



Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Ciências Sociais
Faculdade de Serviço Social

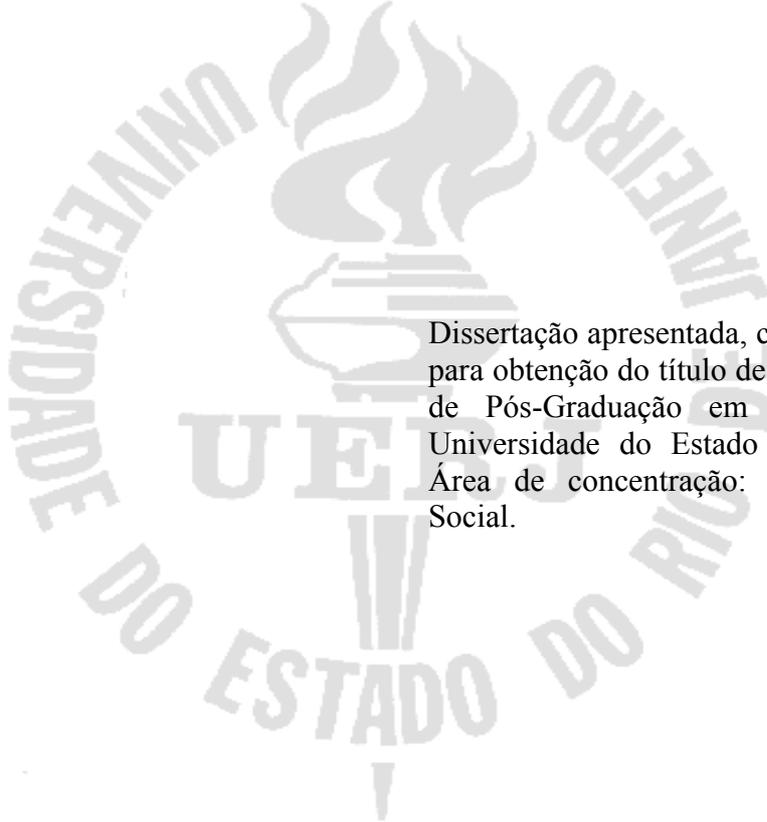
Ana Maria Santos Rocha

**Impacto das condições de trabalho e das responsabilidades domésticas
nas condições de vida das trabalhadoras da FAET**

Rio de Janeiro
2009

Ana Maria Santos Rocha

Impacto das condições de trabalho e das responsabilidades domésticas nas condições de vida das trabalhadoras da FAET



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Trabalho e Política Social.

Orientadora: Prof^ª Carla Almeida

Rio de Janeiro
2009

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/ CCS/A

R672 Rocha, Ana Maria Santos.

Impacto das condições de trabalho e das responsabilidades domésticas nas condições de vida das trabalhadoras da FAET/ Ana Maria Santos Rocha. - 2009.

105 f.

Orientadora: Carla Almeida.

Dissertação (mestrado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Serviço Social.

Bibliografia.

1. Serviço social – Teses. 3. Trabalho feminino – Teses. I. Almeida, Carla. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Serviço Social. III. Título.

CDU 36

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Ana Maria Santos Rocha

Impacto das condições de trabalho e das responsabilidades domésticas nas condições de vida das trabalhadoras da FAET

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Trabalho e Política Social.

Aprovada em 29 de junho de 2009.

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Carla Cristina Lima de Almeida (Orientadora)
Faculdade de Serviço Social da UERJ

Prof^ª. Dr^ª. Maria Helena Tenório de Almeida
Faculdade de Serviço Social da UERJ

Prof^ª. Dr^ª. Rita de Cássia Santos Freitas
Escola de Serviço Social da UFF

Rio de Janeiro
2009

DEDICATÓRIA

A Liège e Lúcia, minhas irmãs, militantes da resistência democrática, que viveram na clandestinidade, sofreram como mulheres e mães o peso da repressão política e não abriram mão até hoje de sua militância política e feminista. Através delas homenageio as mulheres militantes brasileiras, em particular do PCdoB.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos em primeiro lugar à minha orientadora Carla Almeida, que com sua tranqüilidade foi me acalmando na busca inquieta de solução dos problemas de construção da pesquisa e da dissertação. Soube respeitar meu tempo atribulado de múltiplas demandas.

Também a Clara Araújo e Maria Helena Tenório pelas indicações fundamentais na qualificação.

Importante a colaboração de Carmem, Glória, Helena, Irene, Milene e Raimunda, que como militantes da UBM (União Brasileira de Mulheres) ajudaram na aplicação dos questionários às operárias da FAET. Ao suporte técnico de secretaria da Milene.

À diretoria da FAET que forneceu as informações necessárias e abriu as portas da fábrica para visitas e entrevistas.

Agradecimento especial a Raimunda, e através dela a toda a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, que não só intermediou o contato com a empresa, como facilitou o encontro com as operárias. Além disso, forneceu dados sobre o setor e do quadro de sócios.

Não poderia deixar de agradecer à direção do PCdoB por ter compreendido a importância deste trabalho, flexibilizando meu tempo e compromissos partidários.

Enfim, a meus parentes e amigos (as) que apoiaram este novo desafio.

L'Amitié (A amizade)

Muitos de meus amigos vieram das nuvens
Com o sol e chuva como bagagem.
Fizeram a estação da amizade sincera,
A mais bela das quatro estações da terra.

Têm a doçura das mais belas paisagens,
E a fidelidade dos pássaros migradores.
E em seu coração está gravada uma ternura
Infinita...

Françoise Hardy

RESUMO

ROCHA, Ana Maria Santos. **Impacto das condições de trabalho e das responsabilidades domésticas nas condições de vida de trabalhadoras da FAET.** 2009. 105 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

A pesquisa aferiu junto a operárias da empresa metalúrgica FAET sua percepção do significado do trabalho e da sobrecarga doméstica em suas vidas. A partir de uma fundamentação da centralidade do trabalho na sociedade capitalista, da importância do trabalho para a formação do ser social e da influência da divisão social do trabalho na manutenção das desigualdades no âmbito do trabalho e da família.

Palavras-chave: Trabalho. Divisão sexual do trabalho. Sobrecarga doméstica. Gênero.

ABSTRACT

The research verified, among women workers in the metallurgic company FAET, their perception of the meaning of their work and of the domestic surcharge they carry in their lives. This research was built based on some fundamentals: the centrality of work in capitalist society, the importance of work to build the social being, and the influence of the division of work to maintain the prevailing inequalities in work and in family

Keywords: Labor. Sexual division of labor. Domestic burden. Gender.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. O SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	19
1.1 O trabalho na formação do ser social.....	19
1.2 Acerca da divisão sexual do trabalho.....	28
2. O SETOR METALÚRGICO DO RIO DE JANEIRO.....	35
3. O UNIVERSO DA PESQUISA – O IMPACTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS NAS CONDIÇÕES DE VIDA DE TRABALHADORAS DA FAET.	46
3.1 Procedimentos metodológicos da pesquisa.....	46
3.2 Características da empresa pesquisada.....	49
3.3 Análise das entrevistas.....	52
3.3.1 <u>Perfil geral das entrevistadas</u>	54
3.3.2 <u>Condições de trabalho</u>	58
3.3.3 <u>Vida familiar: O problema dos filhos a empresa não abona</u>	61
3.3.4 <u>Quanto às líderes de produção</u>	63
4. CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS	70
ANEXO A - Fotos.....	76
ANEXO B - Questionários.....	79
ANEXO C - Perfil das Entrevistadas.....	83
ANEXO D - Tabulação dos questionários aplicados na FAET.....	85

INTRODUÇÃO

... quando o homem toma parte na vida pública abre para si uma dimensão de experiência humana que de outra forma lhe ficaria impedida e que de certa maneira constitui parte da felicidade completa”.

Hanna Arendt

O interesse pelo tema resulta de uma vivência de vários anos no movimento feminista, de participação de encontros, seminários, mas, sobretudo, por confrontar na minha trajetória de vida, não só no plano pessoal mas sobretudo, na minha vida política, os obstáculos à maior afirmação das mulheres, de sua expressão política, da discriminação velada quando entra na seara do mundo dos homens, da esfera da política e do poder. A mulher pode e está chegando lá, mas com muitos sacrifícios pessoais, com uma determinação e vontade de revelar todo seu potencial de se integrar a uma causa pública, como parte da realização de sua cidadania. Ela não tem sucumbido às dificuldades, aliás, tem resistido, individualmente e coletivamente, dando passos significativos para sua evolução na sociedade.

Mas também sempre tive a inquietação e a vontade, como marxista que sou, de ver além da aparência, de desvendar as causas e as contingências histórico-sociais da história de opressão das mulheres.

Como disse Juliet Mitchell (1967), no texto: *Mulheres: a revolução mais longa*, ao afirmar que (aliás, esta é uma das questões mais difíceis de ser assimilada):

A situação das mulheres é diferente da de qualquer outro grupo social. Isto porque não se constituem em uma unidade de um número de unidades que podem ser isoladas, mas são metade de uma totalidade: a espécie humana... As mulheres são fundamentais para a condição humana, sendo, contudo, marginais em seus papéis econômico, social e político. É precisamente essa combinação – fundamental e marginal a um só tempo – que lhes tem sido fatal. Na sociedade industrial avançada, o trabalho das mulheres é marginal apenas com relação à economia total. Contudo, é através do trabalho que o homem transforma as condições naturais e, por este meio, produz a sociedade. Até que haja uma revolução na produção, a situação do trabalho prescreverá a situação das mulheres dentro do mundo dos homens. Mas as mulheres recebem a oferta de um universo próprio: a família. (Mitchell, 1967, p.5)

Em seu livro *A Origem da Propriedade Privada e do Estado*, Engels afirma:

As coisas mudaram com o advento da família patriarcal, e mais ainda com a família individual monogâmica. A direção dos afazeres caseiros perdeu o seu caráter público... A família individual moderna tem por alicerce a escravatura doméstica,

dissimulada, da mulher... Veremos então que a libertação da mulher tem por condição primordial a entrada de todo o sexo feminino na indústria pública, e que esta condição exige a supressão da família individual como unidade econômica da sociedade. (Engels, 1985, p.278,279).

O que orientou meu interesse pelo tema também foi o fato de integrar a União Brasileira de Mulheres que baseia sua ação em uma concepção emancipacionista onde o avanço das mulheres se vincula ao avanço da sociedade como um todo em que a questão do trabalho é fundamental à libertação da mulher. Pois como diria o filósofo francês Fourier: “A mudança de uma época histórica sempre pode ser determinada pelo progresso das mulheres no sentido da liberdade... O grau de emancipação das mulheres é a medida natural da emancipação geral...”.

Além disso, a minha formação de psicóloga me levou a atentar para as particularidades da subjetividade feminina, afetada pelas mudanças na sociedade, em que os novos espaços públicos conquistados pelas mulheres não alteraram significativamente suas responsabilidades domésticas. Para avançar, elas enfrentam diversas demandas, e muitas vezes entram em pânico, têm síndrome de pânico, depressão, sintoma dentre outras coisas da exaustão da mulher moderna. Em seu livro *O Tempo e o Cão*, Maria Rita Kehl, afirma:

Analisar as depressões como uma das expressões do sintoma social contemporâneo significa supor que os depressivos constituam, em seu silêncio e em seu recolhimento, um grupo tão incômodo e ruidoso quanto foram as histéricas no século XIX. A depressão é a expressão de mal-estar que *faz água* e ameaça afundar a nau dos bem-adaptados ao século da velocidade, da euforia *prêt-à-porter*, da saúde, do exibicionismo e, como já se tornou chavão, do consumo generalizado. A depressão é um sintoma social porque desfaz, lenta e silenciosamente, a teia de sentidos e de crenças que sustenta e ordena a vida social desta primeira década do século XXI. (Kehl, M. R.- 2009, p 22).

Discorrendo sobre estudos de gênero no Brasil, Maria Luiza Heilborn e Bila Sorj (2002), afirmam que a partir da década de oitenta, os estudos de gênero e trabalho recebem grande impulso, por um lado, de transformações sociais expressas no notável crescimento do emprego feminino industrial a partir dos anos 70, e por outro, do desenvolvimento das análises de gênero, ou seja, das desigualdades de gênero sobre o conjunto da vida social.

A partir daí entrou em pauta com força a análise do ingresso em larga escala das mulheres na força de trabalho industrial e, ao mesmo tempo, o seu confinamento às posições menos remuneradas e de menor qualificação. A participação das mulheres no

mercado de trabalho também passou a ser analisada a partir de condicionantes impostos pelo ciclo da vida familiar reprodutivo (idade, situação conjugal, número e idade dos filhos) e pelas responsabilidades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares. A condição familiar, diferenciada por gênero seria apropriada pelo mercado de trabalho que designaria lugares distintos e hierarquicamente dispostos para homens e mulheres determinando o acesso diferencial às ocupações, tarefa, perspectivas de promoção e treinamento, nível de rendimento e outros (Heilborn e Sorj, 2002).

Ao analisarmos a realidade hoje verificamos que o mercado de trabalho já é partilhado com os homens e que as mulheres ocupam postos-chave de grandes empreendimentos. Elas representam hoje no Brasil, segundo o IBGE, 43,7% da força de trabalho, dois terços das atividades universitárias, 24% do mercado executivo e 13% do Congresso Nacional. Esse é um avanço incontestável. Mas, verificamos que ao lado dessa inserção crescente, o impasse da dupla jornada permanece. Se o acesso ao trabalho é um passo importante para a inserção social da mulher, não resolveu o problema da desigualdade, que se manifesta não só no âmbito do trabalho, como na vida cotidiana, nas responsabilidades domésticas.

Segundo o roteiro de discussão para a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, ocorrida em 2007, que analisa dentre outras coisas a realidade da mulher brasileira, os últimos quinze anos têm presenciado a feminização do mercado de trabalho. Verifica-se nesse período um aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo o IBGE, em 1996 era de 41,6% em 2004, era de 43,1%, em 2005, 43,5%, e em 2006 passou para 43,7%, o que corresponde a 42,6 milhões de trabalhadoras, do total de 97,6 milhões em todo o Brasil.

A mulher foi para o espaço público, enquanto pouco mudaram as responsabilidades domésticas. Como a mulher de hoje lida com essa nova realidade, onde não pode recuar do espaço público conquistado, mas sente o peso das diversas demandas no mundo privado. Como está reagindo essa mulher? Que caminhos percorre para enfrentar essa situação? Qual o impacto para a saúde física e mental das mulheres de sua maior participação no mercado de trabalho e a tensão provocada pelos custos da reprodução biológica e do cuidado com as pessoas?

O documento da II CNPM (2007) afirma que o impulso do ingresso feminino no mercado de trabalho é fruto de uma conjunção de fatores, dentre eles a queda nas taxas de fecundidade, o aumento da escolaridade feminina e mudanças nos valores relativos aos papéis e ao espaço destinado às mulheres. E constata, ao mesmo tempo, que esse

fenômeno não foi capaz de reverter importantes desigualdades verificadas na esfera do trabalho. O nível de atividade das mulheres ainda é inferior a dos homens que foi de 82,6% em 2005. A taxa de desemprego masculina foi de 6,9% em 2005, enquanto a feminina atingiu 12%, o que significa 1,2 milhões a mais de mulheres desempregadas do que homens.

Além disso, o trabalho das mulheres é mais precarizado: têm menor índice de registro em carteira, o menor índice de contribuição para a previdência, o menor índice de sindicalização. Elas estão em proporção maior do que os homens entre as empregadas domésticas, trabalhadoras na produção para o próprio consumo ou não-remuneradas e servidoras públicas, enquanto que os homens se encontram proporcionalmente mais presentes na condição de empregados, com e sem carteira assinada, conta-própria e empregadores. (Doc.II CNPM, 2007).

Acresce-se a isso o fato de a remuneração mensal das mulheres ainda ser inferior a dos homens. Segundo o IBGE, em 2006, o rendimento médio das mulheres correspondia a 65,6% da remuneração média masculina. Em 2005, a relação era equivalente a 64,5% e, em 2004, a 63,5%. O cálculo do IBGE aponta que o rendimento médio real do trabalho em 2006 foi de R\$932,00, enquanto que para as mulheres esse valor foi de R\$611,00.

Além dessas transformações demográficas, Bruschini (2007) destaca mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher que alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. A expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho.

Todos esses fatores além de impulsionarem o crescimento da força de trabalho feminino, também transformaram seu perfil. Se até o final dos anos 70, as trabalhadoras eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a maior taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos, seguida de 69% de 40 a 49 anos e de 54% de 50 a 59 anos. Não por acaso, considerando-se a posição ocupada nas famílias, às casadas foram as que apresentaram maior aumento das taxas de atividade. Em 2005, mais de 58% delas trabalhavam (Bruschini, 2007).

Outro elemento a destacar é que o aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho não resolveu o problema da sobrecarga doméstica, de cuidado com a casa e os filhos. Dados do IBGE (2006) indicam que enquanto 92% das mulheres

ocupadas dedicam-se aos afazeres domésticos, uma parcela bem inferior de homens (51,6%) encontra-se na mesma situação. Ou seja, a dupla jornada feminina continua uma realidade. Enquanto as mulheres gastam 25 horas semanais com o cuidado da casa e dos familiares, os homens que executam essas tarefas gastam menos de 10 horas semanais.

Dados publicados no jornal O Globo de 22 de novembro de 2006, do Fórum Econômico Mundial, indicam que apesar dos avanços ainda é comparativamente baixa a participação feminina fazendo o Brasil ficar em 67º lugar no ranking de 115 países. E os piores itens são na questão do trabalho e da participação política.

A desigualdade no mundo do trabalho e a permanência da sobrecarga doméstica sobre as mulheres, como já assinalamos, estão a exigir uma nova articulação entre a vida privada e o mundo do trabalho.

Torna-se cada vez maior a exigência de um crescimento econômico e uma saída da crise e da precariedade do trabalho que não se faça através de um aumento da desigualdade social e sexual. Concretizar a cidadania das mulheres hoje passa por uma mudança na divisão sexual do trabalho doméstico, que garanta uma efetiva igualdade social e sexual.

A evolução desse processo depende em boa parte da correlação de forças criada pelo movimento de mulheres, que nos últimos anos encontra campo favorável com a eleição de governos populares na América Latina. No entanto, esse campo favorável é limitado já que se mantém como pano de fundo os condicionantes do sistema capitalista, sobretudo em seu estágio neoliberal, que aprofunda as desigualdade.

O ajuste neoliberal que foi aplicado no Brasil a partir dos anos 90, acarretou redução dos equipamentos sociais, precarização dos serviços públicos, a desregulamentação no mundo do trabalho, afetando em particular as mulheres, com sobrecargas e pressões que influíram em suas condições de trabalho e de vida com forte impacto em sua subjetividade, saúde física e mental.

Não há dúvida que a idéia do Estado mínimo levou à redução dos equipamentos sociais como creches e à precarização das políticas públicas na educação, saúde, habitação e saneamento. Essa redução levou a um aumento das dificuldades de equacionamento das demandas decorrentes da esfera da reprodução. Além disso, trouxe um aumento do desemprego e a flexibilização no mundo do trabalho, com maior impacto para as mulheres. Estas enfrentam a maior precarização do trabalho formal: têm menor índice de registro em carteira, o menor índice de contribuição para a previdência,

o menor índice de sindicalização. 51% das brasileiras que integram a PEA não possuem renda mensal regular.

A precarização das condições de vida favoreceu a desagregação do núcleo familiar, sobrecarregando ainda mais as mulheres, que em grande parte passaram a ser chefes de família. A pesquisa do IBGE relativa a 2006 aponta que em 29,2% dos domicílios, as mulheres são chefes de família, bem acima dos 21,6% de 1996. E que mesmo nas famílias com marido e mulher, as chefes com marido representam 20,7%, bem superior a 1996, quando eram apenas 9,1%. Outro dado é que nas famílias chefiadas por mulheres o rendimento é menor do que nas chefiadas por homens. A maioria das chefes de família está entre mulheres (mães solteiras ou separadas) com idades entre 25 e 39 anos.

Se a luta pela sobrevivência empurra a mulher para o mercado de trabalho e se nas condições de crise do capitalismo e do ajuste neoliberal há uma redução dos equipamentos sociais, aumenta os conflitos para conciliar realização profissional e os afazeres domésticos. Múltiplas pesquisas, como as de Hirata e de Clara Araújo e Celi Scalon, concluem que as mudanças no trabalho doméstico são menores e muito mais lentas. Como afirma Hirata (2002),

Se o forte desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar essas tarefas, a divisão sexual do trabalho doméstico e a atribuição deste último às mulheres, em realidade, continuou intacta. A relação entre trabalho doméstico e a afetividade parece estar no centro dessa permanência. (Hirata, 2002, p. 150).

Para Rosiska Darcy de Oliveira (2003):

A família sempre foi o lugar não apenas do sustento material, ninho, abrigo, mas, sobretudo o lugar primeiro da educação, ali onde os seres humanos são iniciados à sua própria humanidade. Assumida essencialmente pelas mulheres nas sociedades tradicionais, no momento em que essas sociedades entram em decadência e que as mulheres investem tempo integral no mercado de trabalho, a atenção de pessoa a pessoa se vê esvaziada. É nesse momento que intervém o pensamento conservador, sempre pronto a acusar as mulheres de todos os males do mundo, das taras sociais, da perdição dos jovens ao abandono dos velhos. (Oliveira, 2003, p.45-46).

Fica a punição de a mulher multiplicar-se em muitas, ao longo do mesmo dia, acompanhada permanentemente pelo sentimento de culpa ou de incompetência em tudo o que faz.

A sociedade enfrenta um novo impasse: se o estado abre mão de seu papel nas políticas públicas, não pode culpabilizar ou responsabilizar a mulher para assumir essa responsabilidade. Uma nova articulação entre a vida privada e o mundo do trabalho torna-se necessária para que se possa preservar o direito de ambos os sexos de usufruir

ambos os mundos, sem sacrifícios individuais. A revalorização da vida privada não deve passar pelas mulheres, mas é um desafio do conjunto da sociedade. O avanço das mulheres de participar da vida pública não basta. Torna-se necessário a desconstrução/reconstrução para mulheres e homens, dos valores e das práticas predominantes.

Governos como o de Lula, acenam com a possibilidade de implementar políticas públicas voltadas para as mulheres, assinalando um novo compromisso com os direitos e a cidadania das mulheres. A evolução dos encontros feministas e a construção de uma pauta e agenda política constituíram uma importante referência para a adoção de um programa de governo relacionado ao problema das desigualdades sociais das mulheres.

Fica o desafio da capacidade dos órgãos responsáveis de transformar essa agenda política em ação pública. E também a necessária vigilância e poder de pressão dos movimentos de mulheres visando a aplicação dessa agenda.

Mas como afirma Clara Araújo (2005),

Além das ações reguladoras, são fundamentais as ações educativas e transformadoras. Seria necessário um enfoque sobre a cultura de gênero, que repensasse como homens e mulheres poderiam compartilhar do mesmo modo e, igualmente, todas as modalidades de trabalho produtivo e reprodutivo existentes. Nesse caso, haveria de ser considerada, de modo mais profundo, a existência de uma 'subjetividade coletiva' e de uma dimensão ideológica que não respondem de forma tão rápida como as mudanças na superestrutura jurídico/política. (Araújo, 2005, p. 46).

Vai ficando claro porque Juliet Mitchel (1967) considera “*Mulheres: a revolução mais longa*”. A superação dessa desigualdade só será alcançada com mudanças radicais e de fôlego.

Tendo em vista essa problematização que analisa de um lado a evolução da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho e de outra a permanência das responsabilidades domésticas, é que esta pesquisa pretendeu verificar a situação das operárias de uma fábrica de eletrodomésticos, a FAET.

