

# ADMITIMOS MULHERES, PARA TRABALHOS LEVES

Este texto examina os procedimentos de recrutamento de mão-de-obra em sete empresas industriais instaladas em Porto Alegre pertencentes a ramos que se caracterizam por empregar preferencialmente mulheres. Procurei verificar quais os critérios vigentes e quais os argumentos utilizados para explicar aquela preferência assim como a avaliação que os empregadores fazem do desempenho das mulheres no chão da fábrica.

A partir da identificação das empresas destes ramos - têxtil, alimentação, vestuário, fumo - obtive junto as mesmas informações sobre o número de empregados na administração e na produção, sua composição por sexo, bem como o procedimento de recrutamento e seleção de novos empregados.

Optei pelas empresas que realizam este processo através de setores organizados especialmente para este fim, ou seja, departamentos de recursos humanos ou de recrutamento e seleção, onde os procedimentos tendem a ser mais rotinizados, atendendo a princípios concebidos pela direção da empresa, definindo uma política de pessoal executada por funcionários treinados para estas tarefas.

Escolhi sete dentre as empresas levantadas observando sua distribuição entre os ramos do universo da pesquisa, obtendo o seguinte quadro:

Empresa	Ramo	Numero de operarios homens	operarios mulheres
A	fumo	200	260
B	vestuário	195	846
C	vestuário	47	240
D	alimentação	220	370
E	têxtil	547	714
F	têxtil	99	39
G	vestuário	6	52

Apenas na empresa F o número de mulheres é inferior ao de homens de acordo com o depoimento obtido a natureza da maioria das operações na produção da fábrica - feltros industriais - requer condições físicas de força e resistência que só a mão-de-obra masculina oferece

Em cada uma das empresas foi entrevistado o chefe do setor de recrutamento e seleção por ser o executor direto da política de admissão da firma e agente da mesma frente aos candidatos a emprego representando portanto o empregador

Com estes funcionários foi gravada uma entrevista segundo um roteiro básico que nos permitisse homogeneizar as informações e no qual os pontos-chave referiam-se aos procedimentos de seleção admissão promoção e designação para cargos de chefia relacionados especificamente a mão-de-obra feminina bem como a uma avaliação do desempenho desta

Dos entrevistados cinco eram mulheres entre as quais duas psicólogas As outras três mais os dois homens eram funcionários que começaram trabalhando na empresa em outras funções e chegaram por promoção interna a chefes de seção ou de departamento de pessoal ou de seleção ou já tendo experiência anterior em outras firmas foram contratados para chefiar aquele setor nas empresas pesquisadas

Nos depoimentos desses funcionários estão presentes dois pontos comuns Um deles é a sua identificação com os interesses da empresa que devem ser resguardados através da sua atividade funcional responsável pela seleção de uma mão-de-obra adequada aos requisitos do trabalho industrial no que se destaca a observância a disciplina e o ajustamento a rotina da fábrica

O outro ponto está relacionado com as concepções vigentes sobre a existência de qualidades e aptidões naturais da mulher concepções assumidas por esses funcionários e que os orientam na seleção de candidatos determinando as possibilidades e limitações da mão-de-obra feminina no processo industrial Segundo estas concepções existem **trabalhos de homem e trabalhos de mulher** que requerem aptidões diferenciadas e que justificam a divisão sexual do trabalho dentro da fábrica

Do conjunto de informações obtidas destacamos para exame mais detalhado duas questões que foram mais enfaticamente apresentadas nas entrevistas Uma diz respeito as orientações no recrutamento de operários sustentadas na crença da existência de aptidões naturais em cada sexo acima referida A outra questão diz respeito a problemática decorrente da função reprodutora da mulher e como ela é metabolizada pela empresa

## Trabalho e emancipação da mulher

Na discussão sobre a problemática da mulher no mundo contemporâneo uma ênfase expressiva tem sido dada a dimensão relativa ao trabalho e a seu significado no processo de emancipação da mulher. O tratamento às vezes superficial da questão e um relativo distanciamento das suas manifestações concretas têm possibilitado a sustentação da crença de que só o trabalho poderá garantir a mulher a conquista de sua autonomia e independência constituindo-se a via por excelência da libertação feminina.

