

31º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS

22 a 26 de outubro de 2007

Caxambu - MG

Seminário Temático n. 18: Estudos de Gênero: Teoria e Pesquisa

**GÊNERO, TRABALHO E SUBJETIVIDADE -
UM EXERCÍCIO DE ANÁLISE COMPARATIVA**

VANNUCHI, Maria Lúcia

UEG - Universidade Estadual de Goiás

GOIÂNIA – GO

2007

GÊNERO, TRABALHO E SUBJETIVIDADE - UM EXERCÍCIO DE ANÁLISE COMPARATIVA

VANNUCHI, Maria Lúcia*

“...Mas a vida não mudava,

mudando só de lugar ...”

(VANDRÉ, ACCIOLI, 1968)

Este estudo retrata aspectos da subjetividade de trabalhadoras de dois diferentes segmentos industriais, localizados em diferentes espaços territoriais: operárias da indústria calçadista de Franca (SP) e operárias do setor farmacêutico de Anápolis (GO), por meio de análise comparativa de dados coletados em pesquisas empíricas desenvolvidas em diferentes momentos. A pesquisa no setor calçadista francano foi realizada entre 2001 e 2002 e culminou na tese de doutorado intitulada **A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)**. A pesquisa no setor farmacêutico goiano encontra-se em andamento, atualmente, em fase de análise das informações e dados coletados. A construção desse problema de pesquisa é decorrência do interesse suscitado pela detecção de traços identitários comuns, a despeito de suas particularidades, revelados pelas operárias dos segmentos pesquisados.

O estudo em tela ancora-se nas teorias de gênero e nas reflexões de Bourdieu acerca dos processos de construção das subjetividades de mulheres e de homens no bojo de um sistema relacional instituído sob a chancela da supremacia masculina e que se configura como dominação de cunho androcêntrico.

*Doutora em Sociologia pela UNESP-Araraquara (SP), mestre em Ciências Humanas pela UFG - Goiânia (GO), professora do Curso de História da UnU CSEH-UEG, Anápolis (GO).

As teorias de gênero, que se constituíram como referencial teórico no final dos anos 70 do século XX, vieram desnaturalizar as relações de poder, dominação e exploração estabelecidas entre pessoas de diferentes sexos, explicitando o caráter histórico-social dessas relações, bem como das identidades sociais forjadas como paradigmas de mulheres e de homens.

O gênero torna-se antes, uma maneira de indicar construções culturais - a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. (SCOTT, 1995, p.75).

Elas desvelam os mecanismos, por meio dos quais, as diferenças biológicas e naturais tornam-se fundamento de desigualdades; elucidam o processo de manipulação ideológica das características naturais de mulheres e homens na edificação de uma lógica organizacional que configura a relação entre os sexos como um sistema hierarquizado de poder que transversa todos os espaços sociais. (DAUNE-RICHARD, DEVREUX, 1992). A partir da desconstrução de proposições essencialistas, chamam a atenção para o processo de elaboração histórico-social das idéias acerca dos papéis, das funções, das posições de mulheres e homens nesse sistema hierarquizado, decodificando, assim, as origens das identidades de gênero.

As concepções de Bourdieu iluminam o processo de construção das subjetividades das operárias, focalizadas neste trabalho. A dominação masculina constitui uma das formas de dominação simbólica - sistema de relações que a despeito de apresentar-se como natural, é fenômeno histórico, social, e culturalmente produzido por seres e instituições sociais. As relações verticais são criadas na objetividade de ações institucionais que estabelecem formas de divisão de espaços e papéis sociais.

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizante. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao próprio corpo em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos. ... A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre corpo masculino e o corpo feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho. (BOURDIEU, 1999, p. 18-20).

Para Bourdieu, as estruturas sociais - *habitudines* - subjetivam-se em *habitus* - disposições adquiridas, gostos, estilos, princípios de distinção e classificação. Ou seja: *habitus*, como estruturas incorporadas, constituem uma ponte entre as *habitudines* que os produzem e as ações humanas que neles se ancoram. Ocorre, pois, uma subjetivação das instâncias objetivas e uma objetivação, através de ações sociais, dessa internalização socialmente produzida.

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanescentes a todos os *habitus*: moldados por tais condições, portanto objetivamente concordes, eles funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais históricos que, sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente como transcendentais. Por conseguinte, a representação androcêntrica da reprodução biológica e da reprodução social se vê investida da objetividade do senso comum, visto como senso prático, dóxico, sobre o sentido das práticas. E as próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas, esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundantes da ordem simbólica. (BOURDIEU, 1999, p. 45).

Assim, as estruturas objetivas subjetivam-se sob forma de esquemas cognitivos, de sistemas de percepções. O princípio masculino é tomado como medida de todas as coisas. E aí reside a violência simbólica que se ancora nos canais da comunicação, do conhecimento, e que pode se valer de um idioma, de um estilo de vida, de uma cor de pele, e de um sexo específico. Violência que, para realizar-se, busca o assentimento dos dominados.

Destarte, Bourdieu elucida, no processo de construção da identidade subjetiva da mulher e de formas específicas de representação, os mecanismos da dominação simbólica que gerada em instâncias objetivas, reproduz-se através da subjetivação. Os princípios androcêntricos são introjetados na própria mulher, que internaliza o paradigma de relações hierarquizadas, objetivamente construídas; há, pois, todo um sistema de estruturas inscritas nas coisas e nos corpos, que se legitima pela subjetivação.

Nas pesquisas empíricas realizadas ficam evidentes tanto a discriminatória divisão sexual do trabalho nas fábricas quanto seu processo de subjetivação, como visões incorporadas dessa desigual sexualização do trabalho, seja pelas palavras de sapateiras entrevistadas seja pelos questionários respondidos pelas operárias da indústria farmacêutica.

Foi possível constatar tanto no setor calçadista francano quanto no farmacêutico de Anápolis, a concentração de mulheres em funções de mais baixa remuneração e que gozam de menor prestígio, bem como a legitimação ou não percepção da desigual divisão sexual do trabalho, o que evidencia o processo de introjeção, nas trabalhadoras, de padrões androcêntricos. Assim, aspectos objetivos, da materialidade dos espaços e relações de trabalho, e subjetivos - sistema de valores, sentimentos, simbolizações, percepções e pensamentos - interagem incessantemente na construção das ordens material e simbólica de dominação.

O trabalho é sexuado, e na medida em que ser mulher-trabalhadora é substancialmente diferente de ser homem-trabalhador, é preciso dar visibilidade às desigualdades sexuais do trabalho. Hirata, contrapondo-se às análises generalizantes, que tendem a desconsiderar ou deixam de dar a devida importância ao caráter sexuado das atividades produtivas, chama a atenção para as especificidades de uma classe que não é homogênea.