A dissertação ficou organizada em três capítulos. No primeiro, tentamos identificar o significado do trabalho para a formação do ser social e de sua centralidade nos marcos da sociedade capitalista. Além disso, problematiza a questão da divisão social e sexual do trabalho como fator das desigualdades no âmbito do trabalho e da família.

O capítulo II tenta traçar um perfil do setor metalúrgico do Rio de Janeiro, relacionando-o com as características da empresa metalúrgica pesquisada, a FAET.

O terceiro capítulo se detém na análise dos dados pesquisados entre as trabalhadoras da FAET no que se refere às suas condições de trabalho, relacionada com sua realidade familiar.

E finalmente, as principais conclusões resultantes dessa análise.

1 O SIGNIFICADO DO TRABALHO

Tem verdade que se carece de aprender, do encoberto, e que ninguém não ensina: o beco para a liberdade se fazer.

Guimarães Rosa, Grande Sertão: Veredas.

1.1 O trabalho na formação do ser social

Não poderíamos entender se valeu ou não à pena à mulher ir trabalhar fora, sem entendermos antes de qualquer coisa o significado do trabalho no desenvolvimento da humanidade. Muitos apregoaram o fim da história e o fim do trabalho, no contexto de tentar impor o pensamento único neoliberal. Mas a recente crise financeira, contraditoriamente, chamou atenção para as conseqüências desastrosas da desregulamentação financeira, recolocando na ordem do dia a importância do setor produtivo da economia e do Estado, voltando a reforçar a valorização do trabalho e sua centralidade.

O trabalho é fundamental na vida humana, pois é condição para sua existência social. Como afirmou Marx em *O Capital*:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana. (Marx, K. *O Capital*, Vol. I, pág.50).

Engels (2004), por sua vez, chega a afirmar, que o trabalho é a condição básica de toda a vida humana. E em tal grau, que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.

O desenvolvimento do trabalho, ao multiplicar os casos de ajuda mútua e de atividade conjunta, e ao mostrar assim as vantagens dessa atividade conjunta para cada indivíduo, tinha de contribuir forçosamente para agrupar ainda mais os membros da sociedade. Resumindo, diz Engels(2004),

Só o que podem fazer os animais é utilizar a natureza e modificá-la pelo mero fato de sua presença nela. O homem, ao contrário, modifica a natureza e a obriga a servir-lhe, domina-a. E aí está, em última análise, a diferença essencial entre o homem e os demais animais, diferença que, mais uma vez, resulta do trabalho. (Engels, 2004, p. 32).

É, portanto, a partir do trabalho, que o ser humano se faz diferente da natureza, se torna um ser social, com leis de desenvolvimento histórico, totalmente distintas das leis que regem a natureza. Como afirmava Marx (2004), enquanto as abelhas e as formigas produzirão por séculos exatamente da mesma forma que produzem hoje, os homens interagem com a natureza de forma totalmente diferente, porque a ação e seu resultado são sempre projetados na consciência antes de serem construídas na prática. É justamente essa capacidade de planejar antes de objetivar que para Marx difere o homem dos animais e marca a evolução humana. E, ao transformar a natureza, os homens também se transformam, pois adquirem sempre novos conhecimentos e habilidades, e estes por sua vez, impulsionam o indivíduo, a novas prévias-ideações, a novos projetos e, em seguida a novas objetivações. Além disso, o conhecimento de um indivíduo se difunde por toda a sociedade, tornando-se patrimônio da humanidade. O trabalho é por isso mesmo o fundamento do ser social.

É ainda Marx (2004) que afirma que a história da realização da vida humana se concretiza pela produção e reprodução da sua existência, através do trabalho e as transformações no âmbito do trabalho repercutem em todas as esferas de desenvolvimento da vida.

O trabalho foi se tornando central para a sobrevivência e convivência do homem. Começando pela elaboração dos instrumentos de caça, pesca, de defesa, depois de ferramentas para a construção e confecção de vestimentas, visando à proteção de intempéries. Como afirmou Engels:

Á caça e à pesca veio juntar-se a agricultura e, mais tarde, a fiação e a tecelagem, a elaboração de metais, a olaria e a navegação. Ao lado do comércio e dos ofícios apareceram finalmente, as artes e as ciências, das tribos saíram as nações e os Estados. Apareceram o direito e a política e, com eles, o reflexo fantástico das coisas no cérebro do homem: a religião. Frente a todas essas criações, que se manifestavam em primeiro lugar como produtos do cérebro e pareciam dominar as sociedades humanas, as produções mais modestas, fruto do trabalho da mão, ficaram relegadas a segundo plano, tanto mais quanto numa fase muito recuada do desenvolvimento da sociedade (por exemplo, já na família primitiva), a cabeça que planejava o trabalho já era capaz de obrigar mãos alheias a realizar o trabalho projetado por ela.. (Engels,2004,p.24)

É justamente o entendimento de que produção e reprodução estão imbricadas é que o modo de produção de uma sociedade repercute em todas as esferas da vida humana. Não é diferente no atual modo de produção capitalista.

Nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos (2004)*, Marx afirma que no caso da sociedade capitalista a “força de trabalho” torna-se uma mercadoria, que embora especial, sua finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital, convertendo-se

em meio e não primeira necessidade de realização humana. Ao decair a uma mercadoria, o trabalhador torna-se um ser estranho, um meio da sua existência individual.

O que significa dizer que, sob o capitalismo, o trabalhador frequentemente não se satisfaz no trabalho, mas se degrada: não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho (Antunes, *Os Sentidos do Trabalho*, 2001) O trabalho, como atividade vital, se configura então como trabalho alienado, expressão de uma relação social fundada na propriedade privada, no capital e no dinheiro. E como mostrou Marx, alienado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um ser estranho frente a ele mesmo: o homem. Estranha-se em relação ao próprio homem, tornando-se estranho em relação ao gênero humano.

Ainda segundo Antunes (2001), se por um lado, podemos dizer que o trabalho é uma atividade central na história humana, em seu processo de sociabilidade e mesmo para sua emancipação; por outro, com o advento do capitalismo, houve uma transformação essencial, que alterou e tornou complexo o trabalho humano. No livro *O Capital*, Marx afirma:

Todo trabalho é de um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico, e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores de uso (...) De um lado, tem-se o caráter útil do trabalho, relação de intercâmbio entre os homens e a natureza, condição para a produção de coisas socialmente úteis e necessárias. É o momento em que se efetiva o trabalho concreto, o trabalho em sua dimensão qualitativa. Deixando de lado o caráter útil do trabalho, sua dimensão concreta, resta-lhe apenas ser dispêndio de força humana produtiva, física ou intelectual, socialmente determinada. Aqui aflora sua dimensão abstrata, onde desvanecem-se... As diferentes formas de trabalho concreto e onde elas não mais se distinguem umas das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato. ” (Marx, 1971, p.45-54).

Foi justamente a desconsideração dessa dupla dimensão, presente no mundo do trabalho, segundo Antunes, que permitiu que muitos autores, equivocadamente defendessem o fim da atividade laborativa, o fim do trabalho. E entende que autores como Gorz, Offe e Habermas sustentam suas teses sobre a crise do mundo do trabalho sem operar essa distinção e acabam estendendo essa crise ao trabalho concreto, descartando o trabalho enquanto categoria ontológica, formadora do ser social. E pondera: se aceitarmos a sociedade contemporânea regida pela lógica do capital, pelo sistema produtor de mercadorias, a crise do trabalho abstrato só poderá ser entendida, em termos marxistas, como a redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho morto

(Antunes, 1999, p. 85) Mas não é essa visão que permeia o pensamento de Gorz, Offe e Habermas, que entendem que a crise do trabalho abstrato é dada pelo papel secundário que o trabalho desempenha na criação de mercadorias, colocando a ciência como a primeira força produtiva. Habermas vai além ao considerar as duas dimensões em uma só e conclui que a utopia do trabalho perdeu sua força persuasiva, sua capacidade estruturante, deslocando o trabalho de sua centralidade e colocando o agir comunicativo em seu lugar. Comentando e negando essas visões Antunes afirma em seu livro *Adeus ao trabalho?*:

A recusa radical do trabalho abstrato não pode levar à recusa da possibilidade de conceber o trabalho concreto como dimensão primária, originária, ponto de partida para realização das necessidades humanas e coisas sociais. É a não aceitação dessa tese que leva tantos autores, Gorz à frente, a imaginar um trabalho sempre heterônomo, restando praticamente a luta pelo tempo liberado. Seria a realização, esta sim utópica e romântica, do trabalho que avilta o tempo (fora do trabalho) que libera. Essa concepção acaba desconsiderando a dimensão totalizante e abrangente do capital, que engloba desde a esfera da produção até o consumo, desde o plano da materialidade ao mundo das idealidades (Antunes, R. 2000, p. 85-86).

Todas essas considerações nos levam a entender que nos marcos da sociedade capitalista que vivemos produtora de mercadorias e da mais-valia para a acumulação do capital, o trabalho continua tendo centralidade. E nesse sistema de hegemonia do sistema produtor de mercadorias, o conflito entre capital-trabalho permanece central, podendo se apresentar de formas diversas, de acordo com cada país, região e cultura. E continua factível de que é através do trabalho que o ser social cria e renova as próprias condições de sua reprodução.

Pois como afirma Marx em *Salário, Preço e Lucro*:

Como o de qualquer mercadoria, o valor da força de trabalho é determinado pela quantidade de trabalho necessária para sua produção. A força de trabalho de um homem consiste, pura e simplesmente, na sua individualidade viva. Para poder se desenvolver e se manter, um homem precisa consumir uma determinada quantidade de meios de subsistência. Mas o homem, como a máquina, desgasta-se e tem de ser substituído por outro homem. Além da quantidade de meios de subsistência necessários para o seu 'próprio' sustento, ele precisa de outra quantidade dos mesmos artigos para criar determinado número de filhos, que terão de substituí-lo no mercado de trabalho e perpetuar a classe dos trabalhadores..... afirmamos que o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência necessários para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho. [...] Ainda que uma parte do trabalho diário do operário seja paga, enquanto a outra parte fica sem remuneração, e ainda que este trabalho não remunerado, ou sobretalho, seja precisamente o fundo de que se forma a mais-valia ou lucro, fica parecendo que todo o trabalho é trabalho pago. Essa falsa aparência distingue o trabalho assalariado das outras formas históricas do trabalho. Dentro do sistema de trabalho assalariado, até o trabalho não remunerado parece trabalho pago. (Marx, 2004, p. 87-88).

No Capítulo VI (inédito) do *Capital*, Marx afirma:

Como o fim imediato e (o) produto por excelência da produção capitalista é a mais-valia, temos que só é produtivo aquele trabalho – e só é trabalhador produtivo aquele que emprega a força de trabalho – que diretamente produza mais - valia; portanto, só o trabalho que seja consumido diretamente no processo de produção com vistas à valorização do capital. É produtivo trabalhador que executa trabalho produtivo; é produtivo o trabalho que gera diretamente mais-valia, isto é, que valoriza o capital. A determinação do trabalho produtivo (e, por conseguinte, também a do improdutivo, como seu contrário) funda-se, pois, no fato de que a produção do capital é produção de mais-valia, e em que o trabalho empregado por aquela é trabalho produtor de mais-valia. (Marx, 1978, p. 70-80).

O entendimento sobre os diversos tipos de trabalho é fundamental ao entendimento das relações sociais dominantes, inclusive daquelas fundadas no gênero. Para Clara Araújo (2000), o conceito de gênero surge da tentativa de compreender como a subordinação é reproduzida e a dominação masculina é sustentada em suas múltiplas manifestações, buscando incorporar as dimensões subjetiva e simbólica, para além das fronteiras materiais e das conformações biológicas.

Para Elizabeth Souza - Lobo (1989) a construção do gênero como categoria analítica tem a ver com os impasses da teoria do patriarcado e das análises marxistas, como com o desenvolvimento autônomo de abordagens psicanalíticas. O centro passa ser a busca dos significados das representações do feminino e do masculino, as construções culturais e históricas das relações de gênero. O inventário e a arqueologia desses significados desconstrói o gênero a partir dos vários espaços em que ele se constrói: a família, o mercado de trabalho, as instituições, a subjetividade. Também encara a relação de gênero como relação de poder.

Na categoria analítica de gênero há um deslocamento do foco que buscava as causas da dominação para os significados e as condições de construção das relações de gênero. Nesse contexto, a definição de Joan Scott, sobre a categoria de gênero implica dois níveis: 1 - “O gênero como elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças perceptíveis entre os sexos”; 2 - “O gênero como forma básica de representar relações de poder em que as representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis”.

Para Clara Araújo (2000), gênero é relacional e, nesse sentido um gênero só existe em relação ao outro. Essa característica permite considerar que tanto o processo de dominação quanto o de emancipação envolvem relações de interação, conflito e poder entre homens e mulheres. Nesse caso, o problema deixa de ser apenas das mulheres, requerendo alterações nos lugares, práticas e valores dos atores em geral.

Mas, para Clara (2000), o percurso analítico do gênero, guarda certos problemas. Um deles é a ênfase na dimensão subjetiva das relações de poder entre homens e mulheres, desvinculada de bases materiais. Nesse caso, o gênero deixa de ser um conceito meio, uma forma de ampliar o olhar e entender a trajetória em torno da qual a dominação foi se estruturando nas práticas materiais e na subjetividade humana, para tornar-se um conceito totalizador, um modelo próprio e autônomo de análise das relações de dominação-subordinação, centrado quase exclusivamente na construção dos significados e símbolos das identidades masculina e feminina. As práticas materiais e as intercessões com outras clivagens praticamente desaparecem e ou são secundarizadas.

Com o crescente “deslocamento” em direção à dimensão simbólica, o conceito de gênero vem se tornando um código cultural de representação e aparece como mero efeito discursivo, desvinculado dos contextos socioeconômicos concretos. As tentativas de achar um lugar para a dimensão subjetiva da dominação de gênero podem levar a abdicar de qualquer perspectiva estrutural de um sistema econômico-político mais amplo, só restando lugar para o “simbólico”, abstraído de bases concretas. Nesse caso, como ficariam os possíveis impactos das relações de classe ou de raça sobre a situação da mulher? Como preservar as dimensões materiais e simbólicas que envolvem as relações sociais e de gênero?

Ao analisarmos o significado do trabalho na sociedade capitalista, não podemos abstrair o modo de produção, nem as relações sociais dele advindas, bem como seu impacto nas relações de gênero.

Hirata (2002) alerta para a necessidade de restabelecer os vínculos entre o que até então se havia separado, formulando uma definição mais ampla do trabalho (em que o conceito de trabalho abrange tanto o trabalho assalariado quanto o trabalho doméstico não remunerado) e providenciando sua saída do simples domínio das relações mercantis. O trabalho doméstico e as particularidades do trabalho assalariado das mulheres não são mais ‘exceções’ a um modelo supostamente geral: essa problemática supõe uma tentativa de refazer um *modelo geral* do qual essas mesmas especificidades seriam elementos constitutivos. (Hirata, 2002).

Parece-me que na concepção marxista se leva em conta os diversos tipos de trabalho, fazendo a distinção entre trabalho produtivo e improdutivo. Nesse caso, o trabalho doméstico, por não produzir mais-valia seria trabalho, mas improdutivo.

Foi na linha de considerar a centralidade e a importância do trabalho para a formação do ser social, seus diversos significados que Marx e Engels também analisaram o lugar da mulher na sociedade.

Muitas foram as críticas feitas às teses marxistas sobre essa questão, alegando que elas deixaram de lado sua especificidade e reduziram sua condição apenas a uma questão econômica, um apêndice das relações produtivas. No livro “*A ideologia alemã*”, Marx e Engels demonstraram entender esse aspecto como parte de um único processo. Aí eles afirmam que a reprodução e a manutenção da vida dos indivíduos, assim como as relações sociais que os mesmos estabelecem, são tão importantes quanto às relações de produção. E que tudo isso permitiu uma dimensão coletiva da subjetividade humana

Em carta a Bloch de 1890, Engels esclareceu.

Segundo a concepção materialista da história, o fator que em **última instância**, determina a história é a produção e reprodução da vida real. Nem Marx, nem eu afirmamos, uma vez sequer, algo mais que isso. Se alguém o modifica, afirmando que o fato econômico é o **único** fato determinante, converte aquela tese numa frase vazia, abstrata e absurda. A situação econômica é a base, mas os diferentes fatores da superestrutura que se levanta sobre ela – as formas políticas da luta de classes e seus resultados, as constituições que, uma vez vencida uma batalha, a classe triunfante redige etc..., as formas jurídicas e inclusive os reflexos de todas essas lutas reais no cérebro dos que nelas participam, as teorias políticas, jurídicas, filosóficas, as idéias religiosas e o desenvolvimento ulterior que as leva a converter-se num sistema de dogmas – também exercem sua influência sobre o curso das lutas históricas e, em muitos casos, determinam sua **forma**, como fator predominante. (grifos do autor). (Engels, 1985, p. 547)

E afirma mais adiante:

Se os mais jovens insistem, mais do que devem, sobre o aspecto econômico, a culpa em parte temos Marx e eu mesmo. Face aos adversários, éramos forçados a sublinhar este princípio primordial que eles negavam e nem sempre dispúnhamos de tempo, de espaço e de oportunidade para dar importância devida aos demais fatores que intervêm no jogo das ações e reações. (Engels, 1985, p. 548).

Podemos levar em conta essas críticas, sem desconsiderar o contexto histórico em que o núcleo dessa teoria foi produzido, considerando que ele permanece válido para a análise das relações sociais, incluindo as relações de gênero.

Marx e Engels demonstraram em sua obra que a opressão da mulher coincide com o surgimento da propriedade privada dos meios de produção e o surgimento das classes sociais. Indicaram que a história de submissão da mulher começa quando ela é afastada da produção social.

A primeira idéia sobre o assunto aparece no *Manifesto do Partido Comunista*, em 1848. Aí está presente a idéia de que somente a socialização da propriedade pode fazer desaparecer a situação de submissão da mulher. Também nesse documento, Marx e Engels afirmam o papel da família na reprodução da opressão da mulher e indicam a possibilidade e a necessidade de transformar essa instituição. Afirmam que a burguesia reduz as mulheres a instrumento de produção ou prostituição. Fazem uma crítica sobre a instrumentalização da burguesia das relações afetivas e do lugar socialmente reservado às mulheres.

Ao analisar os três fatos históricos (a produção da própria vida material, o surgimento de novas necessidades e a procriação), Marx afirma:

Esses três aspectos da atividade social não devem ser considerados como três degraus diferentes, mas simplesmente como três aspectos, ou como... três momentos, que coexistem desde o início da História e desde o primeiro homem e ainda hoje continuam regendo a História. (Marx, 1985, p. 229).

Em 1884, dando continuidade aos estudos de Marx sobre Morgan, Engels publica o livro *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, onde analisa as diversas fases históricas do desenvolvimento da humanidade, para comprovar que as mudanças na condição da mulher sempre corresponderam às grandes transformações sociais, ao desenvolvimento da ciência e da técnica. Analisa a involução da situação da mulher, das condições de uma igualdade na época do considerado comunismo primitivo até a condição da chamada civilização. Mudança que se operou a partir da exclusão da mulher do processo produtivo social. Daí a conclusão de Engels:

A emancipação da mulher e sua equiparação ao homem são e continuarão sendo impossíveis enquanto ela permanecer excluída do trabalho produtivo social e confinada ao trabalho doméstico, que é um trabalho privado. A emancipação da mulher só se torna possível quando ela pode participar em grande escala, em escala social, da produção; e, quando o trabalho doméstico lhe toma apenas tempo insignificante. (Engels, 1985, p. 229).

Há questionamento com base na evolução da antropologia de que a superioridade masculina, a segregação das mulheres, teria sua origem na divisão dos papéis, que se operou nas sociedades comunitárias de caçador-coletores. As mulheres tornando-se pouco móveis, graças ao estado de gravidez e amamentação constantes, tinham dificuldades em participar de caçadas longínquas ou das guerras, e ficavam na colheita e nos trabalhos domésticos. Para os marxistas, essa divisão de papéis só passa a

ter conotação de submissão com o surgimento da propriedade privada e o confinamento da mulher para garantir a herança da propriedade.

É o que discorre Arendt(2005), falando da família em seu estado primitivo:

O que distinguia a esfera familiar era que nela os homens viviam juntos por serem a isso compelidos por suas necessidades e carências. A força compulsiva era a própria vida, e a vida , para sua manutenção individual e sobrevivência como vida da espécie, requer a companhia dos outros. O fato de que a manutenção individual fosse a tarefa do homem e a sobrevivência da espécie fosse tarefa da mulher era tido como óbvio; e ambas essas funções naturais, o labor do homem no suprimento de alimentos e o labor da mulher no parto, eram sujeitas à mesma premência da vida. Portanto, a comunidade natural do lar decorria da necessidade: era a necessidade que reinava sobre todas as atividades exercidas no lar. A esfera da *polis*, ao contrário, era a esfera da liberdade, e se havia uma relação entre essas duas esferas era que a vitória sobre as necessidades da vida em família constituía a condição natural para a liberdade na *polis*. (Arendt,2005, p.39-40).

Marx também afirmou em *O Capital*:

De fato o reino da liberdade começa onde o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade exteriormente impostas. (Mas este reino) só pode florescer tendo como base o reino da necessidade (Marx, 1974, p.942).

Para Clara Araújo (fev.2001), o principal a ser destacado é que o núcleo central da teoria marxista – a concepção de um processo histórico e materialmente situado originando conflitos, hierarquia e instituições – permitiu desnaturalizar as desigualdades de gênero, superando uma abordagem essencialista, que situava na natureza humana a base da dominação e da subordinação. Mas considera necessário refletir sobre certa simplificação na análise de Engels e Marx acerca da divisão sexual do trabalho e nas conseqüências que tiram disso. Isto é, eles não levaram adiante a própria desnaturalização que muito bem teorizaram.

Ao considerar como dada uma divisão natural do trabalho, a análise que desenvolveram supunha a extinção de uma parte dessa divisão, a concernente às tarefas e lugares das mulheres, mas não uma redefinição dos lugares sociais de mulheres e homens. O processo de transformação se daria a partir da coletivização das tarefas domésticas e da incorporação feminina ao trabalho industrial. Mas quem faria as atividades “domésticas” no âmbito não público ou mesmo quem assumiria aquelas profissões públicas consideradas historicamente femininas, e conseqüentemente desvalorizadas?

Seria possível no contexto da época eles identificarem o papel da ideologia na reprodução da subordinação da mulher mesmo no novo contexto econômico, político e social? Teria, portanto, faltado à análise marxista uma perspectiva mais clara sobre a redefinição da divisão sexual do trabalho, não bastando apenas uma incorporação das atividades privadas ao setor público. Não seria suficiente o ingresso das mulheres na esfera da produção, mas seria necessária também a redefinição da lógica dicotômica de atividades femininas versus atividades masculinas, na esfera da produção e da reprodução, incorporando o masculino à dinâmica da esfera familiar e, ou, doméstica, redefinindo o sentido dessa incorporação. Não bastaria integrar as mulheres ao padrão existente, mas redefinir e transformar esse padrão. (Araújo, 2001).

Houve por outro lado uma tendência em reduzir o papel da família à sua função econômica, ignorando o fato de que a mesma poderia tanto ser o instrumento de reprodução da subordinação de gênero (inclusive no interior da família proletária), quanto o contrário, como fonte de apoio psicológico e convivência afetiva (Bryson, 2001).

1.2 Acerca da divisão sexual do trabalho

Segundo Bruschini (2008), os primeiros estudos sobre trabalho feminino no Brasil focalizaram exclusivamente a ótica da produção, sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade é determinado também por seu papel na família.. E que estes estudos tomaram novo rumo quando focaram a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo.

