

**MARIA ALBINA MACHADO NUNES**

**ARTIFÍCIOS SEM ARTE: O TRABALHO E A FORMAÇÃO DAS  
MULHERES EM UMA INDÚSTRIA CERÂMICA DE SANTA  
CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS - SC**

**2006**

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**MARIA ALBINA MACHADO NUNES**

**ARTIFÍCIOS SEM ARTE: O TRABALHO E A FORMAÇÃO DAS  
MULHERES EM UMA INDÚSTRIA CERÂMICA DE SANTA  
CATARINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, linha de pesquisa Trabalho e Educação, como exigência parcial para a obtenção do grau de Mestre em Educação, sob a orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dr. Paulo Sérgio Tumolo.

**FLORIANÓPOLIS-SC**

**2006**

*Dedico este trabalho a minha mãe, exemplo de mulher e de trabalhadora e, também a todas as trabalhadoras em educação.*

## AGRADECIMENTOS

*Meu profundo e sincero agradecimento aos meus pais, por terem me dado todas as possibilidades que necessitava para realizar este trabalho. Pela vida, pela oportunidade, pelo carinho, e por tudo que vocês representam para mim. Meu muito obrigada!*

*À minha irmã Rita, que mesmo a distância soube me oferecer apoio e incentivo.*

*Aos meus irmãos Guilherme e Luciano, pelo apoio e por todas as demonstrações de amizade.*

*Ao meu orientador Paulo Tumolo, pelo apoio e compreensão.*

*À querida amiga Ana, grande incentivadora!*

*À querida amiga Aline Quincoses, pelas discussões e sugestões.*

*À amiga Laura, pela amizade, pela escuta atenta e por sonhar junto comigo toda essa realização.*

*Aos amigos Alécia, Luciane e Rodrigo pela carinhosa acolhida em Florianópolis.*

*Ao querido amigo Marcio, que em meio a tantas idéias soube ainda me oferecer colo.*

*Ao amigo Cris, pela paciência e disponibilidade diante das emergências com tabelas, gráficos e etc...*

*A amiga Fernanda, pelas correções e revisões de texto e por muito mais... pelo apoio, pela amizade e carinhos dispensados.*

*Aos amigos, Rô, Leandro, Helena, Darci, Aninha, Dana, Miguel, Cristalina e Danilo, pelos valiosos ensinamentos e descobertas.*

*Aos amigos de Linha de Pesquisa Trabalho e Educação: Marival e toda sua família, Andréia, Luciano e Rafael, obrigado pela troca e pela camaradagem.*

*À amiga Josi, pelas conversas e discussões e por toda inspiração filosófica diante de absolutamente tudo o que se move.*

*À capes pela ajuda financeira.*

*“O direito doméstico assegura o triunfo da razão; ele enraíza e disciplina a mulher, abolindo toda vontade de fuga. Pois a mulher é uma rebelde em potencial, uma chama dançante, que é preciso capturar, impedir de escapar.”*

*Michelle Perrot*

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....</b>	<b>VII</b>
<b>LISTA DE TABELAS .....</b>	<b>VIII</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>IX</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>X</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>TRABALHO FEMININO E CAPITALISMO .....</b>	<b>16</b>
1.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO PRÉ-CAPITALISTA .....	16
1.2 O CAPITALISMO, A MUDANÇA NOS PROCESSOS DE TRABALHO E A DIVISÃO SEXUAL .....	23
1.3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O TRABALHO FEMININO .....	34
1.4 O TRABALHO NO BRASIL E AS QUESTÕES FEMININAS .....	42
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>45</b>
<b>DA ARTE AO ARTIFÍCIO: AS MULHERES NA PRODUÇÃO DA CERÂMICA .....</b>	<b>48</b>
2.1 O SETOR CERÂMICO .....	55
2.2 A INDÚSTRIA PESQUISADA E O TRABALHO FEMININO .....	63
2.3 A ESCOLA DA EMPRESA .....	67
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>67</b>
<b>A EMPRESA, A ESCOLA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: APONTAMENTOS DE UMA ANÁLISE .....</b>	<b>75</b>
3.1 A QUESTÃO SALARIAL .....	75
3.2 A QUESTÃO OCUPACIONAL .....	79
3.3 A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....	84
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>90</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>103</b>
ANEXO A (TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO) .....	104
ANEXO B (ROTEIRO DE ENTREVISTA - SETOR DE RECURSOS HUMANOS).....	105
ANEXO C (ROTEIRO DE ENTREVISTA - SUPERVISOR-COORDENADOR) .....	106
ANEXO D (ROTEIRO DE ENTREVISTA - TRABALHADORES DAS UNIDADES INDUSTRIAIS).....	107
ANEXO E ( ORGANOGRAMA DA EMPRESA) .....	108
ANEXO F ( FLUXOGRAMA DAS PROCESSOS PRODUTIVOS) .....	109
ANEXO G ( DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DA PARTE INDUSTRIAL) .....	110

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

FIBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBGE (PNAD)- Instituto Brasileira de Geografia e Estatística/ Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio.

PEA - População Economicamente Ativa

ABC - Associação Nacional da Cerâmica

ANFACER - Associação Nacional de Fabricantes da cerâmica

ASULCER – Associação Sul Brasileira da Indústria de Cerâmica para Revestimento

DIEESE -Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Sócio-econômicos

IE/UFRJ - Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

BNDES - Bando Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

DRH - Departamento de Recursos Humanos

FIESP - Federação das Indústrias do Estado São Paulo

FIESC - Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

CCQ - Círculo de Controle de Qualidade

SENAI - Serviço Nacional da Indústria

PNQC - Programa Nacional de Qualificação e Certificação

**LISTA DE TABELAS**

TABELA 01- POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) POR SEXO NO BRASIL / 1981-1998

TABELA 02- TAXA DE PARTICIPAÇÃO MASCULINA E FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE 1992-2004.

TABELA 03 - RENDIMENTO SALARIAL POR SEXO NO BRASIL /1990-1998

TABELA 04- RELAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA EMPRESA

TABELA 05- CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA EMPRESA: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

TABELA 06-CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA EMPRESA: UNIDADES INDUSTRIAIS

TABELA 07- CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA ESCOLA

TABELA 08- O SETOR DA CONSTRUÇÃO AS SUBDIVISÕES DOS SEGMENTOS PRODUTIVOS INDUSTRIAIS E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

TABELA 09- A PRODUÇÃO DE REVESTIMENTOS CERÂMICOS POR REGIÕES BRASILEIRAS EM 1996 E 1997.

## RESUMO

As transformações econômicas e sociais ocorridas nas últimas três décadas provocaram intensas mudanças no mundo do trabalho, sobretudo, nas formas de emprego de homens e mulheres no mercado. Assim, a presente dissertação é resultado de uma investigação que procurou compreender as formas de utilização da força de trabalho de ambos os sexos na empresa, enfatizando o papel atribuído a mulher após a reestruturação capitalista mundial. Para tanto, como forma de apreender a dinâmica deste processo, elegemos como objeto de estudo uma indústria de grande visibilidade no ramo da produção de revestimentos cerâmicos, situada no interior do estado de Santa Catarina. No contexto dos novos processos de organização e de gestão do trabalho, principalmente após a maciça introdução de complexidade tecnológica, procuramos analisar como as mulheres foram inscritas em uma divisão sexual do trabalho pautada por uma dimensão histórica. Utilizando em grande medida o elemento biológico, foram fortalecidas determinadas construções sociais, bem como as tradicionais relações de poder do sexo masculino sobre o feminino. Nosso estudo também procurou incluir um levantamento realizado na Escola de Ensino técnico-profissionalizante fundada pela empresa, a qual forma anualmente profissionais para atuarem na área da produção cerâmica. Enfim, o estudo procura investigar os modos de participação do sujeito enquanto força de trabalho em setores específicos da empresa, onde homens e mulheres são separados a partir de artifícios, quer dizer, a partir de “atributos” e/ou “qualidades” conferidas convencionalmente à natureza de cada sexo e capazes de designar, por si só, a disposição de ocupações e a própria hierarquia dentro da empresa.

Palavras chaves: *mulheres; divisão sexual do trabalho; força de trabalho; novas tecnologias*

## ABSTRACT

The transformations occurred in the job market in the past three decades brought some changes along, and specially, in the way men and women are employed. Therefore, this present work is the result of a research that attempted to understand the ways that male and female work forces are employed in the job market, emphasizing the role of the women after the worldwide capitalist reorganization. For that matter, as a way to learn the dynamic of this process, an important industry in the branch of pottery covering, located in the state of Santa Catarina, was chosen as the object of the study. In the context of the new processes of work management and organization, mainly after the substantial introduction of technological complexity, we tried to analyze how women were inserted in a sexual division of the work regulated by an historical dimension. Using in a large scale the biological element, certain social constructions were strengthened, as well the traditional dominant power relations of men over women. Our study also includes a survey hold in the technical and professionalizing school founded by the company, which annually graduates professionals for the work in the pottery production field. At last, the study investigates the ways an individual, as a work force, participates in specific sectors of the company, where men and women are separated according to “attributes” and/or “qualities” conventionally given to the nature of each sex, and capable of determine, by themselves, how the occupations and positions in the company will be disposed..

*Key-words: women; work force; sexual division; pottery production.*

## INTRODUÇÃO

*As premissas com que começamos não são arbitrárias, não são dogmas, são premissas reais, e delas só na imaginação se pode abstrair. São os indivíduos reais, a sua ação e as suas condições materiais de vida, tanto as que encontraram como as que produziram pela sua própria ação.*

*Karl Marx*

A participação da mulher nos principais acontecimentos históricos da sociedade, sobretudo em eventos econômicos e políticos, foi sempre tratada com descaso e até mesmo apagada dos registros (PERROT, 2005). Se hoje, o papel da mulher no mercado de trabalho ainda pode ser visto como marcado pela desigualdade, isso é em parte reflexo do ofuscamento histórico e da relação de opressão entre os sexos constituída em distintos modos de produção social ao longo da existência da humanidade.

Entre as tentativas de revisar esse passado, as questões referentes à posição da mulher em nossa sociedade e sua crescente participação no mercado de trabalho, têm sido bastante discutidas no âmbito das ciências sociais e das ciências humanas. Exemplo desse esforço é o debate acerca da difícil tarefa de conciliar trabalho e família. Embora a introdução da mulher no mundo do trabalho tenha se iniciado maciçamente no começo do século XIX e tenha trazido consigo mudanças no núcleo e no cotidiano familiar, a literatura acerca dessa dinâmica ainda pode ser considerada recente.

Para Toledo (2003), ainda que a mulher tenha passado a exercer uma dupla jornada de trabalho e, apesar do Estado ter assumido parte das responsabilidades antes restritas ao ambiente doméstico, como a educação e a saúde, a mulher não teria conseguido livrar-se daquelas atribuições tradicionalmente designadas a elas.

Assim, a inserção feminina no mercado de trabalho, que implicou automaticamente o aumento da oferta de trabalhadores disponíveis na produção, também provocou o acúmulo de funções por parte das mulheres, já que estas passaram a exercer uma atividade extradoméstica além das já relacionadas à manutenção do lar. Nogueira (2005) exemplifica essa situação em seu livro *O trabalho duplicado*, onde aborda como se dá a divisão sexual

do trabalho no ambiente reprodutivo (familiar) a partir do acompanhamento de trabalhadoras do ramo de telemarketing no estado de São Paulo. O resultado da pesquisa apontou para uma inexistência na divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres, de modo que essas mulheres não só exerciam uma dupla jornada de trabalho, como ainda acreditavam que essa situação era “natural”, ou seja, que tais atribuições seriam responsabilidades primeiramente femininas.

Ao lado dessa questão do trabalho doméstico e da dupla jornada feminina, têm sido recorrente estudos que conferem ênfase a desigualdade social existente entre os sexos (NEVES, 1992; PERRELLI, 2005) e o quanto essa desigualdade se torna cada vez mais presente no âmbito do trabalho. Esse novo “olhar” sobre as diferenças sociais têm feito surgir uma vasta literatura, sobretudo, nos últimos trinta anos, preocupada em questionar com mais profundidade as relações sociais de sexo, entendendo-as como parte integrante de uma base material socialmente determinada: o modo capitalista de produção ou capitalismo, o qual insere todos os trabalhadores, independentemente de qualquer fator seja ele sexual ou racial. Dentre essas tentativas de revisar a temática do trabalho feminino, têm sido ampla e divergente as posições teóricas que emergem especialmente no ambiente acadêmico. Ao revermos alguns desses estudos, percebemos que, grosso modo, eles podem ser divididos da seguinte maneira: 1) os estudos ligados aos conceitos de trabalho doméstico e reprodutivo; 2) os que tratam da questão da divisão sexual no mundo do trabalho, e do impacto das novas tecnologias sobre essa divisão por meio das construções históricas; e 3) os voltados para as abordagens dos “estudos de gênero” e para a configuração por meio do aspecto sócio-cultural das relações entre os indivíduos na sociedade.

A partir desse quadro, Pena (1981) e, mais recentemente, Nogueira (2005), são alguns exemplos de autores que desenvolvem o tema do trabalho feminino articulando tanto o espaço de trabalho, propriamente dito, produtivo<sup>1</sup>, quanto o espaço doméstico,

---

<sup>1</sup> O trabalho produtivo para Marx é uma especificidade da forma social do capital. É quando a força de trabalho produz não apenas mercadorias, mas também mais-valia e valorização de capital. Dessa maneira, "só é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista, servindo assim a auto-expansão do capital". Portanto, "o conceito de trabalho produtivo não compreende apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, de origem histórica, que faz do trabalhador e instrumento direto de criar mais-valia". (MARX, 2003, p. 578). Contudo, alguns autores, (NOGUEIRA, 2004), por exemplo, ao discutir a relação assalariada também se refere à trabalho produtivo, embora de uma maneira distinta da concepção de Marx.

reprodutivo<sup>2</sup>. Já autores como Blay (1978), Segnini (1998) e Hirata (2002) têm procurado relacionar a existência de uma divisão sexual no espaço do trabalho associado principalmente a aspectos ocupacionais, referindo-se as transformações ocorridas nos processos de organização e gestão do trabalho e, o impacto destas, sobre todos os trabalhadores, em especial as mulheres.

Neste estudo, procuramos abordar especificamente o tema do trabalho feminino, porém, recorrendo em muitos momentos ao conceito de trabalho reprodutivo, principalmente quando destacamos sobre o papel e as atribuições socialmente determinadas às mulheres ao longo da formação da sociedade. Assim, por meio de uma análise reconhecidamente histórica, apontamos nesta dissertação para a existência de uma divisão sexual estabelecida a partir das relações sociais de sexo e reproduzidas no âmbito do trabalho. Tanto e de tal maneira que a determinação histórica dos lugares de homens e mulheres para se sustentar se apoiaria em uma outra subordinação ou submissão, a das mulheres aos homens, a qual apenas repousaria na divisão sexual do trabalho HAICAULT & COMBES (*apud* KERGOAT, 1987).

Entendendo, portanto, que as construções sociais e históricas seriam, em grande medida, responsáveis pelas diferenciações entre os sexos, procuramos, então, investigar a respeito da já mencionada divisão sexual do trabalho, porém, em um setor industrial específico. Procurando dar enfoque para as particularidades da força de trabalho de homens e mulheres e, a relação destas com as atividades de trabalho na fábrica, buscamos dimensionar as mudanças organizacionais ocorridas no cotidiano de trabalho da fábrica, privilegiando para as formas de inserção da força de trabalho feminina. Desse modo, procuramos não apenas mencionar a respeito do trabalho realizado pelas mulheres na indústria, como também apontar para a utilização de características e ou qualidades de cada força de trabalho no emprego de atividades específicas na fábrica. De forma que tais artifícios<sup>3</sup>, quando

---

<sup>2</sup>Utilizamos o conceito de corrente marxista de trabalho doméstico ou reprodutivo no sentido de elemento necessário a reprodução da mercadoria força de trabalho na família. Nesta perspectiva, a mulher teria automaticamente as funções de trabalhadora e de reprodutora de capital e, também, reprodutora de força de trabalho quando assume as tarefas domésticas na família.

<sup>3</sup> Neste sentido optamos por utilizar nesta dissertação a palavra “artifícios” por esta apresentar sentidos bem interessantes: “*Artifícios*”- Etimologia Lat. *artificium*, arte, arte mecânica, trabalho artístico, conhecimento, técnico, ofício. \* processo ou meio através do qual se obtém um artefato ou um objeto artístico; \*combinação habilidosa, habilidade, aptidão, ciência, teoria, sistema; \*sutileza, astúcia a fim de enganar, sagacidade, simulação. Fonte: *Dicionário Houaiss*.

utilizados como política patronal, imprime os “lugares” de homens e mulheres na empresa com implicações tanto para o debate da divisão sexual no trabalho quanto para as relações sociais de sexo.

Com base nisso e, levando em conta setores da indústria já mencionados em estudos anteriormente realizados, (automobilístico; têxtil; metal-mecânico; eletrônico, por exemplo.) procuramos eleger para a etapa do estudo de caso, um ramo da indústria ainda não explorado. Para tanto, nos lançamos em busca de novos setores da indústria ou, então, que apresentassem uma carência maior de estudos. Seguindo por esse caminho, chegamos até o segmento da produção dos revestimentos cerâmicos que aos poucos ganhou visibilidade em razão de estar ligado ao setor de materiais de construção, o qual o estado de Santa Catarina é considerado um importante produtor.

Isto posto, optamos, então, pelo ramo de produção de pisos e revestimentos cerâmicos, ou mais especificamente, o segmento cerâmico. Ligado à indústria da transformação, o ramo de produção dos revestimentos tem a cerâmica, um artefato artístico e de vasta utilização desde os primórdios da humanidade, como sendo o seu mais importante produto de fabricação. Contudo, apesar de atualmente o setor contar com uma ampla variedade de formas e texturas para a produção dos pisos, essa modalidade de produção ainda é considerada recente. Somente a partir da Segunda Guerra mundial com o crescimento da indústria em diversos países da Europa, é que a cerâmica adquiriu esse caráter industrial e tornou-se desde então um importante produto fabricado pela indústria da transformação.

Assim, para entender como se dava a inserção e a participação das mulheres como força de trabalho neste segmento de produção, considerado essencialmente masculino<sup>4</sup>, tomamos como referência: as investigações realizadas em distintos setores da indústria que mostraram, entre outros aspectos, a alocação das mulheres em setores específicos das empresas e, muitas vezes, restritos a atividades consideradas pelos autores como mais elementares. (HIRATA, 2002; NEVES, 1992). E, também, o corpo teórico produzido pelos autores em decorrência de análises e estudos realizados sobre o tema.

---

<sup>4</sup> Segundo dados do INEP, cursos como: nutrição, pedagogia, psicologia e enfermagem ainda são predominantemente femininos, enquanto outros como: engenharia e computação, continuam sendo considerados mais masculinos. Sobre o tema consultar: ([www.inep.org.br](http://www.inep.org.br)).

Quanto ao contexto da pesquisa empírica, trata-se de uma empresa que emprega aproximadamente cerca de 1.600 trabalhadores somente no estado de Santa Catarina<sup>5</sup>. Junto a matriz, localizada no interior do estado, acerca de 250 Km da capital, estão situadas quatro fábricas que produzem além de pisos, também revestimentos cerâmicos internos e externos de diversos tipos. Além desta unidade a empresa possui também mais cinco filiais todas localizadas no Brasil e distribuídas em distintas capitais brasileiras.

Assim, esta dissertação está dividida da seguinte maneira: no primeiro capítulo realizamos uma apresentação sobre a participação das mulheres em dois momentos marcantes. A primeira parte é voltada para uma análise dos distintos momentos históricos e as diversas formas materiais de produção com ênfase nas relações sociais e históricas entre homens e mulheres. Logo em seguida, na segunda parte, já no contexto (inicial) do capitalismo industrial, analisamos a inserção da mulher como força de trabalho e a configuração das relações entre os sexos a partir dessa realidade de produção econômica.

No capítulo II, apresentamos a pesquisa propriamente dita realizada na modalidade de um estudo de caso na indústria de revestimentos cerâmicos. Paralelamente, apresentamos a escola de ensino técnico-profissionalizante mantida pela empresa, dada a sua relevância às questões de investigação deste estudo. Deste modo, mostramos a indústria/escola procurando localizar a participação de cada uma no debate da divisão sexual do trabalho onde, por meio de um breve histórico das duas instituições, procuramos apontar o papel que desempenham na formação dos alunos/trabalhadores para atuação no trabalho da fábrica.

Para finalizar, destacamos as principais observações levantadas através do estudo de campo, por meio das entrevistas com os trabalhadores na empresa, no setor de produção e, na escola. Nesta etapa, damos ênfase aos apontamentos de outros estudos verificando as semelhanças e diferenças estabelecendo um diálogo com os autores.

Como fechamento, na última parte desta dissertação, apresentamos uma síntese das principais conclusões levantadas a partir das questões apreendidas tanto no âmbito da investigação empírica quanto do debruço teórico, apontando as lacunas que ainda demandam atenções em outros estudos e que podem se constituir em importantes instrumentos de

---

<sup>5</sup> O estado de Santa Catarina é considerado pólo industrial e pioneiro na produção de pisos cerâmicos. Existem atualmente cerca de seis grandes empresas que disputam mercado interno e externo na produção dos pisos e revestimentos. Esta produção representa para a economia do país cerca de 13,5% na formação do PIB, dos quais cerca de 8% são da construção civil propriamente dita (setor que engloba o segmento cerâmico). (*Fonte: ANFACER*).

pesquisa sobre o tema do trabalho feminino e das demais questões femininas. Raramente entendido sob a perspectiva a qual nos propomos analisar: das mulheres como partícipes da classe trabalhadora assalariada e, como tal, também produtora de capital e mais-valia.

## CAPÍTULO I

### TRABALHO FEMININO E CAPITALISMO

#### 1.1 A divisão sexual do trabalho pré-capitalista

*É preciso ser piedosa ou escandalosa para existir!*

*Michelle Perrot*

De acordo com historiadores, na formação das primeiras organizações sociais (ou sociedade primitiva) os indivíduos viviam em sistemas de associação em pequenos grupos e a divisão do trabalho se dava de maneira cooperativa e igualitária entre homens e mulheres<sup>6</sup>. Todos trabalhavam em prol da alimentação do grupo do qual faziam parte, primeiramente envolvidos com a coleta de alimentos e mais tarde com o cuidado de pequenos animais (agricultura e pecuária). Essas estruturas reconhecidamente mais igualitárias entre os membros foram gradualmente cedendo lugar a uma oposição cada vez maior entre espaço público e interesses privados. Godelier (1980), explica que os fundamentos acerca da dominação masculina emergem de vertentes distintas. Para fundamentar sua idéia, o autor se baseia na hipótese de Engels, compartilhada por uma parte da corrente feminista-marxista, de que quando “novas capacidades de explorar a natureza trouxeram possibilidades de acumulação diferenciada de riquezas, surgiram com elas oposições de interesses entre os grupos e entre os indivíduos” (Godelier, 1980. p. 25). De modo que, pouco a pouco aquelas estruturas sociais mais igualitárias foram cedendo lugar a uma oposição entre a esfera de interesses públicos e de interesses privados. Assim, os processos que levaram à formação

---

<sup>6</sup> A este respeito merece referência a clássica obra de F. Engels: “*Papel do trabalho na transformação do Macaco em Homem*”, onde o autor desenvolve a teoria de evolução do gênero humano por intermédio da categoria trabalho, ou melhor, por meio da necessidade de produção da vida humana através desta categoria.

lenta ou rápida de hierarquias sociais, de classes e de poderes de Estado, em geral, levaram a uma desvalorização do *status* feminino. (idem, 1980).

Ainda segundo Godelier, as diferenças demarcadas entre os sexos e a dominação de um sobre o outro é algo antigo que sempre esteve presente, embora de maneira diferente, em outros tipos de sociedades. A título de exemplo, o autor cita a polêmica obra *A Política* de Aristóteles, onde está presente uma concepção de inferioridade da mulher já na Grécia Antiga. Na Atenas clássica o cidadão pleno era o homem, que deveria ser livre e não escravo e, ser ainda, um ateniense e não um estrangeiro.

Nessa obra, Aristóteles (2003, p. 33-34) justifica, entre outros aspectos, a escravidão, e a exclusiva participação das mulheres na esfera doméstica, conforme podemos extrair do Livro primeiro, capítulo IV, nº 13 do texto. Neste trecho o autor apresenta o seguinte esclarecimento:

é evidente, portanto, que a virtude moral é atinente a todos os seres [...] e que nem o temperamento, nem a coragem, nem a justiça devem ser as mesmas no homem e na mulher, como queria Sócrates. No homem, a audácia serve para comandar, na mulher, para executar aquilo que outro prescreve. Acontece de modo igual com as demais virtudes. Compreende-se melhor isso quando se aplica esta regra a casos particulares; pois faz-se alusão a si mesmo quando se diz em geral que a virtude consiste numa boa disposição da alma, ou na prática de ações boas, ou mesmo em qualquer idêntico propósito. Muito melhor é enumerar as qualidades, como Górgias, que fazer definições gerais. É necessário pensar de modo igual em tudo. Disse o poeta, a propósito de uma mulher: “*Um silêncio modesto acrescenta aos seus encantos*”, mas não é o mesmo quando se trata de um homem.

Cabe lembrar que a Grécia era uma sociedade dividida em classes. A primeira formada por cidadãos livres, a segunda, por comerciantes e artesões e, a terceira, tida como a mais inferior, por escravos e mulheres. Somente a primeira classe, constituída dos cidadãos livres, tinha direitos políticos e gozava de vida pública<sup>7</sup>. A mulher ocupava posição equivalente a de um escravo, ou seja, realizava apenas os trabalhos manuais desvalorizados pelo homem grego que via nas artes, na política e na filosofia as atividades mais nobres.

---

<sup>7</sup> “O grande drama do homem grego era o da imortalidade. Sua condição animal lhe obrigava a obedecer às necessidades de sua natureza, como a alimentação e a procriação, porém, se reduzisse a sua vida à luta cíclica, repetitiva, pelos meios para satisfazer suas necessidades, jamais teria tempo para dedicar-se a sua segunda “natureza”, a política. Por isso, criou-se a instituição da escravidão e da vida doméstica. Cabia aos escravos cuidar das atividades domésticas de plantio a fim de fornecer a si e aos outros os meios de subsistência e cabia às mulheres cuidar da reprodução e da criação dos filhos. Só assim, podia o homem livre dedicar-se aos negócios públicos que lhe garantiriam o direito à imortalidade à transmissão oral de seus feitos através das gerações vindouras” (CASTRO, 2005)

Relegando o trabalho doméstico às mulheres, os homens livres podiam se dedicar em tempo integral àquelas atividades que julgavam superiores. Desse modo, não é de se estranhar, que o homem grego era visto como o grande chefe da família, estrutura importante da sociedade grega. (GODELIER, 1980).

Com as mulheres romanas, a situação de dominação pelo sexo masculino era similar. Nem mesmo o advento do código legal as libertou da opressão, de modo que a relação entre os sexos para os romanos continuou a ser demarcada pela dominação e pelo poder dos homens sobre as mulheres. Segundo Maurice Godelier (1980), entre os romanos, durante o período do Império, prevaleceu uma idéia de ‘inferioridade natural’ das mulheres. A partir da vigência desse pensamento elas eram automaticamente excluídas da vida pública e das atividades políticas e administrativas. Suas vidas eram restritas as atividades do lar que era governado pelos homens da família: o pai, o marido ou então o sogro. (PERROT, 1998).

Já no contexto da Idade Média a situação da mulher não apresentou modificações significativas. Conforme aponta Macedo (1992), as esferas pública e privada entre os séculos V e XV, período correspondente ao da formação da sociedade européia pelos povos celtas, romanos e germânicos, houve um condicionamento de algumas tradições que mais tarde se estabeleceriam como costumes no Ocidente medieval. Assim, a interpenetração de certos hábitos e costumes destes povos, juntamente com a cultura cristã<sup>8</sup> da época, teve um considerável peso na concepção medieval da mulher.

