)	Dispersivo (p)
Preparada para lidar com frustrações (a)	Pouco preparado para lidar com frustrações (a)
Mais abrangente (a)	Mais focalizado (a)
É mais disciplinada (a), (p).	Menos disciplinado
É intuitiva (p)	É mais imparcial
Não é faladeira (p)	Fofoqueiro (p)

Pesquisa de campo – Novembro de 2006.

(P) Destaques das falas das mulheres do setor produtivo – (A) Destaque das falas das mulheres do setor administrativo

As características citadas como elemento de valorização de mulheres e homens na Renault partem de uma visão essencializada de gênero. Construções sociais e culturais, mas que foram internalizadas e incorporadas pelas mulheres dos dois setores estudados.

Com relação às habilidades necessárias para desempenho das funções, algumas são comuns tanto para o setor produtivo como no administrativo, tais como a concentração, disposição de trabalhar e a responsabilidade. É importante ter muita paciência e capacidade de solucionar os problemas. Ter agilidade no desempenho das tarefas e conhecimento do sistema de trabalho da Renault e das ferramentas técnicas. Destacou-se nesses setores a importância de ter um bom relacionamento no trabalho e de saber amenizar as situações de tensão, no trabalho.

No setor da produção destacaram-se as seguintes habilidades, importantes e valorizadas: capacidade de saber fazer bons cálculos; conhecer Excel, além de conhecimentos mínimos de informática; conhecer o processo de fabricação; fazer relatórios da produção; ter porte físico adequado para determinados postos de trabalho e firmeza na condução do trabalho;

No setor administrativo a carga de exigência sobre as habilidades é muito grande. As trabalhadoras precisam ter simpatia e boa comunicação; saber compreender o problema apresentado e para isso necessitam ter equilíbrio e segurança; devem saber respeitar; ter formação acadêmica particularmente para alguns cargos; organização, planejamento de trabalho e habilidade de escrita; conhecimento de informática; do sistema gerencial e orçamentário; ter personalidade, pró-atividade e disponibilidade para tarefas de infraestrutura; saber fazer negociação, ser maleável e flexível; transversalidade, bem como conhecimentos metodológicos; falar algum idioma estrangeiro, preferencialmente o

francês, inglês ou espanhol; bons contatos no setor público, para facilitar trâmite de documentação do veículo. E por fim, precisam ter um bom relacionamento com a chefia, estar de bem com a vida, ter perspicácia, além de uma atitude reservada.

O número de habilidades representa um número muito grande e o alto grau de exigências no trabalho. Tendo presente os objetivos da pesquisa, percebemos a partir da percepção das mulheres identificamos as características valorizadas e as habilidades necessárias para o desempenho da função no setor produtivo e administrativo. Ao que parece tais habilidades facilitam muito no desempenho e nas responsabilidades das respectivas funções. Para exemplificar: Uma mulher paciente, atenta e preocupada com o trabalho, concentrada, intuitiva, atenta ao ambiente e disciplinada entre outras, vai certamente desempenhar bem a sua função e responsabilidades, se esta deve elaborar relatórios, ou trabalhar na montagem, ou no cumprimento de metas estabelecidas, pois foi unânime nas entrevistas que as mulheres são melhores e maiores cumpridoras de metas. Com tais habilidades teoricamente estariam aptas para resolver rapidamente os problemas profissionais do cotidiano.

Parece existir uma relação direta entre as habilidades necessárias e a função desenvolvida e as mulheres se dão conta disso. Percebemos pelas falas das entrevistadas que esta relação tem facilitado o trabalho desenvolvido pelas mulheres e tem sido percebido e avaliado de forma positiva pela empresa. É possível dizer que existe uma relação direta entre elas. As entrevistadas percebem claramente o diferencial que o seu trabalho trás para a empresa, mas apresentam esse diferencial de forma modesta, como se fosse características naturais nas mulheres e não fruto de uma construção social e cultural.

A política de qualificação na Renault está vinculada ao nível de qualificações adquiridas, que é reconhecido em função do número de capacidades de acordo com Meza (2000). É compensada e valorizada a capacidade de executar diferentes tipos de atividades.

Todas as mulheres da produção disseram que não existem diferenças de metas ou critérios de produtividade entre homens e mulheres. No administrativo as mulheres disseram que dependendo da função exercida as metas se diferenciam. Como relata Gisele:

Tem metas diferentes para cada um. Dependendo do que a empresa está trabalhando. Tem os objetivos, as metas da direção e essas metas da direção são desdobradas para os gerentes, mas daí atribui dentro dessas metas algumas metas dos gerentes e os gerentes dividem as metas deles para os funcionários e para cada funcionário ele dá de três a quatro metas, para ser cumprida durante o ano, então vem do gerente... Do diretor, do gerente para os funcionários. Então, é tudo uma linha mestra que a gente segue. O diretor tem uma meta mais estratégica, o gerente uma meta mais no nível tático e a gente mais de ação, mesmo, de fazer acontecer mesmo, de operacionalizar aquilo. Então, se recebermos todas as coordenadas, todos os incentivos do gerente é um grande ponta pé, digamos assim para a gente conseguir atingir os objetivos. Então o gerente nos alimenta com alguns estímulos e coloca nesses objetivos que temos um plano de ação, de implantação, de fazer com que ele aconteça. É mais ou menos assim. (Gisele, administração).

As metas podem ser alteradas, desdobradas, dependendo da demanda da chefia.

Quadro 12: FACILIDADES E DIFICULDADES NO TRABALHO NA RENAULT

PRODUÇÃO		ADMINISTRAÇÃO	
Facilidades	Dificuldades	Facilidades	Dificuldades
<p>Estar num setor que gosta de trabalhar.</p> <p>Perfil relacional.</p> <p>Poder resolver um problema.</p> <p>Rotina do trabalho.</p> <p>Importante estar trabalhando para vencer as dificuldades.</p> <p>Ter os instrumentos técnicos à disposição.</p>	<p>Pouca qualificação interna para as mulheres.</p> <p>Função virou muito rotineira.</p> <p>Burocracia para resolver um problema.</p> <p>As trocas de chefia, que dificultam a adaptação.</p> <p>Manter a atenção no dia-a-dia.</p> <p>A pressão e a tensão sofridas.</p> <p>Trabalho muito puxado, intenso.</p> <p>Redução do número de pessoas;</p> <p>Falta de suporte técnico</p>	<p>Ter um perfil relacional.</p> <p>Ser carinhosa, afetiva, oportuniza e seduz para o trabalho;</p> <p>Ser muito calma.</p> <p>Estar trabalhando na Renault há muitos anos, propiciaram desenvoltura nas áreas e facilitam “entradas”.</p> <p>Ter um espaço conquistado.</p> <p>Conhecer pessoas de outros países.</p> <p>Lidar com assuntos diferenciados.</p> <p>O sistema Renault é fácil de trabalhar.</p> <p>Ferramentas técnicas à disposição do trabalho.</p> <p>Relatórios fáceis de elaborar.</p> <p>Acesso á tecnologia.</p> <p>Identificador de chamada telefônica.</p> <p>Secretária eletrônica.</p> <p>Rede de impressoras.</p> <p>Ter suporte técnico à disposição do trabalho.</p> <p>Chefia qualificada. Transparência nas ações.</p>	<p>Convencimento dos funcionários para participação nos cursos de formação, cuja prioridade não é a formação, mas a sua função.</p> <p>Trabalhar a formação em conjunto com a França;</p> <p>Intensidade do trabalho;</p> <p>Saber dizer não.</p> <p>As dificuldades são desafios, agem como molas propulsoras.</p> <p>Linguajar técnico, onde as peças têm nomes inacreditáveis.</p> <p>Tradução de termos técnicos.</p> <p>Lidar com as pessoas diversas.</p> <p>Situações que acontecem ao mesmo tempo.</p> <p>Rotina.</p> <p>Burocracia para conseguir uma informação.</p> <p>Boicote no acesso à informação.</p> <p>Troca de informação.</p> <p>Informações incorretas recebidas.</p> <p>Falta de planejamento e de prioridades.</p>

Fonte: Pesquisa de campo – Novembro de 2006.

