

A SELEÇÃO INTERNA E AS EXCLUSÕES DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES NA ÁREA PRODUTIVA DE UMA FÁBRICA LOCALIZADA NA REGIÃO DE CAMPINAS*

Cátia Regina Muniz¹

RESUMO: A proposta deste artigo, baseada em pesquisa realizada em uma fábrica de produtos pessoais, é discutir as diferenças entre o discurso empresarial e a prática cotidiana de trabalho, destacando as relações entre trabalhadores e trabalhadoras desta fábrica. A análise desta discussão recairá sobre as divergências na interpretação destes trabalhadores sobre a implementação de grupos semi-autônomo na área produtiva da fábrica.

PALAVRAS-CHAVE: gênero; exclusão; representações.

A proposta deste artigo é discutir, baseada em pesquisa empírica realizada em uma fábrica² no interior do Estado de São Paulo (região da cidade de Campinas), o processo de seleção interna praticado na área produtiva que, no momento da pesquisa, estava excluindo trabalhadores e trabalhadoras dos grupos semi-autônomos³ existentes na referida área,

* A análise contida neste artigo faz parte da minha dissertação de mestrado intitulada: “As representações nativas do universo fabril: um estudo etnográfico”, defendida no curso de Mestrado em Antropologia Social da Universidade Estadual de Campinas em 20/08/2001.

¹ Doutoranda em Ciências Sociais no IFCH/UNICAMP

² Esta fábrica pertence a uma empresa ligada a um grupo anglo-holandês na área química. A fábrica em questão fabrica produtos pessoais, sendo que suas linhas de produção recebem as seguintes denominações: Deo (desodorantes); Hair (shampoos); Oral Care (creme dental); Skin (hidratantes).

mostrando que a proposta, elaborada pela gerência da fábrica, de delegar um maior poder aos trabalhadores da área produtiva está sendo interpretada de uma maneira diferente na prática cotidiana de trabalho.

Antes de entrar diretamente na discussão sobre o processo de seleção interno praticada pela fábrica estudada, farei um breve comentário sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho industrial, após a década de 70, que é a década que foi inaugurada a fábrica em questão, pois estas é que estavam sofrendo uma maior exclusão.

1. A inserção da mulher no mercado de trabalho industrial

Algumas autoras destacam o crescimento da força de trabalho feminino no Brasil no mercado formal de trabalho, sobretudo urbano, a partir do final dos anos 60. Segundo Liliana Segnini (1998), considerando tão-somente a década de 80 (1981/1989), verifica-se que mais de 7 milhões de trabalhadoras entraram no mercado de trabalho no período, o que representou um crescimento de mais de 48% em termos relativos; ou seja, duas vezes o aumento relativo masculino (24%). (Fonte FIBGE-PNAD/1981 e Pnad/1989). Esta autora destaca outros aspectos que revelam também permanências na inserção da mulher no mundo do trabalho presentes desde a Revolução Industrial. Um deles refere-se,

à estreita relação entre o papel que a mulher ocupa no espaço privado- na casa e na família- e sua inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho remunerado. Trata-se da relação entre as atividades de reprodução (produção social de seres humanos) e as atividades de produção (produção social de bens) (Segnini, 1998: 105).

Apesar desta intensa inserção da mulher no mercado de trabalho, em 1990 a mulher representava no Brasil pouco mais de 35% dos 64,5 milhões de trabalhadores que compõem a PEA- População Economicamente Ativa. (Fonte FIBGE- PNAD/1989) Após uma

³ Na área produtiva desta fábrica a fabricação dos produtos é realizada em grupos semi-autônomos, baseado no modelo da fábrica da Volvo na Suécia. Há nesta área um total de 591 trabalhadores, dos quais apenas 91 são mulheres e 500 são homens.

década houve uma elevação neste número, a mulher, em 1999, representava 40,2% dos 71,6 milhões de trabalhadores com mais de 10 anos, que ocupam grandes Regiões segundo sexo, os grupos de idade e associação a sindicato. (Fonte FIBGE- PNAD/1999)

A autora citada acima acrescenta que, ao mesmo tempo em que se vem observando um crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, é também constatada em quase todo o mundo uma segregação dos postos de trabalho por sexo. Na fábrica pesquisada, como veremos, tem acontecido algo semelhante principalmente em cargos que exijam mais autoridade ou que são responsáveis pelo lucro ou prejuízo de uma unidade de negócios. Segundo dados da Revista Exame de 24/01/2001 este fato ocorre em muitas empresas brasileiras, entre as 500 melhores empresas para trabalhar, pesquisadas pela própria revista, apenas duas têm uma mulher na presidência.