Na América, no século XVI, onde ainda existiam sociedades de caçadores e coletores, não havia qualquer divisão de atividades entre homens e mulheres. Ambas as atividades, domésticas e produtivas, eram consideradas importantes para o grupo, sendo executadas pelos dois. Além disso, segundo historiadores europeus, não existia o controle de um sexo sobre o outro na realização de tarefas ou nas tomadas de decisões, quer dizer, as

---

<sup>8</sup> Em relação a cultura cristão, elemento de cunho religioso e igualmente importante na difusão do pensamento da superioridade masculina, a formalização do casamento foi utilizado na legitimação da submissão da mulher ao marido e na manutenção da “estabilidade das relações determinadas pelo sexo masculino”. No discurso cristão a mulher era vista como “naturalmente” inferior ao sexo viril. A idéia, que inclusive prevalece até os dias de hoje, era de que Deus havia criado primeiro o homem a sua imagem e semelhança. A mulher era apenas um reflexo da imagem masculina, uma imagem secundária. Através do matrimônio ambos uniam-se sem jamais se tornarem iguais. (MACEDO, 1992, p, 19).

mulheres participavam ativamente das discussões em que pesavam os interesses de toda comunidade<sup>9</sup> (PITANGUY, 1991).

Ainda na Idade Média, nos primeiros séculos, quando ainda não imperavam os princípios da legislação romana, as mulheres desfrutavam de alguns direitos. Também nesse período estatísticas demográficas apontavam maior contingente da população feminina devido às guerras freqüentes em que os homens eram convocados para servir e as mulheres eram obrigadas a exercerem as atividades de seus maridos, assumindo muitas vezes os negócios da família, quase todos ligados ao comércio. Para exercerem tais atividades, era imprescindível que as mulheres entendessem de transações comerciais e contabilidade. Pitanguy (1991) lembra que a Idade Média também foi o período<sup>10</sup> fortemente marcado pelo discurso teológico-cristão. Nele pregava-se que a mulher seria a fonte dos pecados da humanidade, a começar pelos deslizes de Adão, num misto de perdição e desejo. Cabia ao homem, seu salvador, o papel de purificá-la e salvá-la de si mesma e de sua própria sexualidade.

É apenas no final da Idade média que a mulher começa a conquistar um papel no espaço público. Começa então a ter alguma oportunidade de participar de corporações de ofícios, atuando algumas vezes como aprendiz e, excepcionalmente, na ausência do marido, como mestre. De acordo com Pintanguy (1991), tal atuação nas corporações foi um marco para as mulheres, por significar a possibilidade de receber uma formação profissional, um direito que elas perderiam mais tarde e que se tornaria uma das principais bandeiras de luta feminina nos períodos subseqüentes.

Entretanto, apesar dessas conquistas, para a historiadora Perrot (2005) a Idade Média é marcada por um ofuscamento da presença das mulheres, em que predominou certo silêncio nos relatos que cercam a condição feminina, especialmente, no que se referem à participação delas nos espaços públicos.

---

<sup>9</sup> A este respeito ver Michelle Perrot (1998), nesta obra a autora resgata a história e os lugares das mulheres. Além disso, também discute a participação nas esferas pública e privada utilizando como ponto de partida cinco temas: imagens, palavras, lugares, frentes de luta e resistências.

<sup>10</sup> A referida autora lembra que foi no início da Idade Média que ocorreu o verdadeiro genocídio coletivo contra o sexo feminino na Europa e parte da América, comumente denominado de período da Inquisição. A Inquisição marcou o século XVI e se caracterizou por uma perseguição às mulheres ou uma “caça as bruxas” em que milhares de mulheres foram brutalmente assassinadas, torturadas e queimadas. A este respeito ver Juliet Michelet “*Sobre feiticeiras*”.

Somente mais tarde, já no período da Idade moderna, entre os séculos XVI e XVIII, é que as mulheres fazem-se presentes nas atividades *extradomésticas*<sup>11</sup> ainda assim ligadas, sobretudo, ao pequeno comércio. Também nesse período predomina uma divisão de trabalho entre as mulheres casadas e solteiras. De acordo com Scott (*Apud* Nogueira, 2004), neste momento há uma divisão que pesa mais fortemente sobre as mulheres casadas. Se para estas, o cuidado dos filhos se tornasse um empecilho ao trabalho, elas deveriam optar por entregar seus filhos às amas de leite ou a outras pessoas que pudessem cuidá-los de maneira que não houvesse a necessidade de abandonar o emprego.

No final da Idade Moderna, com a crescente migração campo-cidade, intensas mudanças econômicas e sociais que antecederam a Revolução Industrial levam homens e mulheres a exercerem atividades distintas das que até então estavam acostumados. A partir deste momento dá-se início a constituição do operariado industrial. Com a migração do campo para grandes cidades, homens e mulheres passam a ofertar sua força de trabalho nas fábricas em busca de um emprego e de um salário. O modelo capitalista de produção, que passa a se firmar com a primeira Revolução industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, se torna responsável por fortalecer as relações capitalistas de produção. A introdução da maquinaria que se inicia na Inglaterra entre 1770 e 1830 promove um monumental crescimento na produção de mercadorias e leva um grande contingente de trabalhadores à produção nas fábricas encerrando definitivamente a produção agrícola e o próprio campesinato. (HOBSBAWM, 2001). A Inglaterra, principal protagonista desse novo movimento industrial, se transforma em uma grande produtora mundial de algodão inovando ao utilizar o vapor como fonte de energia nas máquinas e nas locomotivas. A produção de tecidos e de outros produtos, antes feitos em sistema artesanal, com a automação, torna-se mais ágil a partir da introdução das linhas férreas trazendo contribuições para o sistema de transporte das pessoas e das mercadorias.

Entretanto, se por um lado a introdução da maquinaria provoca um aumento na produção de mercadorias com um fortalecimento do modo capitalista, por outro marca a perda de controle do processo de trabalho pelas mãos do trabalhador. O funcionamento da produção capitalista, pautado em uma igualdade jurídica para a efetivação da lógica de

---

<sup>11</sup> Para Vladimir Lênin, embora com uma imposta limitação, a execução de uma atividade *extradoméstica* seria a primeira possibilidade para a mulher pensar a sua emancipação. (Cf. ALAMBERT, 1980).

produção e reprodução de todos os indivíduos, com a grande indústria se consolida definitivamente a sujeição da força de trabalho à produção de capital.

Neste contexto, em uma sociedade marcada pela divisão em classes opostas, distintas e de dominação de uma pela outra, o capitalismo como modelo dominante passa a necessitar do emprego da classe assalariada na produção de riqueza e de capital. De tal maneira, que para a manutenção do sistema e da lógica de produção e reprodução, torna-se imprescindível o constante emprego de mais força de trabalho na produção de mercadorias. Neste sentido, a conservação, a reprodução e a ampliação da classe trabalhadora passam a ser elementos de garantia da permanência e sobrevivência do próprio capital (MARX, 1983).

Isto porque, conforme explica Marx (2004)<sup>12</sup>, cada modo de produção da vida material tem suas particularidades e é regido por suas próprias leis internas. Além disso, para a manutenção de cada formação econômica e social, torna-se necessário o imaneente desenvolvimento das forças produtivas materiais e não-materiais. Isto significa um constante aperfeiçoamento ferramental associado a um aumento no número de trabalhadores empregados na produção.

Portanto, as determinações nas formas de emprego de homens e mulheres no correspondente modo de produção do qual fazem parte, são elementos que vão interferir sobremaneira nas relações sociais estabelecidas entre os sexos (GODELIER, 1980).

Neste sentido, pode-se afirmar que as diferenças verificadas entre as práticas de homens e mulheres são construções sociais, e não características provenientes de um destino ou de uma causalidade biológica. Construções emergidas, em grande medida, sob uma base material determinada, responsável inclusive pela reprodução ideológica das consciências dos sujeitos a respeito do papel, da função e da atribuição social de cada sexo. (GODELIER, 1980).

Com base nisso, é que a divisão sexual do trabalho nasce de uma forma de divisão existente em decorrência das relações sociais de sexo. Sendo que essa forma é construída e determinada historicamente e corresponde a cada tipo de sociedade, tradicionalmente traduzida numa designação dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva (KERGOAT, 2003).

---

<sup>12</sup> Da obra original *Ideologia Alemã* de 1846.

Enfim, os fatos até aqui expostos tratam de uma tentativa de recordar historicamente a respeito da posição das mulheres, dando à relação entre os sexos um peso, ainda que relativo, nos acontecimentos ou na evolução das sociedades (PERROT, 2005). Para tanto, procuramos retratar, ainda que sucintamente, os distintos momentos da história procurando estabelecer um paralelo entre as formas de produção da vida humana e as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres em cada uma delas.

Sendo assim, analisar os distintos momentos históricos de formação da sociedade (Primitivos, Antiguidade Clássica, Idade Média e Moderna), nos permite observar como a participação de homens e mulheres se deu de diferentes maneiras, atendendo aos distintos modos de produção social experimentados ao longo da história da humanidade. Com base no pressuposto de que a produção da vida material<sup>13</sup> é condição principal para efetivação de qualquer ato histórico (MARX, 1983), trataremos a seguir da realização destas necessidades vitais, bem como das relações sociais entre os sexos a partir do modo de produção especificamente capitalista.

## **1.2 O capitalismo, a mudança nos processos de trabalho e a divisão sexual**

Na primeira parte, procuramos realizar um recorte a respeito da localização das mulheres nos distintos momentos históricos que marcaram o desenvolvimento da humanidade. Assim, após uma sucinta abordagem dos diferentes modos de produção social, chegamos até o modelo econômico dominante e, aqui, abordaremos, especificamente, a respeito da configuração das relações sociais de sexo no contexto das relações capitalistas de produção.

Conforme vimos anteriormente, ao longo dos distintos modos de produção social, o eixo de produção e reprodução da vida humana sempre esteve relacionado ao atendimento das necessidades de sobrevivência e de abastecimento. Neste sentido, produção da vida humana e reprodução social, convergiam em atividades sinônimas. Contudo, a partir da

---

<sup>13</sup>“O modo como os homens produzem os seus meios de vida depende, em primeiro lugar, da natureza dos próprios meios de vida encontrados e a reproduzir. Este modo da produção não deve ser considerado no seu mero aspecto de reprodução da existência física dos indivíduos. Trata-se já, isso sim, de uma forma determinada da atividade destes indivíduos, de uma forma determinada de exprimirem a sua vida, de um determinado modo de vida dos mesmos. Como exprimem a sua vida, assim os indivíduos são. Aquilo que eles são, depende, portanto, das condições materiais da sua produção”. (MARX, 2004, p. 15).

inserção da propriedade privada dos meios de produção, inverte-se esta lógica. Os indivíduos separados dos instrumentais de trabalho passam a produzir a sua própria vida estando em um modo de produção social que tem como condição imperativa dois princípios fundamentais: o primeiro de produzir mercadorias “para além” do atendimento de suas próprias necessidades materiais e, o segundo, de estarem necessariamente alienados<sup>14</sup> dos produtos fruto desse trabalho. No modo capitalista, meios de produção e força de trabalho tornam-se importantes equivalentes do mercado, necessários para a produção de mercadorias (valores de troca) e elementos essenciais para a produção de riqueza social, por intermédio da produção de capital. Portanto, independentemente da questão sexual, os trabalhadores de maneira geral constituem mercadorias indispensáveis à manutenção da lógica de subordinação do trabalho ao capital.

Esta questão, da produção e reprodução social, torna-se fundamental quando levamos em consideração os entraves gerados à emancipação da mulher a partir do vigor do modelo capitalista.

Para Pena (1981), a posição diferenciada entre os sexos é fruto da relação patriarcal em que o homem surge como o principal provedor, a mulher uma trabalhadora complementar e a família como lócus principal dessa esfera reprodutiva. Entretanto, com o advento do capitalismo, essa relação de poder e a conseqüente desigualdade sexual se tornam ainda mais intensas. Isto porque, os mecanismos internos de funcionamento do sistema capitalista de produção passam a se voltar contra a mulher. E a opressão, antes restrita a família, multiplica-se no mesmo ritmo em que aumentam as esferas de significação da vida social. (PENA, 1981). O modelo capitalista de produção juntamente com a propriedade privada e com a luta de classes, passa a legitimar as relações sociais de sexo baseadas em uma hierarquização e um domínio de poder de um sobre o outro, homens *versus* mulheres, por intermédio de instâncias de reprodução ideológica.

---

<sup>14</sup> Isto quer dizer que o trabalhador, ciente da troca ao vender a sua força de trabalho deixa de ser dono, inclusive, dos produtos originados por ela. De maneira idêntica ocorre com o comprador (capitalista) que ao comprar a mercadoria força de trabalho do trabalhador paga-lhe um salário deixando esta quantia em dinheiro de pertencer-lhe. Porém, dentre as inúmeras des (cobertas) que Marx realiza sobre o processo de produção capitalista em suas obras. Está a explicação da troca entre os dois principais equivalentes: meios de produção e força de trabalho. Especialmente em o “*O Capital*”, o autor esclarece que o que vai para o trabalhador sob a forma de salário trata-se apenas de uma parte do produto por ele constantemente reproduzido. Ou seja, apenas uma parte do produto do trabalho realizada pelo trabalhador é convertida em dinheiro. Assim, “enquanto o trabalhador transforma meios de produção em produto, seu produto anterior no mercado se transforma em dinheiro”. Portanto, o salário corresponde apenas na aparência o valor pago pela compra da mercadoria força de trabalho. (MARX, 2003, p. 663).

Um sugestivo esboço analítico sobre a situação feminina é apresentado por Engels (1980), em *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*, onde o autor realiza um estudo sobre a condição social da mulher e as origens históricas de sua opressão social<sup>15</sup>. Nesta obra, o autor relaciona a instauração da propriedade privada e a subordinação das mulheres aos homens como dois fatos simultâneos, marco inicial da luta de classes (MORAES, 2000).

Em *A Ideologia Alemã*, (1846), Marx e Engels (2004, p. 47) assinalam que, com a sociedade de classes já instaurada, o processo que se dá no interior da família garante a hierarquização chave da subsunção do processo de trabalho à produção e reprodução do modo capitalista de produção. Conforme explicam os autores:

a divisão do trabalho repousa sobre a divisão natural do trabalho na família e sobre a separação da sociedade em famílias isoladas e opostas umas às outras, e esta divisão do trabalho implica ao mesmo tempo a repartição do trabalho e de seus produtos; distribuição desigual, na verdade, tanto em quantidade como em qualidade; ela implica pois a propriedade; assim; a primeira forma, o germe reside na família; onde a mulher e as crianças são escravos do homem. A escravidão, ainda latente e muito rudimentar na família, é a primeira propriedade.

Em 1848, Marx e Engels retomam a questão sobre a mulher em *O Manifesto Comunista* e reafirmam a posição de opressão da mulher e da família à produção de capital, sugerindo a abolição da instituição como estratégia de luta (MORAES, 2000).

Esses fatos nos levam, pois, a perceber dois aspectos importantes: primeiro, que na história das relações sociais humanas a família é um fenômeno social e, segundo, que a divisão social do trabalho é também uma divisão sexual entre as ditas funções femininas e masculinas (MORAES, 2000).

Saffioti (1979), uma das primeiras estudiosas a focar o tema do trabalho da mulher no interior da sociedade de classes no Brasil, lembra que o capitalismo também se utilizou desde sua origem de alguns fenômenos sociais, tais como: a questão racial e sexual. Especificamente em relação ao fenômeno sexual, a autora argumenta que este tem servido de

---

<sup>15</sup> Para Araújo (2002) a obra de Engels apresenta algumas limitações do ponto de vista de referenciais antropológicos, sobretudo, quando o autor supõe um padrão universal de família. Entretanto, as contribuições de Engels são válidas quando mostram que o lugar socialmente ocupado pelas mulheres não é a expressão de uma 'natureza feminina' inata e, quando identifica a relação entre homens e mulheres como uma relação de opressão, resultado de processos socioeconômicos que conduziram à dominação masculina.

justificativa para a manutenção da estrutura de poder e de domínio masculino em todos os espaços. Agindo dessa maneira, alimentando uma estrutura hierárquica entre homens e mulheres, o sistema se utiliza do elemento *estratificador* sexo a fim de se legitimar como ordem social absoluta. Ele conserva uma construção histórica de inferioridade feminina e encobre as contradições negativas do próprio sistema. Conforme destaca Safiotti (1979, p. 234),

a formação econômico-social capitalista, estágio mais avançado das sociedades baseadas na propriedade privada dos meios de produção, se configura como aquela que, por ter desnudado o fundamento econômico de si própria, necessita construir a mais ampla e bem elaborada capa sob a qual ocultar as injustiças sociais. Assim, na defesa de valores reais ou supostamente mais altos, como o equilíbrio das relações familiares, o bom andamento dos serviços domésticos, a preservação dos métodos tradicionais de socialização dos imaturos, o respeito ao princípio moral da distância entre os sexos, faz-se a mais completa e racional utilização de critérios irracionais, tais como a debilidade física, a instabilidade emocional e a pequena inteligência feminina, a fim de imprimir-se ao trabalho feminino o caráter de trabalho subsidiário e tornar a mulher o elemento constitutivo por excelência do enorme contingente humano diretamente marginalizado das funções produtivas.

Para GODELIER (1980), apesar de historicamente as contradições entre os sexos serem bem mais antigas que as contradições entre as classes, o fato é que a luta de classes se desenvolveu mutuamente com a relação de poder e tem se favorecido desta oposição entre os sexos na nossa sociedade.

Na mesma direção, ALAMBERT (1980) acredita que o aparecimento da propriedade privada e do sistema de classes, próprios da lógica capitalista, foram os responsáveis por reforçar e ampliar as construções ideológicas de inferioridade da mulher. Segundo a autora, tais aspectos aguçaram as contradições das relações sociais de produção e acentuaram de forma ainda mais profunda as desigualdades entre homens e mulheres, fatos que levaram a uma maior opressão das mulheres, verificada, sobretudo, a partir do desenvolvimento do capitalismo industrial no século XIX.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Também é no século XIX que emerge no Brasil o movimento feminista. Esse importante movimento que surge em defesa dos direitos políticos das mulheres e contra a opressão de sexo, tem sua origem na Europa Ocidental a partir do século XVIII quando grandes revoluções se incorporam a luta pela igualdade do movimento. Assim, de cunho reivindicatório o movimento alia-se a alguns Partidos e ganha força de expressão. Com a expansão do capitalismo e a Revolução Francesa surgem os “partidos de esquerda” onde as mulheres encontram espaço para as suas manifestações. Os partidos que precisavam de mais colaboradores unem-se as mulheres que também necessitavam de um espaço para manifestar as suas reivindicações, como por exemplo, o direito ao voto. No Brasil o movimento feminista passou por vários momentos históricos e mudanças estruturais em seu pensamento. Contudo, atualmente o movimento tem como uma das bandeiras

De acordo com a historiadora Michelle Perrot (2005), o século XIX, marco inicial da instauração capitalista, também é o momento em que coincidentemente se acentua a racionalidade da divisão sexual. Em que, para homens e mulheres os papéis, as funções e as tarefas passam a ser fortemente determinadas. A fim de reforçar tal diferenciação, NOGUEIRA (2004), explica que a economia política, por exemplo, passa a propagar um discurso favorável a delimitação dos espaços tanto para os homens quanto para as mulheres, espaço este, da produção para os homens e da reprodução doméstica para as mulheres.

Analisando criticamente, Toledo (2003), lembra que a entrada da mulher como força de trabalho constituiu uma necessidade do sistema de aumentar a produção de mercadorias, auxiliada naquele instante pelo processo da Revolução Industrial. Assim, paralelamente à inauguração do processo de introdução da maquinaria, assistiu-se a inserção significativa e gradual da mulher no espaço fabril.

À medida que aumenta a oferta de trabalhadores no mercado, vigora como conseqüência, uma competição e uma divisão sexual no espaço produtivo favorecendo as já tradicionais e históricas relações de poder entre homens e mulheres. Tal situação, somada ao recrudescente desenvolvimento das forças produtivas, que possibilita o emprego cada vez maior da força de trabalho feminina, torna-se funcional ao sistema, uma vez que permite a extração de mais valor, neste caso, especificamente, mais-valia relativa<sup>17</sup>. Assim, conforme explica Marx (1971 p. 449-450):

Tornando-se supérflua a força muscular, a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis. Por isso, a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças. Assim, de poderoso meio de substituir

---

principais de luta o combate à violência doméstica - que atinge níveis elevados no país. Para mais informações sobre o tema da violência doméstica ver (SAFFIOTI, 2004).

<sup>17</sup> De acordo com Marx (1983), *Livro 1. vol. 2. Cap. XIV a XX*, “a produção de mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital do trabalho excedente”(p. 578) , ela se constitui no princípio básico da produção capitalista e o ponto de partida para a seqüente produção de mais-valia relativa. Subdividida em duas porções: trabalho necessário e trabalho excedente. A produção de mais-valia absoluta gira em torno apenas em torno da duração da jornada de trabalho, a mais-valia relativa inclui o aperfeiçoamento nos processos técnicos de trabalho para sua aplicação. Resumidamente pode-se dizer que “a mais-valia relativa é absoluta por exigir a prolongação absoluta da jornada de trabalho além do tempo necessário à existência do trabalhador. A mais-valia absoluta é relativa por exigir um desenvolvimento do produtividade do trabalho que permita reduzir o tempo de trabalho necessário a uma parte da jornada de trabalho” (p. 579).

trabalho e trabalhadores, transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família do trabalhador, sem distinção de idade ou sexo, sob domínio direto do capital. O trabalho obrigatório para o capital tomou o lugar dos folguedos infantis e do trabalho realizado, em casa, para a própria família, dentro de limites estabelecidos pelo costume [...] Lançando à máquina todos os membros da família do trabalhador no mercado de trabalho, reparte ele o valor da força de trabalho do homem adulto pela a família inteira.

Outra questão importante e, que também merece destaque, é que com a introdução da força de trabalho feminina na produção industrial, ocorre automaticamente um aumento na oferta de trabalhadores disponíveis no mercado. Isto provoca uma divisão do valor pago pela força de trabalho em geral. Visto que, o valor pago por esta força de trabalho em atividade passa a ser repartido por todos os integrantes da prole, provocando um rebaixamento do seu valor individual. A este respeito Marx (2003, p. 59), explica que:

O valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência habitualmente necessários ao trabalhador médio. Embora a forma desses meios possa variar, é determinada sua quantidade num tempo dado de uma sociedade justificando-se, nessas condições, considerá-la magnitude constante. O que muda é o valor dessa quantidade (...) Há dois fatores que influem no valor da venda da força de trabalho. Um, são os custos de sua formação, que variam com o modo de produção; outro a diversidade natural, a diferença entre a força de trabalho dos homens e mulheres, dos menores e dos adultos. O emprego dessas diversas forças de trabalho, determinado por sua vez pelo modo de produção, modifica bastante os custos de manutenção da família do trabalhador e o valor do trabalhador adulto masculino.

Esta questão, assim como, o mecanismo de acumulação de capital através da participação da mulher como força de trabalho, é desenvolvido por Marx ao longo do capítulo XIV de “*O Capital*”. Nesta obra, o autor também discorre a respeito das consequências provocadas pela introdução da maquinaria: a simultânea perda de controle do trabalhador sobre o processo de trabalho e o aumento da produção de mercadorias somado a extração de trabalho excedente. Marx explica ainda que com o intuito de servirem à produção de capital, a família<sup>18</sup> é inserida no sistema de produção social a partir da possibilidade de operação de máquinas que exigem mais habilidades e menos esforço físico.

---

<sup>18</sup> Para TOLEDO (2003, p. 53), o trabalho doméstico, embora seja parte do capitalismo, ocorre fora das relações capitalistas de produção e, por isso, não produz mercadorias, como ocorria nos finais dos séculos XIX e início do XX, quando a família era uma unidade de produção. Em seu seio eram produzidos os alimentos, (conservas etc.), que tinham apenas valor de uso (bens de consumo). No entanto, hoje, grande parte dessas mercadorias são produzidas fora do seio da família, mas a família de trabalhadores continua produzindo valores

Portanto, com a revolução nos instrumentais, iniciada com a criação da máquina a vapor, a indústria moderna se instala e assume a sua forma mais avançada no sistema orgânico de máquinas na fábrica (MARX, 2003). Este sistema possibilita, além da inserção de mais força de trabalho masculina (mercadoria predominante na produção), também a de mulheres e crianças. A partir deste momento, a classe trabalhadora, antes restrita a homens, passa a ser composta também por jovens, por crianças e pelas próprias mulheres, ficando reduzida a condição de simples força de trabalho viva, ou simplesmente fonte de produção de capital. (NOGUEIRA, 2004). Essa nova configuração permite que o sistema amplie seu grau de exploração e garanta seu ciclo reprodutivo ao empregar cada vez mais, trabalhadores na produção de mercadorias.

Outra questão levantada por Toledo (2003), e de ordem comportamental, é que a maquinaria não apenas favoreceu a entrada das mulheres no processo industrial, mas também provocou uma intensa repercussão de comportamento entre as próprias mulheres, especialmente daquelas que não desfrutavam dos privilégios da burguesia, mas que até então se mantinham ajustadas a essa ideologia. Para essas últimas, sua condição material de vida foi radicalmente modificada com o apelo do sistema à produção nas fábricas. Ao serem inseridas na produção industrial como força de trabalho, elas deixaram automaticamente de ocupar a posição de “rainha do lar” para se transformarem rapidamente em operárias.

Para Alexandra Kolontai (2000), uma das precursoras a estudar as questões femininas no interior do capitalismo, esclarece que essa vertiginosa mudança ocorrida nos processos de produção do sistema capitalista promoveu simultaneamente uma mudança inclusive nos aspectos psicológicos da identidade feminina. Segundo a autora, a mulher oriunda da classe trabalhadora e nascida a partir do capitalismo industrial e, por essa razão, mais fortemente atingida por essa transformação das relações produtivas, teve uma maior inserção nas formas de trabalho assalariado. De maneira que, por uma necessidade de luta pela sobrevivência frente às novas possibilidades, elas viram-se obrigadas a abandonar toda tradição histórica que limitava sua participação à esfera doméstica, modificando substancialmente toda percepção que tinham de si mesmas. A fim de lidar com os novos acontecimentos, as mulheres foram levadas inevitavelmente a questionar toda a ideologia

---

de uso que fazem parte substancial da cesta de consumo familiar e têm relação direta com a reprodução da força de trabalho”.

burguesa que as colocavam adaptadas à antiga situação e, lhes apresentava apenas o espaço doméstico como alternativa de vida.

Diante dessa nova circunstância,

a mulher ameaçada de perder toda a assistência, diante do temor de sofrer privações e fome, vê-se obrigada a aprender a se manter sozinha, sem o apoio do pai ou do marido. A mulher defronta-se com o problema de adaptar-se rapidamente às novas condições de sua existência, e tem que rever imediatamente as verdades morais que herdou de suas avós. Dá-se conta, com assombro, de toda inutilidade do equipamento moral com que a educaram para percorrer o caminho da vida. As virtudes femininas – passividade, submissão, doçura – que lhe foram inculcadas durante séculos, tornam-se agora completamente supérfluas, inúteis e prejudiciais. A dura realidade exige outras qualidades nas mulheres trabalhadoras. Precisa agora de firmeza, decisão e energia, isto é, aquelas virtudes que eram consideradas como propriedade exclusiva do homem (Kolontai, 2000, p.17).

No que diz respeito às atividades de trabalho realizadas por homens e mulheres, a partir da introdução da maquinaria as mulheres foram sendo apresentadas àquelas atividades de maior destreza, mais monótonas, ligadas, sobretudo, a fiação na primeira fase de mecanização do setor têxtil. (PERROT, 2005).