No quadro apresentado das dificuldades e facilidades, percebemos que as facilidades das mulheres da administração são várias. Porém também são várias as dificuldades. No produtivo constata-se um quadro que indica menos facilidades. Evidenciou-se satisfação por estarem trabalhando na empresa há muitos anos, pois conhecem e dominam a rotina de trabalho. Elas acreditam que trabalhar numa grande multinacional, pode facilitar alguma ascensão profissional. Então, as dificuldades são relativizadas e encaradas como desafios que se superados, são contabilizados como vitórias importantes de eficiência e portas para a ascensão nas carreiras dessas profissionais. E, diante de um trabalho intenso e veloz, a demora na solução de problemas é causa de angústia e stress.

Bom é ter um problema e conseguir resolver ele sozinha, sem pedir ajuda de ninguém, certinho. Agora o ruim é quando você tiver um problema, aí você precisa da solução de outros departamentos e o departamento demora na resposta, e demora... E a gente não consegue marcar uma reunião e a gente não consegue assentar pra resolver esse problema, por que: Ah! Porque hoje eu estou ocupado e não posso ir... Ah! Amanhã também... E então aquele problema vai sempre ficando para trás, né? Então o bom é a gente ter uma dificuldade, mas resolver e o ruim é você depender de outros departamentos e daí você não consegue se assentar e isso acontece muito aqui dentro. Teu trabalho depende do tempo das pessoas! (Lúcia, produção).

São várias às dificuldades destacadas nos depoimentos das entrevistadas. A maioria ligada à intensidade do trabalho conseqüência das modificações no mundo do trabalho, como redução do quadro de funcionários, ritmo intenso, pressões, tensões, rotinas, entre outras. E também a falta de prioridade na qualificação das mulheres.

No setor administrativo, facilidades e dificuldades parecem se equilibrar. Dentre as facilidades mais destacadas no trabalho na empresa destaca-se o perfil relacional dessas mulheres, somado a toda uma rede de suporte técnico à disposição, que facilita e agiliza o trabalho. As dificuldades são destacadas como desafios a serem superados. Intensidade do trabalho e burocracia interna são constatações, sobre as quais não podem fazer nada. Fica evidenciado nesse setor, como podemos ver no quadro, que dentre os elementos, alguns

evidenciam uma situação de competitividade que não apareceu na produção, por exemplo: boicote no acesso de informação, informações incorretas que são repassadas; trocas de informação. O que nos leva a considerar que existe uma situação que age no sentido de dificultar não só o trabalho cotidiano, já competitivo por conta das mudanças processadas no mundo do trabalho, mas de impedimento de uma possível ascensão profissional das mulheres, já em muito dificultada por conta da predominância masculina na fábrica e também no sentido de uma depreciação e deslegitimação do trabalho feminino.

Sobre os motivos para a Renault contratar mulheres para a administração e produção, segundo a percepção das entrevistadas e um dos objetivos do presente trabalho, relacionamos as respostas nos quadros de nº 13 e 14, relacionados abaixo.

Quadro 13: PORQUE A RENAULT COLOCA MULHERES NO SETOR PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO. RESPOSTAS DAS MULHERES DO SETOR PRODUTIVO:

Setor Produtivo:	Setor Administrativo:
<p>São mais espertas; Trabalha melhor, o trabalho é bem feito; Reclama menos; Dá tempero ao ambiente de trabalho; Tem mãos pequenas; É mais delicada; Tem agilidade; Tem habilidade; Dá qualidade no trabalho; É mais crítica; Não gosta de refazer trabalhos; É detalhista; A mulher é igual ao homem; Tem a mesma capacidade; É mais responsável e comprometida. Trabalha mais e melhor; É minuciosa; É mais prestativa; Cumpre as suas metas ao pé da letra; É mais disciplinada</p>	<p>No administrativo à beleza física da mulher é visada. Ela é para ser mostrada; Trabalha bem e bem feito; É cuidadosa no trabalho; É atenciosa; Faz um bom trabalho; Tem mais estudo; Tem mais experiência;</p>

Fonte: Pesquisa de campo – Novembro de 2006.

Quadro 14: PORQUE A RENAULT COLOCA MULHERES NO SETOR PRODUTIVO E ADMINISTRATIVO. RESPOSTAS DAS MULHERES DO SETOR ADMINISTRATIVO.

Setor Produtivo	Setor Administrativo
<p>São mais atentas e detalhistas; É mais perceptiva; São mais cuidadosas; É mais vantajoso para a empresa, porque trabalha bem; Mulher melhora o ambiente e impede que os homens falem muitas besteiras; É vantajoso para todas as empresas o trabalho das mulheres; São eficientes; São capazes; Competentes; Tem bom rendimento no trabalho; São boas profissionais; São competentes, concorrendo com os homens inclusive na área técnica; É mais concentrada; Tem um olhar mais estético; Tem muito as características do sentir, do criar, do cuidar, do nutrir, do intuitivo, da sensibilidade que são importantes nas funções; É acostumada a tarefas meticulosas, repetitivas; O toque é mais delicado, não tem a força do homem, não vai danificar as peças.</p>	<p>Atende melhor o público; Tem mais paciência; Comunica-se melhor; Tem qualificação; Tem mais anos de estudo; Está mais preparada para lidar com as frustrações; Tem mais estudos do que os homens; Cuidam mais das coisas; Melhora o ambiente de trabalho; É vantajoso para a empresa; São eficientes; Capazes; Competentes; São mais preparadas do que os homens; Tem olhar estético; É mais concentrada; Tem sensibilidade; É intuitiva; Coloca cor, cheiro e tempero no ambiente.</p>

Fonte: pesquisa de campo – Novembro de 2006.

Os atributos femininos, tais como: sensibilidade, paciência, capricho, atenção, cuidado entre tantos outros, construídos historicamente que delimitam e evidenciam a “diferença” construída entre homens e mulheres são destacados e valorizados enquanto uma “qualidade” fundamental nas tarefas profissionais, diárias. Elas estabelecem uma

diferenciação positiva para as mulheres. Conta “pontos”, portanto destacadas nas entrevistas das mulheres dos dois setores. Essas qualidades são valorizadas pelas chefias e pelos companheiros de trabalho. Esses atributos, “valorizados”, na empresa, que foram inicialmente adquiridos e aperfeiçoados no ambiente domésticos, através do longo e exaustivo treinamento destinados às mulheres no ambiente doméstico, que “treina”, capacita boas funcionárias, dinâmicas, atentas, dinâmicas, polivalentes.

Além dos tantos atributos femininos, as mulheres demonstraram grandes preocupações com o ambiente onde se inserem. Possuem a diplomacia necessária para torná-lo produtivo e agradável, acrescentando, segundo nossas entrevistadas em “cor, cheiro, sabor”. Preocupadas com tudo e com todos, lidando com as frustrações, amenizando embates, construindo soluções nas dificuldades, assegurando um bom ambiente de trabalho.