É inegável que a integração da mulher à produção social amplia o espaço de suas experiências modificando-as qualitativamente e possibilitando uma percepção de mundo e da condição feminina diferente daquela que constrói quando restringe sua vivência ao interior do grupo familiar desempenhando as funções tradicionais de dona-de-casa, esposa e mãe. O rompimento do isolamento doméstico que a entrada no mercado de trabalho provoca pode ter um caráter positivo mesmo que não assegure a efetiva emancipação feminina já que propicia às mulheres a partilha de experiências comuns que podem levar ao questionamento coletivo de sua situação na sociedade através da identificação de problemas comuns e específicos e a tentativas de organização para a reivindicação de mudanças das condições que lhes são desfavoráveis.

Mesmo sendo um fator importante de conscientização esta vivência não é suficiente para a conquista da emancipação feminina dadas as condições em que tem se dado a integração da mulher no mundo do trabalho extra-doméstico. Inúmeros estudos têm evidenciado que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho não tem eliminado sua segregação em algumas poucas atividades e no interior destas nas posições mais baixas da hierarquia técnica e funcional<sup>1</sup>. No entanto estas condições são bastante diferenciadas para o conjunto das trabalhadoras e estão determinadas pela sua situação de classe que baliza as oportunidades da formação profissional e da inserção no mercado de trabalho.

Desse modo a possibilidade de alcançar independência econômica - que é uma dimensão apenas da emancipação feminina - necessária mas não suficiente - está restrita às mulheres cuja situação de classe lhes foi favorável no sentido de capacitá-las através da formação profissional a desempenhar funções qualificadas e bem remuneradas. Mas estas mulheres são minoria no conjunto das trabalhadoras. A grande maioria das mulheres presentes no mercado de trabalho está alocada em ocupações de baixa remuneração consideradas

<sup>1</sup> BRADLEY Harriet *Men's Work Women's Work*

Cambridge (UK) Polity Press

1989 RODRIGUES Aracy

Martins *Lugar e Imagem da*

Mulher na Indústria. In

COSTA Albertina de Oliveira

e BRUSCHINI Cristina *Uma*

*Questão de Gênero* Rio de

Janeiro Rosa dos Tempos

1992 São Paulo Fundação

Carlos Chagas SILVA Lorena

Holzmann da *Força de*

*Trabalho Feminina no Rio*

*Grande do Sul* 1980

*Cadernos Estudos/15* Porto

Alegre UFRGS 1985 YOUNG

Kate (org) *Serving Two*

*Masters Third World Women*

*in Development* Nova Deli

Allied Publishers 1989

semi ou não qualificadas (ainda que as habilidades oferecidas sejam indispensáveis)<sup>2</sup> desempenhando tarefas fragmentadas aprendidas no próprio local de trabalho num curto intervalo de tempo caracterizando uma força de trabalho facilmente substituível. Essas determinações atuam também sobre as possibilidades de trabalho para os trabalhadores do sexo masculino. No entanto o mito da libertação da mulher pelo trabalho aliado a discriminação que sobre ela se efetiva enquanto trabalhadora dá a estas considerações uma especificidade que precisa ser resgatada.

A presença em algumas ocupações de prestígio e mesmo a atuação profissional destacada de algumas mulheres têm servido erroneamente como indicador universal das condições da **mulher que trabalha** deixando-se de levar em conta a diversidade destas condições.

Com a diferenciação de condições econômicas convive uma atitude bastante uniforme de discriminação do trabalho feminino fundamentando-se em tabus e preconceitos que apregoam a capacidade inferior da mulher sua inadequação ou incompetência para o desempenho de cargos de direção mantendo-a via de regra em funções subalternas dificultando sua ascensão dentro da empresa ou na carreira atribuindo-lhe salários inferiores aos dos homens segundo uma estrutura de qualificações que subestima as aptidões da mão-de-obra feminina consideradas como **dons naturais**<sup>3</sup>.