Para a historiadora Perrot (2005), na França do início do século XIX a máquina, antes vista como aliada das mulheres<sup>19</sup>, serviu mais tarde para conjurar uma inferioridade física e biológica, fortalecendo uma divisão entre as ditas atividades viris e masculinas, das frágeis, de maior habilidade e destreza, socialmente consideradas mais bem executadas pelas mulheres. Como resultado à incorporação das mulheres nas atividades mais “obedientes” que a máquina impunha, surgiam justificativas das denominadas atribuições femininas. (PERROT, 2005).

Não obstante se, na primeira metade do século XIX, a mecanização leva um grande contingente feminino às fábricas, na segunda metade é a máquina de costura quem possibilita a conciliação entre as tarefas domésticas (reprodutivas) e o assalariamento. Numa espécie de re-encontro das tradicionais atividades com a nova condição de operária.

---

<sup>19</sup> Segundo uma lenda tenaz, a máquina seria no século XIX, a grande aliada das mulheres, abrindo-lhes, como Moisés a terra prometida do assalariamento e, com isso, a igualdade e a promoção. Técnica, ou mais sutilmente marxista, por ser mediatizada pela dialética social, esta tese vê na industrialização a chave do progresso feminino, em que a máquina conjura a inferioridade biológica e física” (PERROT,2005,p.223).

Analisando o processo de inserção das mulheres nas atividades da indústria têxtil, Perrot (2005, p.225) argumenta que:

nesta união mulher-máquina celebra-se um perfeito casamento de conveniência, fruto de uma harmonia preestabelecida. O discurso sobre a máquina é também um discurso sobre a natureza feminina. Frágil, a mulher não pode tratar diretamente com os materiais duros que requerem o esforço viril: ela é destinada aos moles: fios, tecidos. Incapaz de invenção, ela convém às tarefas parciais, repetitivas, originárias de uma divisão do trabalho que a máquina aumenta.

Ainda de acordo com a mesma autora, o conhecimento técnico também foi outro elemento que teve, desde sua origem, domínio masculino, enquanto que, as atividades mais adaptativas e mecânicas, sobretudo aquelas que se assemelhavam ao ambiente doméstico, naturalmente designadas às mulheres.

Conforme Perrot, é possível concluir que a máquina, ao dividir o trabalho, ao torná-lo mais fácil e menos muscular, vai aos poucos justificando o emprego da força de trabalho feminina e conseqüentemente delimitando seus espaços de atuação.

Por outro lado, se a mecanização significa a saída da mulher de casa e sua definitiva entrada no mercado de trabalho industrial, isso não implica necessariamente numa libertação, numa promoção, ou num acesso à técnica. Pois, na fábrica, a máquina apenas reproduz e até mesmo reforça a divisão das tarefas e a subordinação feminina à autoridade do contramestre, do marido, do gerente, do pai (PERROT, 2005).

Neste sentido, é fato perceber que o lugar das mulheres não foi determinado pela técnica, mas por questões históricas de status que tradicionalmente designaram aos homens os postos de comando, as atividades de acompanhamento e domínio da ciência e, às mulheres, as atividades auxiliares, de assistentes, na maioria das vezes manuais e muito pouco especializadas.

Para KERGOAT (2000), a dinâmica das relações entre os sexos na forma social capitalista, com uma estrutura baseada na produção constante de mercadorias e composta de um sistema de proprietários privados dos meios de produção, gera de maneira crescente uma divisão social do trabalho e com ela essa divisão sexual (KERGOAT, 2000).

Neste contexto, Kergoat também explica que a divisão sexual no espaço do trabalho também é algo que ocorre em decorrência das relações sociais de sexo, construída histórica e socialmente. Isto significa que um determinado contexto social e histórico seria responsável por estabelecer construções a respeito de cada sexo de maneira muito específica.

A autora também lembra que, homens e mulheres como seres históricos que são, devem evidentemente ser considerados bem mais do que uma coleção de indivíduos biologicamente distintos, já que se constroem e se desenvolvem, inclusive biologicamente, inseridos numa base material socialmente determinada. Base esta onde estão assentadas todas as cadeias de relações.

Isso, pois, nos leva a perceber que as habilidades difundidas histórica e culturalmente em relação ao trabalho feminino tendem a se transformar em “competências” naturais às mulheres. Fato que coloca não apenas as mulheres, mas também os homens ajustados em atividades específicas na indústria. Essa recusa em modificar a tendência que tradicionalmente delimita as funções masculinas e femininas significa que na prática independe da formação e da qualificação da força de trabalho. (SANTOS, 2003).

Com base no exposto, nosso entendimento é de que o desenvolvimento e a configuração das relações entre os sexos são construções históricas e sociais com implicação direta de um sistema de produção econômico-social específico. No caso do sistema capitalista, as disparidades entre os sexos, a dominação e a subjugação de um sobre o outro, mostram a impossibilidade de se estabelecer neste modelo relações mais igualitárias, visto que, a própria lógica de funcionamento, em que impera a desigualdade e a subsunção da vida humana à produção de riqueza social, reflete tais impossibilidades.

Assim, a difusão da “guerra de sexos” na dinâmica das relações entre homens e mulheres torna-se, coincidentemente, funcional ao próprio sistema. Além disso, enquanto se propaga um discurso favorável apenas à defesa dos direitos institucionais das mulheres, se encobre a lógica de funcionamento da estrutura de poder do capital sobre o trabalho.

Portanto, mesmo que as construções de supremacia do homem em relação à mulher não tenham sido frutos do capitalismo, a contradição e a luta entre distintas classes sociais contribuem para a manutenção e para o fortalecimento da situação de opressão das mulheres desde seu surgimento.

Dessa maneira, entendemos que mesmo que as fontes originárias da relação de opressão feminina não tenham emergido nesta, mas sejam resultados de fatores gerados nas relações humanas em sociedades anteriores a essa, é, sobretudo, a partir do capitalismo que se “eleva ao máximo a contradição presente em todas as formações econômico-sociais anteriores” (Saffioti, 1979, p. 25). Apoiando-se numa divisão entre as relações sociais de sexo, o sistema se afirma e se mantém através da estrutura de classes e do domínio de uma sobre a outra.

Em suma, ao examinar a posição da mulher a partir do advento do capitalismo industrial, é possível verificar que a intensificação da divisão social e técnica do trabalho gerou também e, simultaneamente, uma divisão sexual no mundo do trabalho. Colocando desde então o emprego da força de trabalho masculina e feminina sujeitas a espaços delimitados de atuação em que o preponderante é a identidade socialmente construídas de homens e mulheres a serem convocadas para as atividades, principalmente na indústria.

Em vista disso, como sintetiza Nogueira (2004), se por um lado o ingresso da mulher no espaço produtivo foi um sinal de conquista ao emancipá-la, ainda que parcialmente, da dependência econômica masculina, por outro, permitiu que o modo capitalista de produção ampliasse seu grau de exploração sobre a força de trabalho de homens e mulheres, utilizando-se da dimensão sexual com o propósito de intensificar a “guerra dos sexos” designando às mulheres os postos mais desqualificados e precarizados rebaixando os salários de toda classe trabalhadora.

Assim, a necessidade de fortalecimento de todo o processo de produção de capital, iniciado com a Revolução Industrial e com a produção de mercadorias na grande indústria, passa a demandar continuamente por maiores investimentos a fim de garantir o ciclo reprodutivo capitalista. Com base nisso, o processo de trabalho subsumido a lógica de produção de capital necessita de um emprego quantitativo de força de trabalho e, amplia-se, evidentemente, acompanhado de mudanças nos processos de gestão e organização do trabalho, ligadas ao processo de desenvolvimento das forças produtivas.

Por essa razão, é que o mundo do trabalho experimentou ao longo de sua existência distintos modelos de produção e inúmeros incrementos em seu processo industrial foram realizados sempre com o intuito de aumento de capital. O resultado mais recente é a chamada reestruturação produtiva capitalista, cujos efeitos podem ser notados a partir de

1970 nos países industrializados, e mais visivelmente nos anos 90 no Brasil. (GITAHY, 1991).

A introdução das novas tecnologias favoreceu de forma maciça a inserção de força de trabalho feminina em alguns setores da indústria e acentuou ainda mais fortemente a rivalidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Os efeitos das novas tecnologias na produção e a repercussão destas junto à classe trabalhadora são os pontos de partida de nosso texto a seguir.

### **1.3 A reestruturação produtiva e o trabalho feminino**

Se a Revolução Industrial foi marcada pela introdução da maquinaria e pela conseqüente perda de controle do trabalhador sobre o processo de trabalho, as três últimas décadas do século passado foram marcadas por um maior refinamento de tecnologias na produção. O resultado obtido foi o ápice não apenas da perda de controle do trabalhador sobre o processo de trabalho, mas também de uma introdução maciça de tecnologias mais complexas em diferentes ramos industriais. Sendo assim, abordaremos neste capítulo o que representou a reestruturação produtiva no mundo do trabalho, e quais foram as mudanças que atingiram a classe trabalhadora.

Ligada ao binômio *globalização/transnacionalização* de capital (MESZÁROS, 1999) a reestruturação produtiva teve início nos anos 70, em países fortemente industrializados, através da introdução de tecnologias de base microeletrônica e informacional, articuladas a novas formas de organização do trabalho.

Tendo como principal propósito elevar o volume produtivo através de um sistema mais ágil e moderno, as novas tecnologias permitiram o aumento quantitativo e qualitativo dos produtos. Remodelada e voltada ao mercado mundial, os mecanismos produtivos revelaram o esgotamento da racionalização fordista, ineficiente no aperfeiçoamento das “flexibilidades” que o mercado exigia<sup>20</sup>. Além disso, características como a excessiva

---

<sup>20</sup> A produção de base fordista começou necessitar de um novo arranjo quando se mostrou inadequado ao novo modelo, visto que este pautava-se num mercado mais restrito, que exigia produtos específicos. Para um maior aprofundamento do tema, consultar: ANTUNES (2005), GORZ (1990), GOUNET (2002).

fragmentação de tarefas, a divisão do trabalho<sup>21</sup> e a quebra de ritmo na produção, colaboravam para que a produção se tornasse fixa, necessitando de um novo arranjo (SALERNO, 1985; NEVES, 1992).

Frente às novas exigências organizacionais e produtivas, as mudanças mundiais políticas e econômicas ocorridas no interior do sistema capitalista de produção tiveram um papel de destaque, fazendo com que o sistema e o próprio modelo fordista fossem remodelados, atendendo as necessidades do capital.

No Brasil, a revolução tecnológica e seus impactos junto aos trabalhadores das indústrias foram sentidos de forma particular. Isso porque, essas transformações se deram mais lentamente se comparadas as ocorridas em países capitalistas desenvolvidos.

Contudo, de acordo com Gitahy (1994), no caso brasileiro o processo de introdução de novas tecnologias não ocorreu de maneira idêntica em todas as empresas. Segundo a autora, distintamente dos países líderes, no Brasil, em meados dos anos 70, alguns aspectos no âmbito político e social favoreceram a inserção das novas tecnologias, sobretudo, no setor automobilístico. Aspectos como a recessão econômica, a abertura política em curso, a emergência do novo sindicalismo, também conhecido como sindicalismo de empresa, além da já conhecida crise do modelo de organização industrial vigente até então, foram elementos importantes para que se desencadeassem tais mudanças. A partir destes fatores “começaram a surgir nas empresas brasileiras os primeiros experimentos relacionados ao novo paradigma produtivo de organização industrial” (p. 123).

O impacto das transformações foi sentido mais fortemente entre o final dos anos 80 e o início dos anos 90, quando diversas empresas brasileiras ligadas aos mais distintos setores, importaram equipamentos de países industrializados diversificando e aumentando sua produtividade. Tais mudanças relacionavam-se, sobretudo, com os processos organizacionais e produtivos, atingindo trabalhadores tanto na esfera fabril, quanto na comercial e na financeira (SEGNINI, 1999; HIRATA, 2002).

---

<sup>21</sup> A organização do trabalho em uma célula de produção fordista está baseada em uma hierarquização previamente estabelecida, com a existência de organogramas industriais que geralmente são piramidais, onde a estrutura da base costuma ser composta pela equipe de campo e pelos operários, logo acima está a equipe de gerentes profissionais e, no topo, está a presidência (LEITE, 1994).

Para Ricardo Antunes (2000), o processo desencadeado pela reestruturação industrial é um momento em que o fordismo e o taylorismo, dois processos de trabalho até então predominantes na grande indústria capitalista desde o início do século XX, passaram a não ser mais os únicos nas atividades fabris mesclando-se a outros processos produtivos distintos<sup>22</sup>, como o neo-fordismo e o neo-taylorismo, que como outros tantos passam a ser igualmente utilizados na produção das mais diversas mercadorias.

Conforme o autor, a então chamada reestruturação produtiva pode ser explicada como um grande salto tecnológico que repercutiu junto à produção industrial, com uma maciça inserção da automação, da robótica e da microeletrônica que provocaram alterações tanto nas relações de trabalho quanto na produção de capital (ANTUNES, 2000).

Neste contexto, os processos emergentes inovaram-se a tal ponto que até mesmo o uso do cronômetro e a produção em série e de massa, centrais no modelo fordista, vão sendo aos poucos “substituídos” por uma flexibilização da produção ou pela especialização flexível. A partir disso, é estabelecida uma prevalência por novos padrões na busca de produtividade e de formas de adequação da produção à lógica do mercado (idem, 2005).

Outro autor que analisa o desenvolvimento desse novo padrão produtivo capitalista é Harvey (1992). O pesquisador, que denomina esse novo padrão de *acumulação flexível*, coloca em destaque a aguda crise de 1973. Até este período o fordismo e a produção em série eram a base da produção industrial, delineando os padrões de vida da população trabalhadora, bem como os lucros monopólicos nos países capitalistas centrais que se mantinham relativamente estáveis. Contudo, com a recessão de 1973 um rápido processo de transição teve início no interior do próprio processo de acumulação de capital. Para o autor a emergência desse novo paradigma produtivo se caracteriza basicamente pela capacidade de expansão e de flexibilidade em oposição à rigidez fordista que se mostrou ineficiente quando não foi capaz de aperfeiçoar as “flexibilidades” que o mercado exigia. Nas palavras do autor:

---

<sup>22</sup> O fordismo que inicialmente se constituiu como forma de produção e de gerenciamento foi criado por Henry Ford em 1913 com o objetivo de desenvolver a produção e assim aumentar a massa de consumidores. De acordo com HARVEY (1992), a data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, quando Henry Ford introduziu em sua fábrica seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros. O autor explica que o objetivo do empresário em estabelecer o dia de oito horas e cinco dólares era a de obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem e de alta produtividade. “Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores”(p.119-120).

a acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a 'Terceira Itália', Flandres) [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de 'compreensão do espaço-tempo' no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitam, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitam cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado (1992 p. 140).

Baseado nesta compreensão, Tumolo (2001) explica que a crise capitalista de 1972/73 pode ser considerada um bom exemplo do sistema na forma de uma alternativa para continuação do processo de acumulação, visto que não ocorreu a eliminação do modelo fordista e dos seus padrões de funcionamento, mas a continuação do processo de acumulação através do novo paradigma produtivo. Com base nisso, o autor também defende que a crise não apenas desempenhou um papel determinante em todo processo, como também demarcou a necessidade de o capital estar, a partir daquele momento, construindo um novo padrão de acumulação a fim de superar a crise<sup>23</sup>.

Sobre os novos arranjos, Catani (1995) explica que esse padrão produtivo à luz da nova fase de acumulação de capital, representaria uma gama de mudanças nos processos organizacionais das empresas, porém com uma certa combinação dos modelos produtivos até então operantes. Dessa forma, o novo padrão produtivo não representaria a extinção dos modelos de base taylorista/fordista, tampouco a substituição das técnicas japonesas. Portanto, o momento da reestruturação capitalista apenas marca uma articulação das técnicas e dos modelos já existentes, a processos mais flexíveis. Tanto e de tal maneira que num mesmo cenário industrial é possível encontrar funcionando, junto das formas tradicionais, tecnologias mais complexas (TUMOLO, 2001).

Em outras palavras, a reestruturação tecnológica aposta em dois elementos importantes: "a heterogeneidade e a coexistência de formas diferentes de padrões tecnológicos e sua difusão"(SALERNO, 1994, p. 59).

---

<sup>23</sup> Sobre este tema ver também *TUMOLO (1997)*.

Para Hirata (2003), a reestruturação produtiva gerada pelo processo de globalização, além de produzir complexas e contraditórias conseqüências tanto para o trabalho feminino quanto para o masculino, repercutiu em uma regressão ou, na melhor das hipóteses, em uma estagnação do trabalho masculino. Por outro lado, a liberação do comércio e a intensificação da concorrência intercapitalista, características do novo padrão de acumulação capitalista, provocou um aumento nos postos de emprego e de trabalho remunerado para mulheres em âmbito mundial. Isso representa um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, tanto no setor formal quanto nas atividades informais, e uma elevação no número de empregos por elas ocupados no setor de serviços. Entretanto, essa participação pode ser traduzida com a criação de empregos precários e vulneráveis, tanto na Ásia quanto na Europa e na América Latina.

Na mesma direção, Antunes (2000), também reconhece que a partir dessa realidade de expansão do capital por meio do processo da reestruturação produtiva “ocorreu um aumento significativo do trabalho feminino, que atingiu mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e têm sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo *part-time*, precarizado e desregulamentado” (p.105). Em relação às demais circunstâncias que cercam o trabalho da mulher nessa nova modalidade, o autor também salienta que:

esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita à sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo freqüentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho. Na *divisão sexual do trabalho*, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito freqüentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as) (idem, p.105-106).

Ao realizar uma análise a respeito das conseqüências destas mutações para a inserção feminina no mercado de trabalho na Região metropolitana de Salvador (RMS) entre as décadas de 80 e 90<sup>24</sup> - fase em que está em curso uma reestruturação política no país -

---

<sup>24</sup> Como se tem observado em outras partes do mundo, e na economia brasileira em particular, constata-se também para a RMS uma tendência de redução da inatividade feminina, conforme se observa nos resultados, da pesquisa. Neles pode-se ver que a taxa de participação das mulheres teve um aumento de 48,0% para 52,7%

Souza (2001) constatou que esse processo na verdade serviu apenas para legitimar a existência de relações assimétricas do mercado de trabalho entre homens e mulheres<sup>25</sup>.

De acordo com o referido autor, a *precarização* das condições de trabalho após a denominada reestruturação produtiva atingiu a ambos os sexos (grifo do autor). Porém, apesar das mulheres terem apresentado maior nível de escolarização, elas se encontravam em postos de empregos mal remunerados e tradicionalmente mais vulneráveis e precários. Dessa maneira, em suas palavras Souza (2001, p. 205-06), o constata que:

a presença feminina é mais acentuada naquelas posições ocupacionais que englobam atividades mais insatisfatórias em termos de condições de trabalho. Considerando-se as formas de ocupação mais precárias, perfeitamente percebidas através da condição legal de inserção, o somatório das proporções das mulheres assalariadas sem registro em carteira, das ocupadas em atividades por conta própria, que atendem ao público, e ocupadas em atividades por conta própria, que atendem ao público, e das empregadas domésticas, revela, tanto no primeiro período quanto no segundo, que cerca da metade (50,8% e 48,7%, respectivamente) da ocupação feminina estava aí distribuída.

Hirata (1991), ao tratar especificamente sobre as conseqüências sociais das mudanças tecnológicas à luz do aspecto de gênero, levanta a discussão a respeito da necessidade da constante *requalificação* e suas implicações diferenciadas a homens e mulheres.

Não obstante, "esse novo paradigma traz de forma implícita ou explícita, um modelo de trabalhador homem como encarnando o universal" (HIRATA, 1994, p. 128). Conforme a autora, a especialização flexível, por estes motivos, não demonstra ser pertinente para a força de trabalho feminina, nem no Brasil<sup>26</sup> nem muito menos nos países de

---

entre os dois períodos analisados (1987-88/ 1996-2000), sofrendo, portanto, uma variação percentual positiva de 9,1%, ao passo que a dos homens reduz-se de 72,2% para 68,9%, o que corresponde a uma variação percentual (SOUZA, 2001).

<sup>25</sup> Segundo dados do IBGE no Brasil as mulheres ganham em média 43% menos do que os homens para fazer o mesmo trabalho. Apesar de representar 42,67% da população economicamente ativa contra 57,33% dos homens. (Fonte: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)).

<sup>26</sup> No Brasil a concentração de mulheres empregadas em alguns setores da economia variou de acordo com a estrutura econômica do país. Num recenseamento realizado no Brasil em 1872 as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho efetiva da nação, sendo que 33,0% estavam concentradas no setor de serviços domésticos. Contudo, as mulheres significavam cerca de 37,4% da força de trabalho efetivamente empregada no país. Num outro recenseamento de 1900 elas já eram praticamente o mesmo percentual de participação dos homens cerca de 43,5%. Em 1920 há uma considerável redução de participação na população economicamente ativa feminina 15,3%. Com o desenvolvimento industrial durante a segunda guerra de 1914-1918 ocorre um recuo da inserção feminina ao mesmo tempo que faz aumentar a taxa da população operária num período de 13 anos e uma maior utilização da força de trabalho masculina (cf. SAFFIOTI, 1979, p. 238).

capitalismo avançado. Isso porque, com a introdução de tecnologias mais complexas, há um aprofundamento da denominada divisão sexual entre homens e mulheres nas empresas. As mulheres passam a ser vistas como tecnicamente despreparadas para lidar com máquinas mais pesadas e que necessitam de conhecimento técnico para manutenção e operação. Fortalecendo o que historicamente se assistiu propagar como discurso no momento da introdução da maquinaria ainda no século XIX.

Com isso, é possível constatar que a cada nova incorporação tecnológica se aprofundam as formulações históricas entre o que representa as atividades masculinas e femininas<sup>27</sup>. Isto é, o constante aprimoramento tecnológico parece confirmar continuamente os lugares de homens e mulheres no espaço do trabalho, aumentando assim a oposição entre os sexos. Dessa forma, ao se verificar o lugar que o progresso ferramental ocupa nas relações entre os sexos no mundo do trabalho, é possível observar que a inserção das novas tecnologias no sistema de produção permite um maior aprofundamento na divisão sexual na produção industrial a ponto de gerar uma preocupação na realocação da força de trabalho masculina na fábrica e uma naturalização do discurso de incompetência técnica das mulheres ao lidar com o trabalho instrumental. Além do que um maior incremento tecnológico no sistema de produção, também tem favorecido a utilização de determinados atributos de ambas as forças de trabalho. De maneira que, mesmo que homens e mulheres exerçam atividades semelhantes, como trabalhadores independentes em igualdade de condições e qualificação, raramente irão desempenhar o mesmo tipo de tarefas. (HIRATA, 2002).

Contudo, Hirata também aponta que a referência do que ela denomina de “setor secundário homogêneo, com trabalhos não-qualificados e mal remunerados, é uma simplificação em que as análises se concentram mais “no aspecto do mercado de trabalho e não no estudo dos processos de trabalho” (p.176). Em outras palavras, tal foco de análise

---

<sup>27</sup> Conforme descreve a historiadora Michelle Perrot, a cada nova máquina entregue as mulheres é inscrita, juntamente com ela, a idéia de que há uma sintonia, um ajuste perfeito em ambas. De maneira que, para operação destes novos instrumentais de trabalho, ocorreria apenas uma seqüência natural de movimento ou uma simples adaptação. Em suas palavras: “Passa-se, assim, da bordadeira à costureira de fábrica, da pianista à datilógrafa, e depois, à mecanógrafa, da costureira tímida à montadora de transistores, como consequência lógica, sem que fosse preciso aprendizagem ou reciclagem, mas simplesmente daquela ‘destreza’ que se atribui geralmente às mulheres, ao passo que lhes é recusada qualquer outra ‘qualificação’. Elogiam-se seus ‘dedos de fada’; negam-lhe a ciência que por si só funda um ensino. Empírico, ou mágico, o seu saber é sem qualidades”(PERROT, 2005, p. 227).

apenas contribuiria para a *teoria de segregação* afastando a possibilidade das mulheres constituírem o chamado *exército industrial de reserva*<sup>28</sup>.

Em relação à configuração das atividades de homens e mulheres na indústria com a denominada reestruturação, Hirata (2000) aponta para a existência de uma fábrica de mulheres e uma outra de homens. Isto é, após realizar pesquisas comparativas entre Japão, Brasil e França em distintos ramos industriais<sup>29</sup>, a autora verificou que havia setores em que o desempenho era masculino e outros que eram para desempenho feminino, chegando ao ponto de as qualidades requeridas das operárias e dos operários serem quase opostas, dificultando qualquer comparação. A título de exemplo, a autora cita uma empresa de fabricação de componentes elétricos em que, “dos operários exigiam-se força física e resistência para efetuar um trabalho mais pesado, mais sujo e mais perigoso” e das operárias, pelo fato de serem mulheres, a execução do trabalho mais leve, mais fácil e em lugares mais limpos. (p. 267)

De acordo com a autora, nas empresas pesquisadas havia máquinas para as mulheres geralmente com tarefas do tipo manuais e para os homens as atividades de fabricar ferramentas, montar e regular os equipamentos em que eles tinham o domínio do conhecimento e das operações mecânicas (HIRATA, 2002).

Longe de considerar esta empresa um caso isolado, a autora enfatiza que parece existir “uma ética e uma estética da submissão feminina às quais correspondem uma ética e uma estética da força física, da resistência da força física, aos trabalhos sujos e insalubres e da coragem para as tarefas perigosas que definem a masculinidade” (HIRATA, 2002 p. 267) Ainda segundo a autora, estes mecanismos de segregação entre homens e mulheres tornam-se importantes instrumentos de mobilidade quando isso se torna interessante aos empregadores. E uma das principais razões para essa delimitação na fábrica seria, sobretudo, uma estratégia em que, estando eles em situações incompatíveis, seria evitado o crescimento de reivindicações entre a classe trabalhadora.

---

<sup>28</sup> O exército industrial de reserva trata-se de um elemento descrito por Marx em explicação aos períodos de expansão e crise do capital. Conceito este analisado juntamente com as chamadas crises cíclicas do sistema capitalista e da produção de capital, o qual indica a convocação de força de trabalho para extração de trabalho excedente em períodos de relativo crescimento do capital. Sobre o tema ver (MARX, 1971; 1983) e também autores que seguem este referencial teórico: (MESZÁROS, 2002); (ANTUNES, 2001).

<sup>29</sup> A autora é membro do Centro Nacional de Pesquisa Científica (CNRS) da França, e realizou pesquisas comparativas entre diferentes ramos industriais nas filiais localizadas em diferentes países. Dentre os ramos pesquisados podemos destacar: petroquímica; indústria do vidro; do cimento; siderurgia; automobilística e metalurgia. Ver: (HIRATA, 1990; 2002).

Em síntese, a entrada da mulher no mercado de trabalho representou sua emancipação, embora restrita e, um sinal de conquista de quem se tornou responsável pela própria subsistência e, em alguns casos, responsável também pela subsistência da própria família<sup>30</sup>. Contudo, esta inserção da mulher significou paralelamente um acréscimo no conjunto de trabalhadores que continuamente são impelidos a produzir-se dentro de um modo de produção que tem provocado, sobretudo nos últimos anos, a extinção dos direitos e da seguridade social de todos os trabalhadores, de forma ainda mais intensa após as mutações da economia mundial, expressas através do novo padrão de acumulação<sup>31</sup>.

E, se no Brasil as mudanças se deram de maneira distinta, não seguindo o padrão internacional de modernização tecnológica, isso, contudo, não foi razão ou impedimento para a ocorrência das desigualdades entre homens e mulheres, como veremos a seguir.