A reestruturação produtiva no mundo do trabalho, para Segnini, tem como uma de suas características a “feminização” do trabalho, sobretudo no setor terciário da economia. O motivo da ocorrência deste fato se deve, segundo esta autora, baseada em algumas pesquisas realizadas sobre o assunto, principalmente a de Anne Lerrolle Doniol-Shaw, que verificou que,

as mulheres no contexto de trabalho polivalente são ‘campeãs de adaptabilidade’. Destaca que as novas exigências para este tipo de trabalho encontram nas mulheres disposição não negligenciável para aquisição de competências como o nível de escolaridade mais elevado que os dos homens em postos de trabalho semelhantes (conforme também observado nesta pesquisa) e o fato ‘das competências adquiridas na vida doméstica serem facilmente transferidas para estas novas situações de trabalho’. A autora salienta que a experiência cotidiana vivenciada, sobretudo pelas mulheres, da reconversão frente a diferentes papéis que se modificam sucessiva ou concomitantemente, vivenciados na vida privada, tendem a fortalecer a capacidade de adaptação a mudanças. (Segnini, 1998: 173).

Deste modo as tarefas executadas pelas mulheres no espaço privado, ao contrário de ser algo limitador para a mulher, aparece como

um elemento qualificador frente à possibilidade de ter adquirido socialmente habilidades requeridas para a realização do trabalho flexível, afirma Segnini (1998). Numa época na qual dá-se, no mundo do trabalho, uma grande importância a polivalência, esta “habilidade” adquirida pela mulher no âmbito social, passa a ser também “apropriada”, neste caso pelos empresários, na indústria, que passa a explorar mais esta “habilidade” das mulheres. Um “guru” empresarial americano em entrevista a Revista Exame confirma este fato: “Elas (as mulheres) são craques em fazer um monte de coisas ao mesmo tempo” (Revista Exame, 24/01/2001: 01). Seu relato explicita a polivalência da mulher.

Na fábrica pesquisada a maior parte dos cargos são exercidos por trabalhadores e trabalhadoras, porém não na mesma proporção, os quais executam as mesmas funções, inclusive na área produtiva, e recebem o mesmo salário. As mulheres nesta empresa não recebem menos do que os homens, no exercício de funções equivalentes, como ocorre ainda em muitas empresas brasileiras⁴. Uma coincidência muito grande é o fato de que esta fábrica foi oficialmente inaugurada em dezembro de 1978 e neste ano, no mês de janeiro houve o Primeiro Congresso das operárias metalúrgicas de São Bernardo, promovida pelo sindicato da categoria. As reivindicações das mulheres neste Congresso, segundo Elisabeth Lobo et alli (1986), referiam-se em maior parte à discriminação sexual que começava no momento da admissão. Entre estas as denúncias de discriminação estava a desigualdade dos salários para funções idênticas exercidas por homens e mulheres. Este ponto já havia sido levantado anteriormente pelo Sindicato de São Bernardo em 1974 e 1976. Coincidência ou não, as trabalhadoras na fábrica em Vinhedo já iniciaram seus trabalhos naquele ano (1978) recebendo salários equivalentes ao dos

⁴ Ver Risek e Leite (1998); Bruschini (1994); Kartchevsky-Bulport (1986) entre outros. Para se ter uma idéia, segundo dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio), em 1990 enquanto 4,5% dos trabalhadores brasileiros ganhavam, em média, menos de ½ salário mínimo por mês, quase 12% das trabalhadoras encontravam-se na mesma situação. Na mesma data quase metade das mulheres (3,9%), em relação aos homens (6,4%), recebiam mais de 10 salários mínimos (Bruschini, 1994: 30).

seus colegas trabalhadores desempenhando as mesmas funções. Não tenho dados suficientes para saber o quanto essa manifestação realizada naquele ano influenciou a empresa a adotar tal atitude.

Apesar de receberem salários equivalentes, não é qualquer cargo que podem ser ocupados por trabalhadores e trabalhadoras, há cargos que são considerados “masculinos” e outros “femininos”, excluindo um ou outro de tais funções, na fábrica estudada. Segundo Ricardo Paes de Barros, diretor de estudos sociais do (IPEA) Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, num estudo sobre o trabalho feminino em São Paulo, comenta para a Revista Exame (24/01/2001), que alguns empregos são “de mulher” e outros são “de homens”, confirmando o que foi observado na fábrica estudada.