Tais atributos desenvolvidos no privado são transferidos, aproveitados, valorizados e incorporados no ambiente profissional, público. Benefícios que vem com a mão-de-obra feminina, que agrega mais valor ao produto.

Nesse texto buscamos ressaltar algumas considerações, sobre a ordem simbólica de gênero que permeia o trabalho feminino na Renault, fruto não só do nosso lance de olhar, mas resultado da volta que demos dentro da empresa através dos relatos das mulheres, sobre o seu trabalho cotidiano.

Durante as entrevistas para a coleta de dados estabelecemos uma aproximação maior com o cotidiano, com a prática efetiva do trabalho das mulheres numa grande automotiva como a Renault. E conhecer os vários arranjos que fazem para dar conta de suas atividades tanto no ambiente profissional como doméstico.

São mulheres que precisam conciliar vida familiar, afazeres e cuidados domésticos com as funções profissionais com constantes e crescentes exigências. Estão

colocadas numa situação de sobrecarga de trabalho nos dois espaços: casa e trabalho. As do setor produtivo porque as contribuições, ajudas que recebem de seus pares masculinos, embora importante são ainda bem limitadas e não o suficiente para desonerá-las como a principal responsável pelas atividades doméstica.

As mulheres do setor administrativo cuja situação social é bem diferenciada recebem a contribuição de uma mulher contratada especialmente para as tarefas domésticas mais difíceis e penosas, todavia são elas que realizam o monitoramento de todas as tarefas e cuidados domésticos. Aquelas que não são casadas ou que não têm filhos acabam por estender a sua jornada de trabalho para as suas casas, estando também concretamente muito além da sua jornada de trabalho à disposição da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada da mulher no mundo público, institucional e ocupacional é fruto inseparável dos avanços, das ações e reflexões decisivas dos movimentos feministas ou de liberação das mulheres, que se proliferaram e tiveram conquistas importantes especialmente a partir da década de 1970 elevando nesse período o gênero a uma categoria de análise. (Scott, 1990)

Estudos sobre a indústria automotiva e os modelos produtivos adotados apontam para a existência de modelos distintos e plurais, menos conhecidos e divulgados nos meios empresariais e acadêmicos do que os tradicionais Tayloriano, Fordiano e Toyotista, segundo Meza (2000). E, há uma forte tendência nas empresas de mesclarem os vários modelos.

Considerou-se nesse estudo, que aborda o trabalho da mulher no setor produtivo e administrativo na Renault do Paraná, alguns aspectos do modelo adotado pela empresa, que é o Hondiano, e que tem incidência direta nas atividades realizadas pelas mulheres nos dois setores específicos.

No modelo Hondiano, o destaque principal está na priorização constante de inovações de seus produtos e flexibilidade. (FREYSSNET et al, 2000; MEZA 2000). A gestão é por competências. Conceito entendido na Renault como a capacidade de usar o conhecimento pessoal em um contexto profissional. E que se faz muito limitador para as mulheres, que representam uma pequena parcela na empresa e cujas funções estão subordinadas as chefias masculinas e que agem a partir dessa construção masculina.

A empresa espera dos seus colaboradores maior adesão e responsabilidade para com as estratégias de desenvolvimento e lucratividade da empresa o “único meio concreto

para a mensuração do desempenho”, segundo a empresa⁷⁷. O ritmo de trabalho é intenso, competitivo e submetido à intensa pressão.

Entrevistamos mulheres dos setores produtivo e administrativo, procurando analisar, mas sem tornar central, possíveis diferenças estabelecidas entre as mulheres desses setores, que poderia tornar a análise homogeneadora e, uniformizante. A questão central era o de saber como na Renault, sobre a perspectiva de gênero, qual a ordem simbólica e de poder que permeava o trabalho das mulheres nesses setores, buscando identificar a existência de assimetrias de status e de poder entre.

As mulheres entrevistadas para a coleta de dados desse trabalho, apresentam o seguinte perfil: são brancas e a grande maioria na faixa etária acima dos 30 anos e não tinham experiência de trabalho numa automotiva antes do trabalho na Renault.

Independentemente da relação estabelecida: solidariedade ou meramente comercial, o certo é que a grande maioria delas, ou seja, 87,5% destas mulheres contam imprescindivelmente com a colaboração de uma outra mulher, seja ela, alguém da própria família ou contratada para os afazeres e cuidados domésticos. E 50% delas disseram contar com colaborações dos seus respectivos maridos, pais, irmãos ou filhos em pequenas tarefas domésticas cotidianas.

No setor produtivo, a metade delas são originárias de outros municípios e uma de outro Estado. Com relação aos filhos 87,5% tem filhos nascidos vivos, ou seja, representando uma média de 1,5 percentuais por mulher. E algumas (2,5%) são as únicas responsáveis pela própria sustentação.

Em termos de trabalho feminino na gestão por competência, a qualificação, capacidades, habilidades, e conhecimentos tácitos das mulheres são visados e apropriados pela empresa em vista de novos ganhos de eficiência econômica. Mas segundo

⁷⁷ Pronunciamento de Carlos Ghosn, presidente e CEO dos Grupos Renault e Nissan, publicada no Boletim Interno da Renault do Brasil, nº.26, edição de fevereiro de 2006.

entrevistadas, mesmo tendo a empresa programas de qualificação, há diferenças segregadoras como já foi constatado no estudo de Silva (2006) e carência de formação em relação aos profissionais masculinos. A prioridade de formação se concentra nas áreas de gerência e técnica, das quais as mulheres são mantidas afastadas, devido às dificuldades inclusive, estatisticamente de acesso aos cargos de direção e situações relatadas de boicotes internos.

E como representam uma minoria, quando concorrem a algum cargo ou a uma capacitação, têm que provar antes que são capazes, enquanto que os homens têm sua capacidade legitimada simplesmente por serem homens.

As avaliações são orientadas pelos padrões masculinos ou por relações pessoais estabelecidas sobre as quais as mulheres estão colocadas em uma situação desvantajosa. A ordem de gênero “masculinizada” define que os acessos ao poder institucional estão legitimados pelo sexo.

As mulheres demonstraram um quadro de grandes frustrações e desgastes. As do setor produtivo, por ter que conciliar os trabalhos domésticos, os profissionais e a busca por formação pessoal em vista de melhores condições e permanências na empresa, em um quadro operacional e comportamental, que apresenta discriminações de gênero, com condutas diferenciadas pelos “papéis sexuais”, construídos histórica, social e culturalmente.

As transformações do mundo do trabalho atingem indubitavelmente a homens e mulheres. No entanto as dificuldades decorrentes do modelo de organização produtiva adotado, somado à estrutura machista e sexista, marcada pela divisão sexual do trabalho apontam para dinâmicas diferenciadas na configuração de postos de trabalho, nas funções e tarefas realizadas por homens e mulheres. Dificilmente o que foi exposto nas falas das mulheres e que dizem respeito ao seu corpo, beleza, sexualidade, feminilidade, hormônios,

TPM – que são conceitos morais, íntimos e que ferem o eu profundamente, seriam utilizadas para os homens. Essas dinâmicas são determinantes no desempenho profissional segundo Lobo, (1992). Repercutem com maior severidade e rigor sobre o trabalho das mulheres, que são motivadas a se superarem e que realmente se superam, mas este quadro de superação pode estar trazendo como consequência um quadro de doenças ocupacionais e de sofrimentos físicos, sobre os quais houve citação nos relatos das entrevistadas.