#### **1.4 O trabalho no Brasil e as questões femininas**

De acordo com Pena (1981), as mulheres foram presenças maciças durante o período inicial da industrialização no Brasil até 1950. Porém, à medida que o processo da industrialização avançou, as mulheres foram sendo substituídas pela força de trabalho masculina. Isso porque, características como o predomínio da força física, por exemplo, se constituía em um importante atributo para a operação de máquinas e equipamentos na fábrica. Ainda segundo a referida autora, nesse processo de instalação das fábricas brasileiras a participação feminina era mais acentuada em setores considerados mais adaptáveis as ditas “qualidades” femininas, conforme vimos anteriormente.

Dessa maneira, nos ramos industriais como metalurgia, construção civil e edificação, considerados mais “masculinos”, em que para as atividades predominava o uso da força física, havia uma concentração maior de homens. O trabalho era essencialmente “mais pesado” e isso obrigatoriamente limitava a participação das mulheres.

---

<sup>30</sup> De acordo com uma pesquisa realizada pela SEPPM (Secretaria Especial de Políticas públicas para as mulheres), publicada em maio de 2006, as mulheres representam hoje no Brasil cerca de 86 milhões de trabalhadores que vendem sua força de trabalho. Destas, 25% são responsáveis pela chefias de seus lares.

<sup>31</sup> Sobre o tema ver *HARVEY (1993)*; *MESZÁROS (2002)*.

Tal motivo, juntamente com o apelo ideológico de tradicionalmente se conservar determinadas construções de sexo, fizeram das áreas da educação e da saúde, fortes representantes das escolhas profissionais das mulheres. Assim, as profissões de professora e de enfermeira passaram a fortalecer uma visão estereotipada da fragilidade feminina, fazendo crer que, estas, exerciam carreiras compatíveis a “atributos” supostamente inatos à uma condição feminina. (ALMEIDA, 1998).

A referida autora, ao realizar um resgate histórico sobre a profissão de magistério, destaca que a profissão de professora teve uma maior participação feminina porque foi a primeira a oferecer a mulher à possibilidade de aliar os espaços público e privado. As mulheres com o magistério puderam exercer uma atividade que lhe desse certo grau de formação, aliada as tradicionais atividades domésticas e a maternidade. Assim, explica a autora:

Durante muito tempo a profissão de professora foi praticamente a única em que as mulheres puderam ter o direito de exercer um trabalho digno e conseguir uma inserção no espaço público, dado que os demais campos profissionais lhes foram vedados. O fato de não ingressarem nas demais profissões, acessíveis somente ao segmento masculino, e a aceitação do magistério, aureolada pelos atributos de missão, vocação e continuidade daquilo que era realizada no lar, fizeram que a profissão rapidamente se feminizasse.

A partir da visibilidade da mulher no espaço público do trabalho, os padrões foram sendo revistos, a sociedade foi se modernizando e, com elas intensas mudanças de ordem econômica e política incorporaram-se ao cenário das lutas e dos movimentos sociais.

Entre os anos 60 e 70 o movimento feminino, já fortemente presente nas reivindicações das mulheres por direitos institucionais, alcançou importantes setores da sociedade e as questões femininas passam a ter maior visibilidade. Questões como condições de saúde, emprego e violência doméstica passaram a fazer parte das agendas de prioridades e, isso, inevitavelmente, alcançou o contexto do trabalho. Ao final dos anos 70 e início dos anos 80, com a aceleração do desenvolvimento tecnológico e industrial, importantes estudos, sobretudo ligados as ciências sociais, ou mais especificamente a Sociologia do trabalho, passam a retratar as transformações ocorridas no mercado de trabalho e o impacto desta à mulher trabalhadora. (BLAY, 1978; PENA 1981; LEITE, 1994).

Em 1985, com um movimento organizado de lideranças femininas, passa a existir o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), órgão do governo responsável pela elaboração de políticas públicas com vistas à promoção da igualdade e do combate a qualquer forma de discriminação contra as mulheres. Tal movimento surge da participação espontânea tanto de representantes feministas como da própria sociedade civil organizada.

Em 1988, após o período da redemocratização no Brasil, surge a Constituição Federal, nela se outorga a igualdade jurídica entre mulheres e homens e a equidade de direitos e de deveres entre os sexos tanto na família quanto na sociedade.

Na década de noventa, difunde-se, sobretudo, entre o ambiente acadêmico a perspectiva dos estudos de gênero. Também no mesmo período, Organizações não-governamentais (ONGs) sobre *Gênero e Mulher* são criadas, assim como, redes e articulações de mulheres em todo país. A partir desse movimento, importantes dispositivos constitucionais são regulamentados: Lei do Planejamento Familiar (1996/97); Lei da União Estável (1996); Cotas na Política (1995/97); Proteção ao Trabalho da Mulher (1995/1999); Assédio Sexual (2001), são alguns dos exemplos de alguns avanços institucionais que passam a existir em defesa dos direitos das mulheres (RODRIGUES, 2002).

Ainda em relação à questão do trabalho, de acordo com dados do IBGE (PNAD) referentes ao ano de 2004, as mulheres entre a PEA (População economicamente ativa) tiveram um crescimento de 111,5% entre os anos de 1981 e 1998, um aumento bem maior do que o masculino que foi de 40,5%, conforme nos mostra a tabela abaixo:

**TABELA 02**

**POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) POR SEXO  
BRASIL/ 1981-1998**

População economicamente ativa (PEA) /em milhões							
Sexo	1981	1985	1990	1993	1995	1998	%
Homens	32,6	36,6	41,6	42,8	44,2	45,8	45,5
Mulheres	14,8	18,4	22,9	28,0	30,0	31,3	111,5

Fonte: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE) na Pesquisa por Amostra de domicílios (PNAD) (In: NOGUEIRA, 2004) (Adaptado pela autora)

Contudo, a taxa de participação feminina nos últimos dois anos manteve-se com o mesmo crescimento mantendo certa estabilidade da participação dos homens, como aponta a tabela a seguir:

**TABELA 03**

**TAXA DE PARTICIPAÇÃO MASCULINA E FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE 1992-2004.**

<b>Percentual de pessoas ocupadas na semana de referência, na população de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo- 1992/2004 - Brasil.</b>											
<b>Sexo</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Total	57,5	57,3	57,6	55,1	55,4	54,8	55,1	54,8	55,7	55,4	56,3
Homens	72,4	71,9	71,3	69,0	69,2	68,3	67,9	67,4	67,8	67,2	67,9
Mulheres	43,4	43,5	44,6	41,9	42,5	42,0	43,0	43,1	44,5	44,4	45,5

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota: Excluídas as pessoas da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

No quadro acima podemos perceber que a taxa de participação dos homens entre os anos de 1992 e 1997, foi de 72,4% e 69,2%, respectivamente. Quanto às mulheres, houve uma visível evolução, sobretudo, nos últimos três anos. Os números mostram ainda que entre os anos de 1992 e 2004 a taxa de participação feminina ocorre de maneira ascendente e contínua em empregos formais. Em relação a ocupação feminina, embora apresentando certa retração em 1996, 41,9%, ela recuperou-se em 1999 alcançando 43,0% e atingindo em 2002, 44,5%, praticamente o mesmo índice de 1995 no qual o ingresso feminino teve sua maior ascensão.

Entretanto, mesmo com um considerável aumento da inserção feminina no mercado de trabalho nestes últimos trinta anos, a remuneração das mulheres ainda tende a se apresentar inferior em relação aos homens. Os dados do IBGE apontam que em 2004 a remuneração média das mulheres ocupadas representava 69,3% do recebido pelos homens. Esses números praticamente não apresentaram mudança em relação ao último censo de 1999, em que a percentagem era de 69,1%, conforme aparece na tabela abaixo:

TABELA 04

## RENDIMENTO SALARIAL POR SEXO NO BRASIL /1990-1998

Rendimento mensal (em salários mínimos)	1990		1993		1995		1998	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Até 1sm	19,9	33,3	25,5	37,7	19,0	28,2	18,4	25,8
De 1 a 2 sm	20,3	20,8	22,3	18,9	21,0	19,7	20,7	21,0
De 2 a 5 sm	29,3	21,9	25,1	14,3	28,1	18,5	29,7	21,3
Mais de 5 sm	22,8	12,5	15,0	6,4	20,3	10,1	19,6	11,0
Sem rendimento	7,0	11,0	10,9	23,8	10,3	22,7	10,0	19,9
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Milhões	40,0	22,1	40,5	25,9	41,9	27,8	42,3	27,6

Fonte: FIBGE, PNADs, In: (NOGUEIRA, 2004), (Adaptado pela autora).

Ainda segundo o IBGE (PNDA)<sup>33</sup>, de 2004, quase dois terços das mulheres que exercem uma atividade de trabalho estão concentradas em quatro grupamentos de atividades (serviços domésticos; educação, saúde e serviços sociais). Enquanto que, os quatro maiores grupamentos (agrícola; comércio e reparação; indústria e construção) reúnem quase 70% dos homens.

Não obstante, o aspecto salarial entre homens e mulheres também aponta diferenciação conforme a posição ocupacional que ocupa cada uma dos dois sexos<sup>34</sup>. Entre os empregados, o rendimento médio mensal do trabalho das mulheres ficou em 89,2% do auferido pelos homens; entre os empregadores, 72,5%; nos trabalhadores domésticos, 70,9%; e nos trabalhadores por conta própria, 65,1%.

De acordo com Bruschini (1994), em um levantamento realizado sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil<sup>35</sup>, as mulheres tinham uma concentração maior no setor terciário da economia e, dentro dele, no ramo de serviços, onde se encontravam em empregos considerados de menor prestígio e de mais baixa remuneração, como o emprego doméstico, por exemplo. Na indústria, elas estavam em ramos em que até

<sup>33</sup> Sobre a publicação dos dados completos consultar: ([www.ibge.org.br](http://www.ibge.org.br)).

<sup>34</sup> A pesquisa também aponta que as distintas formas de inserção das populações feminina e masculina no mercado de trabalho, em termos de ocupação, atividade, cargo, categoria do emprego, horas trabalhadas, entre outros, influenciam nitidamente o nível dos rendimentos desses dois contingentes. (Fonte: [www.ibge.org.br](http://www.ibge.org.br), acessado em 24/10/05 às 00:15).

<sup>35</sup> De acordo com uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas até o início dos anos 90 os homens tinham em média salário de até 50% a mais que as mulheres. Hoje essa diferença caiu para 30%. (Fonte: [www.fgv.br](http://www.fgv.br)).

então estavam ausentes, como elétrico, eletrônico, embora ainda sendo maioria na indústria do vestuário e têxtil. Isto significa que, apesar destas conquistas, a autora reconhece que as mulheres eram discriminadas por terem maiores dificuldades para exercerem cargos de chefia e tinham rendimentos salariais inferiores em relação aos dos homens, principalmente nas ocupações de nível superior e chefias<sup>36</sup>.

De acordo com recente pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, utilizando dados da Fundação Brasileira de Geografia e Estatística (FIBGE), num extenso trabalho de campo dedicado a investigar algumas das questões femininas, especialmente sobre a violência contra as mulheres, os pesquisadores procuraram traçar um perfil das brasileiras. Assim, através de entrevistas que abordavam diferentes aspectos desde relacionamento com marido e filhos até preferências particulares, o estudo apontou para mudanças bem significativas de comportamento. O referido estudo, que recebeu o título de “*A mulher brasileira nos espaços público e privado*”, mostrou que as mulheres brasileiras prezam bastante a emancipação econômica e a liberdade conquistada. Prova disso é o fato de que, quando questionadas sobre a indagação: *Como é ser mulher?* A maioria, cerca de 40% das entrevistadas destacou sua participação no mercado de trabalho e a sua conseqüente independência financeira e 33% fizeram referência a capacidade de agir segundo suas próprias vontades, inclusive de tomar decisões. E, as restantes, cerca de 8%, mencionaram direitos políticos e o direito ao voto. Outra questão importante levantada pelo estudo refere-se ao trabalho doméstico, quando questionadas a respeito dos aspectos negativos do “*ser mulher*”, 4% fez referência aos filhos e o peso da responsabilidade de criá-los; 3% se disseram insatisfeitas com certas imposições do marido e, a grande maioria, cerca de 11% fez menção a dupla jornada de trabalho e o desgaste de exercer trabalho doméstico e trabalho assalariado juntos. Além disso, 7% das entrevistadas mostraram-se descontentes com a desigualdade salarial em relação aos homens; 5%, com a inferioridade social existente em relação aos homens e as outras 2% se referiram à violência doméstica. (SAFIOTTI, 2004).

Estas e demais questões que apontam para uma constância de disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, serão abordadas a seguir quando apresentamos

---

<sup>36</sup> Sobre os resultados da pesquisa e os setores investigados ver: BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho das mulheres no Brasil: tendências recentes*. In: SAFFIOTTI, H.; MUNHOZ; BRUSCHINI (org) *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

também os dados obtidos por meio do estudo de caso realizado na indústria cerâmica do Sul Catarinense.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ARTE AO ARTIFÍCIO: AS MULHERES NA PRODUÇÃO DA CERÂMICA**

A característica investigativa do método de pesquisa geralmente implica identificar uma lacuna ou questão dentro de um universo de conhecimento específico e, assim, buscar a melhor forma de aprendê-lo, identificando um problema, novo ou não, porém, examinando a luz do conhecimento atual. Para isso, o referido método deve conduzir, como parte do processo investigativo, à formulação de novas idéias, hipóteses, teorias que possam contribuir em novas descobertas ou confirmações do que já é conhecido. (GIL, 1995).

Baseado nesse pressuposto, esta dissertação, que tem como tema o trabalho feminino, ou mais especificamente, a inserção da força de trabalho da mulher no ramo da produção de revestimentos e pisos cerâmicos, partiu, sobretudo, de discussões e formulações já anteriormente realizadas. Estes estudos, ligados às mais diversas áreas de conhecimento, tais como: Psicologia, Ciências Sociais, Sociologia do Trabalho etc., foram amplamente abordados por pesquisadores que investigaram distintos ramos da indústria, entre eles: setor automobilístico, eletroeletrônico, metal-mecânico, têxtil<sup>37</sup>.

Dessa maneira, tratando-se de uma análise qualitativa, procuramos compreender o espaço da empresa, as formas de gestão e organização do trabalho, bem como as relações estabelecidas entre as diversas partes de composição da produção. Para Richardson (1999), este tipo de abordagem, qualitativa, é uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno. Uma vez que, os estudos que empregam essa metodologia geralmente conseguem descrever com maior precisão a complexidade de um determinado problema, analisando a interação de certas variáveis e possibilitando o entendimento do comportamento dos indivíduos.

---

<sup>37</sup> Sobre pesquisas neste setor ver: *GAZZONA (1997); RABELLO (1998)*.

Sendo que, para formulação dos principais elementos investigativos de nossa pesquisa, realizamos, inicialmente, um levantamento bibliográfico sobre o tema trabalho feminino e da divisão sexual do trabalho, recorrendo a diversas fontes, em publicações específicas da temática: Trabalho e Educação e, em áreas afins: Psicologia, História, Sociologia do trabalho, além de livros e artigos de revistas, jornais, e *sites* especializados sobre o tema e sobre o setor cerâmico.

Assim, com o intuito de investigar as particularidades referentes ao segmento cerâmico e a participação feminina, elegemos a modalidade de pesquisa de estudo de caso, o qual nos possibilitou verificar a problemática e as hipóteses previamente estabelecidas do estudo. Escolhida a opção de investigação, o estudo de caso foi realizado em uma das grandes empresas exportadoras de revestimentos cerâmicos localizada na região sul do estado de Santa Catarina, sendo considerada a mais importante cerâmica do país, portanto com grande visibilidade no mercado brasileiro. Situada acerca de 250 Km da capital, a empresa foi predominantemente escolhida por possuir, entre outros aspectos, um grande número de trabalhadores, sobretudo mulheres, empregados em setores considerados “especializados”<sup>38</sup> na empresa e, principalmente, por fomentar de maneira articulada, uma escola de ensino técnico profissionalizante com formação específica em cerâmica. Neste contexto, por entendermos que a escola é parte integrante do processo de formação e qualificação dos trabalhadores, procuramos relacioná-la ao debate da divisão sexual que nos propomos a realizar ao longo desta investigação. Assim, buscamos entender a maneira como a referida empresa/escola traz implicações às relações de trabalho de homens e mulheres na empresa através da legitimação dos “lugares” de ambos os sexos em atividades específicas na fábrica.

Quanto à abordagem escolhida, qualitativa, esta se fez necessária uma vez que nossa intenção era de nos aprofundar no contexto da fábrica, entendendo os significados das relações entre os trabalhadores tanto no universo da empresa quanto da escola, buscando, dessa maneira, apreender os significados, as inter-relações e os movimentos dos dois espaços.

---

<sup>38</sup> Responsáveis e supervisores da área de RH se referiam dessa maneira aos setores “especializados” por terem uma concentração maior de mulheres e por se tratar de setores que produzem pisos menores e especiais com pinturas e jatos de tinta.

Dessa forma, nossa pesquisa, descritiva e avaliativa, nos permitiu aumentar o conhecimento em torno de um problema relacionado ao universo feminino e, aprofundar sobre o tema, embora que dentro de algumas limitações impostas pela realidade de investigação. A este respeito, Gil (1995), lembra que este tipo de abordagem tem justamente a intenção de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias estabelecidos, com vistas à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para trabalhos vindouros.

No que se refere ao material utilizado na pesquisa, ainda no período de testagem, realizamos um estudo piloto com visitas a outras empresas também produtoras de pisos da região. Tal estratégia nos possibilitou uma adequação dos instrumentos de coleta - questionários - (anexo B) e, uma interação com o processo de fabricação dos pisos no ambiente da fábrica.

Portanto, no contexto da empresa escolhida para o estudo, realizamos entrevistas com os gestores da área de Recursos Humanos, com os trabalhadores distribuídos em diferentes unidades e setores das fábricas e, com o diretor da empresa/escola. Todas as entrevistas foram realizadas individualmente com a utilização de um gravador com duração de aproximadamente 40 minutos cada uma, dependendo do entrevistado.

As entrevistas com os gestores de Desenvolvimento de Recursos Humanos foram todas realizadas no próprio setor de DRH, que funciona junto à sede administrativa da empresa. As demais entrevistas com os trabalhadores foram realizadas na unidade industrial II, onde se situa uma sala do departamento de RH e, também, onde se concentram os funcionários responsáveis por controlar a produção naquela unidade. São os chamados “controladores da produção”, que ficam situados no segundo piso da fábrica e acompanham o andamento do trabalho, através de uma grande janela de vidro na sala.

Nas entrevistas realizadas com os trabalhadores, por terem sido feitas no próprio espaço da fábrica, o barulho das máquinas se constituiu em empecilho no momento das gravações. Como se não bastasse, durante a realização destas entrevistas ocorria uma reunião na sala ao lado com alguns dos principais gestores das unidades. Resumindo, o desconforto

foi nítido nos trabalhadores, principalmente quando as perguntas eram sobre as condições de trabalho, participação sindical<sup>39</sup> e salário.

A escolha dos sujeitos para as entrevistas na empresa foi feita priorizando o seguinte critério: homens e mulheres com mais de dois anos (2) de empresa, de setores distintos e todos situados nas unidades industriais. A estratégia de escolha também considerou trabalhadores de uma unidade apenas de homens e outra na qual havia homens e mulheres, para a escolha tanto dos homens quanto para a escolha das trabalhadoras mulheres. Tal intenção buscava investigar a convivência entre os pares na empresa e a existência de uma divisão sexual por setores na empresa, entre os considerados mais “masculinos” e aqueles tidos como mais “femininos” e, a opinião dos trabalhadores a respeito dessa segregação.

**TABELA 05**  
**RELAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA EMPRESA**

Setores	Número de trabalhadores	Homens	Mulheres
Departamento de RH	03	01	02
Unidades industriais	04	02	02
Escola Técnica	01	01	-
Total	07	04	04

No total foram feitas oito (8) entrevistas com os trabalhadores, compostos por quatro homens e quatro mulheres, sendo três situados no departamento de Recursos Humanos, quatro situados nas fábricas e, o terceiro entrevistado localizado na escola.

Entre as mulheres, as faixas etárias variaram entre 27 a 40 anos, sendo duas casadas com filhos, uma solteira com uma filha, e a última, casada sem filhos. Dentre as casadas, uma residia com o marido e filhos em casa própria e, a outra, com o filho e o marido na casa dos pais. A solteira morava com a filha e a mãe em casa própria e, a casada, sem filhos,

<sup>39</sup> Mesmo não sendo nosso foco de estudo, visto a delimitação de prazo e tempo, ainda assim visitamos o sindicato dos trabalhadores da cerâmica da região e, conversamos com os principais responsáveis. O sindicato nos pareceu ter uma relação muito próxima com as empresas da região. Além disso, os mesmos dirigentes demonstraram estar mais preocupados em prestar os serviços de assistência ao sindicalizado (serviços médicos, odontológicos, jurídico, etc), do que em discutir informações a respeito de questões salariais, por exemplo, tão citada pelos trabalhadores.

residia com o marido em moradia alugada. Entre os homens, apenas um era solteiro e residia com os pais, já os demais eram todos casados e residiam com esposa e filhos em moradia própria.

Em relação à escolaridade, todos os situados no DRH tinham curso superior, as duas mulheres com formação superior em Psicologia e o único homem, em Engenharia. Das trabalhadoras da fábrica, uma tinha segundo grau completo e, a outra, apenas o primeiro grau completo. Entre os homens, os dois entrevistados tinham segundo grau completo. No que diz respeito à realização de qualificação e/ou treinamento para o trabalho, tanto os homens quanto as mulheres que exerciam atividades nas fábricas, haviam realizado, além do tradicional treinamento, também cursos a respeito do funcionamento da produção que incluíam noções de elétrica, mecânica, pneumática e manutenção das máquinas.

O último entrevistado, situado na escola, possuía curso superior completo em Engenharia e, antes de assumir o cargo de Diretor era funcionário da empresa e exercia atividades de gestão.

Todos os entrevistados se mostraram dispostos, demonstrando boa vontade para responder as perguntas durante as entrevistas. Também fizeram questão de deixar claro a respeito do que consideravam correto nas formas de emprego de homens e mulheres em certas funções e, o que era designado através de normas e políticas da empresa, principalmente os funcionários do setor de RH, responsáveis por recrutarem e selecionarem os trabalhadores para determinadas atividades.

Além das entrevistas, para o levantamento das informações sobre a empresa, foram utilizados dados e documentos obtidos na própria sede da empresa e, em seu *site* na internet, além de um diário de campo com observações feitas pelo pesquisador no local durante as entrevistas.

Para garantia da ética e do sigilo, todos os funcionários foram orientados a assinar individualmente um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE - anexo A) para utilização do material e das informações levantadas na pesquisa, bem como para permissão na gravação e na transcrição das entrevistas. Nenhum dos entrevistados se mostrou ansioso ou resistente ao conceder as entrevistas, apesar de os homens (os dois gestores) mostrarem-se adequados a certas normas da empresa, moderando a fala quando as questões referiam-se

aos aspectos salarial e ocupacional, deixando transparecer, em comportamento, não concordar com certas posições adotadas pela empresa.

Quanto às mulheres, elas se mostraram mais espontâneas. Pelo fato de não exercerem cargos de “responsabilidade” e liderança de setores. Também se posicionaram descontentes com as políticas adotadas pela empresa e conscientes da existência de uma divisão sexual entre as atividades, demonstrando, em muitos momentos, o quanto, para elas, era incômodo essa situação dentro da empresa.

Contudo, mesmo sendo o local das entrevistas a própria fábrica, todos fizeram a separação entre, o que eram as posições da empresa, e como tal, deveriam ser cumpridas e, o que, para eles, deveria ser mais adequado, principalmente, em relação a política salarial da referida empresa.

Após essa etapa de realização das entrevistas, passamos para a transcrição do material, na íntegra, com a posterior análise e elaboração das categorias, indicadas, tanto em decorrência do estudo da revisão de literatura sobre o tema, quanto a partir das próprias entrevistas com os trabalhadores na empresa.

Com base, então, nos relatos foi possível traçar o seguinte perfil<sup>40</sup> dos trabalhadores entrevistados na empresa:

---

<sup>40</sup> Para preservar a identidade dos oito entrevistados, utilizamos as letras do alfabeto A, B, C, D, E, F, G e H.

TABELA 06

**Caracterização dos entrevistados na empresa:  
Departamento de Recursos Humanos**

<b>Características</b>	<b>Cargo</b>	<b>Função na empresa</b>	<b>Tempo na empresa</b>
<p><i>Entrevista n° 01:</i> A, 26 anos, solteiro, sem filhos, curso superior (Engenharia), ex-aluno do Instituto ingressou na empresa para ser líder de setor. Salário: Não informado Turno: comercial</p>	Analista de RH	Exerce atividades de treinamento, avaliação e acompanhamento de funcionários.	8 anos
<p><i>Entrevista n° 02:</i> B, 37 anos, casada, 1 filho, curso superior (Psicologia), antes de ingressar na empresa trabalhava com recrutamento e seleção numa empresa de motores elétricos. Salário: Não informado Turno: comercial</p>	Gerente de RH	Recrutamento, seleção, avaliação de desempenho dos funcionários.	03 meses
<p><i>Entrevista n° 3:</i> C, 28 anos, noiva, sem filhos, curso superior (Psicologia), antes de ingressar trabalhava com Recrutamento e seleção numa empresa de outro ramo. Salário: Não informado Turno: comercial</p>	Analista de RH (Unidade Fabril I)	Recrutamento e Seleção, acompanhamento desenvolvimento de pessoal na Unidade I.	06 meses

TABELA 07

**Caracterização dos entrevistados na empresa:  
unidades industriais**

<b>Características</b>	<b>Cargo</b>	<b>Função na empresa</b>	<b>Tempo na empresa</b>
<i>Entrevista nº 01:</i> D, casado, 39 anos, dois filhos, segundo grau completo, trabalha 8 horas, em turno comercial. Salário: R\$ 822,00	Líder setor de prensas/ modelagens	No setor de prensas e modelagens, coordena os três turnos, auxilia na supervisão e realiza controle de mercúrio (2 horas por dia), monitoração de parquímetro e balança.	16 anos e meio
<i>Entrevista nº 02:</i> E, 36 anos, casada, 1 filho, segundo grau, sempre no mesmo setor. Trabalha 8 horas, turno I (05:00/13:00) Salário: R\$ 751,00	Operador multifuncional II (setor de classificação de pisos)	Realiza classificação manual das peças na linha* e cuida da limpeza e organização da esteira.	9 anos e meio
<i>Entrevista nº 03:</i> F, 38 anos, casado, 1 filho, primeiro grau completo, Trabalha 8 horas, turno II – 13:00/ 21:00 (iniciou na empresa no turno da noite até pedir para trocar), Salário: R\$822,00	Operador Multifuncional I (líder do setor, terceira queima ou peças especiais)	Faz controle do trabalho da equipe no setor, cuida da manutenção (mecânica, elétrica) das máquinas serigráficas e da linha (antes de ingressar na empresa era agricultor, trabalhava com corte de cana e produção de cachaça artesanal).	8 anos
<i>Entrevista nº 04:</i> G, 35 anos, solteira, uma filha, primeiro grau completo, trabalha 8 horas, Turno II – 13:00/ 21:00 (iniciou na empresa no turno I depois trocou, sempre no mesmo setor e na mesma função) Salário: R\$751,00	Operador Multifuncional II (setor esmaltação/peças especiais).	Utiliza serigráfica para montagem das peças e realiza controle das peças (menores) a serem esmaltadas na linha.	6 anos e meio

\*A (bom) C (peça com pequeno defeito) ou D (peça com defeito).