A ideia vigente de que **o trabalho liberta** apresenta-se então para a maioria das mulheres como um ideia distante de sua vivência cotidiana na qual somam-se a sua jornada na fábrica as tarefas domésticas que continua a desempenhar submetendo-a ao desgaste da dupla jornada de trabalho. No entanto verifica-se também que o trabalho remunerado fora de casa pode ser encarado como uma oportunidade de fuga da rotina doméstica e do isolamento que ela implica. Associado a relativa autonomia econômica que possibilita mesmo que bastante precária o trabalho extra-doméstico pode passar a fazer parte do projeto de vida de algumas mulheres ainda que não construído como uma **carreira profissional**<sup>4</sup> mas como uma atividade remunerada qualquer que lhes assegure alguma independência em relação a outros membros da família em especial o marido ou companheiro. Para mulheres solteiras o trabalho remunerado é necessário ao seu sustento quando não vivem com suas famílias. Quando ainda estão integradas a família de origem seus rendimentos podem ser uma contribuição adicional ao orçamento doméstico ou recursos para suas despesas pessoais. Mesmo se entendido ainda como uma necessidade circunstancial decorrente de dificuldades familiares tidas como momentâneas (desem-

<sup>3</sup> KERGOAT op cit

<sup>4</sup> LIEDKE Elida Rubini e SILVA Lorena Holzmann da *Transformações na Organização do Processo de Trabalho e Relações de Gênero Anais do III Encontro Nacional de Estudos do Trabalho* Rio de Janeiro ABET v II 1993 p 543 566

prego do marido ou do pai baixos rendimentos destes ou para mulheres solteiras atividade a ser interrompida com o casamento) o trabalho remunerado fora do âmbito doméstico e para muitas mulheres na verdade parte integrante e definitiva de suas vidas

Assim a participação da mulher na esfera produtiva social condiciona de um lado a apreensão do significado daquela participação reproduzindo a posição subalterna da mulher. De outro lado apesar da manutenção desta posição o caráter coletivo da nova condição de trabalhadora partilhada num estreito e continuado convívio numa permanente troca de experiências queixas aspirações satisfações considerações sobre problemas comuns constitui-se um espaço de reflexão e de possibilidades de ação e organização menos acessíveis as mulheres que permanecem isoladas nos limites estreitos do **reino doméstico**

Embora lentamente este espaço vem sendo construído permitindo a formulação de reivindicações específicas da mulher numa demonstração de que a condição de trabalhadora começa a ser vivenciada como condição permanente e que a problemática gerada pela nova condição da mulher na sociedade passa a requerer soluções também permanentes

A função de reprodutora e nutriz e a responsabilidade quase exclusiva socialmente definida pelo cuidado dos filhos têm sido problemas vinculados a condição de trabalhadora da mulher não só para ela própria mas também para quem a emprega

A pauta de reivindicações apresentada pelas mulheres trabalhadoras a partir de encontros e congressos realizados tem incluído problemas vinculados a estas funções permanentemente reafirmados sempre que se apresentam oportunidades. Mas pouco se tem sistematizado a informação a respeito dos procedimentos dos empregadores em relação a mão-de-obra feminina. Ocupi-me aqui precisamente da análise daqueles procedimentos tentando olhar o emprego da mulher na indústria através da lente dos empregadores

### **Mulheres e homens no mercado de trabalho**

Ao ingressar na força de trabalho a mulher se dirige ou é requisitada para umas poucas ocupações tradicionalmente entendidas como mais adequadas as características femininas ou que mais recentes na divisão social do trabalho já nasceram como ocupações tipicamente femininas

A participação atual da mulher no setor industrial deixa claro sua concentração em uns poucos ramos sem variações significativas em diferentes contextos nacionais