As mulheres são chamadas a constantes superações em termos de produtividade, metas, resolução de problemas e de conflitos profissionais, sem deixar de demonstrar as “qualidades”, femininas em uma indústria cuja presença de mulheres é numericamente muito pequena. Mas os desafios e limites são inversamente proporcionais, incluindo-se aí a dolorida experiência da “invisibilidade”.

A partir das respostas dadas pelas profissionais do setor produtivo e administrativo, constata-se que estas, justificam o trabalho que realizam na empresa enfatizando, características pessoais adquiridas na vivência de gênero classificadas como “qualidades” “femininas”, (HÉRITIER, 1999) naturais, tais como paciência, atenção, minuciosidade, versatilidade, incluindo carinho, emotividade e afetividade entre outras. Entre as qualidades masculinas citadas estão: racionalidade, praticidade, força física, curiosidade. Esses atributos autodefinidores de condutas masculinas e femininas, construídos culturalmente, aprendidos e transmitidos inicialmente no espaço do doméstico, passam a ganhar pesos e importâncias diferenciadas, pois representam vantagens valorizadas, sobre os atributos masculinos no âmbito da empresa para o bom desempenho das funções e tarefas, confirmando-se análise de Rosa (2003). Mas os atributos femininos sempre considerados enquanto naturais, ou seja, excluindo-se a possibilidade de qualificação e valorização. E os papéis de gênero desempenhados pelos homens são relativamente pouco problematizados.

Incluiu-se nessas qualidades o que Hans Humer (apud KURZ 2000) chamou de cultura emocional, na medida em que a emotividade se transforma em um coeficiente emocional de capital, que indica a grandeza da tecnologia humana da dedicação pessoal e acaba revertendo, todas as qualidades consideradas femininas e que passam a render “suficientes ganhos”, em qualidade e lucratividade, beneficiando a empresa e mantendo a sujeição dos trabalhadores aos reclamos da flexibilidade empresarial, explica Kurz (2000).

Dedicação, paciência, minuciosidade, cuidado, atenção, delicadeza, sensibilidade estética, detalhistas, entre outros citados nos depoimentos das mulheres, justificam suas contratações para as funções exercidas. São motivos suficientemente fortes para que a Renault para a contratação de mulheres na Renault especificamente para os setores da produção e administração. E, principalmente, podemos acrescentar outras qualidades citadas pelas entrevistadas e muito convenientes no trabalho, tais como disciplina, cumprimento rigoroso de metas, organização, talhadas para sobrecargas de tarefas e trabalhos, além das mulheres promoverem um bom ambiente de trabalho, de estarem atentas às relações humanas e mais voltadas para o cuidado entre outras características citadas pelas mulheres.

Constata-se, que as colaboradoras representam um capital importante especialmente em dois setores estratégicos para a empresa como o setor produtivo e o administrativo. São contratações que somam em ganhos para a empresa, tanto do ponto de vista econômico como intra-pessoal. Essa visão essencializada está sendo canalizada tanto na produção do produto, quando para a imagem da empresa.

As qualidades femininas internalizadas na fábrica e externalizadas no trabalho que estas mulheres realizam, são fatores diferenciadores, potencializadores na empresa. Vão de encontro com a estratégia de lucratividade, além de “amenizar” a lógica de racionalidade, frieza, distanciamento presente nas atuais práticas de gestão. O que confirma a nossa

primeira hipótese que parte do pressuposto de que a automotiva Renault em ambos os casos interage sob perspectivas de gênero essencializadas e dualizadas no setor da produção e da administração.

Autoras como Kergoat (1984); Lobo (1984); Bruschini (1990); Safiotti (1980) entre outras, insistem de uma forma ou de outra que a abordagem sobre a problemática do trabalho feminino deve contemplar a esfera da produção e reprodução, pois para a interpretação sociológica, é preciso pensar em termos de relações sociais. “As relações sociais organizam as divisões da sociedade, e a divisão sexual do trabalho é um *locus* fundamental das relações entre os sexos”. (LOBO, 1992, p. 259). O resultado é a imposição de espaços de produção, separados, baseados em qualificação e características, próprias, para cada sexo.

Nesta esperança, buscamos articular a vivência das mulheres no âmbito do trabalho doméstico e do trabalho profissional. No “mundo” do doméstico a responsabilidade pela criação dos filhos (para as que têm), e a realização da grande maioria das tarefas domésticas continua sendo das mulheres. E, continuam sendo encaradas como se fosse uma qualificação natural, delas. (KERGOAT, 1987). A contribuição masculina se classifica como ajuda. Uma colaboração que está centrada nas tarefas que simbolizam “fonte de prazer” e não tem compromisso de continuidade, mas não deixa de proporcionar um alívio casual às mulheres. É muito bem vinda.

Como as mulheres têm uma carga muito grande de trabalho e responsabilidades (tendo ou não filhos), pois o fato de trabalharem fora fez com que na verdade se acumulassem as tarefas sob sua responsabilidade e tempo exíguo para realizá-las, acaba tendo que desenvolver várias medidas que favoreçam a execução das tarefas, tais como a alta flexibilidade e polivalência, buscando simplificação e bons resultados no dia-a-dia,

apropriadas pela empresa, que parte e se orienta a partir do referencial da divisão sexual do trabalho.

São qualificações desenvolvidas e aprimoradas no ambiente doméstico, que são transferidas para o ambiente profissional. Tais habilidades e/ou qualificação são fundamentais no desempenho da função realizada e acabam por propiciar não só eficiência, mas vantagens e qualidade no trabalho desempenhado, mas são encarados como “dotes” naturais das mulheres e, portanto não valorados no sentido de merecimento de remuneração específica.

Considerando ainda que a divisão sexual do trabalho, baseada historicamente na cisão entre os sexos, continua atuante, delegando às mulheres além das tradicionais tarefas desempenhadas na esfera doméstica, funções sociopsíquicas da empatia e do trabalho do amor, de conotação feminina sem as quais a convivência social não é possível na concorrência social (KURZ, 2006, p. 23), juntamente com as práticas organizativas, as funções e responsabilidades delegadas as mulheres, as classificadas habilidades especiais tais como o cuidado, atenção, responsabilidade, flexibilidade, minuciosidade, polivalência entre outras, são habilmente capitalizadas pelas empresas em vistas da estratégia de lucratividade e resultados, num ambiente organizacional, onde a preocupação candente com a intensificação do trabalho e a pressão pelo cumprimento de metas cada vez mais intangíveis, gera não só graves conseqüências na saúde física e mental dos trabalhadores, levando também ao suicídio, como já estão, visto a “onda de suicídios na França⁷⁸”.

A partir do acima exposto, nos leva a confirmar a premissa da nossa **segunda hipótese de trabalho que diz que a divisão sexual do trabalho na fábrica é extensão da**

⁷⁸ A partir de 2004, tem aumentado significativamente o número de suicídios na França, segundo informou o jornal francês, **Lê Figaro**, na edição do dia 22 de fevereiro de 2007. A ordem agora é: “Não “gerar ansiedade extra” e “preservar o ambiente de trabalho” de cada trabalhador: esta era a dupla ambição fixada pela Renault, depois do suicídio de mais um de seus empregados na fábrica”. Este texto foi traduzido pelo CEPAT. Disponível em: <www.unisinos.br/ihu>. Acesso em 25 de fev. 2007.

divisão de gênero, incorporada e cristalizada no mundo doméstico e na sociedade em geral.