Na pesquisa realizada por Anna Pollert (1996), esta também observa uma distinção entre áreas baseadas no sexo do trabalhador (a). Nas áreas de capital intensivo, no qual há um maior rigor tecnológico predominam os homens e nas áreas de trabalho intensivo, que exige um maior trabalho “vivo” predominam as mulheres. No caso da Choc-Co, empresa pesquisada por Pollert (1996), esta divisão de áreas é de certa forma irônica, já que a área “nobre” da empresa, que possui máquinas computadorizadas, apesar de permanecerem nesta área algumas máquinas manuais, é frequentemente chamada de “cozinha”, local construído socialmente no qual predominariam as mulheres. As mulheres estariam concentradas fora da “cozinha”, na embalagem, nas áreas de trabalho intensivo e repetitivo, reforçando as argumentações de que a polivalência das mulheres no trabalho doméstico ter sido um traço distintivo da inserção da força humana feminina na “era” da reestruturação produtiva. Essa divisão sexual do trabalho fica evidente, na fábrica pesquisada por Pollert segundo mostram seus dados, nas próprias máquinas que não são assexuadas, foram construídas para serem manuseadas por pessoas com estaturas mais altas, que se encaixa na maioria dos casos, aos homens. Outro fator distintivo relatado pelos trabalhadores desta fábrica, segundo esta autora, que justificariam a exclusão das mulheres na área, são os banheiros que também são masculinos, mostrando que a área foi idealizada para que apenas homens a ocupassem.

Os dados coletados por Pollert (1996) reforça também a concepção de Bruschini (1998) sobre as conquistas de espaços pelas

mulheres no mercado de trabalho não terem extinguindo as discriminações sofridas por estas neste mercado. Como Bruschini (1998) destaca, as oportunidades para as mulheres, em comparação aos homens, são mais limitadas e as barreiras são maiores para ocupar cargos de chefia- na fábrica estudada pude coletar relatos muito interessantes a este respeito que serão expostos neste capítulo. Estas questões também são levantadas pela Revista Exame (24/01/2001) que comenta que conquistar espaços não é sinônimo de igualdade, referindo a dupla jornada de trabalho ainda enfrentada pelas mulheres, salários menores que seus colegas homens que exercem a mesma função e a preferência das empresas em promover homens para cargos de poder e prestígio. A Revista ainda acrescenta que no ritmo em que as mulheres vem avançando rumo a altos postos corporativos nos EUA, que é o país em que elas mais avançam, a participação das mulheres em cargos poderosos será igual a dos homens apenas em 2064 e ainda, segundo dados do OIT (Organização Internacional do Trabalho), as mulheres chegarão a igualdade com os homens somente daqui a 470 anos.

Apesar da empresa estudada proferir em seu discurso uma igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no momento da contratação o mesmo não vem ocorrendo no processo de seleção interna. É necessário destacar também, que os problemas enfrentados por homens e mulheres nas seleções internas são diferentes, dependendo do cargo que ocupam na empresa. Homens e mulheres horistas têm problemas que diferem dos problemas enfrentados por homens e mulheres mensalistas e estes, por sua vez, diferem dos problemas dos gerentes e das gerentes. Os planos de carreira também são diferenciados para horistas, mensalistas e gerentes. Além disto vários trabalhos (Kartchevsky-Bulport et alli, 1986; Lobo, 1991; Abreu, 1993; Hirata e Kergoat, 1994; Segnini, 1998, entre outros) já demonstraram que a classe operária não é unívoca e não pode ser pensada como homogênea. Segundo Hirata e Kergoat (1994) a partir da construção do conceito de gênero por antropólogos e sociólogos nos anos 70, torna-se evidente que os conceitos chave do marxismo para lutar contra a exploração eram insuficientes para mostrar a opressão sofrida pelas mulheres “quanto às relações homem/mulher no seio da sociedade” (Hirata e Kergoat, 1994: 94). Estas autoras afirmam que,

foi preciso primeiro tornar visível a construção histórica, cultural, do sexo social (ou gênero) contra o naturalismo e o fatalismo que impregnam a representação da mulher como inferior, subordinada por razões de ordem biológica; é clara a analogia com a naturalização das raças dominadas a partir de diferenças biológicas (Hirata e Kergoat, 1994: 94-95).

Estas autoras consideram os atores individuais e coletivos como não só produto das relações sociais, mas também, produtores destas relações, por isto as relações sociais de sexo e de classe devem estar integradas, pois são indissociáveis e complementares.

As relações sociais formam uma teia: há separação e entrelaçamento, contradição e coerência entre essas relações. Ambas são transversais ao conjunto da sociedade (Hirata e Kergoat, 1994: 96).

Neste trabalho, considera-se também que as relações sociais são construídas socialmente; e, durante a pesquisa realizada na fábrica em questão, percebi que não se poderia homogeneizar não apenas a questão do gênero dos trabalhadores (as). As autoras citadas acima, ao afirmarem que a “classe operária tem dois sexos”, querem dizer que as relações de classe são sexuadas e não considerar este fato, pode levar a um conhecimento truncado sobre classe social. Alice Rangel de Paiva Abreu (1993) acrescenta que se a afirmação acima for correta, a classe operária ter dois sexos, então as mudanças tecnológicas implementadas pelas empresas devem ser entendidas a partir de uma perspectiva de gênero. Toda esta discussão corresponde ao propósito desta discussão que é considerar as diferenças na construção das representações dos operários e operárias.