<sup>6</sup> BRADLEY op cit

evidenciando a existência de um padrão universal de segregação horizontal da mão-de-obra feminina a qual se soma uma segregação vertical que concentra as mulheres nos níveis mais baixos de qualificação e remuneração<sup>6</sup>

No Rio Grande do Sul em 1980 segundo dados do IBGE (Censo Demográfico) das mulheres empregadas no setor industrial 28 3% estavam no ramo de calçados 16 4% no ramo da alimentação e 10 1% no vestuário e representavam 81 2% dos empregados no ramo do vestuário 67 3% no têxtil 51 5% no fumo e 49 3% no ramo de calçados Naquele ano outros ramos industriais majoritariamente masculinos apresentavam uma elevação da participação feminina no conjunto de empregados em relação aos dados do Censo anterior (1970) evidenciando algumas novas possibilidades para as mulheres no mercado de trabalho industrial E o caso das indústrias metalúrgica e mecânica que contavam respectivamente com 15 2% e 11 4% de mulheres entre o total de ocupados Este ingresso da mulher em ramos industriais predominantemente masculinos pode ser uma consequência de transformações no processo de trabalho que simplificando as tarefas através da racionalização passaram a dispensar qualificações tradicionais só encontradas entre trabalhadores do sexo masculino<sup>6</sup> ou ainda consequência da divisão do trabalho dentro da fábrica<sup>7</sup>

A presença de trabalhadores homens nos ramos predominantemente femininos vai apontar uma divisão sexual do trabalho dentro do próprio processo produtivo na empresa fundada nas aptidões e capacidades acreditadas como típicas de cada sexo que já está presente no momento mesmo da admissão de novos trabalhadores como registra o depoimento abaixo

A tarefa que aqui se desenvolve é um trabalho manual e as mulheres têm muito mais jeito com as mãos elas têm uma habilidade manual mais desenvolvida até porque é uma condição histórica da mulher sempre ter tido tarefas mais voltadas para a habilidade manual elas têm muito mais destreza manual sempre manifestaram uma desenvoltura mais rápida para isso

Habilidade manual destreza e rapidez são os atributos da mão-de-obra feminina mais considerados como critérios de admissão para o trabalho fabril O que é mais significativo neste procedimento é o entendimento de que estes atributos são **naturais** nas mulheres como evidenciam os depoimentos abaixo

porque a auxiliar de costura vai aprender aqui na empresa e a passadeira também vai aprender o que não é roupa

Eu admito meninas de quinze dezesseis anos porque elas têm mais agilidade para embalar o produto É um trabalho bastante manual

<sup>6</sup> SILVA Lorena Holzmann da  
Organização do Trabalho  
controle e acumulação  
*Cadernos de Sociologia*  
*Sociologia do Trabalho*  
Porto Alegre UFRGS/PPG  
Sociologia 1992 v 4 n 4  
p 63 81

<sup>7</sup> LIEDKE e SILVA op cit

Damos preferência a mulheres devido ao tipo de trabalho que é leve que exige maiores minúcias detalhes e a mulher é mais atenciosa para desempenhar esse tipo de trabalho

Eu acho que costura é um trabalho mais feminino

A associação de determinadas características ou aptidões a cada um dos sexos tende a ser tão estreita que o desempenho de tarefas tidas como típicas de um sexo por trabalhadores do outro sexo passa a ser visto como um desvio do comportamento considerado normal e assim explicado

Na costura não deixamos de admitir homens se vier um cara com muita experiência ele entra pra fazer teste se tem vaga em aberto Mas a tendência é sempre admitir mulheres

E as mulheres trabalham melhor nesta função E posso te dizer que os três homens que temos e que trabalham com costura são homossexuais

No mesmo depoimento é narrada a reação da diretoria da empresa diante da proposta apresentada de contratar um secretário homem Todo mundo viu Secretária e função para mulheres