Considerando então as duas hipóteses o trabalho, confirmadas no estudo realizado, a partir das falas das mulheres, que desvelaram o seu cotidiano de trabalho, a divisão sexual nas tarefas que realizam, e os atributos que elas percebem como importantes para a empresa, nos setores estudados, algumas questões permanecem, como por exemplo, os interesses presentes da empresa na elevada presença, proporcionalmente falando de mulheres em cargos de responsabilidade e direção. Fazendo pensar em como se dá as relações de gênero nas outras automotivas do Paraná no que diz respeito às mulheres.

Buscamos contribuir, mesmo que de forma limitada sobre os paradoxos, fatores e situações históricas que pesam sobre o cotidiano profissional e doméstico das mulheres nos setores produtivo e administrativo da Renault do Paraná e, que são diferenciadas.

Procuramos enxergar e dar visibilidade para essas mulheres que trabalham, lutam e sonham e que são muito mais do que feixes de apetites, de emoções e de relações dentro da fábrica da Renault tanto na produção como na administração e fora dela.

Trata-se de uma iniciativa modesta e muito limitada, mas que talvez contribua na reflexão sobre algumas questões levantadas sobre as relações simbólicas de gênero estabelecidas no interior da fábrica e sobre essa situação de silêncio com relação à dimensão de gênero nos estudos sobre o trabalho.

O cotidiano da trabalhadora da Renault à luz das teorias de gênero, nos convida a questionar e a repensar a forma como a nossa sociedade está organizada em todas as dimensões. As mulheres que trabalham na Renault quando fabricam um automóvel externalizam nesse produto dedicação, compromisso, desejos, projetos. Agregam valor ao produto, pelo quais outros pagarão. No carro da marca Renault está embutido as qualidades

construídas nas mulheres. O timbre feminino num produto, que segundo pesquisas⁷⁹, ocupa 58% do espaço viário, mas carrega somente 20,5% das pessoas. Um desequilíbrio.

E, se diante dos desequilíbrios e fraturas expostas, não for possível repensar o caminho adotado, estimulando a nossa capacidade crítica, outras possibilidades de construir algo diferente que caminhe na direção de relações mais equilibradas, eqüitativas, só resta nos desejar, os pêsames!

⁷⁹ Trata-se do levantamento realizado em outubro de 2006 pelo Instituto Synovate Brasil, encomendado pela Associação Brasileira de Monitoramento e Controle de Trânsito (Abramcet). CEPAT Informa, nº. 141: ed. Gráfica Popular, 2007, fev.,p. 48.

REFERÊNCIAS

ABOLSAMIA. Disponível em: <<http://www.abolsamia.pt/newsletters/37/media/006.pdf>>. Acesso em: 20 mar.2006.

ADELMAN, Miriam. *A voz e a escuta. Encontros e desencontros entre a teoria feminista e a sociologia contemporânea*. 2004. 233 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC/ CFH

AGUIAR, Neuma. *Mulheres na força de trabalho na América Latina*. Rio de Janeiro, ed. Zahar, 1978.

ANDERSON, Perry. *Balanço Neoliberal*, 2005. Disponível em: <<http://www.cefetspbr/edu/eso/globalização/balnconeolib.html>>. Acesso: 12 de dez. 2005.

ANFAVEA. Relatórios Estatísticos, 2003. Disponível em: <<http://www.anfavea.com.br>>. Acesso em: jan. de 2006.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. *Os Sentidos do Trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Ed. Boitempo, 2ª edição, 2000.

_____. *O avesso do trabalho*. 1ª.ed., São Paulo:Expressão Popular, 2004.

_____. *As dimensões da crise no mundo do trabalho*. O olha da história. Revista de História Contemporânea da UFBA, n. 4, 1998. Disponível em: <<http://www.oohodahistoria.ufba.br/04antune.html>>. Acesso em: 28 dez.2005.

ARANTES, Pedro Fiori. *Arquitetura Nova; Sérgio Ferro, Flávio Império e Rodrigo Lefèvre, de Artigas aos mutirões*. São Paulo: Editora 34 Ltda, 2002.

AUBERT, Nicole. *A disseminação da cultura da hiperreatividade no trabalho*. In **Cepat Informa**: O que a crise nos ensina? Construir estruturas democráticas de baixo para cima, nº. 124, Curitiba, agosto de 2005, p. 44.

BARBIERI, Teresita de. *Sobre la categoria gênero. Uma introducción teórico-metodológica*. Fundação Carlos Chagas. In. AZEREDO, Sandra, STOLCKE, Verena. **Direitos Reprodutivos**, 1991.

BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo: Fatos e Mitos*. São Paulo: Difusão Européia do Livro. 1970.

BECALLI, Bianca. *Il lavoro femminile in Itália: linee di tendenza dell' analisi sociológica*. Sociologia del Lavoro, n. 35/36, p; 187-99, 1989.

BLAY, Eva. *O trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo. Ática, 1978.

_____. *Trabalho Industrial x Trabalho Doméstico: A ideologia do Trabalho feminino*, in Cadernos de Pesquisa, nº 15, Fundação Carlos Chagas, dezembro de 1972.

BILAC, Elisabete Dori – Boletim; Mulher e trabalho. Disponível em: <<http://www.gov.br/produtos/mulher/indeex.php/bole=10>> Acesso. 10 de fev.2006

BOYER, Robert e FREYSSENET, Michel. L'avenir est à nouveau ouvert. Stratégies de Profit, formes d'internationalisation et nouveaux espaces de l'industrie automobile, Paris, Annales des Mines (Gérer et Comprendre), no. 56, pp.21-30, juin. 1999.

_____. *Les modeles productifs*. Paris: Éditions La Decouverte, 2000.

BORDO, Susan R. *O corpo e a reprodução da feminidade: uma apropriação feminista de Foucault*. JAGGAR, Alison M e BORDO, Susan R. (editoras). Rio de Janeiro, 1997.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003.

BUTTO, Andréa. *Gênero, família e trabalho*. In. *Mulher e Política - Gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores*. São Paulo. Perseu Abramo, 1998.

BRUSCHINI, Cristina. *Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistências da discriminação?* In ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Editora 34, 2002.

_____. *Aos poucos, elas estão chegando. Cresce a participação feminina no mercado de trabalho mundial*, Universia, 2005. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/materia/mateira.jsp?materia=5041>> Acesso: jan. de 2006.

_____. *Uma questão de gênero*. São Paulo; Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992, p.290.

CARLEIAL, Liana, GOMES, Maria Lucia de Figueiredo, NEVES, Lafaiete Santos. *A gestão da força de trabalho na indústria automotiva: uma primeira aproximação a partir dos casos da Renault e da Audi-volks*. In. NABUCO, Regina, NEVES, Magda de Almeida e Neto Carvalho, Antonio Moreira de (Orgs). *Indústria Automotiva*, Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

CARVALHO, Antonio Moreira de (orgs). *Indústria Automotiva*, Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 2002.

CARVALHO, Maria Gomes de; TAMANINI, Marlene. (org^{as}). *Diversidad cultural, gênero y tecnologia: um abordaje interdisciplinario*. Curitiba: Ed. UTFPR, 2006, p. 95-120.

CASTRO, Mary Garcia. A dinâmica entre Classe e Gênero na América latina: Apontamentos para uma teoria Regional sobre Gênero. In *Mulher e políticas públicas*, IBAM/ UNICEF. Rio de Janeiro, 1999.

CAROLINA, Paula. *Mulheres invadem as fábricas*. Minas Gerais. **O Estado de Minas**, em 26.08.01.p. 10.