Como vimos, uma das críticas aos marxistas é de que eles teriam naturalizado a divisão sexual do trabalho, e por isso mesmo subestimado o embate ideológico na mudança do padrão existente de atividades masculinas e femininas, com sua repercussão na família e que isso teria sido um entrave ao maior avanço das mulheres nas sociedades socialistas. No livro *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, Engels afirma:

A divisão do trabalho é espontânea, só existe de sexo a sexo. O homem vai à guerra, se dedica à pesca e providencia o necessário para isso, assim como a matéria-prima para a alimentação. A mulher cuida da casa, dos alimentos e das vestes, cozinha, fia e

cose. Cada um é dono de seus domínios, o homem na selva, a mulher na casa. Cada um é proprietário dos instrumentos que elabora e usa: o homem, de suas armas, de seus apetrechos de caça e pesca, a mulher, de seus utensílios caseiros. (Engels, 1985, 229).

Para Engels, essa divisão sexual do trabalho, surgida espontaneamente, precede a propriedade privada e as classes, sendo mais tarde submetida a seus interesses. Para os marxistas, a divisão sexual do trabalho passa a ter conotação de submissão justamente com o surgimento da propriedade privada e o confinamento da mulher para garantir a herança da propriedade. A mulher passa, progressivamente, a produzir apenas para a família, que vai se tornando monogâmica, nuclear, patriarcal. A produção doméstica cada vez mais se distancia dos caminhos por onde passa a produção social e a reprodução – problema antes coletivo – vai se tornando questão privada, de domínio do patriarca. (Sara, 1993).

Nesse sentido, foi-se firmando a idéia de que o lugar da mulher no espaço público, inclusive produtivo, não pode ser entendido sem uma articulação com o espaço privado, seu lugar na família, a dupla jornada, os papéis de cuidar, etc. Daí o entendimento sobre a divisão sexual do trabalho torna-se fundamental ao entendimento da caminhada de emancipação da mulher, seu lugar no trabalho e na vida, as desigualdades no âmbito do trabalho e dos espaços de poder.

Toda a história do trabalho feminino é uma história econômica e social, mas também ideológica e cultural. Falar do trabalho da mulher é tratar também dos homens e da sociedade. O acesso da maioria das mulheres à autonomia econômica é uma conquista rumo à liberdade, uma conquista inacabada, mas tangível, evidente, atestada. (Maruani, 2008).

A pesquisa de Clara Araújo e Celi Scalon também concluem que os direitos e o ingresso das mulheres na esfera pública acabaram seu confinamento, na medida em que houve um trânsito em direção à esfera pública, assim como possibilitaram uma maior autonomia das mulheres nas próprias relações privadas. Embora não tenham alterado a clássica divisão sexual do trabalho. Nesse caso, o trânsito tem sido solitário, quase de mão única. (Araújo; Scalon, 2005)

E é com justeza que Helena Hirata afirma que

Embora a divisão sexual do trabalho se enraíze na atribuição prioritária do trabalho doméstico às mulheres, de modo algum pode ser considerada operante simplesmente no que diz respeito às mulheres, ao trabalho doméstico, à esfera do privado ou à da reprodução. Muito pelo contrário, trata-se de uma problemática (e não abertura de um novo campo regional), e de uma problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto das relações sociais que a expressão “divisão social do trabalho” abrange. (Hirata. H. 2002, p. 235).

Ainda para Hirata,

A divisão do trabalho entre homens e mulheres é parte integrante da divisão social do trabalho e que do nascimento do capitalismo ao período atual, as modalidades da divisão do trabalho entre os sexos, tanto no trabalho assalariado quanto no trabalho doméstico, evoluem no tempo de maneira concomitante às relações de produção. E acrescenta que a divisão do trabalho entre os sexos remete à relação social homens-mulheres, que atravessa e é atravessada pelas outras modalidades da divisão social do trabalho. (Hirata. H.2002, p. 234).

Se inicialmente a divisão sexual do trabalho tinha o estatuto de articulação de duas esferas, para Hirata essa noção de articulação logo se mostrou insuficiente, levando a um segundo nível de análise: a das relações sociais de sexo. Um nova maneira de pensar o trabalho, seja na família seja no campo produtivo.. Hirata evolui para o entendimento da divisão sexual do trabalho como forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, modulada histórica e socialmente. Nesse sentido, afirma que a divisão sexual do trabalho tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

A autora vai mais adiante no plano conceitual, fazendo uma distinção entre os princípios da divisão sexual do trabalho e suas modalidades. Os princípios organizadores seriam: o princípio de separação(há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher). Embora esses princípios sejam válidos em todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço, não significa que a divisão sexual do trabalho seja imutável, tendo inclusive muita plasticidade em suas modalidades concretas que variam no tempo e no espaço. Para Hirata o que seria estável é a distância entre os sexos. Pois se é inegável que a condição feminina melhorou, a distância entre os sexos continua. (Hirata, H. 2008).

Em estudo apresentado em 1984 no Encontro Anual da ANPOCS (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Súcias), sobre a mulher na força de

trabalho, Elizabeth Souza - Lobo já refletia sobre a idéia de que a divisão sexual do trabalho não só separa e articula produção e reprodução, mas estrutura as relações no trabalho produtivo, permite recolocar a questão da relação entre a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e a força de trabalho feminina sob um ângulo que integra os dois níveis, sexualizando as relações de trabalho e as relações sociais. Isto para Souza - Lobo significa pensar o trabalho industrial feminino desagregando as relações de trabalho nos processos de industrialização, questionando as generalidades e fazendo emergir as relações invisíveis que estruturam o trabalho doméstico ou a própria divisão sexual do trabalho e das tarefas nas várias relações sociais. (Souza - Lobo, 1991.)

Em que se funda a tradição da divisão sexual das tarefas no processo de trabalho?

Madelein Guilbert (1966) apontou alguns critérios que definem o trabalho feminino:

- 1 – menor intensidade do esforço físico
- 2 – menor grau de dificuldade ou complexidade
- 3 – caráter repetitivo mais nitidamente marcado
- 4 – predominância de tarefas manuais
- 5 – séries mais longas
- 6 – necessidade de maior rapidez
- 7 – caráter mais sedentário

Alguns desses critérios podem ser discutíveis, como o item que trata do menor grau de complexidade que não é pertinente, por exemplo, para qualificar algumas tarefas de montagem de sistemas elétricos realizados por mulheres. O que pode ocorrer é que, ao ser feminilizada, a tarefa passa a ser classificada como “menos complexas”.

Assim seria necessária uma articulação entre relações de trabalho e relações sociais, práticas de trabalho e práticas sociais. Muitas vezes, as tradições de masculinização e feminização de profissões e tarefas se constituem por extensão de práticas masculinas e femininas: homens fazem trabalhos que exigem força, mulheres fazem trabalho que reproduzem tarefas domésticas. E, mais do que as transferências de tarefas, são as regras da dominação de gênero que se produzem e reproduzem nas várias esferas da atividade social. O fato é que a força de trabalho masculina aparece como força livre, a força de trabalho feminina como sexuada. Dessa forma, as condições de negociação da força de trabalho não são as mesmas, o que permite concluir pela

sexualização da força de trabalho e conseqüentemente das relações e práticas de trabalho (Souza - Lobo, 1984).

Para Souza - Lobo (1984), as pesquisas evidenciam as assimetrias entre qualificação masculina e feminina, promoção masculina e feminina, salários masculinos e femininos. Essas relações se inter-sustentam, são resultado de múltiplas práticas construídas social e historicamente através de modos de vida, representações e estratégias de sobrevivência. Não se pode abstrair as relações e práticas masculinas e femininas contidas no conceito de divisão sexual do trabalho, nem estabelecer uma dicotomia de funções e papéis que esvazie a problemática da *relação* na divisão sexual do trabalho.

Como afirmou Helena Hirata, falando sobre as reconfigurações de gênero no trabalho:

Enquanto a divisão do trabalho doméstico for assimétrica, a igualdade será uma utopia. Se o papel das políticas públicas em favor da igualdade de homens e mulheres pode ter conseqüências positivas, apenas a mudança da correlação de forças no interior da esfera 'privada' poderá contribuir para uma melhor distribuição do trabalho invisível, do trabalho de compaixão e dedicação, de altruísmo, de disponibilidade permanente, tornando abordável às mulheres – e não apenas virtualmente aos homens e a um punhado de 'mulheres excepcionais' – um espaço próprio, um tempo "para si", e o acesso à criatividade, que é possível apenas a partir de uma afirmação de si enquanto sujeito autônomo (Hirata, 2004, p. 20).

Concretizar a cidadania das mulheres hoje passa por uma mudança na divisão sexual do trabalho doméstico, que garanta uma efetiva igualdade social e sexual. O cuidado e as responsabilidades familiares ao serem atribuídas exclusivamente às mulheres, prejudicam-nas e tem conseqüências no desenvolvimento de sua cidadania social. (Oliveira, 2003).

Como afirmam Clara Araújo e Celi Scalon (2005), essa prática, ao ser socialmente construída e imputada como 'responsabilidade' ou naturalizada como 'atributo' feminino, se enfraquece como processo social e também onera as mulheres. As autoras concluem em sua pesquisa, que a clivagem de gênero tem se mostrado mais resistente a mudanças internas, seja nas relações de poder, seja nas atribuições conferidas a partir de papéis sexuais socialmente estabelecidos.

Referindo-se à relação entre público e privado, Hanna Arendt afirma:

Para o indivíduo, viver uma vida inteiramente privada significa, acima de tudo, ser destituído de coisas essenciais à vida verdadeiramente humana: ser privado da realidade que advém do fato de ser visto e ouvido por outros, privado de uma relação “objetiva” com eles decorrente do fato de ligar-se e separar-se deles mediante um mundo comum de coisas, e privado da possibilidade de realizar algo mais permanente que a própria vida. A privação da privatividade reside na ausência de outros; para estes, o homem privado não se dá a conhecer, e portanto é como se não existisse. O que quer que ele faça permanece sem importância ou consequência para os outros. Nas circunstâncias modernas, essa privação de relações “objetivas” com os outros e de uma realidade garantida por intermédio destes últimos tornou-se o fenômeno de massa da solidão... O motivo pelo qual esse fenômeno é tão extremo é que a sociedade de massas não apenas destrói a esfera pública e a esfera privada: priva ainda os homens não só do seu lugar no mundo, mas também do seu lar privado, no qual antes eles se sentiam resguardados contra o mundo e onde, de qualquer forma, até mesmo os que eram excluídos do mundo podiam encontrar-lhes o substituto no calor do lar e na limitada realidade da vida em família.. O pleno desenvolvimento da vida no lar e na família como espaço interior e privado deve-se ao extraordinário senso político do povo romano que, ao contrário dos gregos, jamais sacrificou o privado em benefício do público, mas ao contrário, compreendeu que estas duas esferas somente podiam subsistir sob a forma de coexistência. (Arendt.2005, p. 68,69).

Para Juliet Mitchel (1967), o trabalho industrial e a tecnologia automatizada prometem ambos as pré-condições para a libertação da mulher, junto com a do homem, mas, não mais do que as pré-condições. A tecnologia é medida pela estrutura social total e é esta que determinará o futuro da mulher nas relações de trabalho. E conclui afirmando que recusado, ou recusando, um papel na produção, a mulher nem mesmo cria as pré-condições de sua libertação (Mitchel,1967,p.16-17).

As idéias expostas por Istvan Meszaros (2002) em seu livro “Para Além do Capital”, fundamentam essa discussão na medida em que alertam para o fato de que durante o desenvolvimento histórico do capital são ativadas algumas potencialidades positivas para a emancipação das mulheres – apenas para serem mais uma vez anuladas sob o peso das contradições do sistema. Isso porque, segundo ele, o impulso do capital para a expansão lucrativa interessa incluir a mulher no mercado de trabalho, mas impondo limitações e desigualdades, jogando sobre os ombros da mulher o peso das disfunções sociais associadas à crescente instabilidade da família.

Tudo isso se relaciona com a divisão sexual do trabalho que se enraíza na atribuição prioritária do trabalho doméstico à mulher. Do surgimento do capitalismo ao período atual, as modalidades da divisão do trabalho entre os sexos, tanto no trabalho assalariado quanto no trabalho doméstico, evoluem em consonância com as relações de produção. No universo do mundo produtivo existe uma construção social sexuada que faz com que homens e mulheres que trabalham, sejam desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho.

O capitalismo tem se apropriado dessa divisão sexual do trabalho. É nesse contexto que a ampliação da presença da mulher no mundo produtivo faz parte de uma emancipação inconclusa, parcial, tanto em relação à sociedade de classes, quanto às inúmeras formas de opressão masculina, fundamentadas na tradicional divisão social e sexual do trabalho. O capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho.

A tensão provocada pela necessidade de conciliar as tarefas domésticas com as crescentes exigências derivadas da maior participação das mulheres no mundo do trabalho e da esfera pública em geral é que vem originando mudanças no comportamento reprodutivo das mulheres, como o adiamento da maternidade, a opção de não ter filhos e a diminuição do número de filhos. E por outro lado, vai se impondo uma agenda de luta por políticas públicas e de mudança dos estereótipos quanto ao papel da mulher.

Como afirmou a economista Nancy Folbre (2001), “O cuidado é um recurso natural em vias de extinção”, chamando atenção para a resistência das mulheres a continuar assumindo os custos da reprodução. Ela desenvolve a idéia da interdependência e conflito entre a mão invisível, representando o mercado, e o coração invisível, representando o cuidado das pessoas.

Vai ficando inaceitável o maior desgaste físico e emocional que as trabalhadoras enfrentam devido à quantidade e diversidade de atividades que devem realizar e às conseqüências sobre sua saúde física e mental, afetando inclusive seu desempenho no trabalho.

É a partir do enfoque aqui discorrido que pretendemos identificar na empresa metalúrgica FAET os dados da realidade das mulheres quanto à emprego, renda, condições de trabalho, e quanto à sua sobrecarga doméstica e à demanda por políticas públicas.

2 O SETOR METALÚRGICO DO RIO DE JANEIRO

Em livro sobre a trajetória dos metalúrgicos do Rio de Janeiro, José Ricardo Ramalho e Marco Aurélio Santana, afirmam que, comparado com países, principalmente europeus, que tiveram suas histórias referidas a classes trabalhadoras numerosas e possuídas de uma identidade constituída já a partir do século XIX, o Brasil apresenta características próprias de uma industrialização tardia e de uma classe trabalhadora extremamente diferenciada. Identificar uma classe operária no sentido clássico europeu tem sido uma das dificuldades dos estudos e pesquisas produzidos no país.

A história dos metalúrgicos brasileiros talvez se coloque entre as experiências mais significativas no processo de formação da classe trabalhadora no país. No início do século XX a categoria passou a assumir papéis decisivos nos principais eventos político-sindicais, sobrevivendo e recriando sua identidade a partir de conjunturas econômicas e políticas diversas, nas quais foi chamada a responder pelos desafios da sua representação e da contestação de políticas e práticas lesivas aos trabalhadores. (Ramalho e Santana, 2001).

As lutas do ABC paulista nos anos 70 e 80, concreta e simbolicamente coroaram a trajetória percorrida pelos metalúrgicos brasileiros, ao longo do século XX, dando-lhes visibilidade e revelando o alcance de sua atuação. O movimento operário reaparece e se organiza a partir das fábricas, reivindicando sua autonomia em relação ao Estado e às organizações políticas. Nesse quadro de um movimento operário emergente e de um sindicalismo em vias de reestruturação em São Bernardo, é que se começa a questionar que nível de desenvolvimento atingiram as práticas reivindicatórias das operárias metalúrgicas e em que medida o movimento operário sindical de São Bernardo se redefiniu em face das práticas das operárias. É nesse período que se realizou o 1º Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo, em 21 e 28 de janeiro de 1978.

Organizado pela direção sindical, o Congresso tinha como objetivo estimular a participação das mulheres nas lutas sindicais pois, apesar do aumento de seu número na categoria, elas permaneciam praticamente ausentes das atividades sindicais, das assembleias e dos congressos (1974, 1976). A pauta do Congresso tratou “As mulheres e a legislação do trabalho”, “As mulheres e as condições de trabalho” e “As mulheres e o sindicato”. Vieram à tona nas discussões questões como a desigualdade salarial, as

más condições de trabalho, as punições freqüentes, o controle dos chefes sobre o uso do banheiro, o aumento dos ritmos de produção, os preconceitos raciais, a necessidade de creches, dentre outras.

O Congresso das operárias metalúrgicas de São Bernardo foi o ponto de partida para um ciclo de congressos de mulheres de outros sindicatos de São Paulo, das indústrias metalúrgicas, químicas e têxteis, todas com as mesmas denúncias e as mesmas reivindicações. E, em 1986, realiza-se em São Paulo o 1º Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora. Foi nesse contexto que se deram importantes estudos sobre a realidade da mulher metalúrgica do ABC, como os de Rosalina Santa Cruz e, sobretudo os de Elizabeth Souza Lobo.

No Rio de Janeiro, estudos têm demonstrado a importância política e social da categoria. Registra-se a participação dos metalúrgicos fluminenses e dos vários grupos de militantes em seu interior nas lutas pela autonomia e liberdade sindical, nos movimentos nacionais de paralisação e pela garantia e aquisição de direitos trabalhistas, e nos movimentos pela redemocratização do país. A sede do sindicato do Rio de Janeiro, atualmente tombada pelo patrimônio histórico, foi local de eventos significativos para o país e para a cidade. Foi palco, por exemplo, da famosa assembléia dos marinheiros, às vésperas do golpe militar de 64; mas também foi centro de recolhimento de doações para as vítimas da enchente que flagelou a cidade em 1966. (Ramalho, J.R. e Santana M.A 2001).

Justamente por seu papel político proeminente, durante o período da ditadura, a sede do sindicato do Rio de Janeiro sofreu invasões e depredações. Houve fechamento temporário da entidade e perseguição política a militantes metalúrgicos, bem como depredação de suas instalações e arquivos. Alguns dos documentos e fotos foram salvos por um grupo de trabalhadores. Hoje, esses arquivos estão sendo recuperados por um grupo de estudiosos ligados ao sindicato.

Durante a década de 90, o setor metalúrgico também foi atingido pelo processo de reestruturação produtiva. O setor passou a viver uma conjuntura desfavorável de redução dos postos de trabalho, fruto da introdução de novas tecnologias de novas formas de gestão da produção. No setor automotivo, por exemplo, associa-se à reformulação do processo produtivo, uma mudança na estratégia de localização e construção de novas plantas, buscando-se novas áreas geográficas, sem a tradição metalúrgica da experiência do ABC paulista.

Os metalúrgicos do Rio de Janeiro sempre tiveram uma situação particular no que diz respeito às empresas de sua base territorial. Com exceção do setor naval, a maioria das firmas ao longo dos anos 80 e 90 mantiveram suas características de ser de tamanho médio e pequeno, e tecnologicamente ultrapassadas. Mas em termos de número de trabalhadores, a categoria durante muito tempo foi considerada a segunda em tamanho em todo o país. (Ramalho e Santana, 2001). É o que indica Margareth Rago (1997).

A industrialização brasileira teve início no Nordeste do país entre as décadas de quarenta e sessenta do século XIX – especialmente, com a indústria de tecidos de algodão na Bahia – e deslocou-se progressivamente para a região Sudeste. Na passagem desse século, o Rio de Janeiro reunia a maior concentração operária do país, tendo sido superado por São Paulo apenas nos anos 20. (Rago, 1997, p. 580).

Por sua vez, os sindicalistas são unânimes em afirmar os efeitos da reestruturação no setor metalúrgico do Rio de Janeiro: redução drástica dos postos de trabalho, diminuição do tamanho das empresas, introdução de novas formas de gestão e de tecnologia da produção e crescimento do desemprego.

Segundo informação do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, até 1979 a categoria era de 150 mil trabalhadores. Hoje é de 92 mil. E na base do sindicato do Rio de Janeiro que abarca doze municípios é de 40.000, sendo que 17% de mulheres.

A empresa FAET foi fundada em 27 de agosto de 1927 sob a denominação de ANDOR BOKOR, em 7 de novembro de 1946 foi constituída sociedade anônima denominada METALÚRGICA BOKOR SA. E em 2 de dezembro de 1957 passa a se chamar FAET – Fábrica de Aparelhos Eletro-Térmicos AS. E em 16 de julho de 1986, passa a se chamar FAET SA. Segundo informação da diretoria, a empresa possui 414 trabalhadores, sendo 270 mulheres.

A FAET SA é uma indústria de artigos elétricos, térmicos, eletrodomésticos e atividades correlata, situada à Rua Barão de Petrópolis, 347-381, Rio Comprido, Rio de Janeiro. Produz liquidificadores, multiprocessadores, espremedores, batedeiras, cafeteiras, sanduicheiras, ventiladores, secadores e modeladores. De 2001 para 2007 seu faturamento quintuplicou. Tem representantes em todos os estados da federação e 700 postos de assistência autorizada no país.

Dados fornecidos pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos –DIEESE, referentes a 2007 nos dão alguns elementos do perfil dos trabalhadores e das empresas da base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro,

onde está inserida a fábrica FAET, no setor de máquinas, aparelhos e materiais elétricos:

Tab. 1 – Distribuição dos trabalhadores Ocupados nas Empresas da Base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro segundo a Divisão de Atividade Econômica – 2007

Divisão de Atividade Econômica	Nº Empregos	Participação
Fabricação de Equipam. de Inform., Prod. Eletrônicos e Óticos	2.432	7
Fabricação de Máquinas, Aparelhos e Materiais Elétricos	3.039	8
Fabricação de Veículos Automotores, Reboques e Carrocerias	3.214	9
Fabric. de Outros Equip. de Transporte, exc. Veíc. Automot.	4.529	12
Metalurgia	6.250	17
Fabricação de Máquinas e Equipamentos	8.017	21
Fabric. de Produtos de Metal, exceto Máq. e Equipamentos	9.929	27
Total	37.410	100

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Tab. 2 – Distribuição dos ocupados e da Massa Salarial das Empresas da Base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, segundo a Divisão de Atividade Econômica – 2007.

Divisão de Atividade Econômica	Nº de Trabalhadores	Participação (%)	Massa Salarial (R\$)	Distribuição da Massa Salarial (%)	Remuneração média (R\$)
Prod. de Metal, exc. Máq. e Equip.	9.929	27	13.221.689,78	20	1.331,62
Outros Equip. de Transp., exc. Veíc. Autom.	4.529	12	6.224.889,17	9	1.374,45
Máq., Apar. e Mat. Elétricos	3.039	8	4.306.186,35	7	1.416,97
Veículos Automot, Reboques e Carroc.	3.214	9	5.709.069,95	9	1.776,31
Máquinas e Equipamentos	8.017	21	16.672.191,29	25	2.079,60
Equipam. de Inform., Prod. Eletrôn. e Óticos	2.432	7	5.319.281,71	8	2.187,20
Metalurgia	6.250	17	14.599.308,15	22	2.335,89
Total do Setor	37.410	100	66.052.616,40	100	1.765,64

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Tab. 3 – Distribuição dos Estabelecimentos Metalúrgicos segundo a CNAE 2.0 por Municípios da Base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro – 2007.

Municípios	Nº de Estabelecimentos	%	% Acumulada
Guapimirim, Japeri, Magé, Mesquita, Nilópolis, Paracambi, Queimados e Seropédica	77	6	6
Itaguaí	26	2	8
Belford Roxo	47	3	11
Nova Iguaçu	52	4	15
Rio de Janeiro	1.188	85	100
Total	1.390	100	

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Tab. 4 – Distribuição dos Trabalhadores da Base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro por Município – 2007

Municípios	Nº de Empregos	%	% Acumulada
Belford Roxo, Guapimirim, Japeri, Magé, Mesquita, Nilópolis, Paracambi e Seropédica	1.431	4	4
Itaguaí	1.067	3	7
Queimados	1.282	3	10
Nova Iguaçu	1.769	5	15
Rio de Janeiro	31.861	85	100
Total	37.410	100	

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Tab. 5 – Remuneração Média Mensal dos Trabalhadores da Base do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro segundo a Divisão de Atividades Econômicas, CNAE 2.0 – 2007.