A preferência por trabalhadores de um ou outro sexo é justificada com argumentos nos quais aparece frequentemente a necessidade de força física e o caráter pesado das tarefas para as quais se admitem homens em contrapartida as tarefas consideradas leves de detalhe e mais minuciosas mais apropriadas para as mulheres

Por exemplo no almoxarifado existe metade mulher e metade homem porque na parte de contar de distribuir o material a mulher se adapta mais a este trabalho que é minucioso e na parte de carregar peças de medir de fazer contato com o setor de corte é o homem que faz porque é serviço mais pesado

Nas indústrias de confecção as mulheres são atribuídas tarefas de costura revisão de acabamento etiquetagem podendo as vezes serem cortadoras de tecido Os homens são cortadores de couro modelistas operadores de prensas Na indústria da alimentação e do fumo as mulheres são operadoras de máquinas e empacotadoras e os homens alimentadores das máquinas operando algumas delas quando o tipo de operação exigida não pode ser executada por mulheres por ser considerada muito pesada Os mesmos procedimentos são observados no setor têxtil

Evidencia-se assim a existência da divisão sexual do trabalho dentro da fábrica apoiada nas ideias vigentes da existência de aptidões e capacidades naturais diferenciadas para homens e mulheres

Se esta concepção está presente no procedimen-

to do empregador ao recrutar novos trabalhadores selecionando-os por sexo de acordo com as tarefas a serem desempenhadas esta presente tambem entre os proprios trabalhadores orientando-os quando buscam emprego para determinado tipo de empresa de acordo com o sexo Nas fabricas de confecção são basicamente as mulheres que buscam colocação principalmente se forem pequenas ou medias empresas onde o processo de trabalho não esta tão dividido e a tarefa predominante e a de costura Ai se encontram poucos trabalhadores do sexo masculino (empresa G) Em empresas maiores com uma produção mais diversificada e com maior especialização/divisão no processo de trabalho (empresa B) e maior a presença de homens executando tarefas bem definidas e diferenciadas das tarefas desempenhadas pelas mulheres

O tipo de tarefa a ser desempenhada foi apontado como o unico criterio de preferência na admissão de homens ou mulheres A afirmativa categorica foi sempre a de que com exceção desta questão a empresa não da qualquer preferência por trabalhador de um ou outro sexo nem no momento da admissão nem nas possibilidades de melhoria na hierarquia interna da fabrica Mas as informações prestadas deixam bem claro que existem outros fatores que condicionam as opções de recrutamento de mão de obra como por exemplo vida profissional anterior o local de moradia entre outros No entanto quando se trata de avaliar as condições de candidatos do sexo feminino outras variaveis são levadas em conta na tomada de decisão do empregador como revela o depoimento abaixo

E observada a estabilidade profissional onde mora e a estrutura familiar dela ou seja se ela tem filhos qual a idade deles e se ela tem com quem deixa-los ( ) se ela tem alguem que realmente ela possa vir para o trabalho descansada que não tenha problema Se ela tiver problema a gente mesmo conversa com ela e diz para procurar alguem com quem possa deixar o filho se vale a pena financeiramente Se encontrar então volta aqui

Esta questão obviamente não e colocada a um candidato do sexo masculino porque o cuidado com os filhos e ainda considerado atribuição da mulher o que diante da precariedade de uma estrutura para o atendimento das crianças tende com frequência a dificultar as mulheres o acesso a um emprego e sua manutenção

Quando esta questão não se apresenta para a mulher no momento de ser admitida via de regra se apresenta posteriormente dificultando sua permanência no emprego

Então problemas com a mulher aparecem na gravidez e depois dificilmente ela não apresenta problema apos ganhar nenê ( ) não tem com quem deixar o

filho. Elas montam um esquema e nem sempre de certo pagam uma vizinha. Daqui a pouco a vizinha não quer mais.