A introdução da categoria gênero faz-se necessária, pois as condições de trabalho e de emprego, as situações de trabalho, as formas de inserção na atividade de mulheres e homens variam consideravelmente segundo o sexo da mão-de-obra. Isso pode levar a duas conseqüências: a primeira, no plano analítico, é que a introdução de uma perspectiva sexuada faz 'explodir' a unidade 'categorial' da empresa, as relações de gênero e a divisão entre os sexos atravessam a sociedade e não apenas o espaço da empresa; a segunda, no nível analítico, é que a introdução da dimensão gênero questiona fortemente as ciências sociais, que partem, nas suas elaborações teóricas, da figura do trabalhador homem como encarnando o universal. (HIRATA,1998, p.7).

A mesma autora (2002) enfatiza que para compreender a divisão social do trabalho é preciso inseri-la em um panorama mais amplo, levando em conta as divisões internacional e sexual do trabalho, uma vez que os novos paradigmas produtivo e societário resultam da articulação dessas três dimensões. Hoje, uma peculiar divisão social, internacional, e sexual do trabalho molda a utilização de diversificados métodos e técnicas de gestão do trabalho, que se adaptam às características sócio-culturais e históricas de cada país, de cada região, apresentando um novo modo de funcionamento sistêmico do capitalismo. De forma não excludente, mas sim, complementar, tais métodos e técnicas se articulam para contemplar os objetivos da engenharia de produção: diminuir as porosidades da jornada de trabalho, acelerar o ritmo de produção e ampliar a acumulação do capital. E um dos mecanismos utilizados para potencializar a produção e os ganhos é, justamente, a adoção de uma discriminatória divisão sexual do trabalho nas unidades produtivas.

A ampla reestruturação produtiva que marca o atual mundo do trabalho acontece em um contexto de relações sexuadas de trabalho, incidindo sobre uma divisão sexual do trabalho preexistente e apresentando impactos diferenciados sobre trabalhadoras e trabalhadores. Tanto o setor calçadista de Franca (SP) quanto o setor farmacêutico de Anápolis (GO) seguem o novo padrão produtivo da contemporânea economia globalizada, caracterizando-se pela utilização de tecnologia de ponta e pela flexibilidade produtiva.

No setor calçadista de Franca (SP) foi realizado estudo de caso de uma das maiores e mais antigas indústrias de sapatos da cidade, que inclusive, havia passado por intenso processo de reestruturação produtiva, ilustrativo do fenômeno em tela. À época da pesquisa, Franca contava com 18.524 sapateiros(as), e a unidade fabril tomada como universo empírico empregava 1.156 funcionários(as), ou seja, 6,2% da categoria no município; era a indústria que, isoladamente em Franca, detinha o maior número de sapateiros(as) francanos(as). Após criterioso processo de observação sistemática do espaço fabril e pesquisa documental nos arquivos da empresa, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, com vinte e duas trabalhadoras da fábrica. Embora o número de entrevistas realizadas seja estatisticamente irrelevante, em termos qualitativos, forneceram rico material para análise. O que importa em uma abordagem qualitativa não é o número de entrevistas realizadas, mas, em função da problemática pesquisada, o significado dos sujeitos singulares que são entrevistados. O essencial é o que a fala das trabalhadoras permite apreender.

Por razões éticas de pesquisa, foram adotados nomes fictícios, no intuito de preservar o anonimato das sapateiras entrevistadas.

No caso do pólo farmacêutico de Anápolis (GO) - uma das maiores concentrações de laboratórios do país, voltados, sobretudo, à produção de medicamentos genéricos, e que gera aproximadamente cinco mil empregos diretos e cerca de doze mil indiretos - o procedimento metodológico foi diferente. Na verdade, o projeto inicial previa a realização de entrevistas, mas os obstáculos para ingresso nas fábricas e contato direto com as funcionárias demandaram mudança de metodologia. Foram então, realizadas entrevistas apenas com diretores(as) dos Sindicatos, patronal e de trabalhadores. O setor é hermético, e tal fechamento, segundo gestores das empresas é inevitável face à acirrada concorrência no mercado e aos esquemas confidenciais que envolvem a produção de medicamentos.

Em uma das tentativas frustradas de ingresso nas dependências de uma das empresas, foi possível observar funcionários, independentemente do sexo, serem minuciosamente revistados, à saída do trabalho. Suas bolsas, mochilas, sacolas, bem como o porta-malas de veículos eram abertos e vistoriados. Em outra fábrica, a pesquisadora para adentrar o recinto,

foi submetida à rigorosa revista, com abertura de bolsa e pasta e utilização de detector de metais.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químico-Farmacêuticas de Anápolis, órgão representativo da categoria, tem denunciado, por meio de boletins, essas revistas vexatórias a funcionários(as) à entrada e à saída da fábrica, como ato de força fundamentado na concepção de que até prova em contrário, as pessoas são culpadas e que não deixa de ser uma forma de assédio moral. Entretanto, uma dirigente sindical entrevistada chegou a justificar as revistas face à necessidade de segurança que envolve a circulação de medicamentos, por meio do fatídico: “os inocentes pagam pelos pecadores”, referindo-se a mulheres que foram flagradas com medicamentos escondidos em suas roupas íntimas. Contraditoriamente, terminou por admitir que esse controle poderia ser exercido de modo diferente, aventando, inclusive, a utilização de detectores que dispensassem revistas ou mesmo a instalação de câmeras.

Dessa forma, a pesquisa de campo foi realizada por meio da observação sistemática do espaço fabril e da aplicação de questionários - contendo perguntas fechadas sob a forma de testes de múltipla escolha, e perguntas abertas - que foram encaminhados ao setor de Recursos Humanos/Departamento Pessoal de nove das dezenove empresas farmacêuticas que compõem o pólo farmacêutico de Anápolis, para serem repassados às operárias e por elas respondidos em horário e local de sua livre escolha. O retorno destes foi moroso e, sobretudo, incompleto: dos 258 questionários distribuídos, retornaram 122, ou seja, 47,3% do total, perfazendo uma amostra em torno de 5% das mulheres empregadas nas indústrias farmacêuticas de Anápolis. As nove empresas pesquisadas empregavam 4019 funcionários(as) - aproximadamente 80% do total de empregados(as) diretos(as) do pólo farmacêutico de Anápolis.

Há que se registrar que o critério inicialmente estabelecido – os questionários deveriam ser entregues exclusivamente a operárias da produção – acabou não sendo respeitado. Assim, dos 122 questionários, oito (6,6%) foram respondidos por funcionárias administrativas e de serviços gerais, e em outros quatro (3,2%), a pergunta sobre cargos e funções deixou de ser respondida, não sendo, pois, possível, precisar com exatidão a função exercida por quem os respondeu. Optou-se por não descartar esses doze questionários (9,8%), uma vez que mesmo não tendo sido respondidos por operárias da produção, fugindo assim do critério estabelecido, o foram por trabalhadoras farmacêuticas e contribuíram para retratar a divisão sexual do trabalho no setor.

Vale registrar que também no setor farmacêutico o procedimento de pesquisa pautou-se pelo cuidado em preservar a identidade das trabalhadoras, por meio de questionários anônimos.

Apresentam-se, a seguir, alguns dados da divisão sexual do trabalho e alguns aspectos das condições de trabalho das operárias, das formas de articulação dos espaços fabril e doméstico e de sua subjetividade, nas indústrias calçadistas de Franca (SP) e farmacêuticas de Anápolis (GO).