TABELA 08

## Caracterização dos entrevistados na escola

Características	Cargo	Função na escola	Tempo na escola
<p><i>Entrevista n° 04:</i> H, 43 anos, casado, dois filhos, curso superior completo (Engenharia Civil)  Trabalhou na empresa durante 10 anos  E há dois anos assumiu a direção da escola hoje Instituto.  Salário: Não informado</p>	Diretor da escola	Administrativa, Financeira e captação de recursos.	2 anos

## 2.1 O setor cerâmico

No processo de escolha do ramo industrial para investigação empírica, constatamos que os setores: automobilístico, metal mecânico, metalúrgico, siderúrgico, ligados à área da informática e, principalmente, têxtil, já haviam sido amplamente explorados por estudos similares ao nosso ou, pelo menos, alguns importantes pesquisadores já haviam se debruçado sobre eles (CARVALHO, 1987; LEITE, 1990; HIRATA, 2002).

Assim, ao realizarmos um levantamento dos demais setores existentes e a possibilidade de investigação, vimos que outros ramos industriais ainda demandavam maior atenção. Desses, o que nos despertou maior interesse foi o setor da construção, portanto, nossa escolha por esse segmento nos levou a percorrer um caminho que pode ser resumido da seguinte maneira:

- 1) notamos que havia uma carência maior de estudos;
- 2) ao nos debruçarmos sobre sua situação no mercado, constatamos que ele se subdividia em mais três sub-setores, sendo que, em dois deles, ligados ao segundo segmento, o estado de Santa Catarina é importante produtor de materiais de construção;

- 3) a Região Sul em Santa Catarina, onde estão localizadas as indústrias produtoras de pisos e revestimentos cerâmicos do país, é considerada pólo industrial brasileiro ao lado do estado de São Paulo que respondem, juntos, por mais de 90% da produção do país e;
- 4) por serem escassos estudos específicos sobre ramo de produção da cerâmica<sup>41</sup>.

Tomando tal trajeto chegamos, então, ao ramo da produção de pisos e revestimentos cerâmicos ou simplesmente indústria da cerâmica de revestimento. Cabe ressaltar que, por trata-se de um setor específico ligado à indústria da transformação, houve uma dificuldade na obtenção de dados e de literatura própria sobre o segmento, sobretudo, no que diz respeito às particularidades do emprego da força de trabalho por sexo. Assim, dados referentes ao número de trabalhadores homens e mulheres empregadas e o tempo de inserção e permanência no setor, foram praticamente inexistentes.

Feita nossa escolha pelo ramo cerâmico, para caracterização do setor, buscamos em fontes ligadas às mais diversas áreas, tais como: Economia, Estatística e Engenharia, informações que nos possibilitasse coletar dados a respeito desse segmento e, também, na Arte e na História, a qual nos permitiu entender o processo de construção histórica da cerâmica.

Assim, conforme Read (1968), historicamente, a cerâmica<sup>42</sup> encontra-se entre as artes mais primitivas e é considerada, ao mesmo tempo, a mais simples e a mais difícil de

---

<sup>41</sup>Durante a etapa de realização dos créditos visitamos uma indústria de produção de pisos e revestimentos cerâmicos. Nessa visita, em uma conversa informal com a gerente de Recursos Humanos da empresa, fomos informados da preferência por contratar força de trabalho feminina para atuação em setores específicos, tais como operação de serigráficas para jateamento de algumas peças, fato que nos motivou a planejar a delimitação do estudo neste ramo específico.

<sup>42</sup> Comumente, a cerâmica pode ser definida como um artefato produzido por um oleiro em processo artesanal. Uma espécie de louça de barro cozido. Esse artefato é considerado tão antigo que sua utilização pode ser encontrada já no século 6 a. C. Assim, a cerâmica é um material que acompanha o homem desde muito tempo, de maneira que quando este saiu das cavernas e se tornou um agricultor, necessitou não apenas de um abrigo, mas também de utensílios como vasilhas para armazenar a água, os alimentos colhidos e as sementes para a próxima safra. Tais vasilhas tinham que ser resistentes ao uso diário, impermeáveis a umidade e de fácil fabricação. Essas facilidades foram encontradas no barro ou na argila, principais componentes de fabricação das cerâmicas. “A capacidade da argila de ser moldada quando misturada em proporção correta de água, e de endurecer após a queima, permitiu que ela fosse utilizada na construção de casas, de vasilhames para uso doméstico e armazenamento de alimentos, vinhos, óleos, perfumes, na construção de urnas funerárias e até como ‘papel para escrita’ (READ, 1968, p.27- 28/ Índice 22).

todas as artes. “A mais simples por ser a mais elementar e a mais difícil por ser a mais abstrata. A cerâmica é arte pura, arte liberta de qualquer intenção imitativa, sendo a arte plástica na sua essência mais abstrata”. (p. 28).

Entretanto, a cerâmica produzida de forma industrial, inserida na indústria da transformação, é resultado de materiais inorgânicos, não-metálicos, obtidos, geralmente, após um processo térmico submetido a altas temperaturas<sup>43</sup>.

Sendo assim, se inicialmente a produção desse artefato tratava-se de uma arte que envolvia um processo de criação e de combinação de vários elementos próprios da essência criativa humana, mais tarde, com o crescimento da indústria após a II Grande Guerra, a cerâmica adquiriu características de revestimentos, tendo uma variedade cada vez mais ampla e diversificada de texturas, formas e cores.

Atualmente, a produção da cerâmica de revestimento é considerada um segmento da indústria da transformação e está inserida no ramo de minerais não-metálicos, tendo como principal atividade uma produção variada de produtos entre os quais pisos para revestimentos de paredes e fachadas. Ao lado da cerâmica vermelha, louças, cal e vidro, a produção da cerâmica de revestimento constitui uma cadeia produtiva que compõe a atividade industrial ligada ao setor de materiais de construção. Dessa maneira, a indústria da construção é composta de setores menores, onde a cerâmica está situada, conforme mostra a tabela a seguir:

---

<sup>43</sup> Mais informações consultar: (<http://www.abceram.org.br/asp/abc>).

TABELA 09

**O SETOR DA CONSTRUÇÃO E AS SUBDIVISÕES DOS SEGMENTOS  
PRODUTIVOS INDUSTRIAIS E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Subsetores	Segmentos da produção
I - Materiais de Construção <sup>44</sup>	Cimento, madeira, aço, produtos de cimento, vidro, plano, metais e louças sanitárias, cal, PVC, condutores elétricos, cerâmica, alumínio, pedras ornamentais, tintas e vernizes.
II - Edificações	Obras habitacionais, comerciais, industriais, obras do tipo social (escolas, creches e hospitais) e obras destinadas a atividades culturais, desportivas e de lazer.
III - Construção pesada	Vias de transporte, obras hidráulicas de saneamento, de irrigação/drenagem, obras de arte (pontes, viadutos, túneis, etc.), obras de geração e transmissão de energia elétrica, obras de sistemas de comunicações e obras de estrutura de forma geral.

Fonte: Fórum da Indústria e do comércio de Materiais de construção/1995 (Adaptado pela autora).

Conforme podemos observar, a indústria da construção se divide em três sub-setores: materiais de construção, que produzem os elementos acessórios para a construção civil; edificação, responsável pelas construções prediais em grande escala do setor e, por último, a construção pesada, setor de construção das grandes obras e vias de acesso.

No Brasil, a produção industrial de revestimentos cerâmicos surgiu a partir de pequenas olarias e fábricas de tijolos, blocos e telhas, que no início do século XX passaram a produzir pisos e, mais tarde, azulejos e peças cerâmicas. Segundo dados da Associação Brasileira de Cerâmica (ABC), atualmente o setor conta com aproximadamente 160 empresas, das quais 120 fabricam pisos e azulejos e, as outras 40 restantes, produzem peças não-esmaltadas e louças sanitárias.

Ainda segundo a ABC, o setor gera aproximadamente cerca de 350 mil empregos diretos e não diretos em todo país<sup>45</sup>. Também de acordo com a associação, o setor

<sup>44</sup> Segundo dados do IBGE houve um aumento substancial no número de empregados com carteira assinada, cerca de 12,7%, sinalizando o aquecimento do setor industrial, ligadas ao grupamento da construção.

<sup>45</sup> De acordo com um levantamento realizado pela ASULCER, em 2006, as associadas da Região Sul foram responsáveis por aproximadamente 30% da produção brasileira de revestimentos cerâmicos. Os estados do Rio grande do Sul, Paraná e Santa Catarina alcançaram, juntos, um faturamento na ordem de R\$ 2,1 bilhões

cerâmico brasileiro apresenta, de modo geral, certa deficiência em relação aos dados estatísticos e indicadores de desempenho, ferramentas indispensáveis para acompanhar o desenvolvimento econômico do setor. Ainda mais que, atualmente, o Brasil é conhecido como um dos maiores produtores de pisos e revestimentos cerâmicos, tendo sua produção superada apenas pelos líderes mundiais: China, Itália e Espanha, respectivamente, conforme nos mostra a tabela abaixo:

**TABELA 10**

**PRINCIPAIS PAÍSES PRODUTORES DE REVESTIMENTOS  
CERÂMICOS 1989-1996**

Países	Anos (milhões/m <sup>2</sup> )							
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
China							500,0	900,0
Itália			423,0	440,0	459,0	510,0	568,0	600,0
Espanha			228,0	261,0	281,0	320,0	400,0	420,0
Brasil	213,2	172,8	186,9	215,7	262,9	283,5	295,0	336,0
Turquia						80,0	90,0	100,0
<b>Total</b>	<b>2.13,2</b>	<b>172,8</b>	<b>837,9</b>	<b>916,7</b>	<b>1.002,9</b>	<b>1.193,5</b>	<b>1.853,0</b>	<b>2.356,0</b>

Fonte: IE/ UFRJ, 1998. (adaptado pela autora).

Apesar de não superar a produção da China e dos grandes produtores europeus (Itália e Espanha), a produção brasileira passou a ter visibilidade no mercado mundial, sobretudo, a partir dos anos 90 em que a introdução de tecnologias modernas, vindas desses países tradicionalmente líderes, foram incorporadas aos processos de fabricação dos revestimentos. (CASSIOLATO, 1998).

De acordo com a Anfacer (Associação patronal das empresas fabricantes de revestimentos cerâmicos), em um levantamento realizado no ano de 1997, as empresas brasileiras, para aumentar a produtividade, buscaram além da inovação tecnológica a partir dos anos 90, também a adesão a novos modelos de organização e gestão nas empresas através de programas de qualidade, investimento em trabalhadores especializados e processos de produção mais eficazes, em uma tentativa de obter

---

no ano passado. A estimativa é que o número de empregos diretos gerados pelo setor é de 27.500 vagas, sendo que as empresas do Sul são responsáveis por empregar mais de 10.500 trabalhadores. (38% do total).  
Fonte: (*Diário Catarinense, Caderno Mercado e Sucesso, Domingo, 25 de março de 2007*).

certificados<sup>46</sup> de qualidade e, com isso, aumentar o nível de competitividade no mercado externo. Tal estratégia favoreceu o pico de maior movimento da produção brasileira em 1997 quando o volume alcançou 385,0 milhões de m<sup>2</sup>.

Em um outro levantamento, realizado por Cassiolato (1998), sobre a caracterização das empresas produtoras de revestimentos cerâmicos do Sul de Santa Catarina, até 1998 todas as empresas produtoras de pisos e revestimentos cerâmicos situadas no Brasil eram de propriedade de capital nacional, distribuídas em pequeno, médio e grande porte. Outro aspecto importante também apontado pelo estudo é que a maioria dessas empresas teve seu aparecimento no final dos anos 60 quando uma certa estabilidade da economia brasileira favoreceu seu crescimento e desenvolvimento.

A este respeito, Antunes (1999), esclarece que o período pós-golpe de 64 no Brasil foi justamente quando ocorreu um desenvolvimento ascendente do padrão de acumulação industrial brasileiro. Segundo o autor, a partir desse momento, a estrutura produtiva do país passou a estar dividida em duas partes: uma ligada à produção de bens duráveis, como automóveis, eletrodomésticos e, uma outra, de produtos destinados à exportação, aos produtos primários, e principalmente, aos produtos industrializados de consumo. Tal motivo favoreceu o crescimento da indústria brasileira, já que havia a garantia da estabilidade econômica no país, favorecendo o surgimento de diversos segmentos, inclusive o fortalecimento da construção civil que ampliou sua demanda por produtos como os revestimentos cerâmicos, por exemplo. Por esse motivo, no final dos anos 70 há um enorme surgimento de novas empresas e também a ampliação das que já existiam no país. (CASSIOLATO et LASTRES, 2005). Esse movimento de crescimento da produção dos revestimentos prossegue ao longo da década de 80 quando novas empresas surgem no mercado nacional e passam a ocupar posições importantes de liderança no mercado brasileiro.

Assim, conforme cresce a produção de cerâmicas de revestimentos no país, vão se destacando, no cenário brasileiro, algumas regiões que, aos poucos, se tornam pólos de produção, entre elas a região Sul e Sudeste, mais especificamente, os estados de Santa

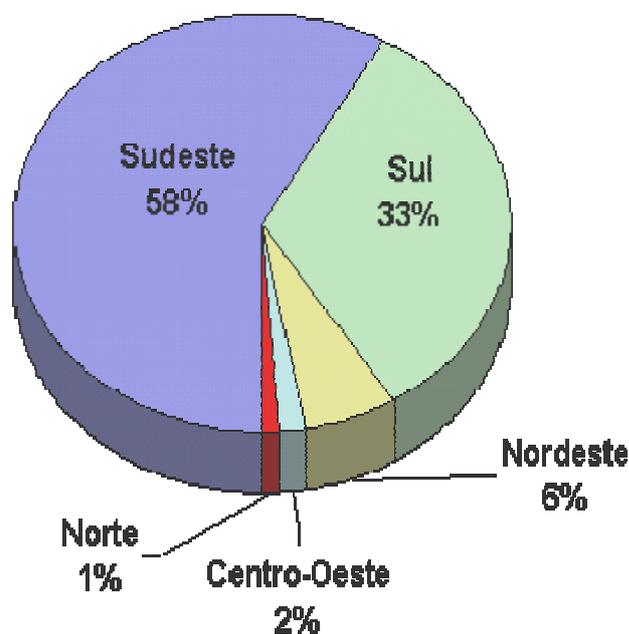
---

<sup>46</sup> Existem atualmente vários certificados de qualidade para produção, todos inclusive bem disputados pelas empresas, independente do setor industrial. Isso, por sua vez, acarreta maior controle sobre o processo de trabalho e sobre os próprios trabalhadores que trabalham com metas de produção a serem alcançadas. Metas que, muitas vezes, tornam-se importantes instrumentos de aumento da produção com o uso do prolongamento da jornada de trabalho e, conseqüentemente, de extração da mais-valia absoluta.

Catarina e São Paulo, respectivamente. Atualmente a produção brasileira de revestimentos, que está distribuída nas cinco regiões do país, tem nas duas regiões Sul e Sudeste quatro pólos que reúnem as empresas responsáveis pela maior parcela da produção nacional, como nos mostra o Gráfico 01, cuja amostra da capacidade produtiva distribuída por regiões está representada.

**Gráfico 01**

**Distribuição da produção de Revestimentos Cerâmicos no Brasil e a capacidade instalada - 1997**



Fonte: ANFACER

A indústria brasileira de cerâmica de revestimento situa-se atualmente entre os maiores produtores mundiais, tendo uma produção de cerca de 355 milhões de m<sup>2</sup>, distribuídos em 82% de pisos e 18% de azulejos (Anfacer). Somente nas regiões Sul e Sudeste, conforme podemos observar no gráfico, estão concentrados cerca de 92% da capacidade instalada. Desta produção, em média 90% se dirigem aos mercados interno, e o restante, equivalente a 30 milhões de m<sup>2</sup>, são direcionados à exportação, para a América do Norte (39,9%) e para o Mercosul (20,2%). (CASSIOLATO, 1998).

Em seguida, na Tabela de número onze, podemos acompanhar o volume da produção dos revestimentos por regiões brasileiras, em que as regiões Sul e Sudeste, têm-se mantido líderes no segmento nos últimos oito anos.

**TABELA 11**

**A PRODUÇÃO DE REVESTIMENTOS CERÂMICOS POR REGIÕES  
BRASILEIRAS - 1996 E 1997**

Regiões brasileiras	Produção anual (%)		Consumo aparente (%)	
	1996	1997	1996	1997
Sul	34,0	33,0	20,0	18,0
Sudeste	57,1	59,0	57,0	59,0
Nordeste	5,8	5,0	13,0	11,0
Norte	0,9	1,0	3,0	4,0
Centro-Oeste	2,2	2,0	7,0	8,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IE/UFRJ, [www.race.nuca.ie.ufrj.br/gei/gil.shtml](http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/gei/gil.shtml). (Adaptado pela autora)

Como é possível perceber, somente nos anos de 1996, as duas maiores regiões Sul e Sudeste foram responsáveis por 91,1% de toda a produção nacional, elevando-se em 1997 para 92,0%. Desse percentual, cerca de 75% da produção eram originadas apenas dos estados de São Paulo e Santa Catarina. Juntas, as duas regiões Sul e Sudeste dominam mais de 90% da produção anual. Mesmo com queda na produção no ano de 1997 em que somaram 77% da produção, ainda assim as regiões mantiveram-se líderes no cenário nacional. Ainda sobre o volume produzido, no ano de 1992, cerca de 40% da capacidade instalada e quase 55% do faturamento era de domínio de apenas quatro grupos industriais brasileiros que possuíam mais de vinte unidades industriais distribuídas em distintas regiões do país. Destas empresas cerâmicas, seis se localizam na região Sul do estado de Santa Catarina.

Feita a localização do setor escolhido e a representação nos cenários nacional e mundial apresentaremos, em seguida, a empresa enfoque do estudo, procurando dar ênfase às formas de gestão da força de trabalho das mulheres trabalhadoras no contexto da produção dos pisos e a repercussão das novas tecnologias à execução das atividades de trabalho na fabricação dos revestimentos.

## 2.2 A indústria pesquisada e o trabalho feminino

A empresa de revestimentos cerâmicos<sup>47</sup>, localizada em um pequeno município de pouco mais de 8.000 habitantes no Sul do estado de Santa Catarina, foi fundada em 1969 por um empresário, a partir da aquisição de uma olaria de cerâmicas de barro. Na pequena cidade, estão localizadas a sede administrativa (matriz) e mais quatro fábricas da empresa, sendo que a empresa conta ainda com mais onze filiais, todas no Brasil, localizadas nos estados do Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo e Bahia.

O parque industrial visitado é composto por três fábricas: a Unidade I, II e a Unidade III, também chamada de Terceira-queima, esta última destinada à produção de peças para acabamentos dos pisos. A Unidade I, primeira fábrica da empresa, começou a produzir em meados de dezembro de 1959. Em janeiro de 1960 foi oficialmente inaugurada, sua produção na época era de 10.000 m<sup>2</sup>/mês. Após uma ampliação a fábrica passou de 10.000 para 300.000 m<sup>2</sup>/pisos mês. Por ser a primeira e, a mais antiga do grupo, o *layout* desta fábrica apresenta um diferencial em relação as outras unidades. O processo de distribuição das máquinas é menos organizado e alguns equipamentos mais manuais. Atualmente, a Unidade I, que produz as denominadas peças especiais, tais como: listelos, filetes, além de azulejos básicos, tem uma produção de cerca de 600.000m<sup>2</sup>/pisos mês e conta com 335 funcionários, o equivalente a 1.800m<sup>2</sup> de piso por trabalhador. Tal cifra faz desta, uma importante fábrica que atende aproximadamente 50% da produção ao mercado externo e atende os mais diversos países, entre eles: EUA, Canadá, Inglaterra e França.

Isto posto, a região sul do estado de Santa Catarina, que até a década de 80 era conhecida por ser uma grande produtora de carvão, tem apresentado nestes últimos dez anos, mudanças em sua economia local. De acordo com um censo do IBGE de 1970, o ramo da indústria extrativa mineral da produção de carvão empregava, nesse período, quase 61% da força de trabalho. Em 1980, com uma forte crise no setor, surge um movimento industrial diverso na região e um deslocamento de recursos para fabricação de minerais não-metálicos (argilas). A partir dessa nova configuração, a cerâmica de

---

<sup>47</sup> Como forma de não identificarmos a empresa utilizaremos a letra X em maiúsculo quando nos referirmos a ela.

revestimento desponta como um setor importante para a economia regional, transformando-se, em pouco tempo, em uma grande empregadora de força de trabalho da região (CASSIOLATO, 1998).

A partir desse movimento e, devido à concentração de matéria-prima própria para produção da cerâmica vermelha, há uma aceleração da produção de revestimentos através do surgimento de várias empresas. Esse desenvolvimento, atualmente, abrange uma faixa de seis pequenos municípios, a maioria deles com pequenos estabelecimentos que produzem tijolo e cerâmicas vermelhas de forma artesanal, em um nível tecnológico bem inferior.

No que diz respeito à participação das mulheres nas atividades da empresa, até 1990 elas tinham uma representação bem mais significativa em relação ao total de funcionários empregados em tempo integral. Contudo, de acordo com um levantamento realizado na empresa em 2004, as mulheres eram apenas 14,48% enquanto que homens somavam 82,52%. Do total de trabalhadores localizados nas fábricas, os homens constituíam a maioria, aproximadamente 70% .

Em relação ao processo de fabricação dos revestimentos cerâmicos, observamos que até o início dos anos de 1990, quando o trabalho era predominantemente manual com pouca demanda de esforço físico e conhecimento técnico, as mulheres eram maioria nas fábricas. À medida em que a empresa automatiza o processo, por meio da substituição de prensas manuais (com capacidade de produzir um azulejo) por prensas automáticas (com capacidade de produzir até quatro azulejos), o tamanho e o formato dos pisos tornam-se diversificados, contribuindo para um aumento na produtividade, ocorrendo, assim, um enxugamento de trabalhadores nas fábricas, que se traduz em uma expulsão das trabalhadoras no quadro de lotação da empresa.

Essas transformações nos processos de produção dos pisos começam mais efetivamente a partir dos anos 90. Através de recursos financiados pelo BNDES a empresa importa equipamentos e efetua importantes investimentos, como a implantação de linhas de esmaltação de forno a rolo. Com isso, ela aumenta ainda mais seu volume de

produção<sup>48</sup>, o que acarreta uma diminuição no número de trabalhadores e uma necessidade de qualificação dos funcionários mais antigos da empresa.

Diante desse quadro, os fatos apontam que o movimento de exclusão da força de trabalho feminina na empresa ocorre em dois momentos: o primeiro no final dos 70 com a inserção da automatização, que provoca aumento do tamanho e do formato dos pisos impondo, como consequência, uma limitação à participação das mulheres na produção devido ao aumento de esforço físico e, o segundo momento, entre os anos 80 e início dos 90 em que a introdução de tecnologias mais modernas novamente promove um enxugamento geral de trabalhadores, sobretudo naqueles setores maciçamente constituído por mulheres. A justificativa da empresa para essa expulsão das mulheres no trabalho das fábricas é a de que para a operação dos novos equipamentos surge a necessidade de domínio de conhecimentos técnicos, mais “masculinos”, tais como: mecânica, elétrica, entre outros, provando ser estes de apanágio dos homens.

Para Salerno (1994), é impossível analisar a reestruturação tecnológica, em uma empresa de base flexível e integrada, tratando as questões referentes à automação e à informatização isoladamente dos aspectos organizacionais. Visto que, quando as empresas passam a incorporar o novo padrão produtivo as mudanças são visíveis e atingem todos os componentes envolvidos na produção, repercutindo mudanças em todos organismos da empresa. Assim, tanto os aspectos relacionados às formas de gestão da força de trabalho quanto aos processos de trabalho sofrem modificações estruturais.

Helena Hirata (2002), após realizar pesquisas em distintos ramos industriais em diferentes países (Brasil, França e Japão) reconheceu que, entre outros efeitos, a introdução de tecnologias mais modernas teve impactos e consequências muito diferentes para homens e mulheres. Como aponta Hirata (2002, p.201), a introdução da automação, além de ter suprimido grande parte das ocupações das mulheres também acentuou o caráter fragmentado das atividades entre os sexos nas indústrias, reservando, geralmente para elas, “os trabalhos destinados a tapar os ‘buracos’ da automação”, eliminando-as da possibilidade de assumir os postos de direção ou de supervisão das máquinas. Nesse

---

<sup>48</sup> A empresa é uma importante fabricante de azulejos, pisos, revestimentos (Gres), Porcellanato e produtos especiais. Segundo A ABC, somente no ano de 2004, a empresa encerrou seu faturamento na ordem de R\$ 343,1 milhões e uma produção de 21.953 mil m<sup>2</sup>. Atualmente ela lidera o ranking nacional, é a primeira neste tipo de produção da América Latina e ocupa a quinta posição na produção mundial.

sentido, o trabalho manual, minucioso, repetitivo e considerado de fácil execução era destinado às mulheres, enquanto que, aqueles associados a um maior domínio técnico e, que incluíam funções diversificadas, eram predominantemente preenchidos por homens. A mesma pesquisadora também constatou haver um contraste marcado por uma desigualdade de condições de trabalho, de salários e de direitos entre homens e mulheres nas empresas, bem como uma falta de perspectiva para ascensão de cargos das mulheres.

Nesse contexto, na medida em que houve incorporação de tecnologias ao processo de fabricação dos pisos, se acentuou a segregação ocupacional na empresa. Isso faz com que muitas das atividades nas fábricas representassem uma maior ou menor adequação a cada um dos sexos, utilizando um critério, por vezes, mais ideológico do que empiricamente verificável. A título de exemplo, mesmo após ter havido nos últimos anos uma grande inserção de equipamentos mais modernos e, uma informatização no controle da produção, a unidade II, que se destaca na produção de revestimentos de parede lisos e decorados<sup>49</sup> e tem uma produção de aproximadamente 400.000 m<sup>2</sup> de pisos por mês, equivalente a 3.389 m<sup>2</sup> por trabalhador, há uma preferência por mulheres na execução das atividades, que ainda são predominantemente manuais. Outra razão para haver permanência da predominância feminina é o fato de serem produzidas, naquela unidade, peças menores e mais delicadas, que exigem basicamente, destreza, habilidade e boa percepção, características encontradas na força de trabalho feminina. Sobre essa questão, Hirata (2002) salienta que as mulheres são na verdade consideradas tecnicamente incompetentes e, sua participação limita-se, na maioria das vezes, independente do setor industrial, àquelas atividades mais desqualificadas na produção.

A esse respeito, Silva (1995), em uma pesquisa sobre o ingresso da força de trabalho em alguns setores industriais, concluiu que a mulher geralmente era requisitada para as ocupações compatíveis às denominadas características consideradas femininas. Isso quer dizer que, geralmente, elas eram dirigidas para as atividades mais manuais por terem “naturalmente” tais habilidades. Assim, atributos como destreza manual, rapidez e agilidade eram consideradas critérios relevantes para a admissão das mulheres nas empresas.

---

<sup>49</sup> Produtos com relevo de prensa decorados através de um processo rotativo de impressão de tinta.

Isso, pois, leva-nos a reconhecer que os motivos de haver uma preferência por força de trabalho masculina para operação dos instrumentais de trabalho estão de acordo com as construções históricas de prevalência da supremacia masculina e de estereótipos sociais determinados para os papéis de homens e de mulheres.

Contudo, apesar de haver uma comprovada segregação de cargos entre homens e mulheres na produção dos revestimentos cerâmicos, o fato é que todas as atividades na fábrica, sem exceção, podem ser consideradas atividades desqualificadas. Isso porque, muito embora as mulheres não sejam consideradas tecnicamente preparadas para ocuparem os cargos de responsabilidade e, não estejam na operação dos equipamentos, não significa, de forma alguma, que elas estejam piores ou melhores que os homens. Muito pelo contrário, os homens alocados nas fábricas estão tão expostos as atividades elementares quanto às mulheres. Eles geralmente exercem funções de manutenção dos equipamentos, os quais são, muitas vezes, perigosos, exigindo também certas habilidades específicas, além de concentração e cuidado. Portanto, afirmar que elas sofrem discriminação nas ocupações da empresa seria simplificar o debate e a utilização de homens e mulheres em um trabalho nocivo e degradante, ignorando as condições de trabalho que os trabalhadores de ambos os sexos estão sujeitos.