A dificuldade em resolver satisfatoriamente o problema da guarda dos filhos impõe, com frequência, o auto-desligamento da empresa e a tentativa de encontrar outros tipos de trabalho, cujos horários mais flexíveis que o da fábrica possam mais facilmente ser conciliados com o atendimento às crianças. Foi observado numa outra pesquisa que, ao retornarem ao trabalho, finda a licença-maternidade e para serem afastadas da empresa sem perder o direito de retirar o FGTS, as mulheres começam a faltar ao trabalho, justificando sua ausência com atestados médicos. Esta estratégia parece ser tacitamente aceita pela empresa, que a considera como uma sinalização da trabalhadora de seu desejo de ser mandada embora.<sup>8</sup>

As repercussões dentro da empresa, da divisão sexual do trabalho na família e as dificuldades em conciliar o trabalho na fábrica com os encargos maternos conferem, às vezes, um caráter de transitoriedade ao trabalho profissional da mulher e, com muita frequência, eliminam a perspectiva de uma carreira, servindo de justificativa para seu desfavorecimento nos processos de promoção dentro da empresa. Em uma das firmas pesquisadas não havia mulheres em cargos de chefia ou supervisão, porque um programa de treinamento e qualificação, que havia contemplado também as operárias, resultara frustrante para a empresa.

Pelo tipo de desenvolvimento que elas foram tendo no decorrer da atividade profissional, e a única pessoa com quem a gente teve muito sucesso, foi a primeira experiência que a gente teve, no momento em que ganhou nenê - quando entrou na empresa, ela era solteira - ela deixou de lado o emprego para cuidar do bebê, preferiu não ficar na empresa. Então, a gente já tinha tido algumas experiências que não tinham sido boas, vimos reforçada a ideia de não admitir mulheres em cargos de chefia. Nos não temos nenhuma mulher dentro da fábrica, atualmente, em cargos de chefia.

Uma experiência tentada e igualmente frustrada na mesma empresa - e que veio reforçar a decisão de não investir na melhoria e qualificação da mão-de-obra feminina - foi a organização de um curso de mecânica para um grupo de dez operárias, das quais apenas uma permaneceu na empresa.

Outras desistiram na metade do caminho, outras pediram demissão, outras não se interessaram porque casaram, não tiveram interesse em continuar na empresa. Então, não é que a empresa não tenha investido, não tenha feito tentativas, mas parece que a mulher não está muito preparada para enfrentar.

E oportuno chamar a atenção para o fato de que

<sup>8</sup> LIEDKE e SILVA, op. cit.

esta afirmação e feita por uma mulher. E ela mesma endossa a opinião da empresa de que programas de qualificação da mão-de-obra feminina são investimentos sem retorno, justificando sua exclusão deste tipo de iniciativa e a manutenção das mulheres nas posições inferiores da hierarquia da fábrica, desempenhando tarefas subalternas.

No entanto, em algumas empresas existem possibilidades de acesso a posições mais elevadas na hierarquia, em particular em empresas menores, onde as tarefas não são muito fragmentadas e a natureza do trabalho é considerada eminentemente feminina, como nas confecções de pequeno e médio porte. Nas empresas grandes as posições hierárquicas superiores são sempre ocupadas por homens, ainda que se afirma que elas não são inacessíveis às mulheres. No entanto, os problemas que estas enfrentam, sobretudo quando têm filhos pequenos, criam de fato uma atitude desfavorável do empregador a sua promoção, reforçada pela visão de que a opção entre permanecer no emprego ou abandoná-lo para cuidar dos filhos é uma questão de **preferência**, visão que deixa de incorporar as dificuldades para a mulher de conciliar o trabalho extra-doméstico com a maternidade e o cuidado dos filhos.

Ainda que, segundo a legislação brasileira, as mulheres trabalhadoras devam ter garantido atendimento de creches para seus filhos, este serviço é bastante precário e não atende satisfatoriamente as necessidades de mães e filhos. Esse serviço raramente é diretamente prestado pelas empresas, predominando os arranjos institucionais entre essas e creches mantidas pelo poder público ou por entidades privadas. Das sete empresas integrantes da amostra, apenas uma tinha uma creche funcionando nas dependências da própria fábrica. Mesmo dispondo de excelentes instalações, não facilitava muito a vida das operárias, devido ao horário de trabalho na empresa que operava em dois turnos: o primeiro das 5 às 14 horas e o segundo das 14 às 23 horas.