Os dois setores produtivos apresentam um contingente aproximado de 40% de trabalhadoras, e a despeito do intenso *turn over*, suas empresas vêm mantendo, no incessante movimento de demissões e admissões, praticamente a mesma proporção de mulheres e homens do quadro funcional. Nas empresas farmacêuticas pesquisadas, o percentual de mulheres e de homens era, respectivamente, de 44,2% e 55,8%, seguindo *pari passu* o da totalidade das empresas do Pólo Farmacêutico de Goiás, que conta com 46% de mulheres e 54% de homens. Entretanto, o percentual desequilibra-se quando se observam os espaços da produção fabril ocupados pelas operárias.

É elevado o percentual de mulheres que trabalham como auxiliares de produção (37,0%) e operadoras de máquinas (20,55), funções-base da hierarquia da produção industrial, ou seja, mais de metade das trabalhadoras pesquisadas percebem os mais baixos salários pagos pelas empresas.

Observa-se, entre parênteses, que a desigual divisão sexual do trabalho não aparece apenas entre trabalhadores(as), mas também no próprio segmento empresarial; das dezenove empresas do Pólo Farmacêutico de Anápolis, apenas uma delas tem uma mulher como proprietária, e esta, inclusive, é esposa de um sócio-proprietário de outra empresa farmacêutica de Anápolis.

Também em Franca, foi possível verificar a concentração de mulheres em funções remuneradas com salários mais baixos. Elas concentravam-se em cargos auxiliares, serviços e de natureza assistencial. No setor de produção, havia predomínio de mulheres nos repetitivos serviços de colador(a), chanfrador(a), dobrador(a) e carimbador(a). Entre os(as) pespontadores(as) – função um pouco mais valorizada - havia certo equilíbrio numérico de trabalhadoras e trabalhadores e, como cortadores - função que goza de maior prestígio, encontravam-se apenas homens. Aproximadamente 40,79 % das trabalhadoras da fábrica estavam registradas como coladoras e passadoras de cola, auferindo ganhos pouco acima do piso da categoria. E tal concentração aparecia naturalizada sob a alegação de ser tal tarefa mais condizente com o “jeito feminino” de trabalhar, por requerer capricho e paciência,

atributos tomados como características inatas das mulheres, desconsiderando-se, desta forma, a força instituinte do processo de socialização na construção das identidades de gênero.

O mesmo ocorria no setor administrativo e de serviços gerais, nos quais as mulheres ocupavam cargos auxiliares, assistenciais, assemelhados às tarefas domésticas, a exemplo de auxiliar de contabilidade, auxiliar de departamento pessoal, secretária, copeira e cozinheira.

Constata-se que a discriminatória divisão sexual do trabalho nos setores industriais analisados é potencializada com casos, não raros, de desvio de funções. Os(as) trabalhadores(as) são registrados(as) em funções de mais baixa remuneração e exercem, de fato, outras, inseridas em faixas salariais mais elevadas. Na verdade tal prática também afeta homens trabalhadores, mas incide principalmente sobre a mão-de-obra feminina.

Falam as operárias na indústria farmacêutica de Anápolis ¹:

Às vezes tenho que fazer coisas que não é minha obrigação e, portanto, recebo bem menos que os capacitados a essa função.

Às vezes faço concerto (SIC) em máquinas que os mecânicos não fazem e ganham mais que eu.

Falam as operárias da indústria calçadista de Franca:

Tem serviço, como revisor, que é um salário a mais, né? Um salário mais alto, então eles dão preferência para os homens, porque eles acham que os homens são até mais capazes que a mulher, eles acham que os homens é mais capazes de ver um defeito no sapato do que a mulher, quando que a maioria dos defeitos que vêm no sapato, se é passado pela nossa mão, a gente vê com mais rapidez do que eles próprios. A gente acaba que ajudando o revisor a ver um detalhe a mais, que ele não viu, porque o sapato quando ele chega no final da esteira, que coloca na caixa, é mulher que faz esse serviço; ela vê defeito que o revisor não viu... Elas voltam o sapato pra trás e fala: _ 'Poxa, mas você não viu isso aqui?'

Muitas vezes eu já cheguei a voltar sapato de urgência, de mandar embora... eles me punham em serviço assim... porque eles sabiam que eu ia ver um defeito que passava pela mão deles, que eles não conseguiam ver, entendeu? Várias vezes o chefe chegou a falar: - 'Por isso que eu te pus aí, que eu sabia que com você aí, não ia passar!' Não me punha num cargo igual revisor, e ele sabia que eu tinha capacidade; mas não me punha lá... colocava um lá e eu logo após ele para poder ver o que ele não via, entendeu? (Clara).

¹ Para diferenciação de trechos de entrevistas e questionários, subseqüentemente, transcritos, foi adotado o seguinte procedimento: os trechos de entrevistas de sapatarias francanas trazem, entre parênteses, o nome fictício da entrevistada; os trechos de questionário respondidos por trabalhadoras na indústria farmacêutica de Anápolis, não trazem identificação alguma, uma vez que os questionários são anônimos.

Se de um lado verifica-se a concentração de mulheres em funções auxiliares e pior remuneradas, de outro, é reduzido o percentual das operárias que têm cargos de gestão, coordenação ou supervisão.

Em Franca, o estudo de caso revelou a existência de apenas quatro mulheres ocupando cargos de chefia na empresa pesquisada, em um total de aproximadamente 500 sapateiras, ou seja, menos de 1% destas.

Em Anápolis, o percentual se eleva, mas não a ponto de corrigir a defasagem: dos 122 questionários, dez (8,2%) foram respondidos por trabalhadoras da produção que se declararam gerentes, supervisoras, coordenadoras, analistas, todas, com curso superior completo ou incompleto.

A discriminação sexual do trabalho revela-se, de forma repetitiva, a cada empresa pesquisada; cada qual ilustra, na particularidade de seus números, uma situação que é geral no conjunto da amostra: se, a despeito das variações, há no quadro funcional certo equilíbrio entre o percentual de mulheres e de homens, ele não se traduz em equidade ocupacional.

Embora não seja este o foco da pesquisa chama a atenção o agravamento do quadro discriminatório, quando a raça entra em cena; não apareceram, nos questionários, trabalhadoras negras em cargos de gestão, dado este que é confirmado por organogramas e relatórios fornecidos por algumas empresas do setor farmacêutico, nos quais se constata a ausência de diretores(as) e gerentes negros e negras: o quadro de discriminação racial sobrepõe-se ao da discriminação sexual do trabalho.

Hirata (1998, p.12) faz referência a certo temor - socialmente construído - da própria mulher em lidar com o sucesso, como um dos fatores que corrobora, ainda que de forma não determinante para a persistência, nos espaços profissionais, dessa hierarquia androcêntrica.

Uma das poucas sapateiras que tem cargo de chefia, afirma:

A gente tem que ser muito decidida, tem que ser muito firme. Se você for uma pessoa calma e que qualquer coisa te assusta... eu acho que você não teria condição. Você teria que ter seu lado, vamos assim dizer... masculino mais forte do que o feminino (Jovana).