2. O processo de seleção interna na área produtiva

propriamente dito

Danièle Combes e Monique Haicault (1986) colocam uma questão muito interessante que demonstra bem o que vem ocorrendo na área produtiva da fábrica estudada. Para estas autoras não se pode mais pensar que há uma aliança entre trabalhadores e trabalhadoras para lutarem contra o capital,

esquecendo suas *divergências* como se fossem brigas de casal para serem resolvidas em *outra instância*, nos lares ou, como se costuma dizer, na esfera *privada*, até mesmo nas alcovas (...) (grifo das autoras) (Combes e Haicault, 1986: 29).

Na área produtiva da fábrica estudada não há união entre trabalhadores e trabalhadoras, ao contrário, vem ocorrendo muitos conflitos entre eles. Como já destacado, a área produtiva é constituída por núcleos de trabalho semi-autônomos, estes grupos possuem autonomia na escolha dos integrantes de seus núcleos. No início da formação destes núcleos, as escolhas foram realizadas pelos coordenadores de produção e, segundo relatos, havia pelo menos uma mulher em cada núcleo. Num segundo momento, os próprios trabalhadores e trabalhadoras passaram a fazerem estas escolhas e começaram a excluir todos aqueles trabalhadores e trabalhadoras que não faziam parte do círculo de amizade daquele núcleo que estava realizando o processo de seleção. Fazer parte do círculo de amizade significa para os trabalhadores da fábrica estudada, saírem juntos para beber depois do trabalho, jogarem futebol juntos, ou seja, possuir uma relação pessoal entre eles. Não estão privilegiando, neste caso, a competência do trabalhador ou da trabalhadora, mas sim a “amizade” estabelecida entre o grupo e o candidato à vaga. A situação das trabalhadoras nesta área se torna mais crítica, porque dificilmente fará este tipo de programa com seus colegas homens e há ainda outro agravante, os núcleos têm preferido, na maioria dos processos de seleção, trabalhadores homens para integrar o seu grupo de trabalho. Muitas são as justificativas dadas para a exclusão das mulheres dos núcleos. As mulheres são excluídas, na opinião dos gerentes da produção, porque os homens consideram o trabalho muito “pesado” e argumentam que as mulheres

“não dariam conta de executá-lo”. Por este motivo estão optando, segundo relatos dos próprios trabalhadores da produção, por homens que trabalhem bem- no sentido de dar conta das funções a serem executadas- e que possuam certa afinidade, para que não ocorram problemas de relacionamento no futuro. Como afirmou um dos entrevistados: Não vou trabalhar com quem eu não conheço e não sei se vou me dar bem com ele. Com isto acaba-se não dando oportunidade para muitas mulheres que querem e são capazes de “dar conta” das funções a serem exercidas, e aos outros que são competentes, mas não são “conhecidos”.

Elida Rubini Liedke (1988) afirma que as estratégias empresariais ao identificarem as tarefas femininas como tendo uma natureza “mais frágil”, “reforçam o patriarcado, ao manter as mulheres como uma força de trabalho desprivilegiada” (Liedke, 1988: 68-69). Na fábrica estudada há muitas trabalhadoras que desempenham as mesmas funções que os trabalhadores, mostrando que esta não é uma justificativa para as tais exclusões.

Segundo alguns entrevistados, os trabalhadores da manufatura, só escolhem pessoas para trabalharem em seus núcleos que, como eles dizem, sejam seus *chegados*, ou seja, pessoas que façam parte de seu convívio social. No entanto, quando perguntei se esses denominados *chegados*, são escolhidos devido à amizade ou à competência, responderam que optavam sempre pela competência, pois se escolhessem algum *vagabundo* teriam que *carregá-lo nas costas*, isto é, fazer o serviço destinado a ele.

Um dos coordenadores da área produtiva acredita que, em 97% dos painéis de escolha de componentes para os núcleos, há *cartas marcadas*, ou seja, já sabem quem irão escolher para seus núcleos independente dos candidatos à vaga e não levam em consideração a situação pessoal destes candidatos, como o fato de ser casado por exemplo, ter filhos e necessitar mais da vaga do que um outro empregado da empresa.

Um dos relatos de um trabalhador entrevistado, explicita a preferência por homens no momento da escolha dos componentes dos núcleos:

Eu já trabalhei com mulher boa de serviço, mas se for para escolher entre mulher e homem eu escolho homem. Eu acho que é mais

fácil se relacionar com um homem do que com uma mulher, você tem mais liberdade de falar as coisa prum homem, pelo menos pra mim, do que com uma mulher. Se um cara embaçar com você, você já vê o que pode fazer, pega no pescoço e resolve lá e pronto. Mulher não, a mulher leva mais as coisas pro chefe, na minha opinião. Homem não, a gente já segura a coisa na linha, já resolve lá mesmo. Tem problema resolve lá.

Na interpretação de alguns trabalhadores desta área, as mulheres são muito emotivas, choram à toa, levam muitas reclamações para os chefes e consideram que as mulheres *só servem para varrer as linhas* em que trabalham.