O serviço prestado por instituições conveniadas com as empresas apresentam também algumas dificuldades, como, por exemplo, horários de atendimento incompatíveis com a jornada de trabalho das mães. Em alguns casos atendem somente crianças com menos de um ano, em outros o atendimento se estende até os três ou quatro anos, quando então a guarda dos filhos passa a ser problema da exclusiva competência das mães, que se vêem então diante da dificuldade de conciliar seu trabalho com o atendimento às crianças. E nestes momentos que pode se apresentar a preferência por ficar em casa cuidando delas (quando as condições salariais do marido ou companheiro o permitem, ainda

que precariamente) ou pela busca de um outro tipo de trabalho com horários menos rígidos que o do fabril

Com muita frequência as soluções encontradas para o cuidado das crianças pequenas são individuais improvisadas e precárias dependentes da boa vontade e da disponibilidade eventuais de parentes ou vizinhas Estes recursos são utilizados mesmo por mulheres que dispõem de serviços de creches nas empresas ou através de convênios porque a localização das mesmas em geral impõe o deslocamento das mães com seus filhos o que se torna extremamente penoso em virtude das condições dos transportes coletivos das distâncias a serem cobertas e dos horários a serem observados (O local de moradia dos candidatos a emprego e um fator considerado por algumas empresas na seleção de seus funcionários tanto homens como mulheres Quando o candidato mora numa zona muito distante da empresa e para chegar até ela precisaria tomar duas (ou mais) conduções é comum que lhe recomendem procurar um emprego mais perto de sua casa já que a dificuldade de transporte e o longo tempo de deslocamento dificultam o cumprimento dos horários e oneram os trabalhadores que gastam muito do dinheiro em passagens não chegam a tempo e a produção pega as sete da manhã como declarou um dos entrevistados)

Estas condições acabam por impor muitas vezes as soluções improvisadas apontadas acima confirmando uma problemática que não se apresenta ao trabalhador do sexo masculino Daí decorre que a ausência da mulher ao trabalho é predominantemente devida aos encargos que tem no grupo familiar assim explicada pelos entrevistados a mulher muitas vezes tem mais problemas principalmente as casadas com filhos o filho ficou doente e a pessoa que cuidava não tinha condições de levar ele ao médico então ela teve que ir problemas com os filhos doenças não tem com quem deixar As causas do absenteísmo entre os homens nunca estão associadas a suas responsabilidades familiares mas a outros fatores em especial ao consumo de bebidas alcoólicas particularmente nos fins de semana Em consequência a maior incidência de faltas ao trabalho entre os homens ocorre nos primeiros dias da semana

Embora não admitido explicitamente nas entrevistas o envolvimento das trabalhadoras com as questões domésticas que é a parte que lhes cabe na divisão sexual do trabalho na família interfere na sua vida dentro da fábrica e é utilizado pelos empregadores para justificar a exclusão das mulheres dos cargos de chefia e dos processos de promoção dentro das empresas Mas ao mesmo tempo não se constituem em dificuldades insuperáveis para o emprego de mulheres na indústria na

medida em que para alguns tipos de tarefas as habilidades consideradas naturais da mão-de-obra feminina são insubstituíveis. Além disso, características comportamentais da mulher são positivamente avaliadas pelos empregadores, levando-os a darem preferência a elas quando as tarefas que deverão executar são consideradas leves.

Se a gente for olhar pelo lado da obediência, a mulher sempre é mais docil de ensinar, de exigir dela que do homem ( ) ela é mais calma e é uma atividade que não exige esforço, mas atenção, cuidado.