Ou seja: se for para assumir postos mais elevados, não se cogita experimentar uma nova forma, feminina, de gestão; o único caminho que se vislumbra é a reedição do jeito masculino de dominar.

Por mais que se procure naturalizar o processo, como procurou fazer um diretor de Recursos Humanos de uma das empresas, ao afirmar que o grande contingente de mulheres na Indústria Farmacêutica deve-se ao fato das operações realizadas serem mais leves e requererem maior cuidado, mais capricho, fica patente a concentração de mulheres em cargos que ocupam o sopé da pirâmide ocupacional - funções de menor prestígio e mais baixa remuneração - tanto na produção quanto nos serviços gerais e no setor administrativo, que nada tem de natural. O discurso dos predicados “naturais” femininos, das qualidades inatas da mulher, na verdade tem se prestado a legitimar sua alocação em cargos menos valorizados quer em termos da hierarquia funcional quer em termos salariais.

O processo de discriminação sexual do trabalho fica ainda mais evidente quando se cotejam funções e níveis de escolaridade das trabalhadoras, um dos indicadores de qualificação de mão-de-obra que, no caso específico, não tem força suficiente para se sobrepor às barreiras de gênero e corrigir distorções salariais. Dos questionários aplicados no setor farmacêutico, 67,3% foram respondidos por trabalhadoras farmacêuticas que têm Ensino Médio completo e 18,8%, que têm Ensino Superior completo ou incompleto; não é um nível baixo de escolaridade, em si, capaz de explicar a alocação destas no sopé da pirâmide ocupacional. No entanto, predominantemente, elas não revelam ter consciência da discriminação vivenciada, e quando demonstram ter, naturalizam a desigual distribuição de cargos na fábrica, entendendo-a como “inevitável” decorrência das diferenças biológicas existentes entre mulheres e homens.

Observa-se nos questionários analisados, que 64,7 % das trabalhadoras farmacêuticas consideram não haver qualquer forma de discriminação: 35,2% destas por desconsiderarem as diferenças na distribuição de mulheres e homens por cargos e funções, e outras 29,5% que, mesmo admitindo as diferenças, consideram-nas decorrentes de tais diferenças biológicas. Assim, serviços que requerem maior força física seriam realizados por homens, enquanto as mulheres responderiam por atividades mais leves.

As mulheres praticam operações mais leves, os homens mais pesadas. Não vejo muitas diferenças. Às vezes em alguns setores, onde existam serviços mais pesados, há preferência pelos homens.

Não há muita diferença na distribuição de trabalho entre homens e mulheres, a maior diferença é que os homens ocupam cargos de maior esforço físico.

Evidencia-se de forma clara, nas falas acima, a naturalização do social. Não se cogita a existência de qualquer outro fator que possa responder pela sexualização das funções exercidas pelos(as) trabalhadores(as).

Também no que tange às diferenças salariais, apenas 1,7% afirmaram que os homens recebem salários mais elevados; 15,5% afirmaram não existir desigualdades salariais e 68%, consideraram que elas existem, mas, em decorrência das diferenças de funções – conforme centralidade no processo produtivo, nível de complexidade - e da qualificação dos(as) trabalhadores(as) que as executam. Nada a ver com diferenças sexuais.

É evidente que o leque de ocupações em uma fábrica abrange diferentes faixas salariais e que, em uma mesma função, em um mesmo serviço, tem de haver isonomia salarial. A legislação vigente não admitiria a atribuição de salários diferenciados a trabalhos iguais. No entanto, por meio de artifícios, a norma acaba sendo burlada e escapa-se dos mecanismos legais de controle: basta concentrar – como se concentram no setor calçadista de Franca e no setor farmacêutico de Anápolis - as mulheres em funções hierarquicamente inferiores e pior remuneradas. Assim fica configurado que ganham menos não porque sejam mulheres, mas porque desempenham tarefas de faixas salariais mais baixas.

Então a pergunta certa, a grande questão a responder é: por que há concentração de mulheres nessas funções de menores prestígio e remuneração? Os dados não permitem creditar a defasagem a quaisquer débitos da mulher trabalhadora em termos de nível de escolaridade ou grau de desempenho profissional. A resposta só pode ser encontrada na trama das relações de gênero estabelecidas no mundo do trabalho.

Em Franca, alguns anos antes, o mesmo processo de naturalização pode ser observado. Um diretor de Recursos Humanos, em entrevista, afirmou não haver na fábrica qualquer espécie de discriminação, atribuindo o fato da colagem, ficar a cargo das trabalhadoras, a *“uma questão cultural... a mulher tem mais habilidade em trabalho manual”*. Outro funcionário administrativo, nessa mesma linha de pensamento, alegou que "em setores que exigem dispêndio de força física, em funções brutas, evita-se alojar mulheres".

E a maioria das sapateiras, também demonstrou enxergar pelo olhar masculino:

Montar, eu já acho mais masculino, sei lá, tenho isso comigo ... (Rosana).

Se quase metade das sapateiras empregadas na fábrica dedicava-se à repetitiva e rotineira tarefa de passar cola, por outro lado, eram poucas as mulheres que respondiam por tarefas de maior complexidade e centrais no processo produtivo, a exemplo do corte e da montagem, que ficavam quase que exclusivamente a cargo de homens; funções estas, melhor remuneradas e mais valorizadas.

A maioria das sapateiras não considerou discriminatória a distribuição de cargos na fábrica, e em detectando-a, percebem-na como “inevitável” consequência de diferenças biológicas.

Geralmente, cortador é homem ... talvez seja assim, por causa do balancim, a máquina que corta com faca, e ela é pesada, né? Às vezes, as mulheres nunca optou por isso, né? E é um serviço que ganha mais, fora assim a chefia, gerência, eu falo dentro da produção; é um dos serviços que você ganha mais, então eu acho que os homens optou mais por eles, né? (Lia).

Essa forma de apreensão da própria realidade pelas sapateiras evidencia a eficácia de mecanismos por meio dos quais se mascaram as desigualdades de gênero, que se apresentam, assim, justificadas, legitimadas.

Na verdade, os atuais balancins - máquinas utilizadas no corte mecânico das peças de couro - de acionamento hidráulico, são bem mais leves do que os utilizados anteriormente, e colocá-los em funcionamento não requer uma musculatura excepcional. A operária, vale destacar, refere-se, ainda, a opções, porém a “escolha” por um ou outro serviço, esbarra, internamente, em uma divisão sexual do trabalho pré-estabelecida na fábrica e, externamente, na dificuldade de conciliar certas tarefas de maior grau de exigência, com as incumbências domésticas que são consideradas responsabilidade exclusiva ou predominante da mulher.

Se fosse pra mim passar por corte, aí eu tinha que ficar na hora do almoço, fazer um curso, arrumar alguma pessoa pra me ensinar; aí eu acho que é muito trabalhoso. Não vou mexer com isso não. Eu já tou aqui onde eu tou, já tá bom. (Bela).

Uma das sapateiras entrevistadas, inclusive, referiu-se à presença, em Franca, de um grande número de operárias que levam serviço para casa, justamente como estratégia para conciliar as obrigações familiares e profissionais.