Divisão de Atividade Econômica	Remuneração média (R\$)
Prod. de Metal, exc. Máq. e Equip.	1.331,62
Outros Equip. de Transp., exc. Veíc. Autom.	1.374,45
Máq., Apar. e Mat. Elétricos	1.416,97
Veículos Automot, Reboques e Carroc.	1.776,31
Máquinas e Equipamentos	2.079,60
Equipam. de Inform., Prod. Eletrôn. e Óticos	2.187,20
Metalurgia	2.335,89
Total	1.765,64

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Tab. 6 – Características do emprego e dos trabalhadores no setor Rio de Janeiro e adjacências – posição em 31 de dezembro de 2007.

Características	Frequência	
	%	% Acumulada
Sexo		
Masculino	85	85
Feminino	15	100
Faixa Etária		
Até 24 anos	13	13
De 25 a 29 anos	17	30
De 30 a 39 anos	28	58
De 40 a 49 anos	26	84
50 anos ou mais	17	100
Escolaridade		
Analfabeto e Fundamental incompleto	18	18
Fundamental Completo	30	48
Ensino Médio Completo	41	89
Superior Completo	11	100
Tamanho do Estabelecimento		
Até 49	31	31
De 50 a 99	12	43
De 100 a 499	29	72
De 500 a 999	17	89
1000 ou mais	11	100
Faixa de Tempo no Emprego		
Até 1 ano	28	28
De 1 a 2 anos	14	42
De 2 a 3 anos	14	56
De 3 a 5 anos	12	68
De 5 a 10 anos	16	84
10 anos ou mais	16	100
Faixa de Remuneração em Salários Mínimos		
Até 2	30	30
De 2 a 3	20	50
De 3 a 5	22	72
De 5 a 7	10	82
De 7 a 10	7	89
Mais de 10	9	98
Não informado	2	100

Fonte: MTE, RAIS 2007.
Elaboração: DIEESE

Analisando os dados das tabelas do DIEESE verificamos que a empresa FAET se encontra no setor de fabricação de máquinas, aparelhos e Materiais Elétricos, que tem uma participação de 8% do total de empregos da base, o segundo dentre os setores

metalúrgicos, num total de 3039 empregos (Tab. 1). Representando também o segundo lugar quanto à massa salarial (Tab. 2).

Outros dados interessantes a destacar são os da Tab 6. Aí podemos verificar a baixa presença feminina no setor metalúrgico, de apenas 15%, contra 85% da masculina. Outro dado a destacar é que a maior concentração de trabalhadores se encontra na faixa dos 30 aos 49 anos, como também verificamos em nossa pesquisa na FAET. O mesmo se observa quanto à escolaridade, concentrada no 1º e 2º graus.

A FAET também se situa com seus 414 trabalhadores, como empresa de porte médio, entre a faixa de 2º maior número de empresas, entre 100 e 499 trabalhadores. A maior concentração de empresas fica na faixa de até 49 trabalhadores. Quanto à faixa salarial, a FAET se situa na faixa de maior concentração que é de até 2 salários mínimos.

Outros dados que ajudam a formar o perfil da categoria são os fornecidos pelo Sindicato dos Metalúrgicos, a partir da análise dos sócios cadastrados no sindicato até junho de 2009.

De um total de 17131 sócios, 15.882, 92,71%, são do sexo masculino, enquanto apenas 1249, ou seja, 7,29% são do sexo feminino.



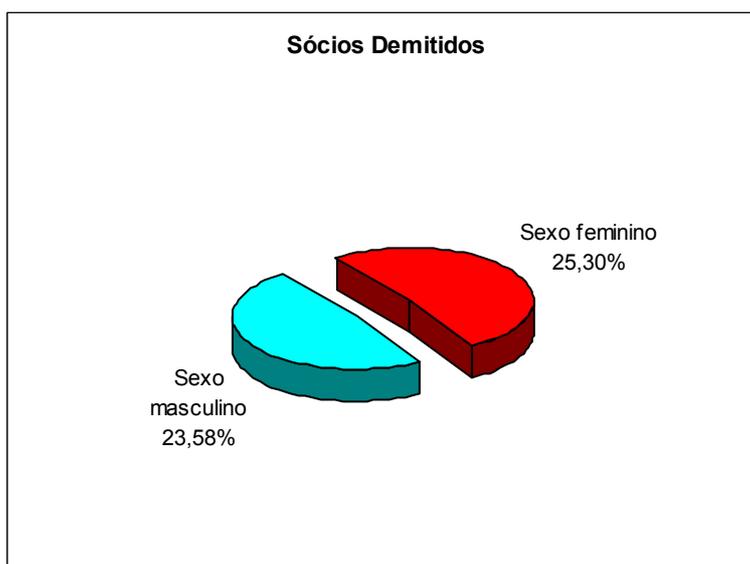
Esta realidade também se verifica na FAET, onde existem apenas 19 sindicalizados, destes apenas 7 são mulheres.

Quanto ao número de sócios cadastrados que atualmente encontram-se empregados, verificamos que de um total de 5246 sócios empregados, 4975, 94,83% são do sexo masculino, enquanto 271, 5,17% são do sexo feminino. Segundo o

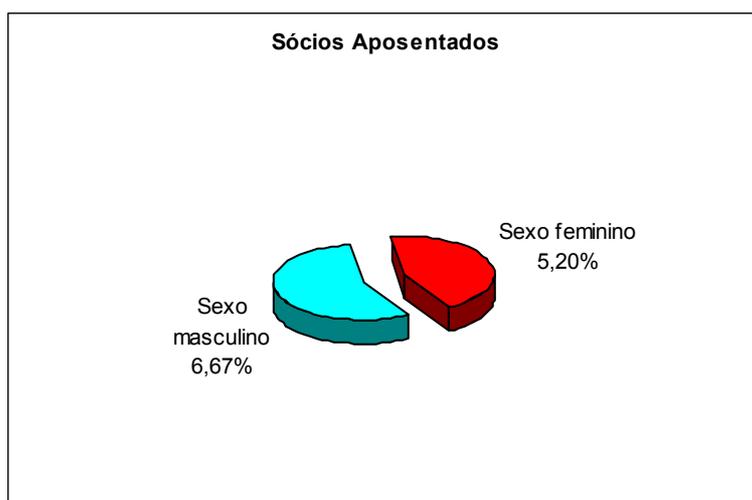
sindicato, o número de mulheres sócias empregadas é muito baixo quando comparado com a média nacional, que segundo o IBGE é de 20%.



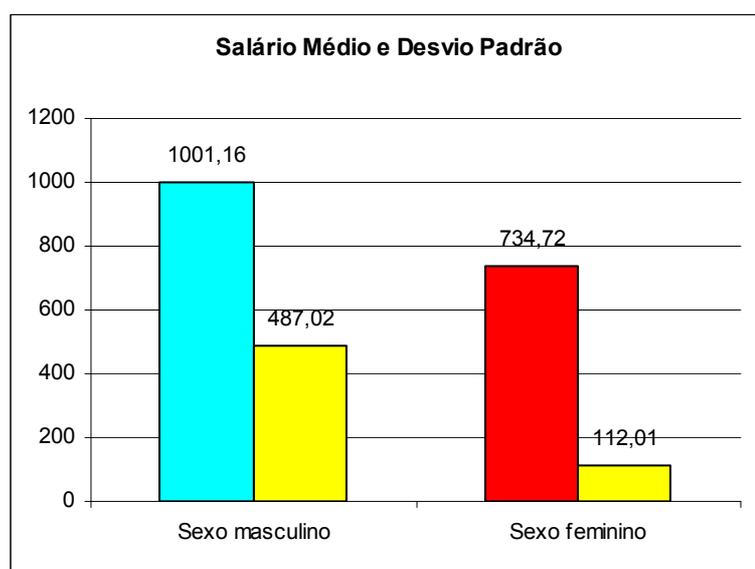
Quanto ao número de sócios demitidos, 3745, 23,58% são homens, enquanto 316, 25,30% são mulheres. Ou seja, proporcionalmente, as sócias mulheres são mais demitidas que os homens.



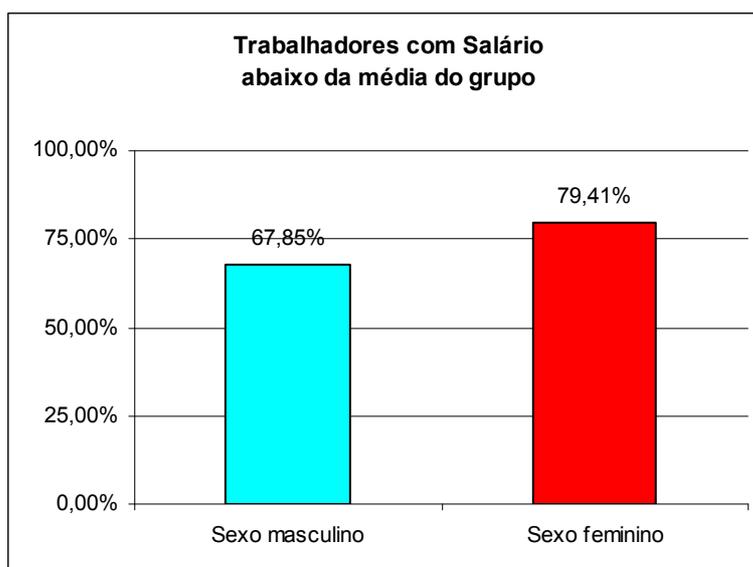
Quanto ao número de sócios aposentadas, são 1060, 6,67% para o sexo masculino e de 65, 5,20% para o sexo feminino. Para o sindicato, as mulheres têm mais dificuldade em se aposentar.



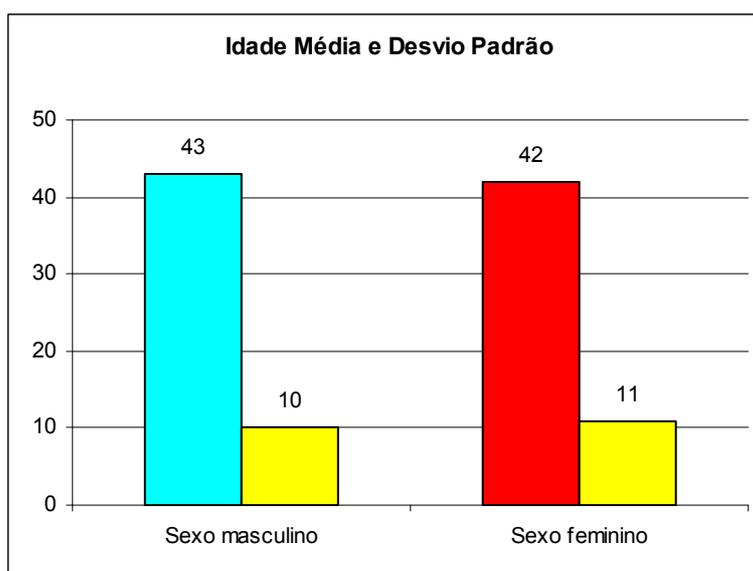
Quanto à questão salarial, verifica-se que o salário médio dos sócios homens é de 1001,16, enquanto que o das mulheres é de 734,72. Ou seja, os homens ganham em média R\$266,44 a mais que as mulheres. Quanto ao desvio padrão, é de 487,02 para os homens e de 112,01 para as mulheres, constata-se que a faixa salarial das mulheres é mais estreita que a dos homens.



Outro dado a verificar é que 79,41% das mulheres ganham um salário abaixo da média do seu grupo, enquanto que no grupo dos homens este percentual é de 67,85%, uma diferença de 11,56%.



Quanto à idade, não existe diferença significativa entre homens e mulheres, tanto pela média, como pelo desvio padrão. A idade média do sexo masculino é de 43 anos, e do sexo feminino é de 42, com um desvio padrão de 10 e 11 respectivamente.



Esses dados, fornecidos pelo Sindicato dos Metalúrgicos, com base no cadastro de seus associados, chamam atenção para a as poucas mudanças ocorridas no setor quanto ao baixo número de mulheres sindicalizadas. Este problema se manifestava na década de 70-80, quando do auge do movimento metalúrgico no ABC paulista. Um dos objetivos do 1º Congresso da Mulher Operária de São Bernardo era enfrentar o problema da baixa sindicalização das metalúrgicas.

Outro dado que chama atenção é a diferença salarial entre homens e mulheres e o fato da maior demissão ocorrer entre as sócias mulheres. Os dados quantitativos do DIEESE confirmam o atual perfil da faixa etária de mulheres mais idosas no mercado

trabalho e a concentração da escolaridade no Primeiro e Segundo Graus, perfil confirmado na pesquisa entre as trabalhadoras da FAET, como veremos no Capítulo III.

3 O UNIVERSO DA PESQUISA – O IMPACTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS NAS CONDIÇÕES DE VIDA DE TRABALHADORAS DA FAET

3.1. Procedimentos metodológicos da pesquisa

A pesquisa visou identificar as relações entre condições de trabalho e dinâmica doméstica/familiar e seu impacto na vida de um grupo de mulheres inseridas na empresa metalúrgica FAET. Pretendeu investigar o nível de satisfação das mulheres pesquisadas com seu trabalho, quanto a salário, posição, função, capacitação e possibilidade de ascensão profissional. Ao mesmo tempo era intenção verificar como as mulheres pesquisadas conciliam o trabalho na empresa com suas tarefas domésticas (acesso a equipamentos sociais, partilhamento das tarefas domésticas com outros familiares, filho, tempo para lazer).

Partia da hipótese da sobrecarga das mulheres devido à responsabilidade quase exclusiva com as demandas domésticas e familiares, gerando a dupla jornada de trabalho. Fato que se acirrava com as contradições da sociedade capitalista atual, em tempos de ajuste neoliberal, que levou à flexibilização no mundo do trabalho, precariedade, informalidade, desemprego e à redução do papel do estado na economia e nas políticas públicas. Mais dificuldade no trabalho e mais sobrecarga doméstica foi a resultante visível desse ajuste.

Referenciava-se no fato de o contexto atual estar marcado por uma transformação dupla do trabalho. De um lado a estabilidade requerida pelos “novos modelos de produção”, com forte envolvimento dos trabalhadores. De outro, pela insegurança no emprego devido ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego. Nesse contexto, a atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Mas verifica-se uma tendência de diversificação de funções. Num extremo, profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão-de-obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juízas, etc.) e de outro, trabalhadoras ditas de “baixa qualificação”, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social. Por outro lado, em contraposição à evolução e

diversificação do trabalho feminino, as mudanças no trabalho doméstico são menores e mais lentas. Se o forte desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar essas tarefas, a divisão sexual do trabalho doméstico e a atribuição deste último às mulheres, em realidade, continuou intacta. (Hirata, 2002, p.146, 148,150).

Pretendíamos, portanto, aferir junto a trabalhadoras metalúrgicas da FAET suas condições de trabalho e salário e mesmo produzindo eletrodomésticos, como andava sua carga de responsabilidades domésticas.

A empresa escolhida para a pesquisa foi a fábrica FAET, do ramo metalúrgico e produtora de eletrodomésticos. Inicialmente pretendia pesquisar uma indústria privada, como a FAET e uma pública, para comparar a situação em dois contextos diferentes.

Depois avaliei que isso dispersaria o foco da pesquisa e terminei me concentrando em uma fábrica metalúrgica, de grande concentração feminina, um aspecto contraditório em um setor eminentemente masculino.

A escolha dessa empresa foi feita também por estar ligada a um setor metalúrgico, onde temos possibilidade de acesso. Há muitos anos que a diretoria do sindicato abriga militantes do PCdoB e empreende uma gestão de sindicato combativo e classista, com várias campanhas salariais, à frente de dissídios da categoria. No caso da FAET, o sindicato teve importante atuação quando da ameaça de falência da empresa. Além do mais o sindicato tem uma secretaria de mulheres atuante junto às fábricas, inclusive a FAET. Nesse sentido, a intermediação do sindicato facilitou o contato com a diretoria da empresa e com as operárias, bem como quanto ao fornecimento de dados sobre o setor metalúrgico.

Por outro lado, foi escolhido como público-alvo as operárias por ser nesse grupo de trabalhadoras, onde o nível de sobrecarga doméstica é maior do que em outro setor de trabalhadoras melhor remuneradas.

Segundo Cláudio Dedeca, a dupla jornada de trabalho tende a estar associada à baixa remuneração, pois, segundo ele, a maior renda permite à mulher inserida no mercado de trabalho, em princípio, contratar uma outra pessoa que realize boa parte dos afazeres domésticos. Ao contrário, a mulher inserida no mercado de trabalho de menor remuneração é obrigada a realizar diretamente os afazeres domésticos, sendo mais intensivamente submetida à dupla jornada de trabalho. (Dedeca, 2004).

Por outro lado, quis dar visibilidade à situação da mulher metalúrgica, setor tradicional e fundamental do setor produtivo, onde o predomínio é masculino. Até mesmo porque, diante do surgimento de novas profissões, da ampliação do setor de

serviços, da informática e do setor financeiro, é como se este setor fundamental da economia capitalista tivesse saído de foco, cedendo lugar, no jogo das definições político-econômicas ao setor financeiro.

Quis fugir do ramo têxtil, espaço tradicional da mulher operária. É como se quisesse lembrar a sociedade de que a mulher operária do chão de fábrica continua existindo e é nesse espaço onde as contradições da opressão da mulher que trabalha fora do âmbito doméstico se apresentam de forma intensa, sem subterfúgios, nem paliativos. Ali, como veremos, se apresenta a realidade nua e crua da luta pela sobrevivência, da mulher que se tornou chefe de família, provedora e cuidadora, que se “vira” para sobreviver e ser feliz. Sua família, mesmo fora dos padrões tradicionais é espaço de afeto a ser preservado. Da mulher que produz eletrodomésticos, mas que não vê sua carga de trabalho aliviada. A empresa oferece desconto na aquisição dos aparelhos pelas operárias.

Foram realizadas entrevistas junto às trabalhadoras da empresa, inseridas na produção, mas também algumas que ocupam cargos no setor administrativo. As entrevistas foram orientadas por um questionário (anexo). O questionário aplicado tem aspectos quantitativos, mas também qualitativos, levando em conta nuances sobre a questão das condições de trabalho e da sobrecarga doméstica. Incluindo elementos como: dados sociais e econômicos sobre as mulheres; dados sobre o trabalho delas na empresa; dados sobre a relação trabalho x família.

Contamos com a colaboração de 6 auxiliares de pesquisa para o levantamento dos dados junto às trabalhadoras, e fizemos uma reunião com as aplicadoras do questionário a fim de prepará-las no que dizia respeito aos objetivos da pesquisa e a forma de abordagem. A maioria das entrevistas foi realizada feita em um único dia (11-03-2009) no horário de almoço, abrangendo, sobretudo as operárias do turno das 7h às 17 horas. Foram necessários vários retornos à empresa para conseguir as outras entrevistas, inclusive de duas líderes de produção. Aqui se pretendia ter uma visão de conjunto da jornada de trabalho, do desempenho das operárias, do sistema de controle do ambiente de trabalho. Conseguimos deixando o questionário para que as duas respondessem em casa no fim de semana, pois sempre alegavam falta de tempo.

O total de entrevistas realizadas foi de 18, sendo o maior número de entrevistadas no horário de 7h às 17 horas, devido à maior concentração de operárias nesse horário. Conseguimos entrevistar operárias de todos os turnos. Os horários mais difíceis de acesso às operárias foram os das 13h40minh às 22h e de 22h as 05h20min

horas. Nesse caso, entregamos o questionário para que elas respondessem e entregassem em outro dia combinado.

Mesmo informando que se tratava de uma pesquisa da universidade, autorizada pela diretoria da empresa, foi difícil conseguir as entrevistas, pois as operárias alegavam pouco tempo de almoço e eram muito sucintas nas respostas, apresentando receio em responder às questões. Permitiram fotos, que foram feitas no ambiente externo da fábrica, e deram seu nome, mesmo sendo este dado opcional. Mas, resolvemos colocar nomes fictícios nas entrevistadas, visando preservá-las com a publicação dos resultados.

Tínhamos a meta de realizar entrevista com 5% das operárias, tendo como referência o total inicial de 270 mulheres, o que corresponderia a no mínimo 13. Achamos interessante manter as 5 entrevistas com mulheres da administração para conferirmos a diferença de realidade. E ainda fizemos 2 entrevistas com líderes de produção, que avaliaremos à parte. Ao final, conseguimos realizar 18 entrevistas, e mais 2 das líderes de produção, sendo 05 da administração: 3 aprendizes de meio turno, jovens de até 20 anos e 2 de nível superior.

3.2 Características da empresa pesquisada

A **FAET S/A** se localiza a Rua Barão de Petrópolis, 347/381, no Rio Comprido. Foi fundada em 27 de agosto de 1927 com a denominação de **ANDOR BOKOR**. Em 02 de dezembro de 1957 é que passa a se chamar **FAET – Fábrica de Aparelhos Eletro-Térmicos S/A**, e em 16 de julho de 1986 passa para **FAET S/A**. É uma indústria de artigos elétricos, térmicos, eletrodomésticos e atividades correlatas.

O primeiro contato com a empresa foi feito em abril de 2008. O contato com a diretoria da empresa foi intermediado pelo sindicato dos metalúrgicos. Este encontro foi agendado com **S...**, Gerente de Relações Humanas, onde expus os objetivos da pesquisa e o objeto do meu trabalho de mestrado na UERJ.

Nessa oportunidade, **S...** autorizou, em nome da diretoria da empresa, a realização da pesquisa e me encaminhou para uma conversa com **SL** Coordenadora do Setor de Pessoal. Na conversa inicial com **SL** em abril de 2008, consegui as informações gerais sobre a empresa, número de funcionários, salários, turnos, cargos etc.

Voltei a ter uma segunda conversa com a mesma coordenadora em abril de 2009, quando atualizei os dados salariais e número de funcionários, constatando pequenas variações de número de funcionários e de salários, já que o dissídio da categoria havia sido em outubro.

Nessa oportunidade, pedi uma visita, acompanhada pela **SL**, às instalações do setor produtivo, para visualizar melhor o processo de produção. Não foi permitido fotografar o processo produtivo. Segundo **SL** seria uma medida de segurança da empresa.

A empresa não possui boletins internos, nem jornais. Fica evidente que não há uma grande modernização nas instalações da empresa. As comunicações entre chefes e operários são feitas diretamente, dispensando a comunicação por outros veículos como jornais e boletins.

A FAET possui 414 funcionários, sendo que **270** são mulheres. Dessas **250** (abril de 2008), **245** (abril de 2009) na produção e 20 na administração, como engenheiras, secretárias e contabilistas. Estes dados evidenciam que é uma fábrica, cuja maioria é de mulheres, dois terços do total de trabalhadores.

O setor de produção da empresa tem quatro turnos de trabalho, distribuídos da seguinte forma:

Tabela 1: Quantitativo de trabalhadoras mulheres por turno de trabalho para os anos de 2008 e 2009

HORÁRIO	Nº. MULHERES	
	(2008)	(2009)
6h às 14h20min	21	08
7h às 17h	200	187
13h40min às 22h00min	19	10
22h às 05h20min	28	40
TOTAL	268	245

O salário base é de R\$523,60 (abril de 2008), passou para R\$572,00 (abril 2009) e o maior salário é de R\$1000,00 a 1500,00 (ferramenteiro, mecânico - só homens- e supervisores e controle de qualidade).

Entrevistei mulheres distribuídas nos diferentes turnos de trabalho, para ter uma dimensão de diferentes conflitos entre trabalho e vida doméstica, como também de possíveis estratégias diferenciadas adotadas por elas para fazerem frente a tais demandas distintas.