### **2.3 A Escola da empresa**

A função social da escola, enquanto espaço institucional ocorreu ao longo do século XVIII e coincidiu com o advento da Ciência e do Estado Moderno. De acordo com Ramos (2001), nesse período, a sociedade estava se produzindo por meio da cooperação e da manufatura, necessitando de um novo saber e de uma nova educação.

Assim, a educação passou a centralizar a transmissão e a difusão de um saber e de uma ideologia burgueses, que tiveram, na pedagogia moderna, o veículo para a formação do cidadão aliado a seus interesses de classe. A educação orientada por essa ideologia do projeto burguês se inseriu ora, como instrumento de libertação e desenvolvimento da cidadania, ora, como mecanismo de controle e submissão dos indivíduos às novas formas de produção que sustentavam as relações sociais de produção. (RAMOS, 2001)

De lá para cá, é possível perceber que a educação do trabalhador esteve vinculada, desde o século XVIII, à expansão do projeto burguês; portanto, subsumida à necessidade do capital de reproduzir a força de trabalho como mercadoria.

Nota-se, com isso, que a educação básica e os demais ensinos formais de educação profissionalizante<sup>50</sup> têm se pautado, sobretudo nos últimos anos, na premissa da aliança entre Trabalho e Educação, uma vez que é por meio de tal articulação institucional que a racionalização dos processos de organização do trabalho, principalmente industrial, ocorre.

Nesse contexto, o novo paradigma de produção emergente, baseado no modelo da acumulação flexível (HARVEY, 1992), passa a exigir dos trabalhadores um domínio de conhecimentos e de atitudes bastante distintos daqueles anteriormente necessários ao trabalho na célula de produção do tipo taylorista/fordista.

Tendo o propósito, então, de qualificação da sua força de trabalho e a necessidade de formação de trabalhadores mais bem preparados para atuar com as tecnologias incorporadas ao processo de fabricação dos pisos cerâmicos, a empresa funda no ano de 1979 uma Escola de Ensino Técnico-profissionalizante. Dessa forma, tendo uma formação voltada para o trabalho industrial, os alunos são instrumentalizados para operar os novos processos de produção da cerâmica. Essa formação de base técnica torna-se, em pouco tempo, um importante elemento de preparação da força de trabalho e principal geradora de idéias para produção dos revestimentos cerâmicos que se tornam cada vez mais diversificados.

O colégio, portanto, em uma iniciativa da empresa, passa a oferecer aos alunos, na maioria jovens filhos de pequenos agricultores da região, formação técnica em

---

<sup>50</sup> De acordo com MACHADO (1998, p.27), o Programa Nacional de Qualificação e certificação no Brasil, o PNQC, pertencente ao Sistema Brasileiro de Certificação, teve como tarefa à orientação de ações que terão desdobramentos na avaliação e no direcionamento de políticas educacionais e administrativas de formação, adequação e gestão da força de trabalho. São novas ordens que legitimam os processos de seleção e de classificação na utilização da atual gestão capitalista do trabalho, atualizando o processo de reprodução diferenciada e segmentada da força de trabalho. Além disso, essas novas demandas farão aumentar a importância da empresa enquanto espaço e agente de educação dos trabalhadores. Os poderes públicos dão incentivos especiais através de políticas de financiamento para a promoção de experiências empresariais de capacitação da força de trabalho e até de educação básica: “Agora, a empresa amplia sua disputa com a escola, ao ser reconhecida como agente fundamental neste processo de validação e certificação de competências, pois supostamente interpretaria melhor as exigências de qualidade e produtividade vindas do mercado e do processo de produção”.

cerâmica com o propósito de aumentar a produção e alcançar níveis mais elevados de competitividade no mercado, através da qualificação de seus funcionários, assegurando trabalhadores mais bem preparados para gerir os novos instrumentais de trabalho.

Já que, no mesmo período, também surgiam na região outras empresas produtoras de cerâmicas de revestimento que começavam a disputar o mercado interno no estado. Tal circunstância levou a empresa a investir tanto em qualificação da força de trabalho quanto em tecnologia. Assim, utilizando recursos do BNDES, a empresa adotou duas medidas: uma destinada à produção, com ampliação de seu parque industrial com substituição de equipamentos, conforme vimos anteriormente e, uma outra, destinada à formação e qualificação dos seus trabalhadores.

Portanto, com o objetivo de preparar os alunos/trabalhadores para o novo contexto produtivo, a escola de ensino técnico-profissionalizante foi a responsável para que, em menos de dez anos, a empresa se tornasse a mais bem qualificada cerâmica do estado com condições também de competir no mercado nacional, se tornando a mais importante empregadora da região.

De acordo com Segnini (1998, p. 48), a importância da escola, mais especificamente da escola do tipo profissionalizante para a produção empresarial “foi, desde sempre, percebida pelo capital, basta ver os exemplos das inúmeras fundações que se multiplicaram sob o controle empresarial como, por exemplo, a Ford, Rockefeller, Bradesco e tantas outras”.

Assim, o surgimento da escola e a estreita relação com a empresa foram relatados pelo diretor da escola, atualmente Instituto Técnico-profissionalizante, da seguinte maneira:

*Em 1978 ele, o presidente da empresa notou que a mão de obra técnica dele estava muito baixa e pensou: “vou ter que fazer alguma coisa para que a mão de obra técnica minha melhore”.Então... ele pensou em criar uma escola junto com o Departamento de Recursos Humanos da empresa através do gerente na época. Eles montaram a idéia de ter uma escola aqui ... que não tinha na região de cerâmica, né! Então criaram em 1979 o Colégio, esse colégio em homenagem ao pai dele (empresário fundador da empresa) certo! com recursos da própria empresa. Essa escola é mantida cem por cento pela empresa, certo. Então, aí começou em 1979 o curso, na verdade são dois cursos que nós temos aqui: o do ensino médio normal, numa escola particular e o ensino técnico que oferece formação técnica em cerâmica aos alunos da região. (Diretor da escola).*

A escola se localiza na mesma cidade-sede onde fica a matriz e o parque industrial da empresa. O prédio onde funciona a escola é próximo à empresa e os alunos

mantêm uma relação muito estreita com os trabalhadores das fábricas. Entram em contato desde muito cedo com o trabalho realizado de fabricação dos pisos e são estimulados a contribuir com idéias inovadoras na fabricação dos revestimentos<sup>51</sup>, nas unidades de produção.

A empresa que fundou e sempre manteve a escola com recursos próprios, não é mais a única financiadora da escola. Assim, a escola que sempre esteve vinculada à empresa, a partir de 2004 passou a funcionar em duas modalidades: uma como ensino médio regular e, uma outra, como ensino técnico profissionalizante. Mesmo que aparentemente separadas, isso permitiu ao “Instituto” solicitar recursos de diferentes fontes, visto que *"o CNPJ da escola não está mais vinculado ao da empresa"* (Diretor do Instituto). Verbas federais, por exemplo, ligadas ao programa “Chão de Fábrica”, destinados à formação de trabalhadores dos setores da produção, propriamente dita, tornaram-se importantes fontes de investimento a serem captadas pelo Instituto.

Além disso, a empresa também instituiu como política na empresa que, apenas os alunos com formação Técnica em cerâmica da escola estariam aptos a assumir os cargos de gestão (coordenação da produção, supervisão e controle) na parte de produção. Tal modificação tem mudado a estrutura de cargos na empresa, pessoas mais jovens, em média entre 19 a 24 anos, estão assumindo postos de comando nas unidades em substituição aos antigos funcionários que, geralmente, eram promovidos em razão do critério de tempo na empresa.

Contudo, se antigamente, em geral, apenas os homens com mais tempo de empresa eram preferencialmente direcionados a cargos de liderança, a partir da nova política essa postura não demonstrou ter se modificado, uma vez que, mesmo tendo acesso ao mesmo conhecimento e a mesma formação técnica as mulheres continuam sendo preteridas na escolha aos cargos de chefia.

Em relação à formação oferecida pelo Instituto, as aulas práticas e os estágios supervisionados são todos realizados no interior da empresa, sendo que, ao longo do curso, os alunos também dividem o refeitório com os trabalhadores da empresa. Trata-se

---

<sup>51</sup> Anualmente os alunos participam de uma feira de cerâmica promovida pela escola e patrocinada pela empresa, onde todos devem elaborar novas formas, texturas para o processo de produção dos pisos. Os melhores trabalhos de combinação de materiais passam a ser incorporados à fabricação na indústria.

de uma relação tão próxima entre os dois universos que o diretor ressalta que a extensa duração do curso técnico-profissionalizante em cerâmica é uma espécie de preparação para o trabalho na fábrica. Por isso, os alunos, ao longo do curso, vivenciam a todo instante, a rotina na fábrica.

*Os alunos entram aqui às 8hs da manhã e saem às cinco horas da tarde. Eles passam o dia inteiro aqui no colégio, eles almoçam na empresa, no refeitório da empresa, todos os programas que a empresa tem, eles também tem... eles também usam crachá. Enfim, eles são funcionários, só que invés de receber dinheiro eles recebem nota, né. A notinha deles no boletim. Essa é a diferença que tem. Totalmente gratuita. Eles não pagam nada pra estudar aqui e tem todos os benefícios que a empresa fornece pra eles. E dá emprego pra eles ao final do curso... (para a grande maioria). Eles fazem estágio na empresa... (Diretor da escola)*

Os professores que lecionam na escola também fazem parte do quadro de profissionais da empresa. Mesmo depois de o Colégio ter sido transformado em Instituto ainda há uma forte vinculação entre as duas esferas, o que demonstra que essa separação, que , na prática, ainda não aconteceu.

*Nós temos três professores que ficam em tempo integral, são três engenheiros na parte técnica, então a escola mantém três engenheiros em tempo integral aqui, um diretor, uma secretária, que ficam o tempo inteiro... são cinco pessoas que ficam em tempo integral aqui na escola e depois tem os professoristas... matemática, português, física... professores que vem aqui, dão aula e vão embora, cumprem a carga horária deles e vão embora e temos alguns profissionais da empresa também que vem aqui dar aula então...o departamento de engenharia tem um profissional que vem aqui para dar uma vez por semana duas aulinhas e vem e dá aula aqui; a exportação tem uma menina que vem aqui, que foi aluna do colégio, vem aqui dá aula aqui... duas aulinhas... então nós temos alguns professores que também são funcionários da empresa, que vem dar aula aqui pra nós também... Esses são os professores que nós temos aqui...(Diretor da escola)*

Como se não bastasse, a empresa, além de conseguir legitimar as políticas de trabalho através do ensino oferecido pelo colégio, também estimula os trabalhadores, sobretudo, os situados nas fábricas, a buscarem aperfeiçoamento. O propósito do constante aperfeiçoamento aparece no discurso de ambos os responsáveis pelo Departamento de RH, que justificam a estimulação da empresa como forma de privilegiar recrutamentos internos de vagas. Para isso, o setor de RH adota a seguinte estratégia de avaliação do funcionário:

*Além da formação, que é um requisito normalmente que se tem, mas não é decisório... a gente avalia a questão da participação dos funcionários em alguns programas da empresa se ele já demonstra um comprometimento ou não, no caso dos programas, PET, ginástica laboral... também a questão de uma avaliação de desempenho a gente avalia através do feedback do gestor da área, que ele conhece aquela pessoa, trabalha com ela e, também, através de dinâmicas, no caso numa seleção pra perceber as características das pessoas, competências, talentos que muitas vezes estão por aí só que o gestor não tá preparado para perceber esses detalhes nos funcionários deles e a gente acaba perdendo alguns talentos por conta disso... ( A. Setor DRH)*

O discurso patronal da constância de qualificação e aperfeiçoamento atinge, de maneira astuta, o funcionário da fábrica que se vê forçado a disputar vagas em cursos oferecidos pela escola. Por conta dessa “estimulação” da empresa, o trabalhador mantém-se preso na política da indústria e na manutenção da ideologia da competitividade, já que, conforme percebemos, não existe uma política salarial e/ou de ascensão de cargos definida para os trabalhadores que são promovidos após realizarem o curso de qualificação. Quiçá, cotas especiais para os funcionários mais antigos que optam por realizar cursos de formação técnica, como nos garantem alguns funcionários:

*Eu comecei o primeiro grau aqui incompleto aí terminei o primeiro grau e fiz o segundo... eu gostaria até de fazer o curso técnico agora (técnico em cerâmica) e até foi oferecido pela empresa, mas tinham poucas vagas e daí eu não consegui entrar com o pessoal que fez agora... tinham poucas vagas mesmo... a gente espera que no futuro eu tenha oportunidade pra fazer né! Tinha poucas vagas e também a disputa foi grande então eu fiquei entre os dez... também eram 39 inscritos e só tinham 4 vagas... O que definia isso eram programas corporativos da empresa teve também outras avaliações que também não foram muito claras não... na hora assim eu até fiquei meio chateado mais aí depois tem que tocar pra frente esperar a próxima oportunidade... é que esse curso nesse ano é a primeira vez que apareceu e seria muito bom porque pra gente que tá nesse trabalho... era uma oportunidade que era duas vezes por semana ...e eu gostaria de ter feito... apesar que em termos de salário não muda grande coisa... (D. Líder setor prensas/modelagens).*

*No momento não estudo, mas pretendo estudar... Ah! Eles dizem pra gente estudar né! Mas é muito difícil né!(G. Operadora Multifuncional II/ Esmaltação).*

*D. Eu quero estudar, é meu maior sonho, até fiz vestibular né! Mas eles suspenderam a ajuda de custo e também não é pra tudo que é curso que a empresa ajuda, é mais para aqueles da área da cerâmica, só que esse eu não quero não. (E. Operadora Multifuncional II/ Classificação).*

Quanto ao trabalho realizado no espaço da fábrica, Codo (1993 p. 155) explica que esta, geralmente, é montada de forma a exigir o hábito e diminuir a habilidade, isto é,

“a minimização da tarefa, a divisão de trabalho, tornam-se mais eficientes quanto menos contarem com envolvimento de habilidades específicas do trabalhador e, por contraposição, tornarem a tarefa dependente da rotina do hábito”.

Nesse sentido, o papel do departamento responsável por realizar o treinamento tem a missão não de ensinar, mas sim a de expor o operário a uma situação na qual, no limite, independa de aprendizagens específicas (CODO, 1993).

*Fiz treinamento dentro da empresa, os técnico passam pra gente o treinamento certinho e eu passei para o pessoal como deveria agir na hora que o pessoal da ISO 9000 chegasse pra fazer auditoria...,troca de folgas, troca de horários, as vezes quando é uma coisa muito grave eu passo pra supervisão mas só que eu não possa resolver... Até que aqui eles preparam bem, sempre tem algum treinamento sobre segurança sobre alguns problemas auditivos tem vários outros programas que a gente fez sobre como exercer a função sobre também... vamos dizer assim como proteger a coluna, os equipamentos de serviço o pessoal aqui é bem orientado sempre tá tendo treinamento o pessoal é cobrado eu acho assim... que isso é só pra ti ajudar né! São problemas que pode se ter...( D. Líder Setor prensas/ modelagens).*

*Fiz treinamento sim. Aqui mesmo na empresa. Porque quando eu entrei aqui eu nunca tinha entrado numa cerâmica, nem sabia como funcionava... eu fui aprendendo tudo aqui dentro com o que o pessoal ensinava nos cursos( F. Líder setor peças especiais).*

É possível perceber que em alguns instantes os trabalhadores se dão conta do objetivo dos cursos ou dos treinamentos oferecidos pela empresa, ou seja, garantir a preservação da produção.

*Treinamento não...e... curso? A gente fez aquele de noções básicas de cerâmica, os cursos que a empresa oferece né. É... mecânica... elétrica, pneumática... o tempo de cada um depende de cada curso uma semana, duas semanas... todos oferecidos aqui na empresa...(G. Operador Multifuncional II/ Esmaltação).*

*Pra ser líder também recebi curso de liderança, pra orientar o pessoal sobre os riscos... e eu sempre conversei e tal com pessoal porque o nosso setor é um setor onde tem bastante ruídos sem equipamento o barulho está acima de 90 decibéis então o pessoal é obrigado a usar material, com certeza se não usar vai ter problema (D. Líder Setor prensas/ modelagens).*

Com base no exposto, é importante destacar que até existe por parte da empresa um esforço no sentido de desvincular a escola da empresa. Porém, essa separação tem ocorrido apenas formalmente. De modo que, a proposta patronal que levou ao surgimento da escola ainda é a mesma e, está bastante presente, nos objetivos de formação e qualificação dos alunos. Os alunos são percebidos como força de trabalho em potencial,

compartilham o espaço de trabalho na fábrica com os trabalhadores e, vêm, na empresa, garantias de uma excelente oportunidade de inserção no mercado.

Portanto, o esforço da indústria em realizar a separação com a escola pode ser traduzido em estratégia para diminuição de recursos. Já que, efetivada a separação, a empresa não mais se responsabiliza pelos custos com manutenção, estrutura do prédio, equipamentos e etc. Porém, faz questão de manter o quadro de professores e, junto com eles, “a sua” proposta de formação.

Em suma, se por um lado a empresa “doa” a escola à comunidade, por outro, não abre mão do papel que a escola desempenha a seu favor.

A escola e o papel que exerce na formação e na legitimação da divisão sexual na empresa serão discutidos a seguir quando abordaremos também a respeito das principais categorias escolhidas, levantadas a partir da análise do material coletado.

## **CAPÍTULO III**

### **A EMPRESA, A ESCOLA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: APONTAMENTOS DE UMA ANÁLISE**

Para a análise posterior do material coletado, inicialmente foram transcritas, na íntegra, todas as entrevistas realizadas com os trabalhadores na empresa e, com o diretor na escola. Logo em seguida, já de posse das verbalizações e das demais informações levantadas na empresa e na escola, elegemos as categoriais-chaves para o estudo por meio de duas fontes: 1) diretamente do material das entrevistas priorizando aspectos mais nomeados; 2) a partir de leituras da literatura disponível sobre o tema.

Assim, tomando estes procedimentos de análise do material coletado na investigação empírica e, considerando as contribuições teóricas, observamos que estes convergiam para três elementos os quais abordaremos separadamente, são eles: a questão salarial, ocupacional e de formação profissional.

#### **3.1 A questão salarial**

Segundo os dados publicados pelo IBGE (PNAD) de 2004, no Brasil, as mulheres representam aproximadamente 42,67% da população economicamente ativa, enquanto que os homens somam 57,33%. Esse nível de ocupação alcançou uma média de 45,5% e foi o mais alto desde 1992. Entre os anos de 2003 e 2004 os dados apontam que o mercado de trabalho teve um aumento de quase 1,5 milhões de mulheres, sendo superior a ocupação masculina que foi de 1,1 milhão. Os resultados também mostraram que em relação a questão salarial as mulheres ainda apresentam rendimento inferior ao dos homens. A remuneração média das mulheres ocupadas em 2004 representava 69,3% do recebido pelos homens. Em comparação aos dados de 1999 esses números praticamente não mudaram, quando a percentagem alcançou 69,1%. Estes fatos mostram que a questão salarial é um tema importante de ser levado em consideração quando se discute as desigualdades entre homens

e mulheres no mercado de trabalho. A inexistência de uma política de equidade de gênero serviria especificamente neste caso, para amenizar as disparidades salariais entre os sexos. Já que também tem sido freqüente que as mulheres recebam uma remuneração inferior a dos homens para desempenhos das mesmas atividades de trabalho, reforçando a tese de que isso ocorre apenas por uma condição histórica que associa o trabalho feminino a uma renda complementar.

Na empresa de cerâmica pesquisada, os ganhos salariais entre homens e mulheres seguem uma estrutura de cargos (anexo C), definidos pelo nível de escolaridade dos funcionários. Entretanto, essa política não é regra para todos os cargos, uma vez que, também é levado em conta o tempo na empresa e os cursos realizados pelos trabalhadores. Assim, verificando a estrutura, não observamos a existência de nenhum privilégio dos homens em relação a melhores rendimentos salariais. Em linhas gerais, para ocuparem cargos na produção, homens e mulheres recebem para as mesmas funções nas fábricas, rendimentos iguais. Isso significa que, ao serem contratados, independente do sexo, os funcionários ocupam o cargo denominado de Operador Industrial ou multifuncional<sup>52</sup> (ver quadro de cargos e funções). Para o cargo o salário que recebem varia, entre R\$ 450,00 e R\$ 750, 00, considerando os critérios de tempo e qualificação, conforme explica um dos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos:

*Em relação ao nível salarial não tem nenhuma distinção entre homens e mulheres desde que estejam na mesma função o salário é igual. O nível salarial é pelo cargo... Existem diferentes cargos dentro da unidade, desde o nível operacional, nível técnico ... e assim vai...no nível de operador existe uma diferença do operador que entre e, aquele que já tem uma certa experiência. Os que se destacam são promovidos líderes de setor...Esse são os níveis mais ou menos né! o que diferencia a questão salarial são esses níveis ... esses valores de salário independem de qualquer coisa e de setor também... (C., sexo feminino, Analista de RH).*

Contudo, se num primeiro momento não parece haver uma distinção sexual entre salários, esta impressão é logo questionada quando se observa mais atentamente a dinâmica que ocorre nos processos de gestão da empresa. Os homens são preferencialmente destinados

---

<sup>52</sup> Para Salerno (1994 p. 59), há uma distinção bem importante entre trabalhador multifuncional e multiqualificado. Enquanto que o primeiro se caracteriza por um tipo de trabalho em que o trabalhador tem de operar mais de uma máquina ao mesmo tempo com características semelhantes (o que não lhe acrescenta praticamente nada em termos de qualificação profissional) o segundo é aquele que desenvolve e incorpora diferentes habilidades e repertórios profissionais. Trata-se, na verdade, de “duas visões sobre o trabalho: uma aditiva - adicionar mais tarefas as já realizadas, com uma nítida intensificação de trabalho - e uma outra integrativa - definir o papel dos trabalhadores diretos, ao invés de especificar-lhes as tarefas”.

aos cargos que demandam conhecimento técnico (mecânica; elétrica, pneumática) e, para isso, são estimulados a realizarem cursos de qualificação e/ou aperfeiçoamento, geralmente disponibilizados na escola<sup>53</sup>. Como a política salarial tem como critério a qualificação, evidentemente, os homens acabam tendo maior possibilidade de ascensão e, conseqüentemente, maiores ganhos salariais que as mulheres.

*É, na verdade..., o que diferencia a questão salarial são os níveis, mas é claro que para cada nível se exige também um perfil para aquele cargo. As pessoas, no caso, têm que ter certas competências para atendê-los, isso é que faz ir subindo... Hoje na empresa X nós temos muitos operadores que entraram aqui, se destacaram, e através de seleções internas, foram promovidos, sem ter formação técnica, claro, que daí, buscaram fazer depois, né! Agente tem supervisores, gestores, mais antigos que aconteceu exatamente isso que estou te explicando. (D., sexo feminino, Analista de RH).*

Nota-se que as “competências” a que se refere o funcionário são, na verdade, critérios sexistas, já que para “ir subindo”, isto é, ter ascensão na empresa não é relevante ter escolaridade. Para alguns cargos, isso torna-se até dispensável. Para atender as funções de gestor/líder, por exemplo, o mais importante é ter um “perfil” para ocupar o cargo. Algo subjetivo, mas, para os responsáveis pelo recrutamento, geralmente encontrado em homens.

Numa pesquisa realizada no setor bancário estatal do estado de São Paulo, no início da década de 1990, Segnini (1998) entre outras constatações percebeu que, mesmo com um nível de escolaridade maior que os homens, as mulheres dificilmente conseguiam ascender a cargos de liderança e nas tomadas de decisão, em proporção igual a de seus colegas homens. De acordo com a autora, cerca de 80% das bancárias estavam localizadas nos cargos de base, os considerados 'chão-de-fábrica' dos bancos. Além disso, as mulheres também ganhavam menos, trabalhavam em tempo parcial e apenas 20% estavam em cargos de chefia intermediária, com possibilidades de chegar à gerência.

---

<sup>53</sup> Alguns destes cursos têm duração de até doze meses e são ministrados na escola (mesmo após a mudança para instituto). Em média são oferecidas vinte vagas anualmente, a todos trabalhadores das fábricas, sendo sempre bastante disputados. Em geral as vagas são preenchidas por homens. Em toda a empresa encontrei apenas duas trabalhadoras que haviam feito o curso, de um universo de quase cem mulheres.

Mesmo considerando algumas diferenciações salariais apontadas, observamos que no geral, ocorre uma defasagem nos salários da empresa, tanto dos homens quanto das mulheres, independentemente do cargo, estejam ocupando postos de liderança ou não.

*Hoje eu até exerço essa função de líder, tá! Mas o salário que eu ganho hoje é igual ao que eu ganhava há 16 anos atrás... tem o pessoal que trabalha na prensa lá.. e eu tenho que fazer relatório tudo mais, e eles ganham a mesma coisa que eu.. Isso que o nosso salário é diferenciado recebe mais porque mexe com as caldeiras... Imagina se não fosse... (D., sexo masculino, líder setor de prensas/ modelagens)*

O mesmo funcionário em um outro momento ao falar sobre a possibilidade de promoção (troca de setor) e a questão salarial, explica:

*Eu acho que tudo que agente faz tem que ter um retorno né! Tem que pensar bastante sobre isso, já tive oportunidade de trocar de setor também como líder na esmaltação, só que daí eu vi que eu não teria retorno nenhum. Porque hoje eu trabalho turno comercial e na segunda-feira. Lá eu trabalharia das 13 as 21 horas teria perdido o final de semana, o salário seria igual, a bronca praticamente maior, e ainda os mesmo R\$800,00... eu não teria vantagem nenhuma. Ir para lá trabalhar mais, e ainda não ter retorno nenhum, e pior, perder vantagens que já tenho... Sem chance. Não quero essa promoção!*

Tal fato demonstra que nem os homens, que supostamente teriam mais incentivo que as mulheres para exercerem cargos de liderança, conseguem, de fato, maiores ganhos salariais com isso. Isto porque, a política salarial da empresa de maneira geral, não realiza qualquer distinção sexual, como inicialmente se supõe. Se existe alguma distinção ela está expressa na maior atenção da empresa em qualificar a força de trabalho masculina por esta ser considerada mais flexível e polivalente. Há um interesse da empresa em colocar homens em cargos de liderança porque a “mão-de-obra” masculina exerce inúmeras funções “para- além” daqueles descritas ao cargo de gestor. Os homens, não apenas são os encarregados pela produção, como também ficam responsáveis pela manutenção das máquinas e pela solução de problemas em toda esteira de produção. Todas essas atividades são exercidas simultaneamente e quanto maior o controle e o domínio sobre as máquinas e os equipamentos na fábrica, maiores são as chances de ascensão a estes cargos.

Assim, é possível presumir que o interesse sobre a qualificação da força de trabalho masculina é meramente econômico. A fim de justificar essa maior utilização da força de

trabalho masculina, surge um discurso em que prevalece unicamente o critério sexual, com argumentos e artifícios sociais, históricos e culturais.

A respeito destas justificativas e da existência de uma divisão sexual por ocupação na empresa é que trataremos no item a seguir.

### **3.2 A questão ocupacional**

O aspecto ocupacional refere-se, sobretudo, aos cargos disponíveis na empresa e o critério de distribuição destes para além do elemento sexo.