O fato de a identidade social prioritária da mulher, ter sido cunhada como a de mãe, esposa e dona-de-casa coloca limites à sua profissionalização.

Porque a mulher, ela precisa sair mais, porque igual às vezes, pra levar um filho no médico ... igual eu, eu sou separada, o que tem que fazer tem que ser eu, é eu e eu mesmo. Então às vezes a gente tem que tá pegando autorização ... o homem sai menos, ele num tem... Tem preocupação, mas num é tanta igual à mulher... E parece que eles é tratado com mais firmeza do que nós mulher, né? É considerado melhor. É que num sai muito, num dá problema em seção e mulher tem ... tem chefe que é assim, se a mulher ficou grávida, ele já num quer na seção. Igual eu, quando fiquei grávida ... eu trabalhava com um chefe que falou que quando voltasse ele num queria mais na seção: _ Aí, tá grávida, fica saindo pra ir no médico, aí depois vem com menino, tem que ficar

saindo pra levar menino no médico; não, num quero, eu quero é homem na seção. (Renata).

A gravidez aparece como um problema individual; não se leva em conta o sentido social da procriação, ato que assegura a sobrevivência da própria humanidade. Mas, na verdade, o que de fato está colocado não é a questão biológica da gestação e da maternidade em si, mas da maternagem, da criação e cuidado dos(as) filhos (as) que, hoje, vem sendo exercido sobretudo pelas mães. Preocupam aos empregadores as possíveis faltas ao trabalho das sapateiras-mãe.

É significativa, inclusive, a quantidade de cartas de liberação solicitadas ao Sindicato dos Sapateiros de Franca por operárias, no final da gravidez ou logo após o parto, que lhes permite fazer acordos, momentânea e aparentemente mais vantajosos para desligarem-se da fábrica, abrindo mão, assim, da estabilidade temporária a que teriam direito, porque antevêm perseguições e dificuldades a serem enfrentadas dentro e fora da fábrica quando do retorno ao trabalho.

Observa-se também que as trabalhadoras na indústria farmacêutica têm poucos(as) filhos(as). Do universo de 53 mulheres que declararam ter filhos(as), 56,6% têm apenas um(a) filho(a), 24,5%, dois(duas) filhos(as) e 11,3%, três filhos(as), ou seja, o número médio de filhos(as) é baixo. Na verdade, os dados não revelam uma situação particular, antes, seguem a tendência nacional de queda da taxa de fecundidade. As dificuldades colocadas à mulher pela dupla jornada de trabalho e pelo solitário exercício da maternagem, por certo estão entre os fatores que respondem pela tendência decrescente do número de filhos(as).

No setor farmacêutico, foi possível observar que na relação trabalhadora – fábrica, muito mais problemático do que ser ou não ser casada é ter ou não ter filhos(as), bem como o tamanho da prole. A maior distância percentual não reside entre casadas e solteiras, mas entre trabalhadoras com filhos(as) (43,4%) e trabalhadoras sem filhos(as) (52,5%), sejam estas casadas, separadas/viúvas ou solteiras. Também os empregadores do setor preocupam-se com a possibilidade de faltas ao trabalho das mães operárias, que talvez não ocorressem com frequência se as responsabilidades da reprodução social fossem exercidas de forma equitativa. A omissão masculina sobrecarrega a mulher, constituindo-se em obstáculo à trajetória profissional desta. O que de fato cerceia as mulheres não é a maternidade em si e sim o fato da maternagem estar sendo muito mais assumida pelas mães do que pelos pais.

O trabalho é inegavelmente sexuado; as questões de gênero não apenas potencializam a exploração classista; a imbricação de ambas coloca situações específicas para a mulher trabalhadora, até mesmo em termos de doenças profissionais.

Apesar de ser baixo o índice de acidentes de trabalho na indústria farmacêutica de Anápolis, verifica-se elevada incidência de LER/DORT², que acomete quase que exclusivamente trabalhadoras.

As novas tecnologias implementadas nos quadros da reestruturação produtiva, ao acentuarem o ritmo de trabalho, respondem por maior incidência de doenças profissionais, a exemplo de LER, decorrente de trabalhos rotineiros, repetitivos ou extenuantes, que, em larga escala são desenvolvidos pelas mulheres. Elas são mais suscetíveis à moléstia, porque lhes são atribuídas preferencialmente tarefas repetitivas - que são as mais propensas a provocar LER - a pretexto de serem mais adequadas às mulheres por suas “qualidades inatas” da paciência e do capricho.

No relatório de trabalhadores(as) afastados(as) das indústrias químico-farmacêuticas de Anápolis, pelo INSS, em 2006, em virtude de doença profissional, constam apenas mulheres; 43 trabalhadoras, todas afastadas por LER/DORT.

Uma dirigente sindical relatou, em entrevista, que muitas mulheres ficam incapacitadas até mesmo para pentear os cabelos, passar um batom ou mesmo para abrir o zíper da própria bolsa; algumas nem carregam mais a bolsa consigo. Afirmou também que elas chegam a ter problemas conjugais, porque embora a LER incomode e invalide a pessoa acometida pela enfermidade, é praticamente imperceptível a terceiros, o que leva alguns cônjuges a desqualificarem suas queixas e a pensarem em “manha ou preguiça”.

Em visita às dependências de uma das fábricas pesquisadas, foi possível observar o maciço investimento em tecnologia poupadora de mão-de-obra que resulta no exercício de atividades extremamente repetitivas, propícias a se contrair LER.

Na seção de envasamento, uma das máquinas que realiza múltiplas operações conta com apenas três funcionárias, todas elas, mulheres, que, de forma mecânica, repetem, incessantemente, o mesmo gesto.

² LER/DORT – lesões por esforços repetitivos - distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho são patologias relacionadas ao trabalho, “caracterizadas pelo acometimento de nervos, sinóvias, fâscias, tendões, ligamentos, músculos, em consequência de distúrbios funcionais ou orgânicos resultantes de fadiga localizada” (BARRETO, 1997, p.88).

Observando-se o funcionamento de outra máquina - de envasamento de injetáveis – constata-se que nem sempre a qualidade do produto vai ao encontro de condições humanas de trabalho. Duas funcionárias ficam confinadas horas a fio em um compartimento-estufa, vestindo roupas assépticas e muito quentes, sobretudo para o calor de Goiás, sem poderem sair sequer para tomar água ou ir ao banheiro, no sentido de evitar a circulação de ar que pode contaminar o produto. Qualquer movimento ou deslocamento das operárias é feito com extrema lentidão, e este, em geral, não visa ao atendimento das necessidades - inclusive fisiológicas - das próprias trabalhadoras, antes, a contingências da produção, a exemplo da troca de luvas danificadas. Tais cuidados para assegurar a qualidade do produto acabam resultando em trabalho insalubre.

Em outro setor, de controle da qualidade de injetáveis, onde trabalham somente mulheres, estas repetem, durante toda a jornada de trabalho, inúmeras vezes uma seqüência de movimentos e operações repetitivas, também propícias à instalação de LER e que ainda forçam em demasia a visão: encaixam nas mãos várias ampolas e analisam-nas contra um negatoscópio, para separação e descarte das que contenham partículas impróprias. O trabalho repetitivo e monótono requer a precisão de um robô, mas desgasta um ser humano.