Tabela 2: Distribuição das entrevistas realizadas pelos turnos de trabalho

TURNO	Nº. MULHERES ENTREVISTADAS
6 às 14h20min	2
7h às 17h	9*
8h às 12h	3**
13h40min às 22h	1
22h às 05h20min	3
TOTAL	18

* Sendo duas inseridas no setor administrativo da empresa.

**As três são jovens aprendizes também inseridas no setor administrativo.

As jovens aprendizes, que trabalham meio turno, recebem entre R\$ 228,00 e R\$ 260,00. As duas trabalhadoras de nível superior do setor administrativo recebem entre R\$1.200,00 e R\$2.000,00, respectivamente.

A maior concentração de mulheres no horário comercial de 7 às 17 horas tem a ver com o formato da produção da empresa. Esse é o único turno em que se dá a linha de montagem dos aparelhos, concentrando o maior número de operárias – 148.

Nesse caso, elas trabalham de segunda a sexta-feira. Também nesse turno, funciona o setor de injeção com 35 operárias. Nos demais turnos só há funcionamento do setor de injeção, onde trabalha uma pessoa por máquina, tipo cabine, que fabrica automaticamente uma peça. A operária abre a porta da cabine, retira a peça, limpa e empilha.

É importante registrar que nos outros turnos elas completam a carga horária no final de semana. Um dos motivos pela preferência do horário comercial de 7 às 17h é justamente o fato de não precisarem complementar a carga horária no final de semana.

Do ponto de vista da empresa, é o turno que tem mais postos de trabalho, portanto a oferta é maior nesse horário.

Embora haja os dois setores: montagem e injeção, a função é única: *auxiliar de fabricação*, cujo salário é de R\$572,00. Há um adicional noturno de 20% no turno das 22h às 6 horas.

Há homens trabalhando no setor produtivo com o mesmo salário das mulheres, só que em outra função: empacotamento, transporte das peças da injeção para a montagem, empilhamento do produto final embalado e carregamento para o depósito.

Outros homens trabalham no setor de produção como ferramenteiros e eletricitistas para a manutenção das máquinas, com maiores salários como informamos, que variam de R\$1000,00 a R\$1500,00.

Há também a função de líder de produção, que orienta a distribuição das operárias nas máquinas, e controla a produção, visando atingir as metas definidas pela empresa. Ao total são 6, apenas 1 homem. Entrevistamos duas dessas líderes de produção, com perguntas específicas sobre sua função. O salário dessa função é de R\$700,00.

O setor de montagem é dividido em células de montagem: uma para cada produto: liquidificador, multiprocessador, espremedor, batedeira, cafeteira, secador, ventilador etc...

Quanto ao salário indireto, segundo SL, coordenadora do setor de pessoal, a empresa oferece um plano de saúde opcional, o Dix, com desconto de R\$50,00 em folha. Segundo SL, só 150 pessoas da empresa aderiram. Também informou que a empresa tem convênio com uma creche na Rua Riachuelo, a Pique - Esconde que funciona das 7 às 17 horas. Não oferece refeições nem ticket refeição, embora tenha um refeitório na empresa, onde algumas operárias comem na marmita o que trazem de casa. Outras saem para comer fora da empresa e todas têm uma hora de almoço.

3.3 Análise das entrevistas

Ao fazermos o levantamento dos questionários constatamos que as respostas são sucintas. Em boa parte pela pressão do pouco tempo, pelo receio, embora tenhamos explicado várias vezes o objetivo da pesquisa e a autorização da empresa, e a desvinculação do sindicato. Descartamos o gravador por isso mesmo. Mas em algumas

questões a dificuldade de responder, revela dificuldade de se expressar, como no caso da descrição da sua função propriamente dita na produção. Para entender exatamente o que elas faziam, foi necessário visitar o setor produtivo da fábrica, sobretudo o que elas chamam de “injeção”. A descrição de Glauce “*Trabalho na máquina injetora de ventiladores, liquidificadores, ferro e cafeteira. Numa máquina que abre e fecha a porta*” não dá a dimensão exata de sua função. Ou ainda a mais lacônica de Marta: “*Trabalho nas máquinas*”. E de Marina: “*Na montagem*”.

Embora sucintas, as respostas nos dão pistas que buscávamos quanto ao objeto da pesquisa e reafirmam pressupostos apontados na introdução e no Capítulo I, seja quanto ao perfil da mulher trabalhadora hoje, como quanto aos fundamentos das condições de trabalho e sobrecarga doméstica das trabalhadoras. Pistas também reforçadas pela pesquisa de Bruschini (2007), que apontam para mudanças demográficas como:

- **A queda da taxa de fecundidade**, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas, até atingir 2,1 filhos por mulher em 2005 no país; na mesma data, a fecundidade no Sudeste é de 1,9 filhos por mulher, enquanto no Nordeste permanece em 2,3 (IBGE, 2006:36).

- **A redução no tamanho dos arranjos familiares**, que em 2005, passaram a ser compostos por apenas 3,2 pessoas, em média, no país, enquanto em 1992 eram de 3,7 pessoas (IBGE,2004^a:168); nas regiões, a redução foi de 3,9 para 3,4 membros no Nordeste, e de 3,4 para 3,1 no Sudeste.

- **Envelhecimento da população**, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres(75,8anos) em relação aos homens(68,1 anos) em 2005 e, conseqüentemente, a sobrepresença feminina na população idosa.

- **O crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres**, que, em 2005, chegam a 30,6% do total das famílias brasileiras residentes em domicílios particulares; no Nordeste, o aumento foi de 17,4% para 20,1% e no Sudeste, de 15,9% para 18,3%, no período 1995-2005 (IBGE, 2006).

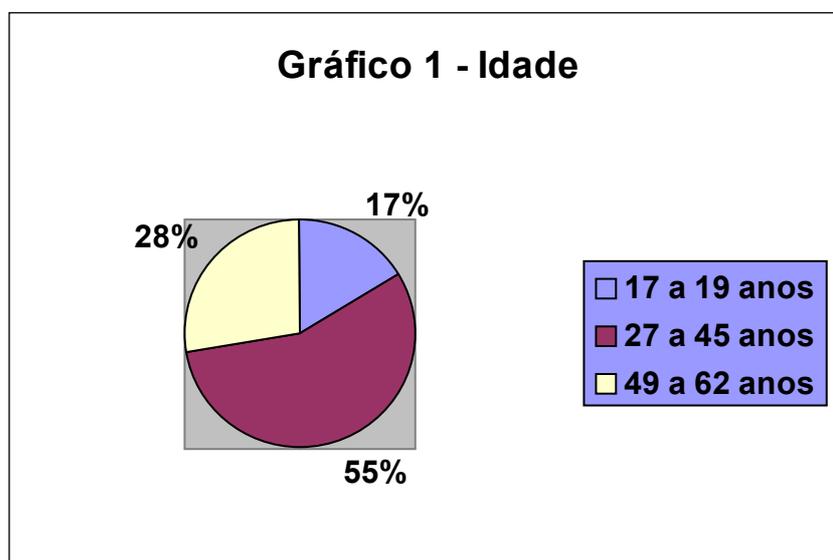
Além das transformações demográficas, Bruschini (2007) destaca mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher que alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. A expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho.

Todos esses fatores além de impulsionarem o crescimento da força de trabalho feminino, também transformaram seu perfil. Se até o final dos anos 70, as trabalhadoras eram, em sua maioria, jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a maior taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos, seguida de 69% de 40 a 49 anos e de 54% de 50 a 59 anos. Não por acaso, considerando-se a posição ocupada nas famílias, as casadas foram as que apresentaram maior aumento das taxas de atividade. Em 2005, mais de 58% delas trabalhavam. (Bruschini, 2007).

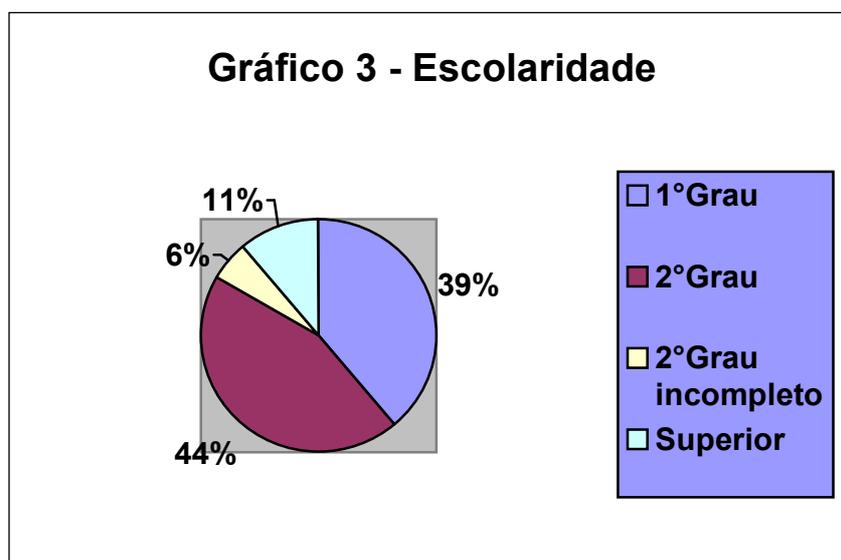
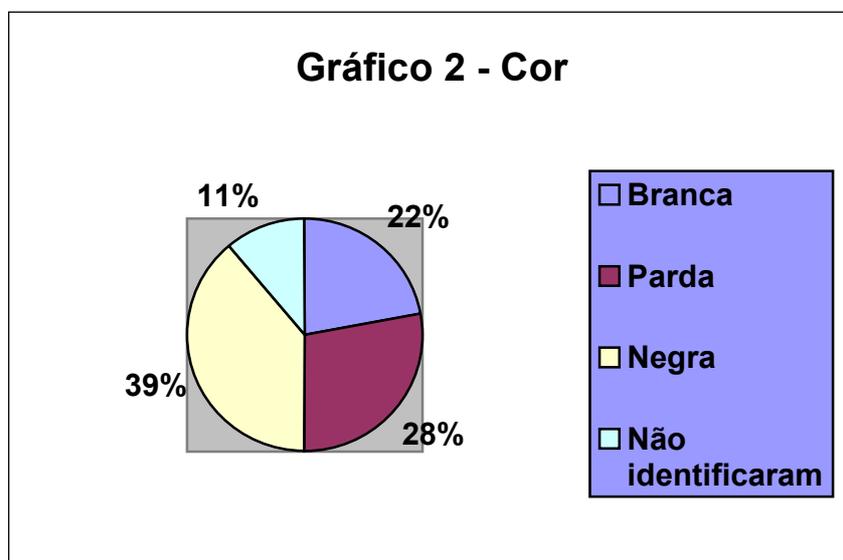
3.3.1 Perfil geral das entrevistadas

Quanto à faixa etária, constatamos que a maioria das entrevistadas (10) estão na faixa de 27 a 45 anos, e (5) na faixa acima de 49 anos. As 3 com menos de 20 anos são as estagiárias da administração. A nossa amostra confirma o perfil da mulher mais velha, com filhos, conforme indicação das análises de dados de Bruschini (2007) 12 das entrevistadas têm filhos e 3 cuidam do neto, e de solteiras com filho.

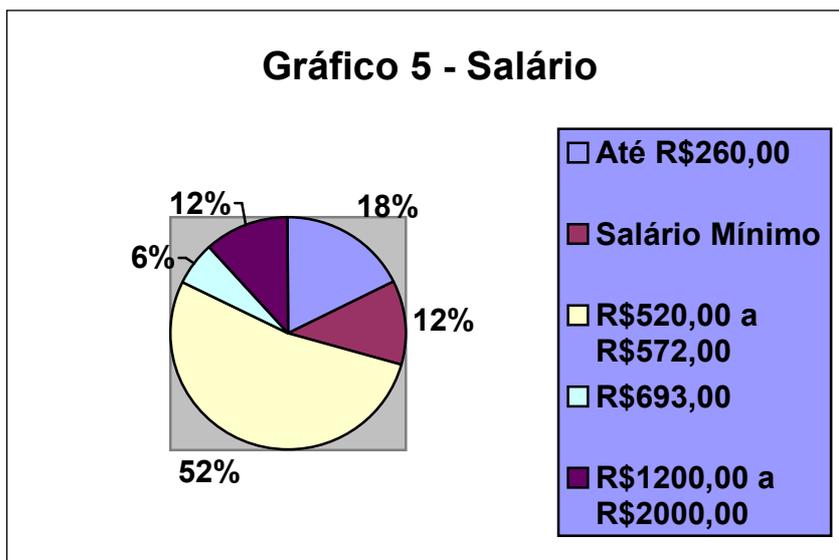
Para Glória, que trabalha na FAET desde 1985 e é sindicalista atuante: *“Lá na fábrica tem muita mãe solteira que é chefe de família ou ajuda no sustento de parentes. A empresa não nos dá creche, não temos plano de saúde nem participação nos lucros e resultados (PRL). Precisamos nos unir mais para lutarmos pelos nossos direitos.”* Afirma no jornal do sindicato.



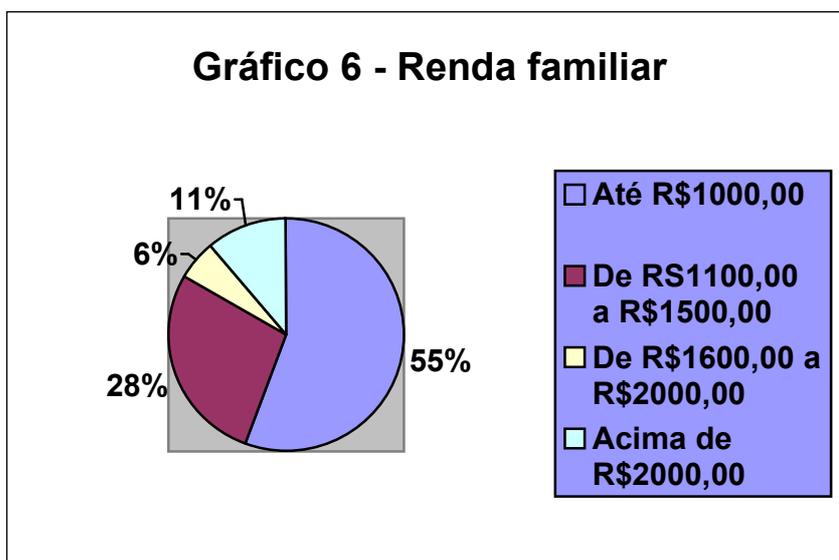
A maioria é parda ou negra, 12, enquanto 4 são brancas, duas não responderam. A escolaridade dominante é de 1º e 2º graus, 7 e 9 respectivamente. As duas de nível superior trabalham na administração.



Quanto aos salários, acompanham a faixa predominante na categoria que é de até 2 salários mínimos para as trabalhadoras da produção, exceção para as aprendizes que trabalham meio turno e ganham menos de um salário mínimo, bem como para as trabalhadoras da administração que ganham entre R\$1200 e R\$2000,00.

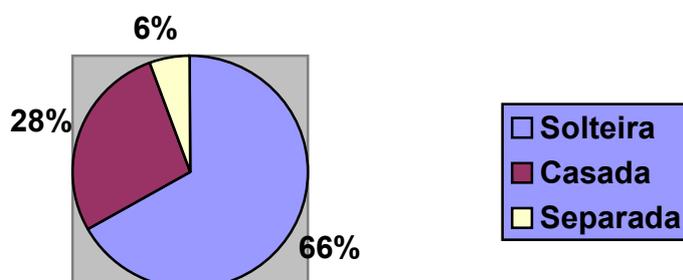


Quanto à renda familiar, registra-se aumento, mas não muito significativo para a maioria, que em geral é chefe de família.



Quanto ao estado civil, 12 são solteiras, sendo que destas 6... com filhos; 5 casadas, todas 5... com filhos e 1 separada com filhos. Assim, de um total de 18 mulheres, 12 possuem filhos. Das seis que não possuem filhos 3 são jovens aprendizes, que ainda estão ingressando na vida reprodutiva. A demanda é maior para as mães com filhos pequenos. Mas as que já têm os filhos adultos cuidam dos netos. É o impacto do crescente desmonte das famílias.

Gráfico 7 - Estado Civil



Das que têm filhos, 7 tem 2 filhos, 3 têm 1 filho, 1 tem 3 filhos, e 1 tem 4 filhos.. Do total de filhos 13 são acima de 21 anos, enquanto 8 são de até 10 anos e 4 de 11 a 20 anos. Aqui se vê a redução do número de filhos por mulher, com a tendência a 2 filhos, um pouco acima da média de 1,9 filhos no sudeste e um pouco abaixo da média nacional de 2,1 filhos, segundo o IBGE(2006).

Gráfico 9 - Idade dos filhos

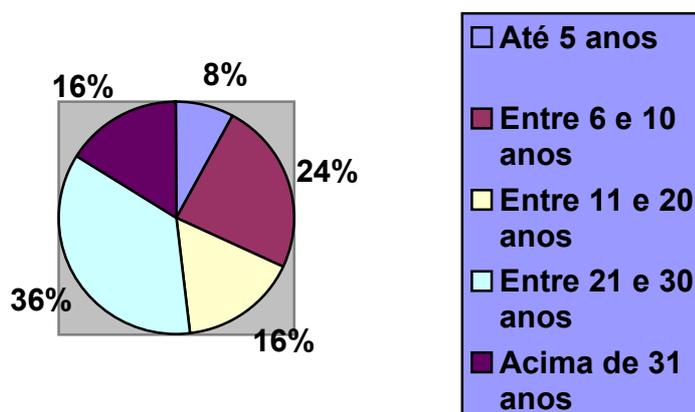


Gráfico 10 - Número de filhos

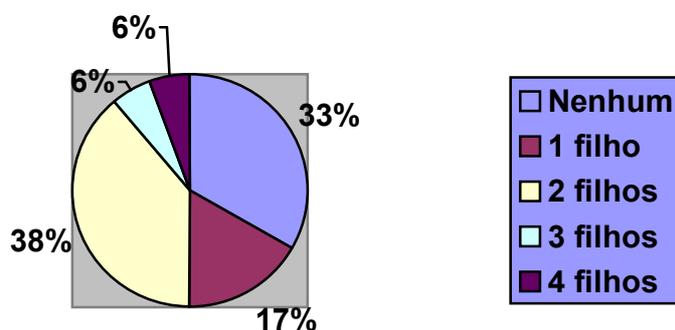
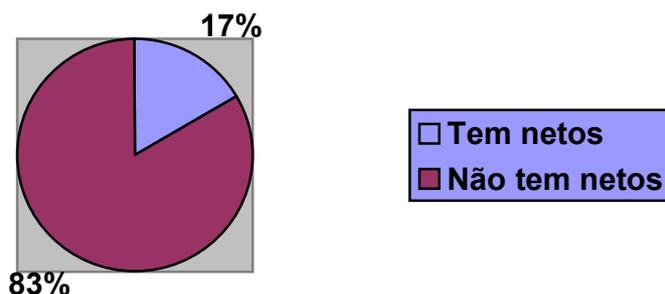


Gráfico 11 - Netos



3.3.2 Condições de trabalho

As entrevistadas não apontaram nenhuma discriminação por sexo nas entrevistas para admissão no trabalho. Em geral chegaram à fábrica por indicação de amiga, parente ou por anúncio de jornal. Isso mostra a importância da rede familiar para o acesso ao trabalho, refletindo a importância desse trabalho também para a família, daí a não resistência.

Ao analisarmos a pergunta sobre o significado do trabalho e a última pergunta do questionário se preferiria não trabalhar fora, constata-se o predomínio do significado

do trabalho no contexto de luta pela sobrevivência, do sustento da família. Foi este o sentido da resposta de Ângela: *“Muito importante na minha vida, pois é dele que tiro o meu sustento e de minha família”*.

É o mesmo sentido da resposta de Marina, Graça, Rosana, Suzana e de Glauce: *“Gosto do que faço. Me ajudou a criar os filhos e os netos”* Ou na de Celina: *“Não trabalho porque eu gosto e sim porque preciso”* e da de Josefa: *“Prefiro trabalhar. Para sobreviver, senão vou passar fome”*.

Também aparecem nas respostas o trabalho como fator de independência econômica, como se verifica na afirmação nas respostas de Cleusa: *“Tem um significado de independência econômica”* e de Carmem: *“Trabalhar sim. Para ter independência e dinheiro”*. E Rosana: *“Gosto de trabalhar. Não gosto de depender de ninguém”*.

O trabalho como fator de realização pessoal e crescimento profissional aparece nas respostas da jovem aprendiz, como Júlia: *“Eu gosto. Porque em casa é muito monótono. No trabalho você tem convívio, aprende mais, troca de informação tanto profissionais quanto pessoais.”*

Mas, este sentido também aparece entre as operárias como Marta, de 31 anos, que: *“Sente satisfação e realização”* e de Celina, 36 anos: *“Necessidade e realização”*.

Aqui se verifica que enquanto para as operárias o trabalho tem o sentido da sobrevivência econômica, para as mulheres da administração melhores remuneradas, o trabalho tem o sentido de perspectiva profissional.

Essa diferenciação também se verifica quando todas as trabalhadoras da produção entrevistadas afirmaram não ter oportunidades nem curso de qualificação. Apenas as 5 que trabalham na administração afirmaram ter oportunidade de crescimento e qualificação.

Constata-se, portanto, que a empresa não possui um plano de carreira para as operárias nem apresenta expectativa de ascensão. O mesmo não ocorre com os cargos da administração mais qualificados.

A maioria das entrevistadas afirma preferir trabalhar fora, pelos diversos motivos acima assinalados. E outras como Cleusa e Ângela ressaltam que *“Mesmo diante de todas as dificuldades, prefiro trabalhar”*.

As que disseram preferir não trabalhar fora afirmaram, como a jovem Mila, querer curtir a vida, viajar. Já Fátima disse preferir não trabalhar fora para *“poder me dedicar mais aos estudos”*. Outras como Graça e Milena justificaram esse desejo pelo

cansaço. Aqui descrevendo a sua rotina diária de afazeres. Enquanto Marina, por sua vez, preferiria ficar em casa para cuidar mais da filha, o mesmo argumento de Suzana *“Teria mais tempo para ficar com os filhos, arrumar a casa”*.

No conjunto das respostas referentes ao ambiente de trabalho é quase unanimidade o destaque para o bom convívio com os colegas e, em contraponto, para a rigidez do controle dos chefes, o que está mais explicitado nas respostas de Maria Flora, Cleusa e Ângela respectivamente:

“Tenho bom convívio com os colegas. Quanto aos chefes são arrogantes e cobram o controle da produção”.

“Com relação ao ambiente de trabalho, ainda tem que melhorar muito, pois no verão, sofremos muito com o calor. Em relação aos chefes, são mal educados, falam com as mulheres gritando, isso é péssimo. Com meus colegas, a relação é bem legal”.

“Mais ou menos. Me sinto, às vezes, muito cansada pelo ritmo de trabalho, cobrança da produção a todo momento por parte da chefia que pega no pé toda hora”.

Duas outras questões aparecem com destaque. Uma diz respeito à necessidade de permissão para ir ao banheiro. Podem ir “à hora que quiserem”, desde que haja substituição em seu posto. Isso parece incomodar, pois quase todas se referem ao fato. A outra questão é a da revista na saída, que consiste em mostrar a bolsa. A maioria diz não haver constrangimento, mas Suzana afirma:

“Acho as revistas um absurdo. Não tem vigilante mulher. É feito pelo porteiro. É constrangedor. É boa a relação com os colegas. Tem um chefe racista, preconceituoso. Ser humano ruim, mas bom profissional”.