Uma pesquisa realizada em certa fábrica por Elizabeth Souza Lobo (1991), mostrou que as operárias permanecem,

donas de casa e que o trabalho feminino é visto como concorrencial ao trabalho masculino. É considerado como uma intromissão indevida das mulheres numa esfera que não é sua (...) (Lobo, 1991: 120).

Nas minhas observações do trabalho na manufatura, pude constatar que os trabalhadores, nas linhas em que haviam mulheres, não realizavam o trabalho de limpeza das linhas, este trabalho era reservado às trabalhadoras. Apenas linhas em que haviam apenas homens é que os observei executando este tipo de tarefa. Segundo Aracy Martins Rodrigues (1992) as mulheres,

executam bem as tarefas para as quais o treinamento para futuras donas-de-casa as dotou. Esse fato torna muito fácil o trabalho de 'naturalização' dessas habilidades. Quando há tentativa de colocar homens nesses cargos, eles não o aceitam ou não os realizam a contento, o que reforça a idéia de que o homem, 'por natureza', é avesso ao seu desempenho (274).

Este tipo de comportamento adotado pelos trabalhadores desta fábrica conduz a uma certa divisão sexual do trabalho, no qual as tarefas consideradas domésticas são relegadas às trabalhadoras. Para

Lobo (1991) “a divisão do trabalho entre os sexos está na base da opressão da mulher na sociedade e na família (...)” (Lobo, 1991: 42). O papel da mulher na divisão social foi construído socialmente como sendo o da reprodução e do homem a produção, por isso “a divisão das esferas, ao designar prioritariamente as mulheres à esfera reprodutiva, determina a esta papel subordinado à esfera produtiva” (Lobo, 1991: 48).

A autora acrescenta ainda,

(...) delicadeza e destreza parecem ser os critérios que especificam as tarefas das mulheres, em oposição ao trabalho pesado da embalagem, realizado por homens (Lobo, 1991: 56). No entanto, a comparação de contextos de trabalhos distintos mostra que as mulheres realizam também trabalhos que exigem agilidade, intensa movimentação do corpo, dispêndio de força. Apenas no contexto do trabalho agrícola, o discurso da fragilidade é impossível e há a tradição do trabalho feminino na agricultura (Lobo, 1991: 59).

Danièle Kergoat (1992) já havia analisado, no contexto industrial francês, o discurso sobre a “natureza feminina”, justificar e “explicar” as evidentes diferenças de práticas sociais entre operários e operárias. A autora destaca que às desigualdades sociais de sexo estão presentes tanto no discurso patronal como no sindical ou mesmo acadêmico (Kergoat, 1992: 74). Combes e Haicault (1986) nos lembra muito bem que a separação indiscriminada dos agentes da produção e reprodução é sempre parcial, pois os homens também estão presentes na reprodução assim como as mulheres estão presentes na produção, sejam em quaisquer modalidades dos papéis ocupados e em quaisquer modos de produção considerados. O que reafirma que esta separação é uma construção social.

A justificativa das habilidades “inatas” das mulheres para realizar determinadas tarefas é dada por um dos coordenadores entrevistado, que na sua interpretação justifica, de certa forma, a exclusão de algumas trabalhadoras. Para este coordenador a escolha é muito individualizada e depende muito das experiências vividas anteriormente pelo núcleo. Relata que nas linhas de Deo (desodorantes) geralmente preferem trabalhar com

mulheres, pois estas são mais ágeis para o tipo de trabalho desenvolvido nestas linhas. O relato deste coordenador sugere que em tarefas as quais exigiriam mais habilidade as mulheres estariam *mais aptas* a desenvolvê-lo, por isso são preteridas em áreas que exijam mais força física.

Rodrigues (1992) em sua pesquisa registra um depoimento de uma psicóloga de uma empresa de perfumaria e cosméticos, muito semelhante ao que eu ouvi de uma das mensalistas do setor de Recursos Humanos da fábrica pesquisada, por preferirem mulheres nas linhas de desodorantes.

Na nossa embalagem, a mão-de-obra feminina é melhor que a masculina, porque são serviços, assim...delicados (Rodrigues, 1992: 280).

Na fábrica estudada a trabalhadora da área de Recursos Humanos comentou que é muito importante ter mulheres nos finais de linha, nas embalagens, por serem mais detalhistas e trabalharem melhor em serviços “mais delicados” do que os homens.

Cibele Saliba Rizek e Márcia de Paula Leite (1998) argumentam num de seus artigos que o lugar ocupado pelo trabalho feminino no processo de reestruturação produtiva pode ser pensado a partir de três dimensões que se complementam, ao mesmo tempo que elucidam os conteúdos das segregações de gênero:

(1) a manutenção do confinamento das mulheres em postos de trabalho cujo conteúdo guarda estreita semelhança com o trabalho doméstico; (2) a identificação do uso das sensibilidades corporais com o trabalho feminino, simples e naturalizado; (3) a produção de um consentimento fabril associado à construção de imagens marcadas pela equalização das exigências domésticas e fabris que configuram um feminino dócil e confinado à esfera privada da vida doméstica (Rizek e Leite, 1998: 283).