Ainda que, majoritariamente, as trabalhadoras considerem haver equidade ocupacional, na medida em que 18,9% não percebem as diferenças sexuais que permeiam o sistema de oportunidades e 73,7% justifiquem as diferenças existentes, em função de níveis diferenciados de competência, de capacidade, de currículos, de nível de experiência, de qualificação e grau de escolaridade, em respostas abertas, contraditoriamente afirmam que:

Os homens têm mais chance para crescimento, têm mais oportunidades

Os setores em que os homens trabalham são mais favoráveis.

Mas, via de regra, minimiza-se ou desconsidera-se a força da diferença sexual na construção das oportunidades que tendem a ser explicadas pela *meritocracia*, lógica fundamentada na perspectiva individualista de que o sucesso ou o fracasso resulta, exclusivamente, de maior ou menor competência pessoal. Ou seja: qualquer forma de exclusão social deve ser creditada aos próprios excluídos; qualquer forma de exploração e dominação deve ser atribuída à incompetência dos próprios explorados e dominados.

Os salários são equivalentes, conforme cargos e funções, conforme a qualificação.

A empresa avalia competência e profissionalismo, independentemente, de ser homem ou mulher.

Entretanto, um olhar mais atento para algumas respostas das operárias, permite visualizar para além dessa lógica *meritocrática* e para além da naturalização legitimadora das desigualdades sociais, o medo. Medo que amordaça e silencia como bem deixam transparecer as palavras de uma trabalhadora da indústria farmacêutica:

Reclamações diminuem as oportunidades, por isso, ficamos caladas.

O medo é o moderno chicote do contemporâneo mundo do trabalho. O medo do desemprego e o medo de represálias têm força para calar tanto as operárias da indústria farmacêutica quanto as da indústria calçadista:

[...] medo do desemprego, medo, assim, de você ficar sem o que comer. Não é que todo mundo passa fome, mas, aquela coisa, né? De filho que você tem responsabilidade, você tem conta pra pagar e tal... aquela coisa, então, todo mundo tem aquele medo, né? (Lia).

[...] eu preciso do emprego, eu não posso sair, porque já pela minha idade, 51 anos, pode acontecer de eles me substituir por outra e eu não posso ficar sem o serviço. (Maria).

As reflexões de Bourdieu são fundamentais para o entendimento das relações de gênero, e para se compreender os mecanismos da dominação que, gerada em instâncias objetivas, reproduz-se através da subjetivação. Suas considerações possibilitaram elucidar, em um espaço empírico todo um sistema de estruturas inscritas nas coisas e nos corpos, que se legitima pela subjetivação, e abre caminho para que se desenvolva a "*learned helplessness*", processo que emaranha a alma das mulheres, refreando sua ousadia e produzindo nelas o ajustamento de suas expectativas às posições que lhes parecem possíveis, de suas próprias aspirações às possibilidades que visualizam.

Segundo a lei universal de ajustamento das esperanças às oportunidades, das aspirações às possibilidades, a experiência prolongada e invisivelmente mutilada de um mundo sexuado de cima a baixo tende a fazer desaparecer, desencorajando-a, a própria inclinação a realizar atos que não são esperados das mulheres - mesmo sem estes lhes serem recusados [...] aquela experiência favorece o aparecimento de uma "impotência aprendida". (BOURDIEU, 1999, p. 77).

Essa impotência aprendida fica clara nas falas de algumas sapateiras entrevistadas, que representam o trabalho mais fácil de executar, pior remunerado e passível de envergonhar a quem o realize, como algo mais adequado a mulheres do que aos homens. Não havia homens colando peças, e as próprias mulheres consideravam que isso não era serviço para eles.

Coladeira geralmente é mulher, né? É muito difícil ter um homem coladeiro ... Eu acho que, sei lá, é mais feminino. Eu acho que eles ficam com vergonha. (Veridiana).

Eu acho que colar peça é mais pra mulher ... parece que é mais fácil ... Uai, eu penso assim, porque o homem de família ... ele vai ganhar pouco pra colar peça ... (Ivana).

Assim, na pesquisa empírica foi possível entrever nas representações das trabalhadoras, os mecanismos por meio dos quais as *habitudines* subjetivam-se em *habitus*, abrindo caminho para a instalação, na sapateira, da *learned helplessness*.

A impotência aprendida pode chegar a tal nível que além de levar a mulher a desacreditar-se, pode mutilar sua capacidade de sonhar. A pergunta à qual as sapateiras tiveram mais dificuldade para responder foi justamente quanto a um sonho que alimentassem. Pensavam... longo silêncio... respostas hesitantes e evasivas: sonhos, em geral, eram projetados no outro, não se referiam à própria existência, mas à realização dos familiares, principalmente filhos(as) e maridos:

Um sonho ... ver todos os meus filhos formados! Se um dia eu alcançar, vai ser uma graça muito grande... (um sonho para mim?) Você me pegou ... Olha, vai ficar no ar essa pergunta... (Ondina).

As relações verticais, criadas na objetividade de ações institucionais que estabelecem formas de divisão de espaços e papéis sociais, terminam por inscrever-se nas coisas e nos corpos, subjetivando-se. Isso explica palavras de operárias da indústria farmacêutica, que enxergam pelo olhar masculino:

A mulher quis conquistar sua independência financeira pessoal e profissional e com isso, infelizmente a mulher assumiu o sustento da casa. Hoje, a maioria das mulheres trabalham (SIC) porque assumiram as responsabilidades dos homens.

Hoje as mulheres já estão fazendo serviços de homens...

Os homens respeitam cada vez mais as atitudes das mulheres que chegam ao seu espaço.

É a perspectiva androcêntrica na voz das próprias trabalhadoras: atribui-se ao homem o universo profissional extradoméstico, o espaço das responsabilidades efetivas, que a mulher, feliz ou infelizmente, teima em buscar.

[...] as próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundantes da ordem simbólica. (BOURDIEU, 1999, p. 45).

E se revela também nas palavras de trabalhadoras do setor farmacêutico, em resposta à pergunta acerca do nível de satisfação com o próprio emprego. Majoritariamente afirmam gostar do que fazem e quando aparecem questionamentos, são tímidos; quando surgem anseios, os vãos são bem rasantes:

Pobre não tem como escolher, se não pegar o que vier, passa necessidades.

Quero algum trabalho que não seja tão repetitivo.

Se pudesse, trabalhava meio período para poder ficar mais tempo para meus filhos.

Muitas mulheres “escolhem”, “preferem” ocupações nas quais haja possibilidade de horários flexíveis, de preferência em tempo parcial, contratações por tempo determinado, trabalhos em domicílio, não raro precarizados, que embora joguem por terra históricas conquistas dos(as) trabalhadores(as), permitem-lhes conciliar o trabalho remunerado com os afazeres domésticos, em dupla ou tríplice jornada de trabalho. E são “escolhas” que significam limitações à ascensão profissional em um mundo do trabalho que requer a adesão incondicional dos(as) empregados(as), que os(as) valoriza na medida em que “vistam a camisa” das empresas.