Para Cleusa, Ângela, Carla, Julia, Mila, Graça, Milena, Rosana e Celina não houve mudança nas condições de trabalho. Já para Maria Flora: *“Sim, Renovação das máquinas, limpeza do ambiente de trabalho, diminuição do ruído.”* E Glauce vai além, ao afirmar:

“Melhorou as condições de trabalho. Antes era manual, agora é automático. Máquinas novas. Mudou aos poucos. De 2007 para 2008, grande mudança no maquinário. Reforma no ambiente de trabalho”.

Outras mudanças foram indicadas, como destaca Fátima *“Mudança quanto à proibição de cigarro”*, e de Marina *“Mudou a carga horária, que foi aumentada”* de Josefa *antiga luta pelo ticket refeição. Agora não tem. Melhorou as máquinas*. De Suzana *“Sim, para pior. A produção aumentou, sobrecarga. Não tem ventilador.*

Tendinite". E para Melissa: "*Quando muda a chefia, muda a forma de gerenciar. O que é normal*". E ainda para Rosana "*Só as exigências aumentaram*".

Aqui dá para perceber que seu entendimento sobre condições de trabalho é muito amplo, vai desde as relações de trabalho, instrumentos de trabalho, organização e ambiente físico.

Quando se referem a alterações que desejariam no trabalho, as mudanças pretendidas se referem à melhoria salarial, a redução da carga horária, mais descanso e lazer, creche, plano de saúde, ticket refeição e cesta básica. Não trabalhar sábado. Apenas Carla e Melissa afirmaram não ter nada a mudar.

A maioria das entrevistadas afirmou ter os direitos trabalhistas assegurados. Com exceção de Cleusa que disse: "*Nem todos os direitos são assegurados como participação dos lucros, não temos cesta básica. O direito de a mãe levar seu filho ao médico não é assegurado. Se o atestado tiver no nome da criança, sou descontada*". E de Ângela: "*Sim, alguns precisamos ampliar mais, não temos almoço fornecido pela empresa, nem cesta básica*".

Quanto à jornada de trabalho, esta foi uma das questões em que as trabalhadoras da produção apresentaram dificuldades de se expressar e descrever o seu trabalho. A resposta de Cleusa, por exemplo, o destaque maior foi para a relação com os colegas: "*Chego pela manhã, tomo café com minhas colegas e depois vou para o meu local de trabalho. No horário de almoço, descanso. Quando saio vou para casa cuidar dos afazeres.*".

As outras respostas foram lacônicas, sem descrever a função como Fátima: "*Trabalho na montagem de aparelho*", de Marina: "*Na montagem*" ou de Marta: "*Trabalho nas máquinas*". A que melhor descreveu sua jornada foi Milena: "*Não temos só um setor certo. Podemos estar montando ferro ou ventilador. Hoje já fui para 4 setores*". E ainda Rosana: "*Tiro os aparelhos da máquina, tiro as rebarbas e limpo. Às vezes é cansativo*".

Já as trabalhadoras da administração conseguiram explicar melhor o seu trabalho como Carla: "*Trabalho no Departamento de Pessoal. Rotinas de DP, faltas, atestados*". E Mila: "*Administrativo. Contas a receber, fluxo de caixa e compras.*" Ou ainda Melissa: "*Comércio exterior, contatos, compra, desenvolvimento de produtos.*".

3.3.3 Vida familiar: O problema dos filhos a empresa não abona

Quanto à pergunta se houve resistência de algum familiar ao trabalho na empresa, surpreende o fato de que a esmagadora maioria das respostas é não. Cleusa, Angela e Júlia ainda destacaram a força e o estímulo dos familiares. A única exceção é a de Suzana que afirma *“No início o marido não gostou do horário (22h às 05h20min), mas a necessidade foi maior”*.

Com exceção das três jovens, que contam com a retaguarda da família e de Melissa que diz dividir com o marido, as demais trabalhadoras dizem fazer todos os afazeres domésticos, no geral à noite e no final de semana, às vezes dividindo com a mãe ou filha ou com a ajuda eventual do marido. É o caso de Cleusa:

“Minha rotina é muito corrida. No dia a dia, casa, trabalho e ainda tenho que deixar em ordem. Faço tudo sozinha, na maioria das vezes. Um dia ou outro que meu marido dá ajuda na casa”.

O mesmo diz Ângela: *“Faço tudo, lavo, passo, cozinho etc., depois que chego em casa à noite. Às vezes meu marido ajuda nas suas folgas.”* E Suzana:

“Faço tudo. Chego em casa 8:30 (o turno de trabalho é de 22h às 5:20h), descanso, depois faço o trabalho da casa de 12 às 15 horas, depois busco as crianças na escola (filha de 9 e neta de 8). O marido ajuda quando está em casa.”

Já Celina afirma *“Os trabalhos domésticos executo. Mas, pago uma pessoa para tomar conta do meu filho”*.

As demandas relacionadas ao cuidado da família, como educação e saúde são supridas de modos variados. No que se refere à creche, por exemplo, embora a diretoria da empresa afirme disponibilizar uma creche, todas as entrevistadas negam a existência de creche fornecida pela empresa. Talvez porque a opção oferecida pela empresa fique deslocada do seu local de moradia e trabalho, podendo ser um transtorno o deslocamento.

Assim, pelas respostas, a maioria deixa os filhos e netos com a tia, a vizinha, a avó. No caso de Josefa e Celina pagam uma pessoa para ficar com a criança no turno em que não estão na escola. No caso de Suzana, que trabalha de 22h às 05h20min, a filha de 9 e a neta de 8 ficam meio turno na escola e o outro turno em casa com ela.

Nos casos de adoecimento, fica evidente que a empresa não prevê liberação e a trabalhadora tem de apresentar abono médico ou é descontado o dia de trabalho quando é obrigada a faltar o serviço. Como diz Josefa: *“Vou ao médico e peço abono. Senão,*

vou trabalhar e deixo o doente só ou então perco o dia de trabalho”, pois como diz Marina:” Tem que trazer atestado. O problema dos filhos a empresa não abona.”.

No que se refere a uma sobrecarga de trabalho, algumas entrevistadas são mais incisivas quanto à questão como Maria Flora que diz: *“Sim. Porque tenho que trabalhar e dar conta de todas as tarefas do lar”*. E Cleusa que afirma:

“Sinto muito. A carga de trabalho é muito grande e as tarefas de casa deixam a gente muito sobrecarregada no nosso dia”.

Angela vai no mesmo rumo: *“Sim. A jornada de trabalho é cansativa. Mais as tarefas de casa deixa a gente sem tempo para nada”*. Marina, Josefa, Rosana, Suzana e Celina também concordam que há sobrecarga. Já Mila, Glauce, Graça, Marta e Melissa consideram que *“às vezes”* se sentem sobrecarregadas. As jovens aprendizes Carla, Júlia e Carmem, bem como Fátima afirmam *“não”* se sentirem sobrecarregadas.

Quando perguntadas se gostariam de alterar algo na vida familiar, a maioria das entrevistadas afirmou não querer mudar nada. Apenas Cleusa, Carmem e Melissa pretendiam *“menos trabalho doméstico”*; enquanto Marina e Milena gostariam de aumentar a renda familiar e Celina de *“dar mais conforto para meu filho”*.

Com exceção de Maria Flora que diz *“Sou muito caseira e não gosto muito de sair. Gosto muito de ficar em casa”*, as demais afirmam ter algum tipo de lazer nos finais de semana. Varia desde praia, clube, viagem com marido e filhos, pagode, churrasco, shopping, teatro, cinema, TV, casa de amigos e parentes, caminhadas. É surpreendente como elas prezam o lazer no final de semana. Isso é um achado de sua pesquisa que talvez te ajude a explicar que a vida familiar não é motivo de desejo de mudanças.

3.3.4 Quanto às líderes de produção

Também entrevistamos duas líderes produção que na verdade são auxiliares, o que significa que acima delas há encarregados homens, que fazem o controle geral. De qualquer forma elas exercem um papel de controle e fiscalização sobre as demais colegas e recebem um salário superior às operárias da linha de montagem e da injeção. Ao descrever sua função fica evidente que elas são responsáveis pelo cumprimento das metas e da higiene do ambiente de trabalho.

É o que atesta a afirmação de **Luiza**: *“Meu trabalho é bastante agitado. Começo organizando as minhas colegas a cada posto na linha de montagem, em seguida na*

organização e limpeza no ambiente. Tenho a função de garantir as tarefas a cada hora.”

Quanto ao acesso, suas respostas coincidem com as demais operárias ao afirmar que chegaram pela via familiar e não identificaram restrição da família, nem discriminação por sexo na admissão. O mesmo quanto à garantia de direitos trabalhistas.

Diferenciam-se das demais operárias quanto à oportunidade de qualificação e ascensão no trabalho... Como afirma **Paula**: “*Sim. O primeiro curso a empresa pagou, de “Liderança e chefia”. Depois fiz outro”.*

No que se refere ao significado do trabalho, diferentemente das demais operárias, aparece o trabalho como significado de independência econômica e um sentido mais amplo do que apenas o da sobrevivência pessoal e da família. É o que expressa **Luiza**: “*Para mim o trabalho tem muito significado. Me mostra e me dá a minha independência, me faz sentir útil como pessoa”. Gosto do que faço. O trabalho complementa a vida e nos mostra o quanto somos necessárias para a sociedade”.*

Quanto às maiores reclamações das operárias segundo Paula são os “*movimentos repetitivos e dores no corpo*”. Já para Luiza seria “*Melhores condições de trabalho e direitos*”. E as maiores dificuldades observadas foram, segundo Paula “*De cumprir a tarefa e aprender montar um tipo de aparelho novo*”.

Já a dificuldade na sua própria função se relaciona mais em fazer com que as operárias cumpram a meta de produção.

Ao se referir às mudanças nas condições de trabalho, Paula não respondeu, enquanto Luiza deu uma resposta mais ampla, afirmando “*No nosso país ainda é preciso muito para estarmos totalmente satisfeitos com as condições impostas aos trabalhadores. Amplo direito a segurança. Para os pais e mães de família, que todos tivessem direitos iguais.*”

Na relação trabalho – família, no caso de Paula, que mora sozinha essa questão não se manifesta explicitamente. No caso de Luiza que tem filho e companheiro ela já expressa que há ajuda do filho e do companheiro., e diz *nem sempre* se sentir sobrecarregada. Diz **Luiza**: “*Tenho uma rotina igual de qualquer mãe de família. Conto apenas com a ajuda de meu filho e de meu companheiro*”. E a única mudança que aponta é “*Mais tempo para estar com meu filho, que é um adolescente*”.

4 CONCLUSÃO

Essa Mulher
Joyce – Ana Terra

*De manhã cedo essa senhora se conforma
Bota a mesa, tira o pó, lava a roupa, seca os olhos.
Ah, como essa santa não se esquece.
De pedir pelas mulheres, pelos filhos, pelo pão
Depois sorri meio sem graça
E abraça aquele homem
Aquele mundo
Que a faz assim feliz*

.....

*Essa menina, essa mulher, essa senhora
Em quem esbarro a toda hora
No espelho casual
É feita de sombra e tanta luz
De tanta lama e tanta cruz
Que acha tudo natural*

A pesquisa realizada entre trabalhadoras da metalúrgica FAET conseguiu aferir sua percepção sobre o significado do trabalho e da sobrecarga doméstica em suas vidas. Para elas, o trabalho apresenta-se como fundamental, sobretudo no aspecto da sobrevivência pessoal e familiar valorizado, para algumas, como fator de autonomia econômica. O trabalho - como fator de realização pessoal e perspectiva de afirmação social - só aparece configurado desse modo entre as trabalhadoras da administração, bem como entre as líderes de produção.

Admitem a sobrecarga doméstica, já que em sua maioria executam todas as tarefas domésticas, cuidado com os filhos e em alguns casos, netos. Mas sentem-se satisfeitas com sua vida familiar, a ponto da esmagadora maioria responder que não mudaria nada nesse aspecto.

Esse fato vem reforçar a realidade de que as mulheres continuam arcando quase exclusivamente com o trabalho de cuidado das pessoas, o que provoca desgaste físico, mas também alguma satisfação, o que poderia explicar o fato de se cansarem, mas não quererem mudar. Os custos da reprodução biológica, assim como aqueles relacionados à responsabilidade e ao trabalho de cuidado das pessoas que continuam sendo atribuídos

às mulheres e confinados ao âmbito não-mercantil, são tomados como um dado da economia convencional, e considerados bens gratuitos fornecidos pela natureza.

Isso significa que essas atividades continuam sem ser reconhecidas em termos econômicos e ainda são pouco valorizadas socialmente. Tampouco se reconhece o esforço que essas atividades representam para as mulheres, que se potencializa, por um lado, devido à falta de equipamentos públicos, comunitários e sociais com os quais essa carga pudesse ser distribuída socialmente de forma mais equitativa e, por outro, pela precariedade dos avanços que se observam, pelo menos nos países latino-americanos, no sentido de uma melhor divisão dessas tarefas entre homens e mulheres na esfera familiar. (Abramo, 2005).

Justamente a tensão provocada pela necessidade de conciliar esse esforço com as crescentes exigências da maior participação da mulher no mundo do trabalho é que vem impulsionando mudanças no comportamento reprodutivo das mulheres, com repercussões demográficas e sociais. O adiamento da maternidade ou a opção de não ter filhos bem como a diminuição do número destes são algumas das manifestações dessa situação. O novo perfil da mulher trabalhadora também tem a ver com essa realidade. E a pesquisa na FAET também confirmou este novo perfil da mulher trabalhadora: mais velha, com filhos.

Observa-se certa naturalização de suas condições precárias de trabalho e salário. Seu universo de aspiração de mudança seja em nível do trabalho, seja da vida familiar é reduzido. A relação entre trabalho e vida familiar é percebida pelas entrevistadas como complementar, sendo o trabalho visto como suporte para sua realização familiar.

O sentido do trabalho se vincula ao atendimento de suas responsabilidades familiares, tanto no caso das solteiras, chefes de família, como nas casadas. O centro de suas demandas se circunscreve a essa relação, como aumento de salário, ticket refeição, cesta básica, participação nos lucros da empresa (PLR), creche e plano de saúde. Tudo a ver com suas demandas de sobrevivência e cuidado.

Nesse caso, entre o trabalho doméstico e o trabalho fora de casa, entre as necessidades econômicas e as necessidades afetivas, cria-se uma ligação que nem mesmo as regras rígidas da fábrica podem romper e o sentido das tolerâncias é contido nessa articulação. Prefere sujeitar-se a uma dura lida do que recusá-la, pois ela define o *trabalho necessário*. (Pacífico, 1982).

Por outro lado, o espaço doméstico mesmo com a sobrecarga é visto como positivo e acolhedor a ser preservado.

Outro dado apontado pela pesquisa é que a maioria das pesquisadas são chefes de família, grande parte mães solteiras. Isso atesta uma nova realidade, aonde as famílias monoparentais femininas vêm apresentando rápido crescimento nas últimas décadas.

Embora a maior parcela das famílias ainda seja composta por casais com filhos (50%), esse tipo de estrutura sofreu uma forte retração (em 1981 representava 65%). Em compensação cresceu expressivamente o número de famílias compostas por chefes mulheres e filhos sem a presença do cônjuge. Hoje, esse é o segundo tipo de família mais comum, tendo passado de 12% nos anos de 1980 para 18% em 2006. As dificuldades em lidar com as demandas conflituosas entre trabalho e cuidados com a família que afetam, sobretudo, as mulheres sozinhas com filhos, repercutem na qualidade dos empregos aos quais se inserem. (Sorj, Fontes e Machado, 2007).

Não há exigência quanto a maior qualificação e ascensão profissional, nem manifestaram expectativa de crescimento profissional. Esse fator só apareceu entre as trabalhadoras da administração e entre jovens solteiras, aspirando mais tempo para estudar. Fica evidente, que o sentido do trabalho para as trabalhadoras da administração, vai além da necessidade de sobrevivência, adquire uma dimensão de realização, independência, de uma perspectiva de crescimento profissional. O mesmo se confirmou com as líderes de produção. Elas também apresentaram ter tido oportunidade de qualificação e uma visão mais ampla do trabalho, num sentido de interação e afirmação social. .

Quanto às condições de trabalho, destacam as boas relações com as colegas, e o intervalo de almoço, como espaço de convivência agradável. Reclamam do controle de produção dos chefes, da permissão e substituição para ir ao banheiro, da revista da bolsa na saída do trabalho, da falta de ticket refeição e de plano de saúde. Têm de apresentar justificativa médica em caso de doença pessoal e não tem direito a justificar ausência por doença de filho. Nesse caso , quando não têm quem fique com a criança, faltam ao serviço e são descontadas.

Se no espaço doméstico se verifica uma divisão sexual do trabalho, também no espaço produtivo essa divisão fica evidente.

No geral, o setor metalúrgico tem o predomínio masculino. No caso da fábrica FAET, produtora de materiais elétricos e eletrodomésticos, a predominância é feminina. Dois terços dos trabalhadores da fábrica são mulheres. No âmbito da produção se verifica a divisão sexual do trabalho. As mulheres trabalham na linha de montagem dos

aparelhos e na sua fabricação (injeção), enquanto os homens trabalham no empacotamento e transporte dos produtos. Também os mecânicos, eletricitas e engenheiros, que trabalham na manutenção das máquinas são homens, estes com salários mais altos. Nesse caso se constata o que afirma Helena Hirata:

“Na produção de bens de capital, ou de bens produzidos em pequenas séries, a maioria da mão de obra é de homens com qualificação técnica; enquanto na produção em grandes séries de bens de consumo é utilizado um grande número de mulheres.... Neste último tipo de produção, os homens são empregados como supervisores e gerentes; engenheiros de manutenção e técnicos” (Hirata, 2002, p 46).

Em pesquisa sobre mulheres na indústria eletroeletrônica, Kergoat (1982) tentou identificar porque as mulheres são um tipo de mão de obra particularmente apropriada para essa produção. Ela argumenta que as habilidades que tornam as mulheres adequadas a esses empregos não são adquiridas pelos mesmos canais usados pelos homens – formação profissional, aprendizagem, experiência no trabalho industrial, mas são obtidas antes de entrarem no mundo do trabalho remunerado, por meio de treinamento no trabalho doméstico, na costura e em outras “artes domésticas”. Segundo Kergoat, os gerentes das empresas pesquisadas apontam como justificativa qualidade particulares e específicas das mulheres como:

- a) Características físicas: dedos mais finos, mãos menores, um tato melhor nos dedos.
- b) Tolerância: mais tolerância e habilidade.
- c) Paciência e concentração.
- d) Velocidade.

Em pesquisa realizada em estabelecimento de fabricação de componentes elétricos, também ficou evidente atitudes diferentes requeridas para homens e mulheres. Dos operários, exigiam-se força física e resistência para efetuar um trabalho mais pesado, mais sujo e mais perigoso, e das operárias a execução de trabalho considerados mais fáceis, mais leves e mais limpos. (Hirata, 2001). Aí fica evidente, como no caso da FAET, a questão da virilidade e da feminilidade como estereótipos sexuais e que são explorados no âmbito do trabalho.

Por Elizabeth Souza Lobo (1984) analisando a divisão sexual do trabalho na indústria afirma que as tradições de masculinização e feminização de profissões e tarefas se constituem às vezes por extensão de práticas masculinas e femininas: homens

fazem trabalhos que exigem força, mulheres fazem trabalhos que reproduzem tarefas domésticas.

Por isso, que não se pode apreender plenamente o alcance do trabalho profissional segundo os sexos, sem analisar o trabalho doméstico, o trabalho dentro da família, tanto trabalho repetitivo (lavar louças, roupa), como o trabalho mais criativo, como educar as crianças ou cozinhar. O valor simbólico do trabalho, dentro de uma perspectiva histórica, a desvalorização simbólica deste aparece com a entrada das mulheres no trabalho assalariado. Uma hipótese dessa desvalorização é a gratuidade do trabalho doméstico, explicando que o mesmo é realizado por amor em relação ao marido, ao companheiro, aos filhos, numa disponibilidade permanente. Se elas realizam esse trabalho gratuitamente, quando recebem um salário, podem receber um salário menor. (Hirata, 2005).

Outro dado da pesquisa na FAET que chamou atenção foi o da importância do lazer para as operárias entrevistadas. Com exceção de uma entrevistada que diz não gostar de sair, as demais ocupam o fim de semana com atividades diversas de lazer como praia, clube, pagode, churrasco, viagens, visita a familiares, cinema, teatro e no caso das jovens, o shopping. Isso talvez explique o fato de não optarem por um horário reduzido de trabalho, mas que tem de compensar no fim de semana. Ou seja, apesar da sobrecarga, dos baixos salários, as operárias “estão de bem com a vida”, mesmo as mais idosas.

A falta de perspectiva de mudança no âmbito do trabalho e da vida é uma das questões a serem melhor estudadas. Talvez aí esteja o motivo da baixa sindicalização, da dificuldade de uma luta mais organizada por seus direitos e por demandas mais sentidas nas suas condições de vida e trabalho como creche e plano de saúde. Essa questão é menos evidente entre as trabalhadoras da administração e líderes de produção, onde se apresenta algum nível de perspectiva profissional, e uma visão mais ampla do trabalho e das condições de vida.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005.196 p.

ANDERSON, Perry. *Balanço do Neoliberalismo*. In: SADER, Emir, GENTILI, Pablo (orgs.). *Pós-neoliberalismo: As Políticas Sociais e o Estado Democrático*.Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995.

_____.(org.) *A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARAÚJO, Clara, SCALON, Celi. *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, FAPERJ, 2005.

_____.PICANÇO, Felicia. *Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru,SP: EDUSC, 2007

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BADINTER, Elisabeth. *Rumo equivocado. O feminismo e alguns destinos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BEAUVOIR, Simone de. *Balanço Final* . 4ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira,1972.

BEBEL, August. *La Mujer y El Socialismo*. Madrid: Akal Editor, 1977

BIRMAN, Joel. *Cartografias do feminino*. São Paulo: Ed.34, 1999.

BOURDIEU, Pierre. *A Dominação Masculina*. 4ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

CADERNOS DE PESQUISA. v.37 , nº132. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, Autores Associados, set-dez 2007.

CADERNOS PAGU, *Desafios da Equidade* – nº. 17-18 – 2001-2002. São Paulo: Unicamp, 2002.

CAFÉ FILÓ, *As grandes indagações da Filosofia*. Rio de Janeiro:Jorge Zahar Ed. 1999.

CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS DA MULHER, *Documento da I Conferência Estadual de Políticas Públicas para as Mulheres*, RJ , 2004.

COSTA, Albertina de Oliveira; DORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero, comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

COSTA, Albertina de Oliveira, e BRUSCHINI, Cristina. (orgs.) *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

COSTA, Ana Alice; MENEUCUCCI, Eleonora; LIMA, Maria Ednalva B; SOARES, Vera (orgs.).*Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho*; São Paulo: CUT-Brasil, 2004.

COSTA, Jurandir Freire, *O vestígio e a aura. Corpo e consumismo na moral do espetáculo*. Rio de Janeiro:Garamond, 2004.

CRITICA MARXISTA, nº 11, São Paulo: Boitempo, 2000.

DEL PRIORE, Mary. *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: UNESP, 1997.

DUARTE, Newton (org.). *Crítica ao fetichismo da individualidade*. Campinas,SP:Autores Associados,2004.

ENGELS, F. *A Origem da Família, da propriedade privada e do Estado*. In: Obras Escolhidas vol. 3, Lisboa: Ed. Avante, 1985.

ESTUDOS FEMINISTAS, nº especial- 1994, nº 1, nº2-1998, nº2-2001, nº2-2004. Florianópolis: UFSC.

HALL, Stuart, *A identidade cultural na pós-modernidade*, RJ, DP&A editora, 2003.

HELLER, Agnes. *O cotidiano e a história*. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho?* São Paulo: Boitempo, 2002.