De acordo com a nova resolução da CLT brasileira, Lei nº 10.244, de 27 de junho de 2001<sup>54</sup>, em revogação ao artigo 376, no espaço de trabalho, homens e mulheres, através do princípio constitucional da isonomia, têm a garantia de exercer funções com responsabilidades e atividades semelhantes ou iguais, salvo nos casos em que há limitação de capacidades físicas. Fora essa questão biológica, para as demais atividades de trabalho, tanto os homens, quanto as mulheres têm a possibilidade de executar atividades semelhantes sem qualquer discriminação ou desigualdade pela sua condição de gênero.

Para a ocupação dos mesmos cargos, todos devem receber rendimentos iguais, caso contrário, quando um ou outro recebe salário diferenciado pode-se caracterizar como uma distinção apenas pelo critério de gênero. A questão da diferenciação entre as atividades dos operários e das operárias foi tema bastante discutido por Danièle Kergoat no contexto industrial francês. Segundo a autora, o discurso a respeito da “natureza feminina” era motivo para as justificativas das práticas empresariais de emprego das mulheres em determinadas atividades. Tomando estes discursos, a autora constatou que a mulher, histórica e culturalmente, leva suas habilidades adquiridas no espaço privado (doméstico) ao trabalho nas empresas e, tais habilidades, passam a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade (KERGOAT, 1982).

Na indústria da cerâmica de revestimento, encontramos dois fenômenos ideológicos presentes na organização do trabalho da fábrica: a primeira de que homens e

---

<sup>54</sup> ([http://www.cfemea.org.br/publicacoes/artigos\\_detalhes.asp?IDArtigo=3](http://www.cfemea.org.br/publicacoes/artigos_detalhes.asp?IDArtigo=3)), 2005, acessado em 28/04/06.

mulheres devem exercer funções compatíveis as ditas habilidades físicas, psicológicas<sup>55</sup> e sociais e, a segunda, de que os homens são mais indicados a exercerem cargos de maior responsabilidade e conhecimento técnico. Dessa maneira, os homens geralmente estão concentrados onde tem predomínio da força física, em setores como paletização, moagem, por exemplo, trabalhando como operadores ou como líderes de unidades e, as mulheres, em setores com atividades mais manuais (setor de classificação) ou que exijam outras habilidades, tais como concentração, delicadeza, e manejo na preparação de esmaltes (esmaltação). Neste setor, as mulheres realizam o controle de intensidade de cor, densidade e viscosidade do esmalte, tarefa predominantemente destinada às mulheres que não exige qualquer formação técnica, já “naturalmente” trazem estas habilidades adquiridas no ambiente doméstico.

*No setor de classificação utilizo máquina de classificar e fechar as caixas. Trabalho às vezes em pé e, em outras, sentadas. Meu trabalho é assim: trinta minutos, fico sentada separando a peça que não tem defeito da que tem defeito, aí a gente tem que saber o nome de cada peça, tipo de defeito e separar, tem que colocar tudo especificado, e certinho que tipo que sai... e os outros trinta minutos eu fico em pé que é para quando cai pronta as peças que minha colega separou. Além disso, tudo a gente também deve cuidar da limpeza das máquinas, organização e recolhimento das sujeiras que caem das peças para não arranhar as outras. (E., sexo feminino, setor classificação).*

*No setor de classificação tem mais mulheres porque é um setor que ele é mais leve e a mulher e também são mais delicados alguns serviços com as serigráficas como cuidar das correias, nada melhor que uma mulher, limpar as máquinas, prestar atenção ao material. (B. Psicóloga /Gerente de RH).*

Para Silva (2000), tais fatos ocorrem porque as mulheres são direcionadas para setores em que as atividades têm os trabalhos considerados “mais leves” com predomínio de atividades repetitivas, ficando os homens designados para aqueles considerados “mais pesados”.

*Setor de classificação é um ótimo setor para se ter mulheres, pelo fato da mulher ter essa característica de ser mais observadora e critica também, a percepção dela é diferenciada, é, sabe como é, a gente percebe melhor tudo, o trabalho neste aspecto é mais bem feito. E também porque as mulheres são pacientes, mais tranqüilas para estarem exercendo essas atividades bem repetitivas e que tem bastante concentração. (C., sexo feminino, Analista de RH).*

---

<sup>55</sup> Sobre o tema ver SANTORUM (1995); FONSECA (2000).

A justificativa dos lugares das mulheres e dos homens na empresa seja ela de ordem física, psíquica ou simplesmente de estereótipos sociais, se esgota em si mesma tornando-se, em alguns momentos, contraditório...

*É, os homens são mais ágeis, não que a mulher seja lenta, mas eles são ágeis, são mais objetivos, também mais determinado, parece que as coisas com eles fluem com mais facilidade, não que com a mulher não vá fluir.. flue também, mas eles estão mais envolvidos onde tem mais a ver com eles, envolvidos onde tem esforço físico.  
(C., sexo feminino, Analista de RH).*

Tais observações evidenciam que muitas vezes são características, qualidades e atributos sexuais que justificam a permanência da divisão sexual em setores na empresa, fundamentas em um discurso que prevalece o destino biológico de homens e mulheres.

*O setor de prensa é esforço físico, é peso, ali não tem como ter mulher trabalhando, ela até poderia estar ali por causa da concentração e da habilidade manual que precisa, mas precisa mais de esforço físico. (B. Psicóloga RH).*

*Tem muita mulher na Unidade I (peças menores e especiais) porque ela é muito mais detalhista, minuciosa, ela tem uma percepção um pouco mais, digamos avançada, que a dos homens, ela é perspicaz em determinadas situações. Ela também vê coisas que as vezes passa batido por uma homens, porque ele é mais objetivo, mais direto. A mulher não, é mais sutil, menos objetiva. (A., sexo feminino, Analista de RH)*

Para Liliana Segnini (1994), em sua investigação no setor bancário, constatou que muito embora a inserção das mulheres tivesse ocorrido em funções idênticas à dos homens, independente do potencial para o desempenho de tarefas de responsabilidade e atenção, a tendência era de que as mulheres permanecessem nas funções de escriturárias ou auxiliares administrativas, ou então, direcionadas para as atividades de retaguarda ou apoio ao atendimento. A pesquisadora também destaca que, em geral, as mulheres são colocadas nestes cargos, na linha de frente, por serem amáveis, sensíveis ou bonitas. Entretanto, naqueles cargos de decisão a ocupação feminina não chegava a 5%. Situação similar encontramos na empresa de revestimentos onde, mesmo com formação igual à de seus colegas homens, as mulheres dificilmente ingressam na empresa em setores que exijam conhecimento técnico específico.

*Se hoje tu como pessoa física ligar para empresa reclamar de um piso por exemplo que está com algum problema, tu comprou um piso daí ele está com problema. Daí tu vai ligar pra reclamar quem vai te atender vai ser uma menina formada aqui na escola, é ela que vai atender porque é ela que tem capacidade para responder a tua pergunta, mais técnica né! Então para a X. isso é uma diferenciação muito grande... Tu telefonou pra lá... tem um problema e ela vai responder tecnicamente o que está acontecendo, pois é uma aluna formada na escola..., na parte de exportação tem também aluna da escola, no comercial, na parte de laboratório, então essas são as vocações mais para as meninas né! Com mais detalhes né! (Diretor da escola)*

A não valorização ou, o não aproveitamento das mulheres com formação para cargos de maior conhecimento técnico, são justificados com um discurso que pressupõe ser uma decisão das próprias mulheres. Isto é, como se essa atitude partisse de uma escolha feita pelas próprias trabalhadoras, quando notadamente não é. Outra questão verificada é em relação ao tempo de permanência nos cargos, especificamente na parte de produção foi possível encontrar mulheres que se mantinham por um longo período de tempo no mesmo cargo (cerca de oito ou dez anos), diferentemente dos homens, que em média levam em torno de dois anos até serem mudados de setor, alguns chegando, inclusive, a se tornarem líderes das unidades em que antes atuavam como operadores<sup>56</sup>.

*Quando eu entrei na empresa o salário era na época de quase R\$ 300,00 (mais ou menos) daí só depois de quatro anos que já estava na empresa é que passei para Operadora Multifuncional I, fiz cursos básicos sobre cerâmica e daí meu salário foi para OP I que dá só uns R\$ 50,00 a mais que o Operador Industrial (que eu era quando entrei). Atualmente sou Operadora Multifuncional II. A mudança levou uns seis meses e hoje eu recebo R\$ 700,00, mas também estou há oito anos aqui né! (E., sexo feminino, classificadora).*

*Eu estou há oito anos aqui na empresa, quando entrei eu trabalhava no turno da noite, mudei de cargo agora passei a ser líder de setor faz um ano que estou lá e inclusive ensino o pessoal que entra...Esse setor teve muitas mudanças, mas tem coisas que nós é que temos que fazer como colocar os moldes, usar as serigráficas... (F., sexo masculino, líder setor de peças especiais).*

Apesar das mulheres não terem possibilidades de ocuparem os cargos de liderança na mesma proporção que os homens, as atividades de trabalho rotinizadas e estressantes não são oferecidas apenas às mulheres. Todos os trabalhadores inseridos no trabalho das fábricas estão expostos ao mesmo ambiente, embora que exercendo funções diferentes. A título de

---

<sup>56</sup> Há cerca de um ano a empresa passou a valorizar a formação da escola e como estratégia passou a nomear gestores, supervisores ou coordenadores somente trabalhadores (em sua maioria homens) com formação Técnica em cerâmica. Apesar dessa decisão, alguns setores da produção ainda tem líderes sem habilitação, sendo que nas unidades II e III houve uma diminuição considerável nos últimos 3 meses.

exemplo, podemos citar o caso dos operários que realizam as atividades de paletizar (atividade de empilhar as caixas com os revestimentos para o estoque) - posto de trabalho predominantemente preenchido por homens e, que por demandar muito esforço físico, tem sérios riscos de lesões.

Isto posto, é possível destacar que no trabalho de produção dos pisos cerâmicos tanto os homens quanto as mulheres estão empregados em atividades extremamente exaustivas. E, se os homens são preferencialmente designados para liderar as unidades e a produção, isso apenas assinala que a política da empresa está orientada por uma tradição histórica. Com essa postura, a empresa fortalece o prestígio dos homens e mantém a idéia de que “*trabalhar com pisos é coisa de homem*”. (A. Analista de RH) em justificativa a uma série de divisões e desigualdades entre os sexos na empresa.

A maioria (nem todos) das chefias da X. hoje são técnicos em cerâmica formados aqui pela escola...hoje o diferencial da empresa é que o pessoal que chefia é formado na escola. Então desde os treze anos eles já vestem a camisa da X. essa é a motivação deles né! começam com treze anos...bem cedo... **[Porque as chefias são maioria homens?]** Ah! essa parte industrial para carregar um peso na fábrica não vai botar uma menina para fazer isso, fica difícil... então, tem que ser meninos... (Diretor da Escola)

Diante desse quadro, é possível destacar que, se por um lado existe uma segregação entre tarefas de homens e de mulheres, em que os homens são os “comandantes da produção”, com gozo de um certo *status* na empresa, ficando as mulheres relegadas àqueles setores específicos e periféricos da empresa, por outro lado, se levarmos em conta a sujeição ao trabalho fabril realizado pelos trabalhadores de maneira geral, independente dos setores alocados, vimos que na prática, o status e o prestígio masculino, assim como, a opressão feminina, tendem a desaparecer. Isso porque, a trabalho degradante na fábrica não discrimina, muito pelo contrário, submete todos os trabalhadores a mesma atividade destrutiva de produção.

Desse modo, se inicialmente as impressões nos levaram a exaltar a divisão sexual na empresa, legítima e empiricamente verificável, em um segundo momento, quando passamos a perceber a lógica de inserção em que todos os trabalhadores, independentemente de qualquer condição, estão submetidos todos os dias, constatamos o quão destrutiva e degradante é a subsunção de uma atividade humana – o trabalho, a uma lógica de produção econômica e social – o capital.

Portanto, considerando tais aspectos, é importante lembrar que no contexto da dinâmica das relações capitalistas de produção a força de trabalho de homens e mulheres está submetida à produção de mercadorias, neste caso revestimento cerâmico, apenas e tão somente, como reflexo daquela relação central em que o trabalho está necessariamente submetido à produção de capital e, produção de riqueza ou ainda mais mais-valia.

### **3.3 A formação e a qualificação profissional**

No aspecto ocupacional, constatamos a existência de uma divisão que ora implica em uma formação e ora, considera outros critérios, inclusive de tempo na empresa. Essa divisão camufla uma preocupação de qualificar a polivalente força de trabalho masculina. Para esses últimos, a empresa oferece seguidamente cursos dirigidos especificamente ao manejo das máquinas na produção, manutenção de equipamentos etc.

Conforme vimos também, as mulheres empregadas nas fábricas se concentram em setores como classificação, onde realizam atividades de classificar pisos manualmente. Para executar estas atividades geralmente são orientadas em cursos de noções básicas sobre o funcionamento do processo, tais como mecânica, pneumática, eletricidade das máquinas, etc. Contudo, quando ocorre o surgimento de vagas para cursos de aperfeiçoamento, elas dificilmente estão entre os selecionados.

Em relação aos alunos que se formam pela escola, jovens em sua maioria com idade entre 19 a 25 anos, há duas divisões em torno do aspecto sexual, para os rapazes uma grande parcela é aproveitada pela empresa, nesta ou em outras empresas instaladas pelo grupo Já as mulheres, embora com as mesmas oportunidades de ingressarem na empresa, freqüentemente vão para setores em que a formação técnica se torna dispensável. Isto é, ingressam em setores como: telemarketing, recepção, área comercial.

*Hoje na X. nós temos muitas meninas que se formam na escola e depois vão trabalhar em diversos setores, claro é mais fácil de encontrar elas no comercial, na exportação... tem muitas moças que se formaram aqui, tem uma moça que hoje está no atendimento e é formada pelo nosso colégio... tem no laboratório de massa, todas foram nossas alunas.  
(Diretor da escola)*

Sendo assim, os homens são os que ficam responsáveis pelo controle da produção, atuando como gestores<sup>57</sup> das unidades. Isso porque, a força de trabalho masculina é considerada polivalente, em que os homens, além de terem conhecimento da produção, também assumem as atividades de manutenção das máquinas. Já as mulheres<sup>58</sup>, mesmo tendo a mesma formação dificilmente são inseridas na fábrica em posições de liderança. Elas geralmente ocupam cargos em que sua formação técnica seria dispensada, como no caso dos setores administrativos e comerciais, por exemplo.

Portanto, nem com formação igual à de seus colegas homens as mulheres tem as mesmas oportunidades de ocuparem cargos mais técnicos ou operacionais na fábrica. Prova disso, é que existem cursos de qualificação, o que aparenta “oportunidades” iguais, mas, no entanto, na distribuição de cargos de decisão na empresa isso não ocorre. Os homens continuam ocupando cargos de chefia e as mulheres vão para setores comerciais e burocráticos.

Assim, a maioria dos homens chega à chefia dos setores na linha de produção ocupando a função de gestores. O cargo de gestor inclui muitas atividades, todas elas ligadas à coordenação da equipe de trabalhadores concentrados no mesmo setor. O gestor, por sua vez, comanda a equipe, verifica se todos estão utilizando os equipamentos de segurança, controla o nível de produção, fornece dados do funcionamento do setor ao líder imediato, e verifica a necessidade de reparo e manutenção nas máquinas. O papel dos gestores é o de garantir a conformação da produção reduzindo ao máximo a vulnerabilidade de acidentes e problemas mecânicos, com vistas a manter a fluxo de produção dentro das especificações de tempo e qualidade (SALERNO, 1994).

A empresa tem procurado implantar, juntamente com o Departamento de Recursos Humanos, para os cargos de gestores, a substituição de antigos funcionários por jovens formados pela Escola da empresa. Mas essa estratégia não altera a questão da divisão sexual.

---

<sup>57</sup> As funções dos gestores variam de acordo com o nível de ocupação de cada um, que por consequência devem possuir diferentes competências. São considerados gestores: Supervisores, Coordenadores, Assistentes, Gerentes e diretores.

<sup>58</sup> De acordo com dados fornecidos pelo Departamento de controle de Recursos Humanos, dos cargos ligados diretamente a produção industrial as mulheres estão presentes em dois deles: no Departamento técnico (suporte técnico e solução de problemas) em que uma mulher é gestora na unidade e as restantes estão distribuídas nos setores de esmaltação e classificação de peças, cargo de Operador Multifuncional I e II. Ver organograma de cargos - anexos.

Algumas mulheres até chegam a ocupar nas unidades da fábrica os cargos de Coordenação e controle de preparação de massa, mas raramente tornam-se líderes.

Assim, analisando atentamente é possível perceber que a justificativa de ter ou não ter uma formação ou domínio técnico não é o mais relevante, já que para os cargos de gestor não são necessários estas qualificações. A razão envolve basicamente a tradição do lugar de homens e mulheres instituídos socialmente. A atividade de gestor trata-se de um trabalho em que o comando, a gerência e o controle são essencialmente importantes. O poder de sempre estar a frente e de decidir, carrega o simbolismo da virilidade e da aptidão “natural” para a liderança. Atributos difundidos por intermédio de uma construção histórico-social que de maneira muito similar imprimem às mulheres “qualidades” que sintetizam, tradicionalmente, uma personalidade inferior e subalterna.

Contribuindo com estas designações, o modo capitalista por meio da relação capital-trabalho submete não apenas a atividade trabalho à produção de capital, mas também se encarrega de direcionar homens e mulheres, a postos de trabalho que melhor lhe convém.

Tais fatos levam-nos a perceber que há uma política de cargos na empresa, funcionando de maneira verticalizada, na qual os homens são destinados aos cargos de liderança e as mulheres suas auxiliares, sendo ambos, homens e mulheres, utilizados nas suas formas, subjetivações, características (sejam elas físicas, psicológicas e sociais) ou mera reprodução de um modelo patriarcal.

Muito embora isso represente certa dominação masculina, tal atitude não nos permite afirmar que por serem direcionados aos cargos de gestão, os homens se encontram em melhores condições de trabalho. Os homens são aproveitados para funções onde há predomínio de esforço físico, em setores como paletização, por exemplo, em que as atividades se resumem em carregar caixas que pesam em média entre 20 kg a 50kg. Trata-se de um trabalho desgastante com risco de lesões à coluna e as articulações. As mulheres, por sua vez, encontram-se em situação muito semelhante, estão em setores como esmaltação, expostas ao contato direto a materiais e produtos químicos que igualmente nocivos à saúde.

Dessa forma, o entendimento das relações de trabalho e das condições em que estão sujeitos homens e mulheres na fábrica nos leva a ter uma compreensão de que as mudanças tecnológicas e informacionais se inserem de maneira a intensificar o trabalho possibilitando

a transferência para o trabalho morto das máquinas a parte significativa da capacidade intelectual do trabalhador, trabalho vivo. (ANTUNES, 2001).

A conjugação das novas tecnologias ao processo de trabalho e os impactos para a classe trabalhadora, bem como as formas de inserção particular de homens e mulheres a partir deste contexto organizacional, serão retomados a seguir na última parte desta dissertação, em que procuramos articular a observação empírica a alguns importantes elementos teóricos de nossa análise.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“De mãos dadas com o homem de sua classe, a mulher proletária luta contra a sociedade capitalista”.*

*Clara Zetkin*

Nesta última parte de nosso trabalho, nas considerações finais, faremos uma síntese das principais questões levantadas a partir da investigação empírica, articulando com alguns elementos teóricos, bem como, indicando possibilidades de novas pesquisas decorrentes desta investigação.

Em nossa pesquisa, procuramos verificar as formas de inserção das mulheres no processo industrial cerâmico a partir da dinâmica das relações capitalistas de produção de compra e venda da força de trabalho. Neste sentido, nossa hipótese inicial, de haver uma utilização das particularidades da mercadoria força de trabalho não apenas das mulheres, mas também dos homens no trabalho da fábrica, se comprovou assertivamente. Mais que isso, nosso estudo também demonstrou que com a introdução de tecnologias mais modernas na indústria, a partir dos anos 90, as mulheres foram notadamente excluídas do processo de trabalho e, inclusive das ocupações de predomínio técnico, e dos cargos de gestão e liderança. Estes aspectos já haviam sido anteriormente indicados por investigações em outros ramos da indústria no Brasil e, em outros países da Europa, EUA, e Japão (KERGOAT, 1987; HIRATA, 2002).

Apesar de termos encontrado semelhanças com a literatura disponível, principalmente, no que se refere, às questões salariais, ocupacionais e, em relação a formação, tratadas detalhadamente no capítulo anterior, as observações realizadas em nosso trabalho contém algumas divergências, as quais discutiremos buscando em elementos teóricos os fundamentos para nossa análise.

Recapitulando, vimos que, ao longo dos diferentes modos de produção social, o eixo central da produção e reprodução da vida humana sempre esteve direcionado ao atendimento das necessidades de sobrevivência dos indivíduos. Neste sentido, produção da

vida humana e reprodução social, convergiam em atividades sinônimas. Contudo, a partir da inserção da propriedade privada dos meios de produção, inverte-se essa lógica. Os indivíduos separados dos instrumentais de trabalho passam a produzir a sua própria vida estando num processo que tem como condição imperativa, dois princípios fundamentais: o primeiro de produzir mercadorias para além do atendimento de suas próprias necessidades materiais e, o segundo, de estarem, necessariamente, alienados dos produtos, fruto desse trabalho. Também vimos que, na modalidade econômica especificamente capitalista, é condição para manutenção da vida humana produzir mercadorias (valores de troca) para além do atendimento das necessidades concretas dos seres humanos. Na dinâmica em que homens e mulheres estão inseridos, produzir a sobrevivência é também produzir riqueza social ou capital.

Dessa forma, na lógica de funcionamento do modo capitalista, produção e reprodução de capital são processos indissociáveis. Sendo que, essa estrutura é garantida apenas e, tão somente, por intermédio de uma igualdade jurídica entre: capitalista ou proprietários dos meios de produção e trabalhadores, homens e mulheres, ou proprietários de força de trabalho. Desta oposição, como livres possuidores de mercadorias independentes, estão os donos da mercadoria força de trabalho de um lado e, os compradores de outro. Somente a partir deste encontro, é que ambos, compradores e vendedores, estabelecem a troca, a troca de duas mercadorias. Para os trabalhadores, que vendem sua mercadoria força de trabalho, valor de uso ou meio de satisfação de suas vontades, perde a condição de proprietário deixando esta de lhe pertencer. De maneira análoga ocorre com os proprietários dos meios de produção, que devem também no ato da troca alienar o elemento trocado. Cientes da troca, então, todos os indivíduos participam, inevitavelmente, como representantes principais do mercado.

Por esta razão, Marx (2003, p. 79/80) reconheceu que no modo de produção social especificamente capitalista, produção e reprodução da vida humana passam necessariamente pela via do mercado. Tendo o propósito da compra e venda da força de trabalho<sup>59</sup> como

---

<sup>59</sup> “O processo de produção se inicia com a compra da força de trabalho por determinado tempo, e esse começo se renova sempre que extingue o prazo estipulado, tendo decorrido, assim, determinado período de produção, semana, mês etc. Mas o trabalhador só é pago depois de ter empregado sua força de trabalho e depois de se terem materializado nas mercadorias o valor dessa força de trabalho e depois de se terem materializado nas mercadorias o valor dessa força e mais-valia. Assim, produziu ele a mais-valia, provisoriamente considerada o fundo de consumo do capitalista, além de este chegar às suas mãos sob a forma salário. E só terá emprego enquanto reproduzir continuamente esse capital variável” (MARX, 2003, p. 662).

condição fundamental tanto para existência de todos os trabalhadores, como para a reprodução do próprio sistema. Assim, trabalhadores e capitalistas, ambos de propriedade de suas mercadorias, força de trabalho e meios de produção, respectivamente devem em primeiro lugar:

reconhecer-se reciprocamente como proprietários privados. Essa relação jurídica, cuja forma é o contrato, desenvolvido legalmente ou não, é uma relação de vontade, em que se reflete a relação econômica. O conteúdo dessa relação jurídica ou de vontade é dado por meio da relação econômica mesma. As pessoas aqui só existem, reciprocamente, como representantes de mercadorias, por isso, como possuidores de mercadorias.

Isto posto, o que o comprador encontra no mercado não é o trabalho, mas a mercadoria força de trabalho, de propriedade do trabalhador. Essa mercadoria força de trabalho tem em sua composição características e atributos próprios para ser vendida no mercado e que garantem a sobrevivência do trabalhador e a aplicação no processo de produção de capital.

Portanto, fazer referência a certos “atributos” particulares de cada um dos dois sexos é o mesmo que estar se referindo ao que cada uma das mercadorias força de trabalho tem para oferecer no mercado da troca entre equivalentes. Neste sentido, as características ou qualidades de cada sexo, tomadas particularmente, têm muito pouca relevância, contanto que a dinâmica de produção de capital seja preservada. A compra e a venda da força de trabalho não devem cessar, já que é por meio deste contrato que o modo de produção social capitalista se mantém como modelo dominante.

Levando em consideração a existência de dois processos interdependentes, produção e reprodução social, Marx (2003, p. 661), explica que:

independente da forma social e do processo de produção, este deve ser contínuo e ter de percorrer de forma ininterrupta todas as fases. Portanto, uma sociedade não pode parar de consumir nem de produzir. Por isso, todo processo social de produção, encarado em suas conexões constantes e no fluxo contínuo de sua renovação, é, ao mesmo tempo, processo de reprodução.

A partir destas considerações teóricas, analisaremos alguns dos principais aspectos abordados na literatura que discute o tema sobre o trabalho da mulher, destacando as perspectivas que fundamentam cada uma destas análises. O primeiro aspecto diz respeito ao papel que ocupam as novas tecnologias no cenário da divisão sexual do trabalho. Após os

estudos, freqüentemente, ocorre a constatação de que a operação dos instrumentais de trabalho, geralmente, são de apanágio dos homens nas empresas e, as mulheres, por sua vez, são discriminadas, relegadas às funções subalternas ou elementares. Tal abordagem, em nosso entendimento, provoca um deslocamento da dimensão da opressão, visto que não leva em conta que, nem os homens e, nem as mulheres, possuem, de fato, controle sobre o processo de trabalho. Mais distante dessa última compreensão é a idéia de que as mulheres para terem igualdade de direitos no mercado de trabalho deveriam ter maior acesso a cursos de qualificação.

Cabe ressaltar, que a maior concorrente de todos os trabalhadores, embora pudesse ser aliada, existe desde o século XVIII e, vem, desde então, se aprimorando e se tornando cada vez mais competente: a maquinaria. A conseqüência desta inserção na produção e os impactos a classe trabalhadora são descritos por Marx a partir do capítulo XIV de *O Capital*. Segundo o autor, numa necessidade de aumentar o processo de produção de mercadorias as máquinas se inserem na grande indústria e provocam a perda de controle sobre o processo de trabalho. Assim como favorecem também a entrada da mulher como força de trabalho nas fábricas.

Portanto, com a revolução nos instrumentais, principalmente com a criação da máquina a vapor, a indústria moderna se instala e assume a sua forma mais avançada no sistema orgânico de máquinas da fábrica (Marx, 2003). Esse sistema, que já contava com a força-de-trabalho masculina, passa, então, a se utilizar do emprego das mulheres e das crianças nas atividades da indústria. Dispensada a força muscular, que já não é mais uma qualidade necessária para o trabalhador se lançar no mercado, todos os membros da família podem vender a sua mercadoria força-de-trabalho. Isso provoca, imediatamente, um aumento no número de assalariados e uma diminuição do valor individual pago pela força de trabalho, requisito indispensável à produção capital. Dessa maneira, a maquinaria, além de aumentar a produção de mercadorias e aumentar a oferta de trabalhadores disponíveis no mercado, também provoca um rebaixamento do valor da força de trabalho, que passa a ser dividido por todos os integrantes da família inseridos na produção, gerando competitividade entre operários e operárias nas fábricas (PERROT, 2005).