É a sombra da identidade social prioritária da mulher como mãe, esposa e dona-de-casa, projetando-se sobre a mulher trabalhadora (ABRAMO apud BRITO E OLIVEIRA, 1997).

Tanto na indústria calçadista de Franca quanto na farmacêutica de Anápolis, a mulher trabalhadora tem respondido, predominantemente, por funções que requerem habilidade

manual, destreza, coordenação motora fina e paciência. Predicados que se considera ter a mulher, de sobra. Aptidão inata ou socialmente construída?

Ao invés de dizer que as operárias têm uma formação inexistente ou mal adaptada, dizemos o contrário, que elas têm uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais, que se lhes propõem. Dizemos também que elas a adquiriram, inicialmente, através de um aprendizado (na profissão de futura mulher, quando eram meninas), depois mediante uma formação contínua (trabalhos domésticos). As operárias não são operárias não qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são malformadas pela escola, mas porque são bem formadas pela totalidade do trabalho reprodutivo [...] e as próprias operárias interiorizam essa banalização de sua própria qualificação e, algumas vezes mesmo, a desvalorização de seu trabalho... (KERGOAT, 1986, p.84).

Merece registro também a fala de uma trabalhadora da indústria farmacêutica, que ao negar a existência de qualquer forma de discriminação sexual do trabalho, para além de uma questão de gênero, expressa a introjeção do discurso de parceria entre capital e trabalho, que viceja no segmento empresarial e envolve, de modo geral, os trabalhadores, independentemente de quaisquer especificidades sexuais, étnico-raciais, etárias, dentre outras. Os(as) trabalhadores(as) são denominados colaboradores(as), terminologia que é adotada pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) e até mesmo por seus(suas) representantes sindicais.

Não há diferença entre colaboradores da mesma função.

Em um boletim informativo sobre a implantação do Banco de Horas, elaborado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químico-farmacêuticas de Anápolis, sob a forma de perguntas e respostas, o termo aparece na questão abaixo transcrita:

P: O Banco de Horas poderá ser utilizado de acordo com as necessidades do colaborador ou somente de acordo com as necessidades da empresa?

R: Na prática o Banco de Horas servirá tanto à empresa como aos colaboradores, tanto a realização de horas suplementares como a compensação das mesmas serão programadas de comum acordo entre os gestores e os seus subordinados.

Pelo menos, admite-se que não se estabelece uma colaboração horizontal, haja vista ser firmada com **subordinados**.

Uma das indústrias pesquisadas entrega a cada trabalhador(a) um minucioso e rígido “Manual do Colaborador”, com normas de conduta. Dentre destas:

Vestir-se adequadamente dentro da empresa, sendo proibido: às mulheres o uso de roupas curtas, decotes e maquiagem; aos homens o uso de bermuda, camiseta cavada, barba por fazer... Não serão permitidas cenas amorosas entre colaboradores durante o horário de trabalho e nas dependências da empresa.

É a disciplinarização do corpo que remete a Foucault, às tecnologias de poder que por meio de sistemas de micropenalidades, busca o controle do corpo, como ponto de partida para o completo controle do ser.

[...] O corpo só se torna útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso. Essa sujeição não é obtida só pelos instrumentos da violência ou da ideologia [...] pode ser calculada, organizada, tecnicamente pensada, pode ser sutil [...] Quer dizer que pode haver um ‘saber’ do corpo que não é exatamente a ciência de seu funcionamento, e um controle de suas forças que é mais que a capacidade de vencê-las: esse saber e esse controle constituem o que se poderia chamar a tecnologia política do corpo. Essa tecnologia é difusa [...] Trata-se de alguma maneira de uma microfísica do poder posta em jogo pelos aparelhos e instituições, mas cujo campo de validade se coloca de algum modo entre esses grandes funcionamentos e os próprios corpos com sua materialidade e suas forças. (FOUCAULT, 1997, p. 28-29)

Nas fábricas pesquisadas, constata-se a existência de corpos docilizados pelo medo da demissão; observa-se o movimento de corpos cuja produtividade é estimulada pelo fantasma do desemprego. Assim, um poder molecular, difuso, atomizado, uma teia de micropoderes com histórias específicas e tecnologias próprias constrói relações hierarquizadas. Poder onipresente,

[...] não porque tenha o privilégio de agrupar tudo sob sua invencível unidade, mas porque se produz a cada instante, em todos os pontos, ou melhor, em toda relação entre um ponto e outro. O poder está em toda parte; não porque englobe tudo e sim porque provém de todos os lugares. (FOUCAULT, 1993: p.89)

Mas, o chicote do contemporâneo mundo do trabalho pode também ser mais macio, quando adocicado pelos laços paternalistas, de pretensas cooperação e parceria. O termo colaborador, transcrito da fala da operária da indústria farmacêutica, também é amplamente utilizado no setor calçadista. Os(as) trabalhadores(as) incorporam as concepções de parceria, preconizadas pelo capital, estabelecendo entre si, não raro, um sentimento de solidariedade às avessas, que descaracteriza a identidade de classe, na medida em que terminam por vigiar-se mutuamente para a consecução do projeto patronal introjetado de produtividade e qualidade total.

São, pois, múltiplos os mecanismos de controle utilizados pelo capital, que descrevem amplo arco: do chicote da ameaça de demissão e rígida disciplina imposta no trabalho, aos benefícios concedidos e “parcerias” estabelecidas.

As pesquisas de concretas situações e relações de trabalho em diferentes espaços ocupacionais permitiram perceber estratégias utilizadas pelas empresas dos setores produtivos em tela para assegurarem sua sobrevivência no competitivo mercado globalizado. Da mesma forma que programas de qualidade total e “parcerias” entre empregadores e empregados propiciam um superuso da força de trabalho, também a discriminatória divisão sexual do trabalho, envolta em discursos de pretensa igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e em falas que naturalizam as diferenças sexuais para tomá-las como justificativa do estabelecimento de desigualdades no espaço produtivo, constitui eficaz mecanismo de poder e acumulação capitalista. Ambas contribuem para o incremento da produtividade e da produção, com menores custos e maiores ganhos.

Há um processo contínuo e complexo de produção de estratégias e mecanismos para a manutenção de um sistema de desigualdades sociais que, vale frisar, é marcado por permanências e mudanças.

A despeito das modificações das condições de vida e trabalho da mulher no espaço doméstico ou profissional, não se pode desconsiderar a força inercial das permanências.

Tudo se passa como se a cada passo em direção a uma sociedade mista, a cada etapa em direção a uma maior igualdade entre os sexos, se constituíssem simultaneamente processos sociais visando reconstruir imediatamente diferença. (FERRAND apud HIRATA, 2001, p.11).

Muito muda, mas muito ainda se mantém.

É preciso ter clareza do que se mantém e do que muda. Principalmente, é preciso caracterizar o sentido de tais mudanças; elas tanto podem ocorrer como estratégia do poder instituído para garantir sua continuidade quanto como contraposição a ele. Para melhor compreender as relações sociais, e dentre estas especificamente as de gênero, é necessário observar essa dança dialética das permanências e mudanças. É necessário precisar o que efetivamente muda, como muda, em qual ritmo e em que direção.