JERUSALINSKY, Alfredo (Et al.), *O valor simbólico e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

KEHL, Maria Rita. *O tempo e o cão: a atualidade das depressões*. São Paulo: Boitempo, 2009

LEITE, Rosalina de Santa Cruz. *A operária metalúrgica*. Col. Revelações. São Paulo: Semente, 1982.

LUKACS, Gyorgy. *O jovem Marx e outros escritos de filosofia*. Carlos Nelson Coutinho e José Paulo Netto (orgs.). Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2007.

MARGEM ESQUERDA, *Ensaio Marxistas*, nº 9. São Paulo : Boitempo Editorial, 2007.

MARX, K. e ENGELS, F. *Manifesto do Partido Comunista*. Obras Escolhidas, vol.1. Lisboa: Avante, 1985.

_____. *A Ideologia alemã*. São Paulo: Grijalbo, 1977.

_____. *A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*. O.E. Vol. 3. Lisboa: Avante, 1985.

_____. *Carta a Bloch* – O.E. Vol.3. Lisboa: Avante, 1985.

MESZAROS, Istvan. *Para Além do Capital*. São Paulo: Unicamp, Boitempo, 2002.

MICHEL, Andrée. *O feminismo, uma abordagem histórica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores AS, 1979.

MONTERO, Rosa. *História de Mulheres*. Rio de Janeiro: Agir, 2008.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho*. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

_____. *O trabalho Duplicado: A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. *Reengenharia do Tempo*. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. *O debate sobre a Centralidade do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PERROT, Michel. *As mulheres ou os silêncios da história*. Bauru, SP: EDUSC, 2005.

PINTO, Celi Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

KANTCHEVSKY.(Et al). *O Sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.), *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro, a trajetória metalúrgica.*, DP&A, Rio de Janeiro: FAPERJ, 2001.

REVISTA CIVILIZAÇÃO BRASILEIRA, nº14. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.

REVISTA PRESENÇA DA MULHER, nº37. São Paulo: Editora e Livraria Anita Ltda, 2001

REVISTA PRINCIPIOS, nº 26, nº 78, nº 83, São Paulo: Editora Anita Garibaldi, 1992, 2005, 2006.

RIDENTI, M e REIS, Daniel Aarão. (Organizadores) *História do Marxismo no Brasil, Vol.6: Partidos e Movimentos após os anos 1960.* Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 2007.

ROUDINESCO, Elisabeth. *A família em desordem.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.* Petrópolis: Vozes, 1979.

_____. *Gênero, patriarcado e, violência.* São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências do trabalho no novo capitalismo.* Rio de Janeiro: Record, 2005.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica, in Educação e Realidade.* Porto Alegre: UFRGS, 1990.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICA PARA AS MULHERES, *Textos e Roteiros de discussão para a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres.* Brasília: 2007.

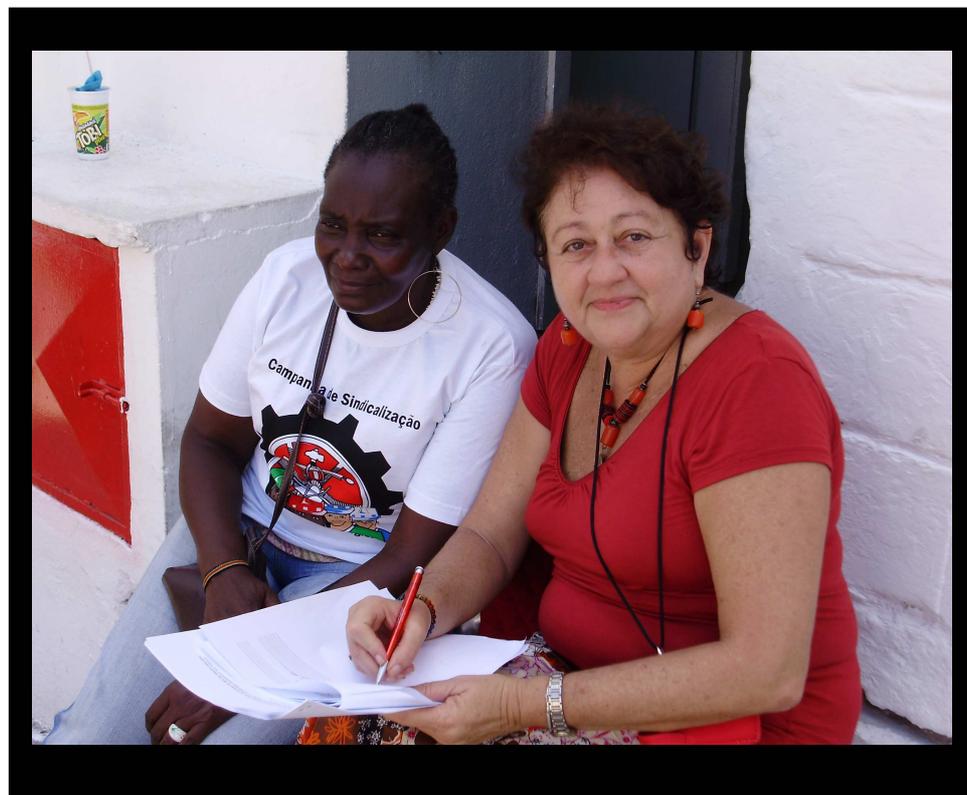
SORJ, Bila, HEILBORN Maria Luiza, *Estudos de Gênero no Brasil, in. O que ler na Ciência Social Brasileira - 1970-1995, Sociologia (Vol.II) ANPOCS.*

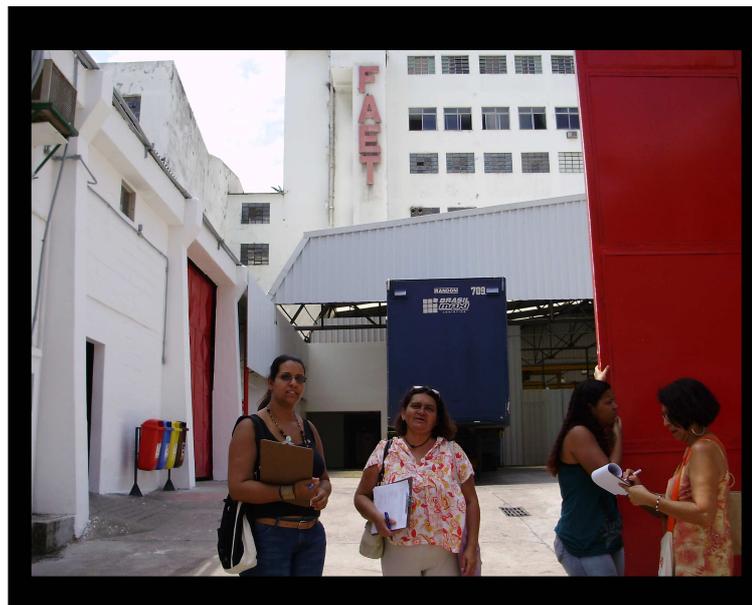
SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos.* São Paulo: Brasiliense, 1991.

SULLEROT, Evelyne. *Historia e Sociologia del Trabajo Feminino*. Barcelona: Ediciones Península, EP, 1970.

THERBORN, Goran. *Sexo e Poder, A família no mundo:1900-200*. São Paulo: Contexto, 2006.

ANEXO A - FOTOS







ANEXO B - QUESTIONÁRIOS

Esta é uma pesquisa para a UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro) que tem por objetivo estudar as condições de trabalho e a sobrecarga doméstica e seu impacto nas condições de vida das mulheres

PÚBLICO ALVO: TRABALHADORAS DA FÁBRICA FAET - diferentes turnos de trabalho.

.1 – IDENTIFICAÇÃO

1.1 - Nome (opcional)

1.2 - Idade

1.3 - Cor

1.4 - Escolaridade

1.5 - Estado civil

1.6 - N°. de filhos

1.7 - Idade dos filhos

.2 – PERFIL ECONÔMICO

2.1 – Cargo

2.2 – Salário

2.3 – Outro tipo de rendimento/trabalho?

2.4 - Tem companheiro?

2.5 - Caso afirmativo, qual sua renda?

2.6 - Total da renda familiar (quem participa e com quanto)?

2.7 – Outros tipos de renda?

.3 – HISTÓRICO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

3.1 - Como foi seu ingresso na empresa?

3.2 - Como ficou sabendo dessa oportunidade de emprego? Porque escolheu esta empresa?

3.3 - Como foi a seleção? Houve algum fato relevante em relação a outros candidatos, sobretudo homens? Alguma exigência particular por ser mulher?

3.4 – Qual o significado do seu trabalho para você?

3.5 - Qual seu turno de trabalho e por que o escolheu?

3.6 – Como é o seu trabalho, o que você faz em sua jornada diária?

3.7 - Você tem os direitos trabalhistas assegurados? (férias, 13º, hora extra, licença maternidade etc.).

3.8 - No geral, os empregados da empresa têm oportunidade de crescimento profissional? Qual? É igual para homens e mulheres?

3.9 – Teve acesso a algum curso de qualificação ao longo do tempo de trabalho na empresa?

3.10 - Já teve alguma promoção nos anos (quantos) de trabalho na empresa?

3.11 - Como se sente no ambiente de trabalho? (controle da produção – relação com os chefes imediatos, com os (as) colegas de trabalho, revistas, ida ao banheiro).

3.12 - Durante os anos que está na empresa, verificou alguma mudança nas condições de trabalho? Caso afirmativo, quais?

.4 – RELAÇÃO DE TRABALHO COM VIDA FAMILIAR

4.1 - - Quando resolveu trabalhar na empresa, teve alguma resistência de familiares? (marido, pai, mãe etc.).

4.2 - Como é a sua rotina diária? Os afazeres domésticos como cozinhar, lavar roupa, arrumar a casa é feito por você em que horário ou é dividido com alguém da família, ou por outra pessoa remunerada?

4.3 - Caso tenha filho pequeno, a empresa oferece creche?

4.4 - Você coloca seu filho na creche oferecida pela empresa ou deixa em casa com quem? Ou tem outra saída?

4.5 - Se um filho ou alguém da família adoecer como faz para resolver a situação? A empresa prevê sua liberação nesses casos?

4.6 - Quando engravidou já trabalhava na empresa? Teve alguma dificuldade?

4.7 - Você tem algum tipo de lazer? Qual?

4.8 – Você se sente sobrecarregada?

4.9 - Se pudesse, o que alteraria nas condições de trabalho?

4.10 – Se pudesse, o que alteraria na sua vida familiar?

4.11 – Preferiria não trabalhar fora? Por quê?

Questionários- Líderes de Produção

Além do questionário aplicado às operárias, agregar as seguintes questões:

1 – Como chegou à função de líder de produção?

2 – Que exigências foram feitas para ocupar este cargo

3 – Qual o seu horário de trabalho

4 – O que você faz durante seu horário de trabalho

5 – Há quanto tempo está na empresa? Que mudanças observou nesse período?

6 – Que maiores dificuldades enfrenta na sua função?

7 – Que maiores dificuldades você observa no trabalho das operárias e dos operários que você fiscaliza?

8- O que você mudaria na sua rotina de trabalho?

9 – Você tem todos os direitos trabalhistas?

10 – A quem e como você presta conta de sua função?

11 – A cobrança para o trabalho das mulheres é igual para os homens?

12 – Você se relaciona melhor com as mulheres ou com os homens no local de trabalho?

13 – Quem tem melhor desempenho nas funções? As mulheres ou os homens?

14 – Quais as maiores reclamações das mulheres e dos homens no local de trabalho?

15 – Quem falta mais ao trabalho, as mulheres ou os homens?

16 – O acesso ao banheiro é regulado? Como?

ANEXO C – PERFIL DAS ENTREVISTADAS

Maria Flora – 62 anos, branca, 2º grau, divorciada, dois filhos de 39 e 41 anos, setor de injeção, turno das 22h às 5h20min,

Cleusa – 40 anos, negra, 1º grau, solteira, 2 filhos de 10 e 14 anos, setor de injeção, turno das 6h às 14h20min.

Ângela – 50 anos, parda, 2º grau, casada, 2 filhos de 23 e 28 anos. Setor de injeção, turno das 7h às 17h.

Carla – 17 anos, branca, 2º grau, solteira, sem filhos, jovem aprendiz do Departamento de Pessoal, turno das 8h às 12h..

Júlia – 18 anos, parda, 2º grau, solteira, sem filhos, jovem aprendiz mecânica, turno das 8h às 12h.

Carmem – 19 anos , 2º grau, solteira, sem filhos, auxiliar administrativa, turno das 8h às 12h.

Mila – 27 anos, solteira, sem filhos, assistente de cobrança, turno das 7h às 17h.

Glauce – 58 anos, negra, 1º grau, solteira, 2 filho, de 38 e 33 anos (este falecido), cuida do neto de 15 anos , desde quando tinha 3 meses. Setor de injeção, turno das 22h às 5h20min.

Fátima – 29 anos, branca, 2º grau, solteira, sem filhos. Setor de montagem, turno das 7h às 17h.

Marina – 49 anos, negra, 1] grau, solteira, 2 filhos de 14 e 25 anos. Setor de montagem, turno das 7h às 17h.

Graça – 30 anos, parda, 2º grau, solteira, sem filhos. Setor de montagem, turno das 7h às 17h.

Josefa – 58 anos, negra, solteira, 3 filhos de 24,26 e 29 anos. Cuida do neto de 9 anos. No setor de injeção, turno das 7h às 17h.

Marta – 31 anos, 1º grau, casada, 2 filhos de 5 e 10 anos. Setor de injeção, turno das 7h às 17h.

Milena – 32 anos, parda, 2º grau, solteira, 1 filho de 11 anos. Setor de montagem, turno das 7 às 17 horas.

Rosana – 29 anos, parda, 2º grau, casada, 2 filhos de 6 e 14 anos. Setor de injeção, turno das 6h às 14h20min.

Suzana – 45 anos, negra, 1º grau, casada, 4 filhos de 9, 21, 24, 26 e uma neta de 8 anos. Setor de injeção, turno das 22h às 5h20min

Melissa – 43 anos, nível superior, casada, 1 filho de 2 anos. Supervisora de importação e exportação, turno das 8h às 17h30min.

Celina – 36 anos, negra, 2º grau incompleto, solteira, 1 filho de 9 anos. Setor de injeção, turno das 13h40min às 22h.

Líderes de produção

Paula – 27 anos, negra, 2º grau incompleto, solteira, sem filhos. Líder de produção, turno das 7h às 17h.

Luiza – 34 anos, parda, 2º grau completo, solteira, 1 filho de 12 anos. Líder de produção, turno das 7 às 17h.

ANEXO D – TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS NA FAET

Entrevistadoras: Ana Rocha, Carmem, Helena, Irene, Milene, Raimunda e Glória.

Total de questionários: 18

1 – IDENTIFICAÇÃO:

Idade:

58 – 19 – 29 – 43 – 45 – 29 – 49 – 32 – 18 – 30 – 58 – 17 – 31 – 27 – 62 – 50 – 40-36
 - As jovens de 17 – 18 e 19 anos trabalham meio-turno como auxiliar administrativo e 1 como auxiliar de produção – turno da manhã.

Cor:

Branca - 1-1-1-1 = 4

Parda – 1-1-1-1-1 = 5

Negra -1-1-1-1-1-1-1= 7

Obs.: Duas não identificaram a cor.

Escolaridade:

1º Grau – 1-1-1-1-1-1-1 = 7

2º Grau –1-1-1-1-1-1-1-1 = 8

2º Grau incompleto – 1 = 1

Superior -1-1 = 2

Obs.: As duas que têm nível superior trabalham na administração e ganham salário de R\$1.200,00 e R\$2.000,00.

Estado civil:

Solteira – 1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1 = 12

Casada- 1-1-1-1-1 = 5

Separada- 1=1

Obs.: Levar em conta que das solteiras, três são jovens estagiárias.

Nº. de Filhos:

Nenhum – 1-1-1-1-1-1 = 6

1 filho- 1-1-1= 3

2 filhos- 1-1-1-1-1-1-1= 7

3 filhos- 1= 1

4 filhos- 1= 1

5 filhos= 0

Netos – 1-1-1 = 3

Idade dos filhos:

Até 5 anos – 1-1= 2

De 6 a 10 – 1-1-1-1-1-1= 6

De 11 a 20 – 1-1-1-1= 4

De 21 a 30 – 1-1-1-1-1-1-1-1-1 = 9
 Acima de 31 – 1-1-1-1= 4

2 – PERFIL ECONÔMICO;

Cargo:

Aprendiz – 1-1-1=3
 Administração – 1-1= 2
 Auxiliar de fabricação- 1-1-1-1-1-1-1-1-1-1= 10
 Auxiliar de montagem – 1-1-1= 3

Salário:

Até 260 – 1-1-1= 3
 Salário mínimo -1-1=2
 520 a 572 – 1-1-1-1-1-1-1-1-1= 9
 693 - 1=1
 1.200 a 2000 - 1-1= 2

Tem companheiro?

Sim – 1-1-1-1-1-1-1= 7
 Não – 1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1= 11

Renda familiar:

Até R\$1000,00 – 1-1-1-1-1-1-1-1-1-1= 10
 De R\$1100,00 a R\$1500,00 – 1-1-1-1-1= 5
 De R\$1600,00 a R\$2000,00- 1=1
 Acima de R\$2000,00- 1-1= 2

3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Turno:

- 8h às 12h - 1-1-1= 3
 - 7h às 17h - 1-1-1-1-1-1-1-1-1= 9
 - 6h às 14h20min - 1-1= 2
 - 13h40min às 22h - 1=1
 - 22h às 5h20min - 1-1-1= 3

Obs.: Os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes fictícios

Respostas a outras questões:

Quanto às condições de trabalho:

3.1, 3.2 e 3.3 – Quanto ao acesso

As entrevistadas não apontaram nenhuma discriminação por sexo nas entrevistas para admissão no trabalho. Em geral chegaram à fábrica por indicação de amiga, parente ou por anúncio de jornal.

3.4 – Significado do trabalho:

Maria Flora – (62 anos, branca, 2º grau, divorciada, dois filhos de 39 e 41 anos).
“ O trabalho significa tudo em minha vida.”

Cleusa – (40 anos, negra, 1º grau, solteira, 2 filhos de 10 e 14 anos).
“ Tem um significado de independência econômica.”

Angela– (50anos, parda, 2º grau, casada, 2 filhos de 23 e 28 anos).
“Muito importante em minha vida pois é dele que tiro o meu sustento e de minha família.”

Carla – (17 anos branca, 2º grau, solteira, sem filhos).
“Não sabe.”

Julia– (18 anos, parda, 2º grau, solteira, sem filhos).
“Meu primeiro emprego.”

Carmem– (19 anos, 2º grau, solteira, sem filhos).
“Ter salário todo mês.”

Mila ad – (27 anos, solteira, sem filhos, escritório).
“É tudo, se sente incentivada pela oportunidade de crescimento.”

Glauce –(58 anos, negra, 1º grau, solteira, 2 filhos, de 38 e 33 anos, o último falecido).
“Gosto do que faço. Me ajudou a criar os filhos e os netos.”

Fatima – (29 anos, branca, 2º grau, solteira, sem filhos).
“Emocional, já vem da mãe que trabalha desde 1978.”

Marina – (49 anos, negra, 1º grau, solteira, dois filhos de 14 e 25 anos).
“ Renda, dinheiro. Sustento da família. É o pai e a mãe da casa.”

Graça –(30 anos, parda, 2º grau, solteira, sem filhos).
“Só para garantir o meu sustento.”

Josefa –(58 anos, negra, solteira, 3 filhos de 24,26 29 anos).
“É fundamental para viver.”

Marta – (31 anos, 1º grau, casada, 2 filhos de 5 e 10 anos).
“Sente satisfação e realização.”

Milena — (32 anos, parda, 2º grau, solteira, 1 filho de 11 anos).

“É uma experiência nova. Nunca havia trabalhado com montagem.”

Rosana – (29 anos, parda, 2º grau, casada, 2 filhos de 6 e 14 anos).

“Manter a subsistência da família.”

Suzana – (45 anos, negra, 1º grau, casada, 4 filhos de 9, 21, 24, 26 e uma neta de 8 anos).

“Muita importância. Ajuda a sustentar a família.”

Melissa ad – (43 anos, nível superior, casada, 1 filho de 2 anos).

“Importante.”

Celina – (36 anos, negra, 2º incompleto, solteira, 1 filho de 9 anos).

“Necessidade e realização.”

3.5 – Como é seu trabalho

Maria Flora – *“Trabalho, cuidado da casa.”*

Cleusa – *“Chego pela manhã, tomo café com minhas colegas e depois vou para o meu local de trabalho. No horário do almoço descanso. Quando saio vou para casa cuidar dos afazeres.”*

Ângela – *“Trabalho em máquinas e gosto do que faço. Depois do trabalho vou direto para casa cuidar da minha casa, do meu marido e do meu filho.”*

Carla ad – *“Trabalho no Departamento de Pessoal. Rotinas de DP, faltas, atestados.”*

Julia ad (Jovem aprendiz mecânica) – *“Conserto de aparelho doméstico. Auxílio as outras pessoas. É muito trabalho também para os outros.”*

Carmem ad – *“Trabalho de escritório.”*

Mila ad – *“Administrativo. Contas a receber, fluxo de caixa e compras.”*

Glauce – *“Na máquina injetora de ventiladores, liquidificador, ferro e cafeteira. Numa máquina que abre e fecha a porta.”*

Fátima – *“É desgastante. Trabalho na montagem de aparelhos.”*

Marina – *“Na montagem.”*

Graça – *“Montagem de motor de aparelho. Às vezes é desgastante.”*

Josefa – *“Gosto. Na linha do ferro, na linha de produção.”*

Marta – *“Trabalho nas máquinas.”*

Milena – *“Não temos só um setor certo. Podemos estar montando ferro ou ventilador. Hoje já fui para 4 setores.”*

Rosana – *“Tira os aparelhos da máquina, tira as rebarbas e limpa. Às vezes é cansativo.”*

Suzana – *“É bem puxada a carga horária, é bem explorada”.*

Melissa ad - *“Comércio exterior, contatos, compra, desenvolvimento de produtos.”*

Celina – *“Auxiliar de fabricação.”*

3.6 - Direitos Trabalhistas

Todas entrevistadas afirmam ter os direitos trabalhistas assegurados. Com exceção de Cleusa que afirmou *“Nem todos os direitos são assegurados como participação dos lucros, não temos cesta básica. O direito da mãe levar seu filho ao médico não é assegurado. Se o atestado tiver no nome da criança, sou descontada.”*

E de Angela – *“Sim, alguns precisamos ampliar mais, não temos almoço fornecido pela empresa, nem cesta básica.”*

3.7, 3.8, 3.9 - Oportunidade de crescimento profissional – qualificação:

Todas as trabalhadoras da produção entrevistadas afirmaram não ter oportunidade nem curso de qualificação. Apenas as 5 entrevistadas que trabalham na administração afirmam ter oportunidade de crescimento e qualificação.