Na fábrica pesquisada não é possível considerar todas as trabalhadoras como “frágeis” ou mais “ágeis” do que seus colegas homens, já que teoricamente desempenham as mesmas tarefas, na prática, como citado acima algumas tarefas consideradas domésticas-

como é o caso de varrer o chão da linha- são delegadas às operárias. Segundo alguns relatos, há trabalhadoras que conseguem desempenhar os mesmos trabalhos que seus colegas operários, mas há também àquelas que têm mais dificuldade em desempenhá-las, por isto não se pode generalizar. As trabalhadoras das linhas de produção da fábrica da Divisão de Produtos Pessoais pesquisada reconhecem que há trabalhos que exigem muito esforço físico, entretanto, estas consideram que deveria haver bom senso por parte de seus colegas em ajudá-las na execução destas tarefas consideradas “mais pesadas”, mas o argumento utilizado pelos trabalhadores para não fazê-lo é a equiparação salarial, como recebem salários equivalentes, também devem realizar os mesmos trabalhos. Por este motivo também justificam a exclusão das mulheres no momento da escolha dos integrantes dos núcleos. Nas pesquisas realizadas por Rizek e Leite (1998) as chefias também justificavam as limitações das tarefas assignadas às mulheres alegando a ausência de força física. “Restariam, então, para a parcela feminina da força de trabalho, postos cujo trabalho era mais leve e mais simples” (Rizek e Leite, 1998: 285).

Em Recife, segundo relatos tanto de trabalhadores quanto de trabalhadoras desta área, os trabalhadores também vêem suas colegas de trabalho como sendo mais “frágeis”, entretanto, ao contrário do comportamento praticado pelos trabalhadores na fábrica pesquisada de não ajudarem suas colegas num trabalho “mais pesado”, prevalece um certo cavalheirismo de não permitir que as mulheres carreguem peso, por isso as ajudam a executar determinadas tarefas antes mesmo que estas peçam auxílio a eles. Como a visita a esta fábrica foi muito rápida não foi possível verificar porque os trabalhadores tratam suas colegas de trabalho da maneira citada, por isto este relato tem por finalidade exemplificar que o comportamento dos trabalhadores em relação às trabalhadoras na fábrica pesquisada não pode ser generalizado.

Rizek e Leite (1998) também problematizam as dimensões do corpo não apenas como substrato físico, mas também como construção simbólica, como representação.

O corpo é um organismo material, mas também uma metáfora. Nesse sentido, a discussão da questão feminina, freqüentemente naturalizada, em especial no que se refere ao trabalho, passa pela

compreensão das construções sociais das qualificações, das capacidades inscritas nos corpos, vistos como aptos para algumas tarefas, inaptos para outras. Tal como a esfera doméstica e familiar da reprodução, as qualificações e o saber/fazer que lhe são inerentes são construções, o que se estende à identificação entre corpo e natureza, entre os lugares e saberes femininos e masculinos como natureza e cultura, corpo e razão (Rizek e Leite, 1998: 305).

Deste modo as atribuições dadas ao corpo também são construídas socialmente e não determinadas biologicamente, como são representadas nestas fábricas, de formas diferenciadas, assim como em outros contextos sociais. Para Rodrigues (1992),

as semelhanças encontradas entre o que ocorre na fábrica e em qualquer outro *locus* (inclusive a família) não deveriam ser visualizadas como uma relação causal, mas numa relação de paralelismo. Se lembrarmos que, em cada fábrica, encontramos uma maneira de contrapor o masculino e feminino, diríamos que qualquer lugar traz a potencialidade de servir como cenário, e todos os recursos materiais e humanos a de servirem para uma instrumentalização de algo incessantemente reiterado, que é próprio de um todo social e de todas⁵ as sociedades: a diferenciação sexual e a dominação masculina (Rodrigues, 1992: 283).

No caso da fábrica estudada, parece que os trabalhadores, ao excluírem as trabalhadoras dos núcleos de trabalho, estão querendo manter uma certa superioridade em relação às suas colegas que é um reflexo das representações sociais construídas sobre gênero.