Outro aspecto bastante abordado, e que aparece nas discussões que cercam o tema da divisão sexual do trabalho, principalmente sobre o trabalho feminino, se refere ao lugar que homens e mulheres ocupam no contexto do trabalho produtivo.

Para Lobo (1992), que discute o tema da inserção feminina no âmbito da Sociologia do trabalho à luz da questão de gênero, situar as mulheres na composição de classe é uma atitude homogeneizada que leva a uma abstração equivocada uma vez que não faz referências ao sexo dos atores sociais. A autora também defende que estudos realizados nesta perspectiva não apenas deixam de salientar as particularidades de cada gênero, mas também tornam-se simplistas uma vez que priorizam apenas o espaço da produção.

Na mesma direção, Kergoat (apud Segnini 1998, p. 37), uma das primeiras autoras a abordar a questão da divisão sexual no trabalho e das formas de inserção de operários e operárias na indústria francesa, reforça tal argumento e defende que a abordagem de classe se passa “como se o lugar na produção fosse um elemento unificador, de tal ordem que fazer parte da classe operária signifique comportamentos unívocos”.

Entretanto, com base nos pressupostos teóricos, é possível realizar a seguinte aproximação: se a mercadoria para ser trocada no mercado deve ter sua condição de valor de uso negada, isto é, deve-se alienar a capacidade presente nela de objetivar bens úteis. Analogamente, sendo a mulher proprietária de sua mercadoria força de trabalho, ao vendê-la no mercado (de trabalho), independente se por uma necessidade de sobrevivência ou de manutenção da família, aliena também sua condição de gênero, ou seja, se transforma em uma proletária, produtora de capital e mais-valia como todos os demais trabalhadores. Sendo, portanto, parte integrante da mesma classe trabalhadora de seus companheiros de sexo oposto.

Outro aspecto divergente das análises até então realizadas, é o entendimento de que os homens, por estarem no suposto controle das máquinas, ocupariam posições mais privilegiadas que as mulheres nas atividades das empresas. Em nossas observações, como vimos, os homens, de fato, são direcionados a cargos de liderança, supervisão e coordenação, principalmente na parte de produção das fábricas. Porém, tais iniciativas fazem parte da estrutura ou de *políticas da empresa*. Essa estratégia, bem como outras que nos deram indicações da existência de estruturas de poder presentes na empresa, compõe a lógica

patriarcal<sup>60</sup> de dominação e poder dos homens sobre as mulheres. Sobre esta questão, Pateman (1993, p. 18), explica que o patriarcado deixou de ser paternal há muito tempo. A sociedade civil moderna não funciona mais estruturada no parentesco e no poder do pai, no mundo moderno, as mulheres são subordinadas aos homens enquanto fraternidade<sup>61</sup>. A autora também faz o seguinte esclarecimento:

O ‘patriarcado’ é corretamente compreendido no seu sentido literal de governo do pai ou de direito paterno. As dificuldades e mal-entendimentos que esse pressuposto provoca são agravados, visto que quase todos os participantes do debate atual sobre o patriarcado supõem que o pai pode simplesmente ser visto de uma maneira consagrada pelo senso comum enquanto um dos dois pais. Estranhamente, presta-se pouca atenção ao sentido político da paternidade patriarcal (Pateman, 1993, p. 18).

Em outra direção, István Meszáros (1999, p. 268) reconhece o peso da estrutura de poder no interior do capitalismo, porém, para o autor, o capital enquanto sistema de produção e reprodução das necessidades humanas sempre irá se utilizar das hierarquizações entre os sexos. Enquanto sistema economicamente dominante o capital “não pode se manter sem produzir com sucesso e de maneira constante as relações de poder historicamente específicas”. Como lógica de produção e reprodução *sócio-metabólica* o capital sempre irá necessitar de uma estrutura hierárquica e discriminatória. Portanto, com o propósito de absolutizar-se como modo de relação social e econômico, ele sempre manterá sob seu controle as *microestruturas* (relações familiares; homem x mulher), regulando as relações humanas a seus interesses. Como estratégia, isto é, para romper esse mecanismo de regulação coletivo, Meszáros sugere um enfrentamento ao *macrocosmo* ou o que denomina de *sistema estruturador capitalista*.

Neste sentido, é possível perceber que, tal como estão estabelecidas as relações no interior do modo de produção dominante, é pouco provável uma verdadeira emancipação das mulheres. Para Meszáros, neste modelo de relação social é inviável pensar em um *microcosmo* do sistema do capital (relações entre pares) ordenado segundo o princípio da igualdade real. (2002, p. 268-269).

---

<sup>60</sup> Na obra, a autora analisa a questão do contrato original, utilizando textos de pensadores clássicos, apontando de que forma essa estrutura também demarcou um contrato sexual de poder dos homens em nossa sociedade. Para Pateman, a questão do contrato sexual, que estabelece o patriarcado moderno e a dominação dos homens sobre as mulheres, historicamente, ficou recalcada. Cf. (PATEMAN, 1993).

<sup>61</sup> A este respeito ver : Pateman (1993).

Também é válido lembrar que a instituição escolar, inserida neste contexto, servirá de instrumento ideológico e reprodutivo dos lugares de gênero, imersa no modelo de produção capitalista, cumprirá de forma constante as subordinações que lhe cabem, a de um sexo sobre o outro e, a estruturante, do capital sobre o trabalho. Com isso, a tradição da submissão feminina expressa de maneira simplificada de disparidade no mercado de trabalho, não irá desaparecer, pelo menos no contexto das relações sociais capitalistas.

Também é importante destacar que no contexto capitalista de produção e, igualmente, reprodução social, uma superação da desigualdade entre os sexos é inviável com a própria estrutura de classes em que está assentado o sistema.

Em suma, a partir destas constatações podemos inferir que o discurso da guerra dos sexos torna-se funcional ao sistema. Enquanto se aborda a discussão em torno das diferenças sexuais o capitalismo potencializa e amplia seu grau de exploração sobre todos os trabalhadores. Neste contexto, os estudos que optam por uma abordagem em torno destas diferenciações entre homens e mulheres contribuem com a posição separatista e oposta dos sexos ignorando fatos como: o desemprego mundial, a precarização do emprego de homens e mulheres, a crescente extinção dos direitos trabalhistas, a ampliação do trabalho informal e terceirizado, o aumento das privatizações dos serviços públicos, a produção cada vez mais destrutiva, sem mencionar o excesso de investimento em tecnologias domésticas inúteis, a excessiva e violenta concorrência interempresarial e, mais grave, a submissão cada vez mais direta dos Estados aos interesses do capital (TONET, 2003).

Quanto à possibilidade de outros estudos, por termos nos deparado com uma carência de dados a respeito do emprego de homens e mulheres no ramo específico da cerâmica, sugerimos uma maior atenção sobre as relações de trabalho, o papel das escolas no processo de legitimação da estrutura de classes e, ainda, sobre a situação das mulheres que ascendem em cargos de decisão e sobre a situação entre trabalho e adoecimento psíquico.

## REFERÊNCIAS

ALAMBERT, Zuleika. *Os marxistas e elaboração teórica sobre a mulher*. Coleção Encontros com a Civilização Brasileira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, n.26, vol. III, 1980.

ALMEIDA, Jane. S. *Mulher e Educação: a paixão pelo possível*. São Paulo: UNESP, 1998.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Ed. Cortez, 2000.

\_\_\_\_\_. *Os Sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Ed. Boitempo, 1999.

ARAÚJO, Ronaldo Marcos de L. *As novas “qualidades pessoais” requeridas pelo capital*. 22º Reunião Anual da ANPEd (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação). Caxambu, out. 1999.

ARISTÓTELES. *Política*. São Paulo: Coleção a Obra-prima de cada autor: Martin Claret, 2003.

BENOIT, Lelita O. *Feminismo, gênero e revolução*. Revista Crítica Marxista, 2000, nº 11, p. 44-61.

BLAY, Eva. *O trabalho da mulher na indústria Paulista*. São Paulo: Vozes, 1978.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho das mulheres no Brasil: tendências recentes. In: SAFFIOTI, Heleieth.; MUNHOZ; BRUSCHINI (org) *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

CASSIOLATO, Jose Eduardo. *O Cluster econômico da cerâmica de revestimento de Santa Catarina*: Grupo de Economia da Inovação do Instituto de Economia da UFRJ, [www.race.nuca.ie.ufrj.br/gei/gil.shmtl](http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/gei/gil.shmtl), 1998.

\_\_\_\_\_, et LASTRES, Helena. *Conhecimento, Sistemas de inovação e desenvolvimento*: Rio de Janeiro: UFRJ, 2005.

CASTRO, Susana. *O Enigma de Hannah*. Dossiê Cult, Revista Cult, ano 9, nº 99, p. 52-65, 2005

CIPRIANI, Maria. L. T. *Representações sociais e perspectivas de vida de mulheres fumicultoras: articulando gênero e trabalho*. Dissertação de Mestrado em Educação. CED/UFSC, 1998.

CODO, Wanderley. *Indivíduo, trabalho e sofrimento*. Petrópolis: Vozes, 1993.

DEL PIORE, M. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1997.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Rio de Janeiro: Ed. Vitória, 1980.

\_\_\_\_\_, *Papel do trabalho na transformação do Macaco em Homem*. Coleção Universidade Popular. São Paulo: Global, 1990.

FONSECA, Tânia, M, G. *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2000.

GABRIEL, Alice. *Feminismo no Brasil*. <http://www.umaqualquer.cjb.net/>, acessado em 18/09/05.

GAZZONA, Raquel da Silva. *Trabalho feminino na Indústria do vestuário*. Educação e Sociedade. Vol. 18, nº16, Campinas dez. 1997.

GIL, Antônio C. *Como elaborar projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1995.

GITAY, Leda, RABELO, F. e COSTA, M. *Inovação tecnológica, relações industriais e subcontratação*. Textos para discussão 10, Campinas: DPCT/IG; UNICAMP, 1991.

GODELIER, Maurice. *As relações homem-mulher: o problema da dominação masculina*. Rio de Janeiro: Coleção Encontros com a Civilização Brasileira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, n.26, vol. III, Caderno especial Mulher Hoje, p.09-29, 1980.

GORZ, André. *Critica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 1990.

GOUNET, Thomaz. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*: Campinas: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. *Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho*. In: EMÍLIO, Marli (org). TEIXEIRA, Marilane, (org.). *Trabalho e Cidadania ativa para as mulheres*. São Paulo: Coleção Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

\_\_\_\_\_. Da polarização das Qualificações ao modelo de competências. In: FERRETTI, Celso (org). ZIBAS, Dagmar (org). *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: Um debate multidisciplinar*: Petrópolis, Vozes, 1994.

HOBSBAWM, Eric. *Era dos Extremos: o Breve Século XX: 1914 –1991*, Rio de Janeiro: Paz e terra, 2001.

IANNI, Octávio. *O Mundo do trabalho*. São Paulo em Perspectiva. Jan/ Mar. vol. 8 n. 1. p.2-12, 1994.

KERGOAT, Danièle. *Les Ouvrières*. Paris: Syros, 1982.

\_\_\_\_\_, *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*. In: Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas/ EMÍLIO, Marli (org.) TEIXEIRA, Marileine (org.), NOBRE, Miriam (org.). São Paulo: Coleção Caderno da Coordenadoria Espacial da mulher.p.55-66, 2003.

\_\_\_\_\_, *O Sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

KOLONTAI, Alexandra. *A nova mulher e a moral sexual*. São Paulo: Expressão Popular, 2000.

KLANOVICS. Jó. *Minas de carvão: trabalho também de mulheres*. Revista de Estudos Feministas. Vol. 12, nº 2, Florianópolis, mai/ago, 2004.

PENA, Maria.V. J. *Mulheres e trabalhadoras. Presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1981.

LEITE, Márcia de P. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: *O Mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século*. Campinas: Scritta, 1994.

\_\_\_\_\_, *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu/ILDS/LABOR, 1991.

LOBO, Elizabeth S. O trabalho como linguagem: o gênero do trabalho. In: COSTA, A, BRUSCHINI, Cristina, (org) *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos, 1992.

MARX, Karl. *O Capital*. Vol. I Tomo I, São Paulo: Abril Cultural, 1983.

\_\_\_\_\_. *O Capital*. Vol 2, Tomo 2, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

- \_\_\_\_\_ & ENGELS. *A Ideologia Alemã*. 7º. Ed. São Paulo: Editora Centauro, 2002.
- \_\_\_\_\_ & ENGELS. *O Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Ed. Anita Garibaldi, 2001.
- MACEDO, José R. *Mulher na Idade Média*. Londrina: Contexto, 1992.
- MACHADO, Lucília. *Educação básica, Empregabilidade e competências*. Trabalho e Educação, Revista do NETE- jan/jul. nº3, 1998.
- MEZSÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- MORAES, Maria Lygia Q. *Marxismo e feminismo: afinidades e diferenças*. Dossiê Marxismo e Feminismo: Revista Crítica Marxista, 2000.
- MOURA, Esmeralda B. *Mulheres e menores no trabalho industrial: fatores sexo e idade na dinâmica do capital*. Petrópolis: Vozes, 1982.
- NEVES, Magda de A. *Mudanças tecnológicas e organizacionais e os impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional*. In: Trabalho e educação: Campinas, São Paulo: Papyrus: Cedes; São Paulo: Andes: Anped, 1992.
- NOGUEIRA, Claudia M. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.
- PATEMAN, Carole. *Contrato Sexual*. Tradução. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.
- PERRELLI, Mary T. *Mulheres no Petróleo: Sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia - CFH/ UFSC, 2005.
- PERROT, Michelle. *As mulheres ou os Silêncios da História*. Tradução. Viviane Ribeiro. Rio de Janeiro: EDUSC, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Mulheres Públicas*. São Paulo: UNESP, 1998.
- PITANGUY, Jaqueline. *O que é Feminismo*. 8º Ed. Coleção primeiros Passos: Brasiliense, 1991.
- QUINIOU, Yvon. *Das classes à ideologia: determinismo, materialismo e emancipação na obra de Pierre Bourdieu*. Revista Crítica Marxista, 2000, nº 11, p. 44-61.

RAMOS, Marise. *Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.

READ, Herbert. *O significado da arte*. Portugal: Ulisseia, 1968.

RICHARDSON, Roberto J. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Neide E. P. dos. *Gestão e certificação de competências no Brasil: Uma análise comparativa de experiências*. Dissertação de Mestrado em Educação – FaE/ UFMG, 2003.

SAFFIOTI, Heleietth. *A mulher na sociedade de classes: Mito e Realidade*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1979.

SANTORUM, Kátia M. T. O significado do trabalho: Algumas considerações no âmbito da Psicologia. *Barbarói*. Santa Cruz do Sul, n.3, p. 59-86, Set. 1995.

SCOTT, Joan W. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. In. LOPES, E; LOURO, Guacira, L. Porto Alegre: Educação e Trabalho, número especial mulher educação e Trabalho, Jul/dez, vol. 15, nº2. 1999.

\_\_\_\_\_. *O enigma da igualdade*. Revista de Estudos Feministas. Vol. 13, nº 1, Florianópolis. Jan/Abril, 2005.

SEGNINI, Liliana R. P. Feminização do trabalho bancário. In: *Novos olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*. BRUSCHINI, C. (orgs) e SORJ, B, São Paulo: Marco Zero, Fundação Carlos Chagas, 1994.

\_\_\_\_\_. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: UNESP, 1998.

TOLEDO, Cecília. *Mulheres. O gênero nos une, a classe nos divide*. São Paulo: Xamã, 2003.

TUMOLO, Paulo S. *Metamorfoses no mundo do trabalho: Revisão de algumas linhas de análise*. Educação e Sociedade, n.59, p. 333-351, 1997.

\_\_\_\_\_. *Reestruturação Produtiva no Brasil: Um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica*. Educação e Sociedade, Dez. n. 77, p. 71-99, 2001.

\_\_\_\_\_. *Da Contestação à conformação. A Formação Sindical da CUT e a Reestruturação Capitalista*. Campinas: Ed. Unicamp, 2002.

TONET. Ivo. *A Educação numa encruzilhada*. Revista de estudos da educação, n.19, Maceió: UFAL, 2003.

## **ANEXOS**

**Anexo A**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido****Prezado (a) Senhor(a)**

Venho por meio deste convidá-lo a participar da pesquisa sobre *O Trabalho e a formação das mulheres na produção da Cerâmica*, realizada pela aluna de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, Maria Albina M. Nunes. A pesquisa tem por objetivo investigar sobre a participação das mulheres no processo de produção dos revestimentos cerâmicos.

A participação é voluntária. Caso você aceite solicitamos a permissão para que possamos utilizar as entrevistas e o material gravado para uso da pesquisadora que terá acesso direto às informações relatadas. Dessa forma, dados de identificação e outras referências nas entrevistas serão omitidos quando da divulgação dos resultados deste.

**Eu,****Sr**

**(a)**.....Co  
nsidero-me informado (a) sobre a pesquisa sobre o trabalho das mulheres na indústria cerâmica, realizada pela aluna de pós-graduação em Educação e autorizo a utilização do material das entrevistas para a referida pesquisa.

Florianópolis, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

---

Assinatura do Funcionário (a)

**Anexo B****ROTEIRO DE ENTREVISTA: ( Setor Recursos Humanos)**

Responsável: Maria Albina M. Nunes

Colaborador: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Tempo na empresa: \_\_\_\_\_

**Sobre a empresa:**

Histórico

Ramo da produção

Número total de funcionários

Número total de setores

Organograma

Divisão dos setores de produção e incorporação de tecnologia nos últimos dez anos:

Planos e benefícios da empresa:

**Funcionários (as)/ Seleção de funcionários (as):**

- 1) Qual é o número total de mulheres empregadas?
- 2) Estado civil; idade; escolaridade
- 3) Número de mulheres em cargos de chefia
- 4) Quais são as qualificações e/ou exigências para desempenho de atividades no(s) setor (es) de maior concentração?
- 5) Quem realiza o processo de seleção e contratação de novos colaboradores?
- 6) Há algum acompanhamento do trabalho dos colaboradores após ingresso na empresa?
- 7) Como as funcionárias (mulheres) são avaliadas após esse ingresso?
- 8) Há critérios de promoção? Como são realizados? Com que periodicidade?

**Setor (es):**

- 9) Há uma maior concentração de mulheres em algum setor específico da empresa?
- 10) Como é o trabalho destas funcionárias no setor?
- 11) Há preferência por mulheres neste(s) setor (es)?
- 12) Por que contratar mulheres para trabalhar na empresa?

**Anexo C****ROTEIRO DE ENTREVISTA - Supervisor/ Coordenador**

1) Histórico da Escola:

---

---

---

---

2) Localização:

---

---

3) Data de Fundação:

---

---

4) Nível de formação:

---

---

5) Número total de alunos: Homens ( ) Mulheres ( )

5) Cursos oferecidos:

---

---

6) Entidade Mantenedora:

---

---

8) Número de professores e funcionários: ( )

9) Grau de Instrução dos professores:

---

---

10) Outras informações relevantes:

---

---

---

---

---

---

**Anexo D****ROTEIRO DE ENTREVISTA – Trabalhadores das Unidades industriais**

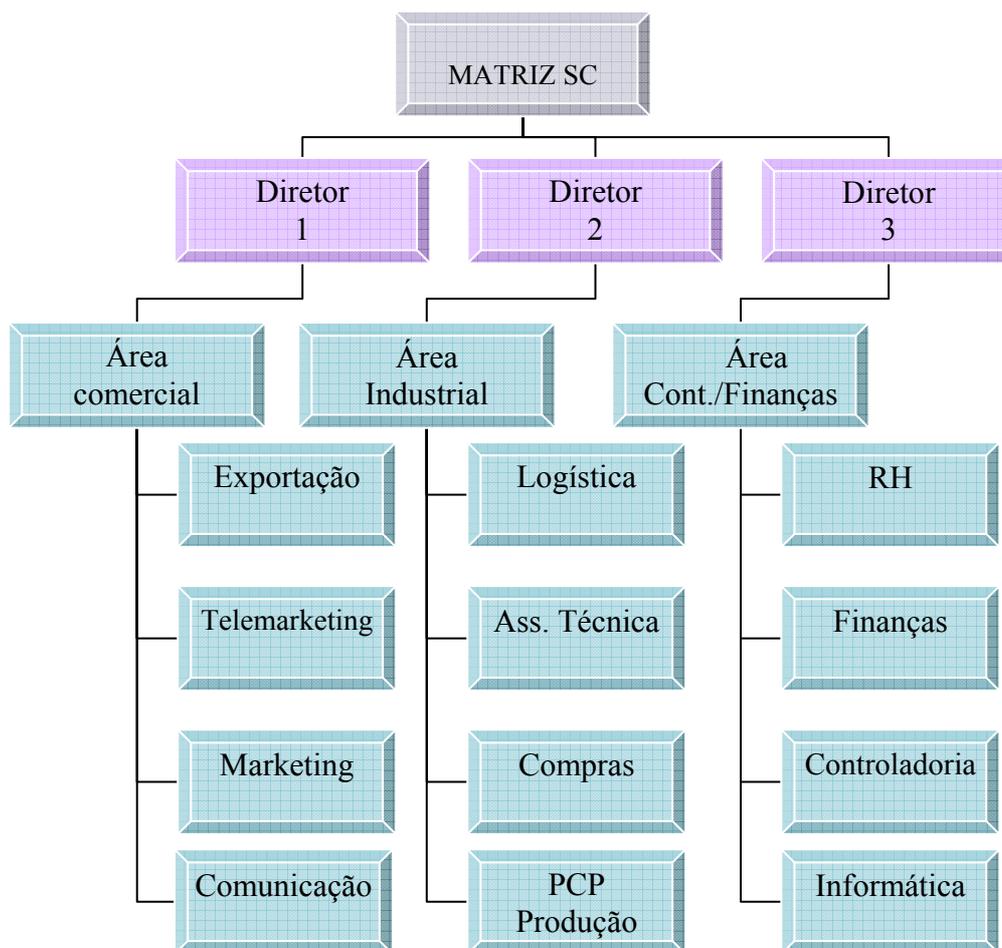
Nome: \_\_\_\_\_  
Estado civil: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_  
Filhos: \_\_\_\_\_  
Grau de  
escolaridade: \_\_\_\_\_

- 1) Há quanto tempo você trabalha na empresa?
- 2) Qual é sua jornada de trabalho?
- 3) Você está estudando? E você recebe incentivo da empresa para estudar?
- 4) Qual setor você trabalha?
- 5) Você utiliza alguma máquina ou equipamento em seu trabalho?
- 6) Como são as atividades que você exerce?
- 7) Você já tinha alguma experiência para trabalhar com estas atividades?
- 8) Você fez algum curso, treinamento ou qualificação interna para realizar as atividades que atualmente exerce na empresa?
- 9) Você gosta do seu trabalho? Porquê?
- 10) No setor que você está, existem mais homens ou mulheres trabalhando?  
A que você atribui isso?
- 11) Como é a sua relação com os demais funcionários?
- 12) Se pudesse escolher você trocaria de setor? Porquê?
- 13) Que atividades você gostaria ou acredita que estaria apta a exercer na empresa?
- 14) Que atividades você gosta de fazer quando não está trabalhando?
- 15) Você acredita que o trabalho que exerce na empresa afeta de alguma forma suas condições de saúde e as de seus colegas de trabalho?
- 16) No último mês você trabalhou com algum desconforto físico? Quais?
- 17) Você participa das reuniões do sindicato?

## Anexo E

Organograma da empresa (empresa sede SC)<sup>62</sup>

Fig. 01

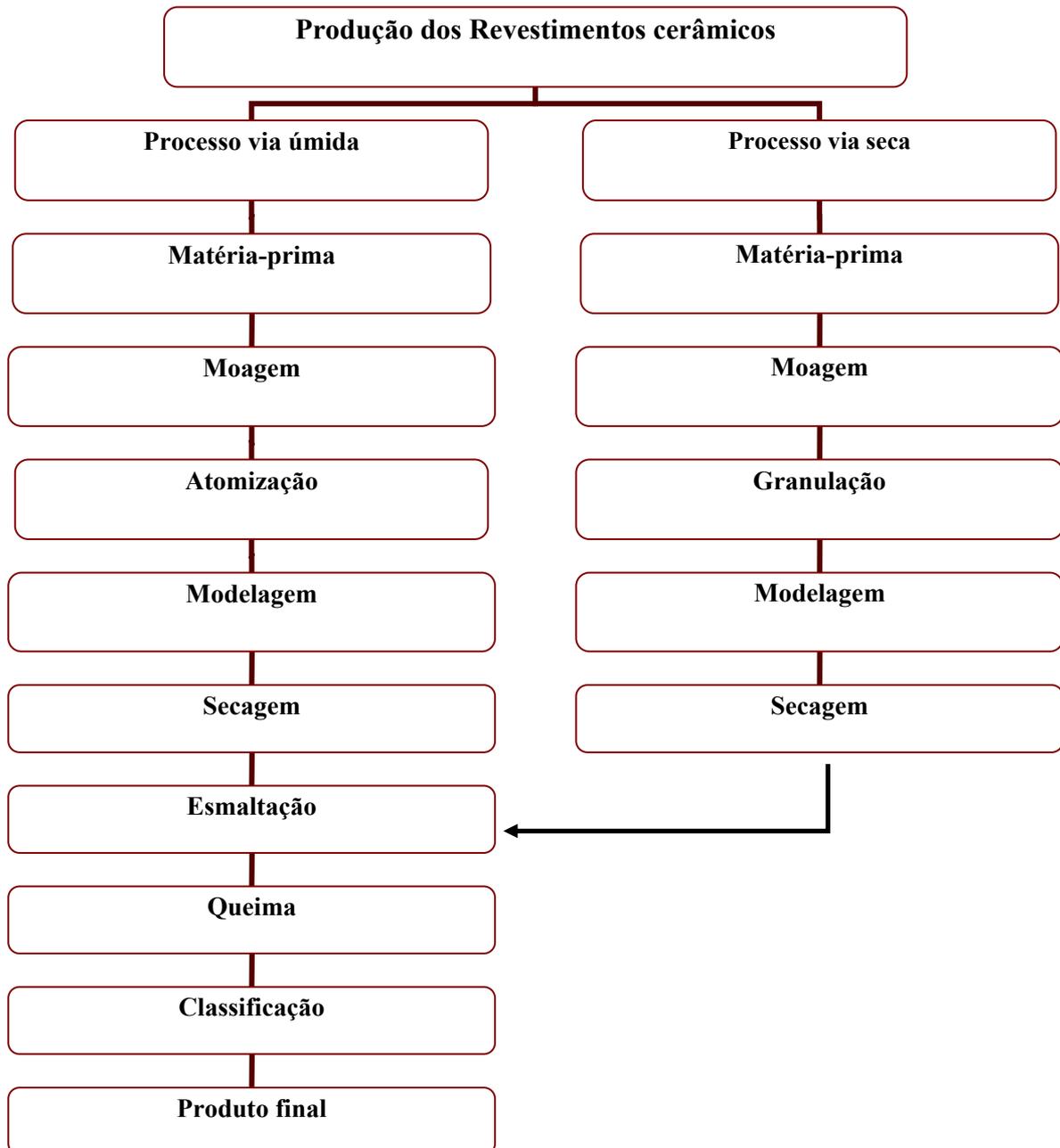


<sup>62</sup> Fonte: Dados da empresa/ Elaboração da autora.

## Anexo F

Fluxograma dos processos produtivos (empresa sede SC)<sup>63</sup>

Fig. 02



<sup>63</sup> Fonte: Dados fornecidos pela empresa/ Elaboração da autora.

**Anexo G**

## Distribuição de cargos da parte industrial

Fig. 03



\* Um para cada unidade fabril.

\*\* Gestores - exigência mínima Formação técnica.

\*\*\*Respondem diretamente para os coordenadores e depois para o gerente

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)