CASTEL, Robert. *O futuro da autonomia e a construção de uma sociedade de indivíduos. Uma leitura sociológica*. In. SIMPÓSIO INTERNACIONAL: O FUTURO DA AUTONOMIA. 2007, São Leopoldo, Rio Grande do Sul. Anais... Rio Grande do Sul, 2007.

CEPAT Informa. *Os sindicatos e o novo mundo do trabalho: O desafio de se reinventar*. Curitiba, nº. 9, janeiro de 2003.

_____. *A odisséia da exclusão dos jovens no Brasil*. Curitiba, nº 135, julho de 2006.

COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina (org^{as}). *Uma questão de gênero*, São Paulo, editora: Fundação Carlos Chagas, 1992.

COSTA, Jurandir Freire. *A sexualidade e a família em desordem*, In Cepat Informa: nº 98, junho de 2003, p. 7-8.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho*. Ensaio de psicopatologia do trabalho, 5^a. Ed. ampliada – São Paulo: Cortez, 1992.

_____. *O Sofrimento no trabalho*. Entrevista com Christophe Dejours por Catherine Combasse, trad. Provisória de Ana Inês C. de Mello. *Critique Communiste*, nº 158, 1998.

DELGADO, Didice G., CAPPELLIN, Paola e SOARES, Vera (org^{as}). *Mulher e Trabalho: experiência de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo editorial, 2002.

DIAS, Vera Regina Resnauer Taques da Silva. *Gênero e Trabalho: um olhar sobre uma indústria de eletrodoméstico em Curitiba*. Dissertação (mestrado, Curitiba, Paraná, 2006 - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia) Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

DIEESE. *Trabalho e Renda da Mulher na Família*. Estudos e Pesquisas, São Paulo, Ano I, nº. 6, março de 2005. Edição Especial, p.1-16. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06mulheres05.pdf>>. Acesso em: abr. de 2006.

_____. *A situação das trabalhadoras brasileiras*. Ed. Especial, março de 2002. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/8março.pdf>>. Acesso em: abr. de 2006.

FONSECA, Tânia Mara Galli. *Gênero, subjetividade e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

FONSECA, Claudia. *Quando cada caso NÃO é um caso*. Pesquisa etnográfica e educação (1999). Trabalho apresentado na XXI Reunião Anual da ANPED, Caxambu, MG, setembro de 1988.

FOUCAULT, Michel. *História da loucura na Idade Clássica*. 1961, 3ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1993.

_____. *Resumo dos Cursos do Collège de France (1970-1982)*. Rio de Janeiro: Zahar.

_____. *História da sexualidade I A vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1985, 7ª ed.

_____. *Vigiar e punir*. 7ª. Edição. Petrópolis, Vozes, 1987.

FREYSSENET, Michel (2000), in. MEZA, Maria Lucia Figueiredo. *Trabalho Qualificado e Competências: Um estudo de caso na indústria automotiva paranaense*. Tese apresentada no Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Setor de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do Título de Doutor em Economia, p. 19.

GOLDENBERG, Saul. *Elaboração e apresentação de comunicação científica* (2003). Sítio dedicado á metodologia científica na área de saúde. [www..metodologia.org/](http://www.metodologia.org/)

GONH, Maria da Glória. *Movimentos sociais no início do século XXI: antigos e novos atores sociais*. Petrópolis, Vozes, 2003.

GORZ, André. *Misérias do Presente, Riqueza do Possível*, São Paulo: Annablume, 2004.

_____. *Metamorfoses do Trabalho*. São Paulo: Annablume.

GOUNET, Thomas, *Fordismo e toyotismo, na civilização do automóvel*: Boitempo editorial, 1999.

GROSSI, Miriam Pillar. *Identidade de gênero e sexualidade*. Florianópolis. *Antropologia Primeira Mão*. UFSC. PPGAS, 1997.

GUIMARAES, Nadya Araújo. *Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90*. In *Estudos Feministas*. Florianópolis: FH/CCE/UFSC V. 9 n. 1, 2001.

HALL, Stuart. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. (Org^a.) SOVIK, Liv, trad. Adelaine la Guardia Resende... et al. Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003.

HEILBORN, Maria Luíza; SORJ, Bila. *Estudos de gênero no Brasil*. In. MICELI, Sergio (org). *O que ler na Ciência Social Brasileira (1970-1995)*. São Paulo: Editora Sumaré/ ANPOCS, 1999.

HÉRITIER, Françoise. *Masculino e Feminino: O pensamento da diferença*. Tradução Cristina Furtado Coelho, Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

_____. *De la Violence*. Paris: Odile Jacob, 1999.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho?* São Paulo: Ed. Boitempo, 2002.

_____. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. In Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho: Gênero, Tecnologia e Trabalho. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, ano 4, no. 7, 1998.

_____. *A divisão sexual do trabalho*. In CEPAT Informa, n. 126, Boletim Especial: Guerreiras, herança sem testamento, setembro de 2005.

_____. *Uma luta pela emancipação feminina*. Jornal Nippo-Brasil. Caderno Sashi Entrevista à Juliana tieko Octavini, 10 de jun. de 2007. Disponível em: <<http://www.nippo.com.br/2.semanal.entrevista/350.shtm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2007.

HOLZMANN, Lorena. *Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas*, in Sociologias, Porto Alegre, ano 2, no. 4, jul/dez 2000, p.258-273.

IBGE/INESC. *Mudanças na família do brasileiro*. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br/equipe/jairb/noticias-do-inesc/ibge-detecta-mudancas-na-familia-brasileiro>>. Acesso em: 26 dez.2006.

IHU *On-Line*. Revista do Instituto Humanitas Unisinos – IHU – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Disponível <<http://www.unisinos.br/ihu>>.

KEHL, Maria Rita. *Corpos estritamente vigiados*. O Estado de São Paulo, 31 de dezembro de 2006. Caderno *Aliás*.

KERGOAT, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. In “Tecnologia, processos de trabalho e políticas de emprego”. Curso de Pós-Graduação em Sociologia – USP (2ª. Semestre de 1987).

_____. *A relação social de sexo, da reprodução das relações sociais à sua subversão*: Mimeo, 2000.

KONDER, Leandro. *Política e cultura*. Jornal: O Globo, 15 de abril de 2002.

KRAUSS, Cynthia. *La bicategorisation par sexe `a l'epreuve de la science, Lê cãs dêr recherches em biologie sur la determination du sexe chez lês Humanins*. In: GARDEY, d.; Lowy, I. *L'invention du naturel*. Paris: Editions dêr archives contemporaines, 2000. Departamento de rhetorique, Universite de Californie, Berkeley: Etts - Unis. Trad. Marlene Tamanini.

KREIN, José Dari. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Economia, UNICAMP, 2001.

KURZ, Robert. *O eterno sexo frágil*. Folha de São Paulo, 9.1.2000, *Caderno MAIS! P. 12-3*.

LANGER, André. *Pelo êxodo da sociedade salarial. A evolução do conceito de trabalho em André Gorz*. Dissertação de mestrado – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS – Centro de Ciências Humanas – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas 2003.

_____. *A crise e o êxodo da sociedade salarial*. **Cadernos IHU Idéias**, São Leopoldo (RS) n. 31, 2005, p. 12-13.

LAQUER, Thomaz. *Inventando o sexo – Corpo e Gênero dos Gregos a Freud.*: Ed. Relume-Dumará, 2001.