Outro motivo dado pelos trabalhadores para não escolherem suas colegas operárias, refere-se a estas chamarem a atenção de outros

⁵ A questão da universalidade da dominação masculina não é consensual. Lévi- Strauss (1976) alega que existe uma supremacia masculina empiricamente observável, mas não uma universalidade. Para que esta lei fosse universal deveria operar, assim como na reciprocidade, em outro campo que não apenas o da relação entre os sexos. Maria Luiza Heilborn (1993) em sua pesquisa com casais homossexuais, afirma que há uma preocupação na busca de uma simetria na distribuição de tarefas.

colegas, os quais iriam conversar com elas, atrapalhando assim o trabalho nas linhas. Em minhas observações, em nenhum momento pude observar algo parecido com o relatado. Carmen Mozo Gonzáles (1999) em sua pesquisa sobre o trabalho de mulheres em companhias de seguro, no qual dá uma maior ênfase ao ramo de seguro de vida, verifica que a representação que se faz sobre a atração sexual “natural” entre homens e mulheres é considerada uma vantagem às mulheres que trabalham neste ramo,

el modelo de relación social pautado entre los sexos, modelo cimentado em la construcción de hombres e mujeres como seres complementarios (atracción heterossexual naturalizada), se plantea como otra de las ventajas que facilitan la labor de las mujeres em la venta de seguros. Em esta relación, ellas juegan el papel delas hembras de la especie hacia las que el hombre se siente inevitablemente atraído, por lo que se considera que siempre es más agradable la llamada o la visita de uma mujer que la de um hombre y que éste la habla casi em términos de instinto natural del macho atraído hacia la hembra. Se la recibe por curiosidad, incluso com expectativas latentes... (a construcción social de la sexualidad masculina em el pensamiento occidental actual la define como activa e fuertemente acentuada- Gonzáles, 1999 , nota 49: 152).

Os relatos dados pelos trabalhadores da fábrica pesquisada sugere que também consideram a atração sexual entre homens e mulheres como algo natural e inevitável, mas ao contrário do caso citado acima, na fábrica estudada, este fato é considerado como desvantagem e não vantagem para as mulheres. Voltarei a discutir este assunto ao tratar da questão do relacionamento entre os trabalhadores e trabalhadoras na fábrica.

Muitos trabalhadores entrevistados na área produtiva fizeram também alusão à TPM (Tensão Pré-Menstrual) e até trocadilhos com o outro TPM (Total Perfeição da Manufatura), comentando que nesses dias as mulheres ficam difíceis de conversar, ficam muito mal humoradas, esse seria mais um dos motivos para não as escolherem para os núcleos. Ao questionar as trabalhadoras da fábrica em Recife sobre o comportamento de seus colegas operários em relação aos dias

em que estão menstruadas, estas comentaram que as respeitam muito nestes dias, as poupam de trabalhos considerados “pesados” e entendem-nas se estão um pouco mais irritadas do que o normal, o que não ocorre na fábrica estudada, nesta fábrica utilizam este fato como pretexto para excluírem as mulheres dos núcleos.

As trabalhadoras da área produtiva da fábrica pesquisada interpretam este comportamento de seus colegas como uma recusa, por parte destes, à perda de uma suposta superioridade em relação às mulheres. Este fato é explicitado por uma delas ao comentar que apesar do trabalho atualmente na empresa estar sendo realizado em grupo, há falta de colaboração entre os trabalhadores da produção, principalmente entre homens e mulheres devido a um certo preconceito dos homens em relação às mulheres. Uma outra trabalhadora relatou que se, por exemplo, vão trabalhar numa linha, na qual não sabem executar o trabalho, os horistas dessa linha tecem comentários do tipo: *O problema é seu, se vira...* Estes trabalhadores não se disponibilizam a ensiná-las, afirma uma das entrevistadas. Como vimos em Recife o comportamento dos trabalhadores é de ajuda mútua com certos exageros a considerar a mulher o “sexo frágil”. Na verdade tanto os trabalhadores da fábrica em Recife como os trabalhadores da fábrica pesquisada construíram representações sobre as mulheres serem “o sexo frágil”, entretanto, enquanto na fábrica estudada este fato tem sido utilizado como fator de exclusão dos núcleos, em Recife este fato é considerado como uma deficiência biológica da mulher e portanto, os homens devem entender as limitações das trabalhadoras e ajudá-las no que for preciso, mas não deixam de naturalizar o gênero.

Uma outra trabalhadora entrevistada na fábrica pesquisada interpreta este tipo de comportamento dos trabalhadores como “machista”, porque na sua interpretação do fato, os homens não querem que as mulheres na fábrica estudada saibam trabalhar tanto quanto eles, ou melhor do que eles, ou seja, não querem ficar em desvantagem, querem ser superiores às mulheres.

Norbert Elias (2000) ao estudar uma comunidade na Inglaterra verificou uma configuração de estabelecido e outsiders, na qual havia um grupo composto por residentes antigos da comunidade que excluía os moradores recém-chegados. Para este autor não é apenas em

pequenas comunidades que pode existir este tipo de figuração, mas também entre homens e mulheres, governos e partidos políticos, assim como dúzias de grupos que costumamos caracterizar por sua proveniência “étnica”. Este fato ocorre, segundo Elias, porque as figurações estabelecidos-outsiders possuem regularidades e divergências recorrentes.