Responde pelas alterações ocorridas no atual cenário das relações de gênero, um conjunto de fatores de natureza objetiva e subjetiva que não podem ser pensados dissociadamente e sim, como elementos que se retroalimentam.

O excerto da canção aposta como epígrafe deste texto, não tenciona evocar uma idéia de imutabilidade, mesmo porque, em outro trecho, notas à frente, ela entoa a esperança:

[...] que um dia se mude a vida, em tudo e em todo lugar.
(VANDRÉ, ACCIOLI, 1968)

Objetiva, sim, pontuar o caráter generalizado de uma situação que não se circunscreve a um *locus* específico. Assim como as relações de gênero caracterizam-se pela transversalidade, perpassando todos os espaços sociais, sem, a *priori*, preponderar em qualquer esfera específica, também uma discriminatória divisão sexual do trabalho atravessa fronteiras ocupacionais e territoriais.

Não há como ignorar as conquistas obtidas pelas mulheres, sobretudo a partir do último quartel do século XX. Elas impulsionam e estimulam ações que resultem em novas conquistas, e contribuam para saldar antigos débitos sociais e sanar iniquidades de gênero.

Não há como negar os avanços da mulher nas últimas décadas, especialmente, no campo profissional, onde sua capacidade de trabalho passa a ser reconhecida, e afirma-se seu potencial produtivo e não apenas reprodutivo. Mas, tal reconhecimento fica aquém do devido, e na medida em que elas continuam enfrentando múltiplas formas de discriminação e seguem excluídas dos altos cargos profissionais, na medida em que recebem salários mais baixos que os dos homens e continuam sobrecarregadas com a dupla jornada de trabalho, na medida em que maternam filhos(as) de pais que ainda pouco paternam, na medida em que se acreditam pouco e ousam menos do que poderiam, cabe afirmar que tais mudanças ainda "ocultam, de fato, a permanência nas posições relativas" (BOURDIEU, 1999: 108).

Por certo, Bourdieu não imputa à categoria *habitus* um caráter de estrutura fixa e imutável, propulsora de práticas sociais homogêneas e predefinidas. Os *habitus* revelam a força instituinte das estruturas, mas não se estabelecem de forma mecânica; passam pelo filtro de seres que não são reflexos passivos das estruturas sociais. Daí abrir-se também, a possibilidade não só de reproduções, mas também de contraposições.

Considerações finais.

A análise comparativa de informações e dados coletados nas pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho no setor calçadista de Franca e no setor farmacêutico de Anápolis, possibilitou delinear um quadro da discriminação sexual do trabalho, revelador de desigualdades em ambos os espaços do trabalho. Desigualdades estas que não são admitidas como tais, apresentando-se como inevitáveis situações originadas por diferenças naturais. Porém, a despeito de quaisquer aparências, elas nada têm de natural, sendo, antes, socialmente construídas. E a única possibilidade de contrapor-se a tal armadilha ideológica, é a desnaturalização do social, é o desvendamento das relações de gênero, e de seu teor de hierarquia, poder e dominação.

O contemporâneo sistema de produção flexível vale-se de múltiplos mecanismos para ampliar crescentemente seus lucros e assegurar sua reprodução. Para tal contribuem o fetiche de metamorfosear as contradições classistas em supostas parcerias estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, denominados “colaboradores”, e a discriminatória divisão sexual do trabalho, patente nos setores calçadista de Franca e farmacêutico de Anápolis, que reserva às mulheres e aos homens espaços desiguais na produção, a pretexto de questionáveis habilidades inatas decorrentes de diferenças naturais.

O novo paradigma produtivo, literalmente adotado pelas indústrias calçadista de Franca e farmacêutica de Anápolis, produz mudanças significativas não só nos sistemas operacionais, mas também na subjetividade do(a) trabalhador(a), que possibilitam tanto a ampliação do capital quanto o controle mais efetivo sobre a classe trabalhadora em seu conjunto e sobre segmentos específicos, com particularidades, que a integram.

A realidade que o exercício desta pesquisa desvela permite afirmar que tanto as relações classistas quanto as relações sociais de sexo configuram-se como realidade estrutural, sistêmica e que ambas encontram-se imbricadas - o que confirma o pressuposto de que no mundo do trabalho, classes e gênero não podem ser pensados separadamente, uma vez que a exploração de classe e a dominação de gênero retroalimentam-se no processo de acumulação capitalista. E a partir desta imbricação constituem-se as identidades de trabalhadoras e de trabalhadores, resultantes da subjetivação das objetivas instâncias da materialidade dos espaços sociais. Assim, a manipulação da heterogeneidade da força de trabalho, as desigualdades sociais forjadas a partir de diferenças naturais - sobretudo na forma de discriminatória divisão sexual do trabalho - e a perspectiva androcêntrica introjetada, potencializam o processo de exploração e dominação do conjunto de trabalhadores(as).

As pesquisas realizadas, que objetivaram dar visibilidade a operárias das indústrias calçadista de Franca (SP) e farmacêutica de Anápolis (GO), focalizando a divisão sexual de trabalho em suas unidades fabris, permitiram constatar como os aspectos objetivos - da materialidade dos espaços e relações de trabalho - e subjetivos interagem incessantemente na construção das ordens material e simbólica de dominação, bem como a imbricação das relações sociais de classe e de sexo no mundo do trabalho, contribuindo para a compreensão da cotidianidade e de relações sociais específicas em espaços empíricos, por meio de um profícuo diálogo entre teoria e realidade concreta.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, M. Lesões por esforços repetitivos (LER): que danos causam no cotidiano das mulheres. In: SCAVONE, L., OLIVEIRA, E. M. (org.) *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Goiânia: AB, 1997.
- BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- _____. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- _____. Razões práticas – sobre a teoria da ação. Campinas, SP: Papyrus, 1997.
- _____. A economia das trocas lingüísticas. São Paulo: Edusp, 1996.
- BRITO, J. OLIVEIRA, S. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, J.F.; JARDIM, S. (org.) *A danação do trabalho - organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Corá Ed., 1997.
- DAUNE-RICHARD, A.M.; DEVREUX, A.M. Rapports sociaux de sexe et conceptualization sociologique. *Recherches féministes*, vol 5, n 2, 1992: 7-30.
- FOUCAULT, M. *História da sexualidade-I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1993.
- _____. *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- _____. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo: Gênero, Tecnologia e Trabalho* ano 4, n. 7, 1998: 5-27.
- _____. *Reorganização da produção e transformações do trabalho*. Uma nova divisão sexual do trabalho? Seminário: Estudos de Gênero face aos dilemas da sociedade brasileira, Itu - SP, 2001. Xerocópia.
- KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. (org.) *Gênero e saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1986.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*. Porto Alegre, vol.20, n.2, jul./dez. 1995, 71- 99.
- VANDRÉ, Geraldo, ACCIOLI, Hilton. Ventania. IN: *Canto Geral*. São Bernardo do Campo: Odeon, 1968.