LEITE, Rosalina de Santa Cruz. *A operária metalúrgica: estudo sobre as condições de vida e trabalho de operárias metalúrgicas na cidade de São Paulo.* São Paulo: Cortez, 1984.

LEMONS, Fernanda. *A mulher como sujeito de sua própria história.* IHU On-Line. Revista do Instituto Humanitas Unisinos – IHU – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Nº 210, 2007, pp. 2-67. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/ihu>>. Acesso em: 10 de mar. 2007.

LOBO, Elisabeth Souza. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência.* São Paulo: Brasiliense, 1991.

_____. O trabalho como linguagem: O gênero no trabalho. In COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina (org^{as}). *Uma questão de gênero.* Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992, p. 252-265.

LOURO, Guacira. Mulheres na Sala de Aula. In PRIORE, Mary del (org). *História das Mulheres no Brasil.* São Paulo: Contexto, 1997.

MACHADO Lia Zanotta. *Feminismo, Academia e Interdisciplinaridade.* In. COSTA, Albertina Oliveira e BRUSCHINI, Cristina: Rio de Janeiro, 1992.

_____. Perspectiva em confronto: Relações de gênero ou patriarcado contemporâneo. Brasília – DF: <http://www.unb.br/ics/dan/Serie_284_empdf.pdf>. Acesso dia 11 de junho de 2004.

MARTIN, Emily. *A mulher no corpo: uma análise cultural da reprodução;* (trad.). Júlio Bandeira; Rio de Janeiro: Ed. Garamond, 2006.

MARX, Karl e ENGELS, Friedriche: *Manifesto Comunista,* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

_____. *O Capital: Crítica da economia política,* São Paulo: Nova Cultural, 1988. Coleção: Os economistas, V.I.

MÉDA, Dominique. *Lê travail: une valeur em voie de disparition.* Paris: Aubier, 1995.

MESSING, Karem. Entrevista para o Boletim Abrasco, nº 75. Disponível em: <<http://www.abrasco.org.br/boletins/bol175entrevista>>. Acesso em: 14 de mai 2007.

MEZA, Maria Lúcia Figueiredo Gomes. *Trabalho Qualificado e Competência. Um Estudo de Caso na Indústria Automotiva Paranaense.* Tese apresentada no Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Setor de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do Título de Doutor em Economia.

MOURÃO, Tânia Fontenele. *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência,* Brasília. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – SPM, 2006. Disponível em:

<http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/noticias/ultimas_topo_carreira>. Acesso em 20 abr. de 2007.

MUSSKOPF, André Sidnei. *Crise nas relações de gênero: a busca por outra sociedade*. IHU On-Line. Revista do Instituto Humanitas Unisinos – IHU – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Nº 210, 2007, pp. 2-67. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/ihu>>. Acesso em: 10 de mar. 2007.

NABUCO, Maria Regina; NEVES, Magda de Almeida; CARVALHO NETO; Antonio de (organizadores). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*, Rio de Janeiro, DP&A, 2002.

NEUTZLING, Inácio. In. SALES, Telma Bessa. *Trabalho e reestruturação produtiva. O caso da Volkswagen em São Bernardo do Campo/SP*. Dissertação. Mestrado em História – na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.

NEVES, Lafaiete. *A organização produtiva na indústria automobilística e seus reflexos na organização sindical dos metalúrgicos*. Tese de doutorado, (curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, setor de Ciências Sociais Aplicadas), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

NEVES, Magda de Almeida. “*Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero*”. In Rocha, Maria Isabel Baltar da (org^{as}). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. ABEP, NEPO/UNICVAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Editora 34, 2000, p. 174.

NOGUEIRA, Claudia Mazei. *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*, Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Darcy de Oliveira. *Elogio da diferença. O feminino emergente*. São Paulo, 1992, 2^a ed.

PALMER, (1973). Apud. SCOTT, Joan. O enigma da igualdade. In. *Estudos feministas*, Florianópolis 13(1): 216, janeiro-abril/2005, p.15. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>>. Acesso em dez. de 2006.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra S.A, 1993.

PISCITELLI, Adriana. “Nas fronteiras do natural: gênero e parentesco”. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro: IFCS/UF RJ, v. 6, n. 2, p. 305-321, 1998.

PINTO, Célia Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo, ed. Perseu Abramo, 2003.

POCHMANN, Marcio. Entrevista. *Há uma transformação no mundo do trabalho, que veio para ficar*. In. IHU Online. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, Unisinos, 2007. p. 36-40. Versão impressa. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/ihu>>.

PRIORI, Mary Del. *Corpo a corpo com a mulher: pequena história das transformações do corpo feminino no Brasil*. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. O declínio dos níveis dos empregos e redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBIN, Jacques. *Novos caminhos para a economia*. In. **CEPAT Informa**: João Paulo II: Um Pontificado de Contraste, Curitiba, nº. 102, outubro de 2003, p. 47.

ROY, Lise. *O modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva*, Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 1999.

ROSA, Rodrigo de Moraes. A diferença que faz diferença. **Revista Habitus**: revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais – IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p.5-14, 30 mar. 2003. Anual. Disponível em: <www.habitus.ifcs.ufrj.br>. Acesso em: 30 mar. 2003.

RUBIN, Gayle. *O tráfico de mulheres: Notas sobre a “Economia Política” do sexo*. (1970). Trad. Christine Rufino Dabat. In. **SOS CORPO** – Gênero e Cidadania. São Paulo, 1993.

_____. The Traffic in Women. Notes on the “Political Economy” of Sex In: REITER, Rayna (ed): *Toward an Anthropology of Women*. New York, Monthly Review Press, 1975. In. PISCITELLI, Adriana. “Nas fronteiras do natural: gênero e parentesco”. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro: IFCS/UFRJ, v. 6, n. 2, p. 305-321, 1998.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, Patriarcado e Violência*. São Paulo, ed. Fundação Perseu Abramo, 2004;

_____. *Rearticulando gênero e classe social*. In COSTA, Albertina. *Uma questão de gênero*, Rio de Janeiro: Rosa dos Campos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

_____. *Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher*. São Paulo, Hucitec, 1981.

_____. *Força de trabalho feminina: no interior das cifras*. **Perspectivas**, São Paulo, 1985).

_____. (1969^a). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. São Paulo: Quatro Artes. Posteriormente, o livro passou a ser editado pela Vozes: 1976,1979.

SANSON, César. *Montadoras. Produtividade em alta*. In **Cepat Informa**: A odisséia da Exclusão dos jovens no Brasil, nº 135, Curitiba, julho de 2006.

SARTORI, Ari José e BRITO, Neli Suzana. *Origem dos estudos de gênero*. Florianópolis: Genus, 2004.

SCHIRATO, Maria Aparecida Rhein. *O Feitiço das Organizações: Sistemas imaginários*. São Paulo, Atlas, 2000.

SCHWARZER, Alice. *As feministas são piratas*. In: SOLIZ, Neuza. *A mulher no século XXI. Um estudo de caso: a Alemanha*, Rio de Janeiro: Ed. Espaço e Tempo Ltda; São Paulo: Instituto Goeth, 1988.

SCOTT, Joan. *O enigma da igualdade*.(2005). In Estudos Feministas, Florianópolis13(1), janeiro-abril, 2005.

_____. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. In **Educação e Realidade: Gênero e Educação**. Porto Alegre, V. 16, n. 2, jul/dez 1990.

SEAD. Mulher e Trabalho. *O desemprego feminino na região metropolitana de São Paulo*. São Paulo, 2001.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.