No fundo sempre se trata do fato de que um grupo exclui outro das chances de poder e status, conseguindo monopolizar essas chances. A exclusão pode variar em modo e grau, pode ser total ou parcial, mais forte ou mais fraca. Também pode ser recíproca. Em numerosas cidades antigas, era total a exclusão das mulheres de posição no governo e de muitos outros cargos ou empregos. Frequentemente, essa exclusão caminhava lado a lado com a exclusão dos homens de um complexo de atividades específicas das mulheres. Algumas dessas desigualdades diminuíram atualmente, mesmo não tendo desaparecido (Elias, 2000: 207-208).

A seguir tentarei não concluir, mas finalizar com algumas considerações, pois o intuito é fazer com que desta pesquisa possam surgir mais reflexões e discussões sobre o assunto exposto.

Considerações Finais

Na fábrica estudada, vem ocorrendo algo muito semelhante ao descrito acima por Elias, ao mesmo tempo que trabalhadoras estão sendo excluídas de cargos considerados “masculinos”, os trabalhadores também estão sendo excluídos de cargos considerados “femininos”, como veremos mais adiante. Neste momento é importante reter que na área produtiva, os trabalhadores, ao excluírem as trabalhadoras dos núcleos as excluem também da oportunidade de promoções, que pode ser representado como *status*. A questão do por que a necessidade de se destacar de outros homens, pode ser explicada, na concepção de Elias, talvez pela necessidade humana, “nunca serenada, de elevar a auto-estima, de melhorar o valor da própria pessoa ou do próprio grupo” (Elias, 2000: 209). Este autor se questiona sobre o por quê dessa

necessidade de certos grupos em se elevar e diminuir os outros, a resposta estaria no medo que os grupos humanos têm na maioria das vezes dos outros, e freqüentemente sem conseguirem articular ou esclarecer as razões de seu medo. Há uma observação mútua, enquanto se tornam mais fracos ou mais fortes, tentando, sempre que possível, evitar que um grupo vizinho alcance um potencial maior do que o seu próprio.

Sejam quais forem as formas assumidas por essas rivalidades, elas não são subprodutos ocasionais, mas traços estruturais das figurações em que se encontram envolvidos. Tais figurações indicam, em meio a grande variação, determinados aspectos em comum. Um deles é o perigo em potencial que os grupos representam uns para os outros, e com isso o temor que têm uns dos outros. Nessa situação, a promoção da auto-estima coletiva fortalece a integração de um grupo, melhorando suas chances de sobrevivência (Elias, 2000:210).

As concepções de Elias sobre as figurações estabelecidos-outsiders, respondem às interpretações das trabalhadoras da fábrica estudada, sobre os trabalhadores que querem manter seu status e superioridade em relação às mulheres por medo de que estas os superem em conhecimento. Relembrando Lobo (1991), as mulheres são consideradas intrusas na área produtiva considerada predominantemente “masculina”, por isso talvez haja na interpretação dos trabalhadores a necessidade de excluí-las.

Referências Bibliográficas

ABREU, Alice Rangel de Paiva. Mudança tecnológica e gênero no Brasil. **Novos Estudos CEPRAP**, n.º 35, março de 1993.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho Feminino: Trajetória de um Tema, Perspectivas para o Futuro *In Revista Estudos Feministas*, vol. 2, n.º 3, 1994.

COMBES, Danièle e HAICAULT, Monique. Produção e Reprodução. Relações sociais de sexo e de classes *In KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrèe O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

ELIAS, Norbert. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

_____ e SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os Outsiders**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

GONZÁLES, Carmen Mozo. La segregación Sexual del Mercado de Trabajo: Uma Aproximación a las Mitologías sobre lo Laboral” *In Las Mujeres em Andalucía*, Málaga, Disputación Provincial, 1994.

_____. Género y Nuevas Profisiones: El Sector Seguros en Sevilla, **Sevilla: Área de Cultura, Ayuntamiento de Sevilla, 1999**.

HIRATA, Helena e Kergoat, Danièle. A classe operária tem dois sexos. **Revista Estudos Feministas**, vol. 2, n.º 3, 1994.

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrèe. Trabalho feminino, trabalho das mulheres: força em jogo nas abordagens dos especialistas *In KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrèe O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, Danièle. **Les Absentes de l’histoire**, Revue Autrement, Paris, 1992.

LOBO, Elisabeth Souza, HUMPHREY, John, GITAHY, Leda e MOYSÉS, Rosa. A prática invisível das operárias *In KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrèe O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

_____. A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência. **São Paulo: Brasiliense, 1991**.

Revista Exame, 24 de Janeiro de 2001.

RIZEK, Cibele Saliba e LEITE, Márcia de Paula. **Dimensões e Representações do Trabalho Fabril Feminino**, Cadernos Pagu, 10, 1998.

RODRIGUES, Aracy Martins. **Lugar e Imagem da Mulher na Indústria** *In* Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.