3.10 - Ambiente de trabalho:

Maria Flora – *“Tenho bom convívio com os colegas. Quanto aos chefes são arrogantes e cobram o controle da produção.”*

Cleusa – *“Com relação ao ambiente de trabalho, ainda tem que melhorar muito, pois no verão, sofremos muito com o calor.. Em relação aos chefes, são mal educados, falam com as mulheres gritando, isso é péssimo. Com meus colegas a relação é bem legal.”*

Angela – *“Mais ou menos. Me sinto às vezes muito cansada pelo ritmo de trabalho, cobrança da produção a todo momento por parte da chefia que pega no pé toda hora.”*

Carla – *“Ótimo.”*

Julia – *“Dão toda atenção. A ida ao banheiro é permitida. As relações são boas, são amigáveis, ajudam sempre.”*

Carmem ad – *“Gosta, se dá bem.”*

Mila – ad. – *“Faz revista na hora da saída. Abre a bolsa. Não se sente constrangida, pois já é habitual.”*

Glauce – *“Sente-se bem. O controle de qualidade é rigoroso. Tem revista na saída.”*

Fátima – *“Há muito controle. Se sente bem com este ambiente de trabalho. Vai ao banheiro quantas vezes quiser. Relação boa com os colegas e com os chefes.”*

Marina – *“Não tem intervalo para lanche, não tem ninguém para render para ir ao banheiro, tem que pedir permissão.”*

Graça – *“”Relação boa com os colegas de trabalho. Não acho que haja rigidez, somente na ida ao banheiro.”*

Josefa– *“Gosto. Há revista na saída, abre a bolsa. É permitido ir ao banheiro, desde que alguém substitua na linha de produção”*

Marta -. *“Tem revista na saída. Não se sente constrangida. Abre a bolsa”.*

Milena. – *“É bom, não é ruim. Dá pra levar. Não tem muita revista. Só na saída, olham a bolsa.”*

Rosana – *“Aqui em baixo, não há controle. A relação com as outras colegas e com os chefes é boa.”*

Suzana – *“Acho as revistas um absurdo. Não tem vigilante mulher. É feito pelo porteiro. É constrangedor. É boa a relação com os colegas. Tem um chefe racista, preconceituoso. Ser humano ruim, mas bom profissional.”*

Melissa ad. –*“Tranquilo, tudo bem. Não tem nenhum tipo de problema”.*

Celina – *“Me sinto bem. Revista só na saída.”*

3.11- Quanto à mudança nas condições de trabalho:

Maria Flora - *“Sim. Renovação das máquinas, limpeza do ambiente de trabalho. Diminuição do ruído.”*

Cleusa – *“Não.”*

Angela - *“Não.”*

Carla - ad – *“Não.”.*

Julia – ad – *“Não.”.*

Carmem – ad - *“Mudança no telemarketing.”*

Mila - ad - *“Não.”*

Glauce - *“Melhorou as condições de trabalho. Antes era manual, agora é automático. Máquinas novas. Mudou aos poucos. De 2007 para 2008, grande mudança no maquinário. Reforma no ambiente de trabalho.”*

Fátima - *“Mudança quanto à proibição de cigarros.”*

Marina - *“Mudou a carga horária, que foi aumentada.”*

Graça - *“Não.”*

Josefa- *“Antiga luta pelo ticket refeição. Agora não tem. Melhorou as máquinas.”*

Marta - **não respondeu.**

Milena - *“Não.”*

Rosana - *“Não. Só as exigências aumentaram.”*

Suzana - *“Sim, para pior. A produção aumentou sobrecarga. Não tem ventilador. Tendinite.”*

Melissa ad - *“Quando muda a chefia, muda a forma de gerenciar. O que é normal.”*

Celina - *“Não.”*

4 – RELAÇÃO DE TRABALHO COM VIDA FAMILIAR

4.1 - Houve resistência de algum familiar ao seu trabalho na empresa?

Maria Flora - *“Não.”*

Cleusa - *“Não. Todos foram a favor que eu trabalhasse fora.”*

Ângela - *“Tive apoio dos meus familiares, principalmente do marido”.*

Carla ad- *“Não.”*

Julia ad - *“Não. Pelo contrário, deram força, por ser jovem, era uma grande oportunidade.”*

Carmem ad - *“Não.”*

Mila ad - *“Não.”*

Glauce - *“Não.”*

Fátima - *“Não.”*

Marina – “*Não.*”

Graça – “*Não.*”

Josefa – “*Não.*”

Marta – “*Não.*”

Milena – “*Não.*”

Rosana - “*Não.*”

Suzana– “*No início o marido não gostou do horário (2h às 6h), mas a necessidade foi maior.*”

Melissa – ad - “*Não.*”

Celina – “*Não.*”

4.2 - Acerca dos afazeres domésticos:

Maria Flora – “*Faço todas as tarefas domésticas sozinha sem a ajuda de outras pessoas.*”

Cleusa – “*Minha rotina é muito corrida. No dia a dia da casa, trabalho e ainda tenho que deixar em ordem. Faço tudo sozinha, na maioria das vezes. Um dia ou outro que meu marido dá uma ajuda na casa.*”

Ângela – “*Faço tudo, lavo, passo. Cozinho etc. depois que chego em casa à noite. Às vezes o meu marido ajuda nas suas folgas.*”

Carla – ad – “*Todo mundo faz um pouco.*”

Júlia – ad – “*Só trabalho. Minha mãe faz todo o serviço doméstico com minha irmã. Minha mãe é dona de casa.*”

Carmem ad. – “*Tenho afazeres à tarde”. À noite estudo’.*

Mila ad – **Não respondeu, reside com a mãe.**

Glauce - “*Faz tudo. A empresa não fornece creche.*”

Fátima – “*O trabalho é dividido com a mãe quando saio do trabalho.*”

Marina – “*Faço tudo, quando saio do trabalho e aos sábados.*”

Graça – “*Faço tudo sozinha. Faço tudo à noite.*”

Josefa – “*Divido com minha filha. Faço tudo quando volto do trabalho à noite.*”

Marta – “*À noite cumpro tudo.*”

Milena – *“Faço tudo quando chego em casa. Às vezes a filha ajuda.”*

Rosana – *“Divido com a família e faço aos poucos. No geral faço tudo no final de semana.”*

Suzana – *“Faço tudo. Chego em casa 8h30min (o turno de trabalho é de 22h às 6h), descanso e faço o trabalho de casa de 12 às 15 horas, depois busco as crianças na escola (filha de 9 e uma neta de 8). O marido ajuda quando está em casa.”*

Melissa ad – *“Divido com o marido.”*

Celina – *“Os trabalhos domésticos executo. Mas pago uma pessoa para tomar conta do meu filho.”*

4.3 – A empresa oferece creche?

Maria Flora – não respondeu.

Cleusa – não respondeu.

Ângela - não respondeu.

Carla ad - *“Não.”*

Júlia ad – não respondeu.

Carmem ad – não respondeu.

Mila – ad - não respondeu.

Glauce – *“Não oferece creche.”*

Fátima – *“Não tenho filhos.”*

Marina – não respondeu.

Graça – não respondeu.

Josefa - *“Não.”*

Marta – *“Não.”*

Milena – não respondeu.

Rosana *“Não.”*

Suzana - *“Não.”*

Melissa – *“Não.”*

Celina – “Não.”

4.4 – O filho fica na creche, em casa ou tem outra saída:

Maria Flora – não respondeu.

Cleusa - *“Deixo em casa com minha mãe.”*

Ângela – não respondeu.

Carla ad – não respondeu.

Júlia ad – não respondeu.

Carmem ad– não respondeu.

Mila ad – não respondeu.

Glauce – *“Deixa com a tia, vizinha ou na escola.” (nesse caso é o neto)*

Fátima – não respondeu.

Marina – *“A filha de 14 anos fica em casa sozinha. Quando a filha era pequena ficava com a avó.”*

Graça – não respondeu.

Josefa – *“Meu neto de 9 anos que mora comigo fica meio turno na escola e o resto do tempo com uma pessoa que toma conta remunerada.”*

Marta – *“Fica com a vizinha.”*

Milena – *“Fica com a tia em casa.”*

Rosana - *“Estudam de manhã e à tarde ficam com a mãe.”*

Suzana - *“A filha de 9 e a neta de 8 ficam meio turno na escola e o resto do tempo em casa, já que trabalho de 22h às 6h.”*

Melissa – *“Usa o auxílio creche do marido.”*

Celina - *“Deixo com uma pessoa.”*

4.5 - O que faz em caso de doença do filho ou de alguém da família

Maria Flora – não respondeu

Cleusa – *“A empresa não prevê liberação. Se alguém adoecer quando estou no trabalho, peço para sair e depois tento trazer uma justificativa.”*

Ângela – não respondeu.

Carla ad – não respondeu.

Júlia –ad – *“A empresa só libera com o atestado médico do familiar.”*

Carmem ad – *“O pai e mãe cuidam.”*

Mila ad – não respondeu.

Glauce – *“Vai ao médico, pede abono ou falta na empresa.”*

Fátima – *“A empresa libera em casos graves.”*

Marina – *“Tem que trazer atestado. O problema dos filhos a empresa não abona.”*

Graça – *“Geralmente liberam.”*

Josefa – *“Vou ao médico e peço abono. Senão vou trabalhar e deixo o doente só ou então perco o dia de trabalho.”*

Marta – não respondeu.

Milena - não soube informar.

Rosana - *“Geralmente libera, mas é descontada pela empresa.”*

Suzana – *“À noite não liberaria.”*

Melissa ad – *“Pela questão da responsabilidade peço ajuda da mãe.”*

Celina – *“Falto ao serviço.”*

4.6 – Quando engravidou já trabalhava na empresa? Teve alguma dificuldade?

Maria Flora, Cleusa, Ângela, Carla, Glauce, Milena, Rosana, Suzana, Celina:
“Não.”

Júlia, Carmem, Mila, Fátima, Graça, Josefa, Marta – não responderam.

Marina – *“Sim. Trabalhava em outra empresa. Não tive problemas. Trabalhava à noite.”*

Melissa ad – *“Já trabalhava, não tive dificuldade.”*

4.7 – Você tem algum tipo de lazer? Qual?

Maria Flora – “*Não. Sou muito caseira e não gosto muito de sair. Gosto muito de ficar em casa.*”

Cleusa – “*Praia, clube. Às vezes quando dá, viajo com meus filhos e meu marido para fora do Rio.*”

Ângela – “*Sim. Vou à praia sempre que posso. Vou ao pagode. Vou ao Clube que sou sócia.*”

Carla ad – “*Praia, baile.*”

Júlia ad – “*Sou bailarina. Ir ao cinema.*”

Carmem ad – “*Praia no fim de semana. Shopping. Namorar. Baile.*”

Mila ad “*Sim, cinema, teatro.*”

Glauce – “*Viajar, fazer churrasco. Gosto de tudo no domingo, quando tenho folga.*”

Fátima – “*Costumo ir ao teatro, cinema, TV, etc.*”

Marina – “*Gosto de passear. Só no final de semana.*”

Graça – “*Cinema, Shopping, casa de amigos, de parentes.*”

Josefa – “*TV.*”

Marta – “*Aos fins de semana.*”

Milena – “*Aos domingos vou à praia.*”

Rosana – “*Cinema, praia, shopping, pagode.*”

Suzana – “*Passeio nos finais de semana. Trabalho de segunda a sábado.*”

Melissa ad – “*Caminhadas.*”

Celina – “*Sim. Com meu filho, quando posso.*”

4.8 - Você se sente sobrecarregada?

Maria Flora – “*Sim. Porque tenho que trabalhar e dar conta de todas as tarefas do lar.*”

Cleusa – “*Sinto muito. A carga de trabalho é muito grande e as tarefas de casa deixam a gente muito sobrecarregada no nosso dia.*”

Ângela – *“Sim. A jornada de trabalho é cansativa. Mais as tarefas de casa, deixam a gente sem tempo para nada.”*

Carla ad – *“Não.”*

Julia ad – *“Não.”*

Carmem – ad – *“Não.”*

Mila ad – *“Às vezes. Na empresa ocupo funções em 3 setores diferentes.”*

Glauce – *“Às vezes.”*

Fátima – *“Não.”*

Marina – *“Sim.”*

Graça – *“Às vezes.”*

Josefa – *“Sim.”*

Marta – *“Às vezes.”*

Milena – *“É um pouco puxado.”*

Rosana – *“Há semanas que sim.”*

Suzana – *“Muito.”*

Melissa ad – *“Às vezes.”*

Celina – *“Sim.”*

4.9 – Se pudesse, o que alteraria nas condições de trabalho?

Maria Flora – *“Melhoraria os salários, que são baixos.”*

Cleusa – *“Menos horas de trabalho e mais descanso e lazer.”*

Ângela – *“Menos carga de trabalho.”*

Carla ad – *“Não mudaria, está bom.”*

Júlia ad – *“O salário. Ao menos para 1 salário mínimo.”*

Carmem ad – *“Alteraria. Diminuir passar ferro.”*

Mila ad – *“Sim, faria um plano coletivo. Tem um bom ambiente de trabalho. Saio e fumo, bebo água a hora que quiser.”*

Glauce – *“Colocar creche, plano de saúde, ticket refeição e cesta básica.”*

Fátima – *“Mudaria o caso de não poder fumar.”*

Marina – *“A carga horária. Não dá pra resolver os problemas. No outro emprego tina tempo, trabalhava de 18 às 22 horas. Senti muito a mudança de horário. Tenho de deixar a filha em casa, não tenho tempo para me cuidar.”*

Graça – *“Diminuiria o número de tarefas.”*

Josefa – *“Tudo. Ticket refeição, plano de saúde. Tem de trazer marmita, às vezes a comida azeda.”*

Marta – *“Creche.”*

Milena – *“Diminuiria a tarefa diária na empresa.”*

Rosana – *“Não trabalhar sábado e trabalhar até às 15 horas.”*

Suzana – *“Reduziria a carga horária. Ficaria em casa nos finais de semana. Gostaria de ter auxílio médico. O plano de saúde da empresa é muito ruim.”*

Melissa ad – *“Não tem nada para alterar.”*

Celina – **não respondeu.**

4.10 – Se pudesse o que alteraria na sua vida familiar?

Maria Flora – *“Manteria da mesma forma.”*

Cleusa – *“Menos trabalho doméstico.”*

Ângela – *“Nada.”*

Carla ad - *“Nada.”*

Júlia ad – *“Nada. Os pais estão sempre dispostos. O pai ajuda financeiramente.”*

Carmem ad – *“Ter menos afazeres. Não gosta de passar roupa.”*

Mila ad – *“Nada.”*

Glauce – *“Nada. Filho atencioso. Estou satisfeita.”*

Fátima – *“Nada.”*

Marina – *“Ter mais renda. Terminar a construção da casa. Ter mais tempo para acompanhar a filha e orienta-la. Minha casa é praticamente dentro da empresa”.*

Graça – *“Devido ao trabalho, não posso ir a festas nos dias de semana.”*

Josefa – *“Não mudaria. Gosta como está.”*

Marta – *“Nada. O marido é parceiro, colaborador.”*

Milena – *“A vida familiar está bem. Só gostaria que o marido tivesse um salário melhor.”*

Rosana – *“Não mudaria nada.”*

Suzana – *“Nada.”*

Melissa ad – *“Redução do serviço doméstico.”*

Celina – *“Dar mais conforto para meu filho.”*

4.11 – Preferiria não trabalhar fora? Por quê?

Maria Flora – *“Prefiro trabalhar. Gosto muito de trabalhar.”*

Cleusa – *“O trabalho é parte da minha vida diária. Prefiro trabalhar, mesmo diante de todas as dificuldades.”*

Ângela – *“Mesmo com toda dificuldade eu prefiro trabalhar”*

Carla ad – *“Gosto de trabalhar.”*

Julia ad – *“Não. Eu gosto. Porque em casa é muito monótono. No trabalho você tem convívio, aprende mais, troca de informação tanto profissionais quanto pessoais.”*

Carmem ad – *“Trabalhar sim. Para ter independência e dinheiro.”*

Mila ad – *“Sim. O bom seria viver de renda, curtir a vida, conhecer o mundo e cultura.”*

Glauce – *“Gosto de trabalhar fora. Gosto do que faço.”*

Fátima – *“Gostaria de não trabalhar para poder me dedicar mais aos estudos.”*

Marina – *“Sim. Pra ficar mais em casa, me dedicar mais a minha filha.”*

Graça – *“Preferiria, porque fico muito cansada.”*

Josefa – *“Prefiro trabalhar. Para sobreviver, senão vou passar fome.”*

Marta – **não respondeu.**

Milena – *“Sim. Porque é muito puxado. Sair cedo, voltar tarde e o trabalho em casa é muito grande.”*

Rosana – *“Gosto de trabalhar. Não gosto de depender de ninguém.”*

Suzana – *“Se pudesse sim. Teria mais tempo para ficar com os filhos, arrumar a casa. Ou pelo menos trabalhar mais perto de casa.”*

Melissa ad – *“Amo a profissão. Gosto de trabalhar.”*

Celina – *“Não trabalho porque eu gosto e sim porque eu preciso.”*

Tabulação dos questionários das líderes de produção

Paula - 27 anos, negra, 2º grau completo, solteira, sem filhos.

Luiza - 34 anos, parda, 2º grau completo, solteira, 1 filho de 12 anos.

Cargo - auxiliar de líder

Salário - 660,00

Tem companheiro?

P – *“mora só”*

L - *“sim”*

Oportunidade de emprego:

P - *“Através de um amigo”*

L - *“Através de minha cunhada, que trabalhava na empresa”.*

Acesso ao emprego

P – *“Sem restrição ou discriminação”.*

L – *“A empresa não faz exigência entre homens e mulheres”. O candidato tem de ter disponibilidade”.*

Significado do trabalho:

P – *“É o primeiro emprego. O único que abriu as portas sem exigência de experiência”.*

L – *“Para mim o trabalho tem muito significado. Me mostra e me dá a minha independência, me faz se sentir útil como pessoa”. “Gosto do que faço. O trabalho complementa a vida e nos mostra o quanto somos necessárias para a sociedade”.*

Turno de trabalho?

P - *7h às 17 h. “Escolhi porque posso fazer outra coisa depois do horário de trabalho”.*

L – *“7h às 17 h. Para mim esse horário facilita a conciliar meus afazeres em casa”.*

Como é seu trabalho –

P - *“É um trabalho agitado. Temos uma meta para cumprir no final do dia. Tenho que fazer com que meus colegas de trabalho cumpram com seus deveres”.*

L – *“” Meu trabalho é bastante agitado. Começo organizando as minhas colegas a cada posto na linha de montagem, em seguida na organização e limpeza no ambiente. Tenho a função de garantir as tarefas a cada hora.”*

Direitos trabalhistas:

P - *“Sim. Temos todos direitos que nos é permitido em carteira”.*

L – *“Sim”.*

Oportunidade profissional:

P - *“Sim. Só mostrar um bom desempenho”.*

L – *“Sim. Dependendo do seu grau de escolaridade. É igual para homens e mulheres, dentro da capacidade de cada um”.*

Acesso à qualificação:

P - *“Sim. O primeiro curso a empresa pagou de “Liderança e Chefia”. Depois fiz outro”.*

L – *“Não”.*

Promoção:

P - não respondeu.

L – “Já”.

Ambiente de trabalho:

P - não respondeu.

L – *“Me sinto muito bem. Tento me relacionar com os demais, tanto os meus chefes como as colegas que trabalham diretamente comigo”.*

Mudança nas condições de trabalho:

P – *“Sim. Quando entrei não tínhamos acesso aos donos. Agora eles estão mais presentes na fábrica e passam a olhar mais para a produção e ouvir mais os funcionários.”*

L – *“Sim. Antes na linha de montagem tínhamos algumas dificuldades. Hoje em dia se tornaram mais fáceis, facilitando para todos. A empresa tenta a cada dia melhorar as nossas condições de trabalho”.*

Trabalho x vida familiar:

- houve resistência da família?

P - *“Não. Tive apoio da minha família. Porque eles queriam que conhecesse o mundo e desse valor às minhas coisas”.*

L – *“Não”.*

- Rotina diária:

P - *“Moro sozinha. Quando saio no meu horário, chego em casa com disposição.”*

L – *“Tenho uma rotina igual de qualquer mãe de família. Conto apenas com a ajuda de meu filho e de meu companheiro”.*

Lazer:

P – não respondeu

L – *“Sim. Gosto de ir à praia fazer compras e ir à churrascada e me reunir com meus colegas para bater papo. Sair e me divertir com minha família.”*

- Sente-se sobrecarregada?

P - *“Sim”.*

L – *“Nem sempre”*.

Alteraria as condições de trabalho?

P – não respondeu.

L – *“No nosso país ainda é preciso muito pra estarmos totalmente satisfeitos com as condições impostas aos trabalhadores. Amplo direito a segurança. Para os pais e mães de família, que todos tivessem direitos iguais.”*

O que alteraria na vida familiar?

P – não respondeu.

L – *“Mais tempo para estar com meu filho, que é um adolescente”*.

Na função de líder de produção:

- Como chegou à função?

P - *“Mostrei bom desempenho em minha função e pontualidade e disposição para assumir qualquer coisa”*.

L – *“Através de um convite do meu encarregado”*.

- Que exigências foram feitas para o cargo?

P - *“Ter muita responsabilidade com minha tarefa e atenção e respeito pelos meus companheiros de trabalho”*.

L – *“Dedicação. Desempenho nos meus trabalhos. Ter discrição. Tratar a todos meus colegas por igual, saber ouvir, ser organizado”*.

- Horário de trabalho:

P - *“De 7h às 17 horas de segunda a quinta. Na sexta a saída é 16 horas”*.

L – *“7 às 17 h”*.

- O que faz no horário de trabalho:

P – não respondeu.

L – *“Começo pelo alongamento com as funcionárias e funcionários. Em seguida organizo a todas na linha de montagem, além de fazer com que o ambiente de trabalho esteja limpo e arrumado, de manter as tarefas de hora em hora”*.

- Quantos anos na empresa? Houve mudança?

P - *“6 anos. A empresa está crescendo e superando dificuldades”.*

L - *“6 anos. “Já passamos por várias mudanças”. Como já relatei, a empresa tenta sempre melhorar para facilitar a vida de seus empregados.”*

- Dificuldades da função:

P - *“Tratar entre as pessoas de diferentes personalidades e várias idades e fazer com que todos entendam que temos uma tarefa a cumprir no final do dia.”*

L - *“Eu penso que quando há disponibilidade, não há dificuldade.”*

- Que maiores dificuldades observa no trabalho das operárias (os) que fiscaliza?

P - *“É de cumprir a tarefa e de aprender montar outro tipo de aparelho novo”.*

L - *“Todas nós temos dificuldades”. Uns conseguem pegar o serviço mais rápido, outros não... Tem mulheres na linha de montagem que se desenvolvem melhor do que outras. Mas todas têm oportunidade.*

- O que mudaria na rotina de trabalho –

P - *“Não ficaria me estressando com as pessoas por causa das peças e nem por causa da arrumação da seção.”*

L - *“No meu trabalho não chega a ser uma rotina... Todas que exercemos a mesma função, tentamos nos ajudar para que não se torne sempre a mesma coisa.”*

- Direitos trabalhistas:

P - *“Sim. Direito as minhas férias, as minhas horas extras. Meu salário vem direito, sem atraso”.*

L - *“Sim”.*

- A quem presta contas?

P - *“Ao “meu encarregado geral”.*

L - *“Aos meus encarregados”.*

- Cobrança para homens e mulheres:

P – *“Sim, é igual. As mulheres tem uma função diferente. Elas montam. Mas todos são tratados da mesma forma.”*

L – *“Sim”*.

- Relação com mulheres e homens no trabalho:

P - *“Relaciono com os dois. Não tenho tratamento diferenciado com nenhum dos dois sexos.”*

L – *“Não tenho problemas. Me relaciono com ambos.”*

- Melhor desempenho, mulheres ou homens?

P - *“Varia de pessoa. Cada um tem um ritmo de trabalho”*

L – *“Ambos os sexos depende muito de sua capacidade motora e raciocínio”*.

- Maiores reclamações:

P - *“Dos movimentos repetitivos e dores no corpo, da parte das mulheres.”*

L – *“Sempre tem de ambas as partes. “Melhores condições de trabalho e de direitos.”*

- Quem falta mais, mulheres ou homens?

P - *“Os dois. Cada pessoa com problemas variados.”*

L – *“Os homens”*.

- O acesso ao banheiro é regulado?

P – *“Não. Só tem de esperar o substituto de linha para render.”*

L – *“Não”*.