SILVA, Nanci Stancki. *Gênero e trabalho feminino: estudo sobre as representações de alunos (as) dos cursos técnicos de Desenho Industrial e Mecânica do CEFET – PR*. Dissertação de mestrado – Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, 2000.

_____. *Reestruturação Produtiva e Gênero: um estudo de caso em duas empresas do setor de eletrodomésticos de linha branca*. Tese apresentada ao Instituto de Geociência para obtenção do grau de Doutora em Política Científica e Tecnológica, UNICAMP, 2005.

SILVA, Bendito, coordenação geral; Antonio Garcia de Miranda Netto... /et al./ *Dicionário de Ciências Sociais*/ Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1986.

SOIHET, Raquel. *Sutileza, Ironia e Zombaria: instrumentos no descrédito das lutas das mulheres pela emancipação*. Labrys Estudos Feministas, 2003, nº4. agosto/dezembro.

SOUZA, ADRIANA: Uma “blançada” na estrutura social. In. IHU ON-LINE: Uma sociedade de mulheres? *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, nº 210, Ano VII, 05 de mar. 2007. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/ihu>>. Acesso em: 15 mai de 2007.

STOLKE, Verena. Et Alli. *Trabalho e dominação*. Estudos do CEBRAP. Nº. 26, Vozes, 1991.

TAMANINI, Marlene. “*Saúde – doença na interação entre gênero e trabalho: um estudo das representações das empregadas domésticas*”. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas – Programa de Pós-Graduação em sociologia política, 1997.

_____. *Novas Tecnologias Reprodutivas Conceptivas à luz da bioética e das teorias de gênero: casais e médic@s do Sul do Brasil*. 2003. Tese de doutorado (em Ciências Humanas). Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

TELES Maria Amélia. *Breve História do Feminismo no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1984.

TOURAINÉ, Alain. *O Canto da Sereira da Globalização*. Folha de São Paulo, 14-07-96.
_____. Entrevista. In. ADELMAN, Miriam. *Sexo, Gênero, Sujeito: Uma entrevista com Alain Touraine*. Revista de Sociologia Política, Curitiba, ed. Universidade Federal do Paraná – UFPR, 2004, n° 23, nov., pp. 169-174.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de. *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. 2004, São Paulo. Editora Fundação Perseu Abramo.

WEIL, Simone, *A condição Operária e outros Estudos sobre a Opressão*. (org) BOSI, Ecléa. Paz e Terra, 1980. APUD LEITE, Rosalina de Santa Cruz. *A operária metalúrgica: estudo sobre as condições de vida e trabalho de operárias metalúrgicas na cidade de São Paulo*; Cortez, 1984.

WIKIPEDIA. A enciclopédia livre. Disponível em:<<http://pt.wikipedia.org/wiki>> . Acesso em: 15 de mar. 2006

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: *Políticas Públicas e Relações de Gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CEFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

ANEXO 1
DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR SETOR DE ATIVIDADE E SEXO
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2004

(em %)

Regiões Metropolitanas e Setor de Atividade	1998		2004	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Belo Horizonte	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	9,4	19,5	9,6	18,4
Construção Civil	(1)	14,2	(1)	10,9
Comércio	13,4	16,7	13,3	17,2
Serviços	53,2	47,4	56,7	51,8
Serviços Domésticos	22,7	1,0	19,6	0,7
Outros (2)	(1)	1,2	(1)	1,0
Distrito Federal	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	2,4	5,2	2,5	4,6
Construção Civil	(1)	7,9	(1)	6,4
Comércio	12,6	17,0	13,4	18,0
Serviços	59,6	67,1	62,4	69,0
Serviços Domésticos	24,0	(1)	20,3	(1)
Outros (2)	(1)	(1)	(1)	(1)
Porto Alegre	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	14,0	22,3	13,9	22,5
Construção Civil	(1)	10,3	(1)	9,3
Comércio	16,5	17,1	16,7	17,3
Serviços	51,1	49,2	53,8	49,9
Serviços Domésticos	17,8	(1)	15,1	(1)
Outros (2)	(1)	(1)	(1)	(1)
Recife	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	6,0	12,8	5,6	11,6
Construção Civil	(1)	7,9	(1)	7,0
Comércio	19,6	21,4	19,6	20,5
Serviços	50,8	52,1	53,6	55,1
Serviços Domésticos	21,4	1,3	18,4	1,0
Outros (2)	1,8	4,5	2,4	4,8
Salvador	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	3,9	11,5	4,9	11,7
Construção Civil	(1)	9,6	(1)	8,1
Comércio	16,2	17,8	16,0	16,8
Serviços	57,0	57,6	58,2	60,2
Serviços Domésticos	21,0	1,2	19,4	1,3
Outros (2)	1,4	2,3	(1)	1,8
São Paulo	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	14,3	23,8	14,5	22,7
Construção Civil	0,5	9,3	(1)	8,3
Comércio	15,7	17,4	15,0	17,1
Serviços	49,8	48,1	50,9	50,4
Serviços Domésticos	19,3	0,7	18,7	0,7
Outros (2)	(1)	0,6	0,6	0,8

Fonte: Convênio DIEESE/Seade/TEM-FAT e convênios regionais.

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria;

(2) Inclui agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM AS MULHERES DA RENAULT

Sobre o perfil das entrevistadas

1. Qual a sua idade?
2. Qual seu estado civil?
3. Qual a sua cidade/estado de origem?
4. Tem filhos? Quantos?
5. Quem fica com eles quando você está trabalhando?
6. O que significa para você em termos de preocupações?
7. Você leva essas preocupações para o trabalho?
8. Há outras fontes de renda na sua família?
9. Você conta com alguma ajuda para os trabalhos domésticos, ou os realiza sozinha?
10. Qual é o seu salário?
11. Qual é a sua escolaridade?
12. Quanto tempo de empresa tem e qual é o seu cargo?

Sobre o conteúdo das tarefas

13. O que você faz no trabalho na empresa? (conteúdo das tarefas)
14. Quantas horas de trabalho faz?
15. Tem algum critério de produtividade ou as metas são as mesmas para todos?
16. Todas as pessoas fazem as mesmas tarefas?
17. Que habilidades você precisa ter para desempenhar a sua tarefa? (Que habilidades suas colegas precisam ter?)
18. Tem algum tipo de dificuldade na execução das tarefas?
19. Como você resolve os problemas?
20. O que você acha das tarefas que desenvolve?
21. O que acha da orientação da chefia nos momentos de dificuldades?
22. Poderia ser diferente?
23. Como é a relação entre os trabalhadores do setor? (entre vocês mulheres e com os homens).
24. São amigos?

25. Conversam sobre o quê?
26. Em que horários vocês conversam?
27. Há relacionamento com trabalhadores de outros setores, com a produção especificamente?
28. A empresa promove algum entre os setores?
29. Porque a empresa colocou mulheres no setor de produção/administração?

Hierarquia e poder

30. Quem decide o que você vai fazer?
31. A empresa oferece cursos ou oportunidade de qualificação profissional na sua área?
32. Você participa? Por quê?
33. Qual foi a sua experiência anterior de trabalho?
34. Em sua opinião, quais são as dificuldades e facilidades que encontra no trabalho?
35. Como você se sente no trabalho?
36. Como você se sente antes de vir para o trabalho?
37. Como você se sente durante o trabalho?
38. Como você se sente depois do seu turno de trabalho?
39. Você visualiza alguma modificação no trabalho?
40. Pensa em deixá-lo?
41. Por quê? Como?
42. Qual a ocupação dos seus pais?
43. Você é sindicalizada?