Se as mulheres casadas e com filhos pequenos tendem a maior absenteísmo em função de seus encargos familiares em geral, porque têm mais necessidade do emprego por serem consideradas mais responsáveis e apresentarem melhor desempenho e produtividade, podem ser preferidas às muito jovens e solteiras, mais indisciplinadas e rebeldes. Mas este não deve ser considerado o padrão exclusivo de utilização da mão-de-obra feminina, a preferência também pode ser por mulheres muito jovens, sem tradição de trabalho industrial, mais facilmente submetidas aos rigorosos controles das empresas, como ocorre em alguns países da Ásia, de industrialização recente?

<sup>9</sup> YOUNG op cit HEYZER  
Noeleen *Daughters in  
Industry: Work skills and  
consciousness of women  
workers in Asia*. Kuala  
Lumpur APDC 1988  
(Introduction)

### Considerações finais

Homens e mulheres são admitidos para o trabalho industrial em consonância com as concepções vigentes da existência de habilidades e características naturais dos sexos masculino e feminino. O processo de recrutamento de novos trabalhadores para as fábricas se dá segundo estas premissas. Por outro lado, a aceitação tácita dessas pelos próprios trabalhadores atua no sentido de orientar os candidatos a emprego para determinados ramos industriais e para determinadas tarefas no processo produtivo, em conformidade com o pressuposto de que eles comportam predominantemente **trabalho de homens** e **trabalho de mulheres**. No interior das fábricas, as mulheres são requisitadas para postos de trabalho técnico e funcionalmente subordinados, para executar tarefas consideradas leves e que demandam habilidades manuais como destreza e perfeição na execução de detalhes e minúcias ou para operar máquinas num trabalho simples e repetitivo. Paciência, docilidade, disciplina, maior resistência ao trabalho monótono são também elementos considerados positivos da mão-de-obra feminina. Promoções a cargos de chefia são pouco usuais, bem como são raros ou inexistentes os programas de capacitação ou treinamento para as operárias. Tentativas feitas neste sentido, como revelou uma das entrevistas, foram abandonadas porque

as mulheres não responderam satisfatoriamente as iniciativas dos empregadores. Isto se deve, do ponto de vista destes, ao fato de as operárias tenderem a se desinteressar da vida profissional quando casam ou quando têm filhos.

A responsabilidade quase exclusiva das mulheres com o cuidado das crianças e com a solução do problema de sua guarda durante o período em que se ausentam de casa configura uma problemática inexistente para o homem.

A mudança nas atribuições da mulher, que cada vez mais passam a incluir também o provimento do grupo familiar através de uma atividade remunerada, não tem levado a uma mudança significativa na divisão sexual do trabalho doméstico, que implicasse em socialização das tarefas na esfera da reprodução social da força de trabalho. Ao contrário, somando novos encargos as responsabilidades tradicionais da mulher, o que se observa é a recriação, sob uma nova roupagem, da dominação que se exerce sobre ela. A construção social das relações entre homens e mulheres, que implicam antagonismo ou conflito, ligadas às relações de dominação e opressão, cruzando todo o tecido social<sup>10</sup>, se manifesta também na esfera do trabalho. Os empregadores podem delas se aproveitar, no sentido de obter uma mão-de-obra mais docil, como podem também recusar esta mão-de-obra, na medida em que seus encargos na esfera da reprodução tendem, com frequência, a perturbar a rotina fabril. E o que este estudo demonstra

<sup>10</sup> VARIKAS Eleni. *Quelques Reflexions en Vrac a Propos de l'Usage de Genre*. *Rapports Sociaux de Sexe et Division Sexuelle du Travail*. *Cahiers du GEDISST/3*. Paris: Iresco/CNRS, 1992. p. 55-56.

## A REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS (RBCS)

existe desde 1986 e já se consolidou como o periódico mais importante na área de ciências sociais *stricto sensu*

Assinar a RBCS é estar em contato com os temas atuais e as pesquisas recentes realizadas na Antropologia, na Ciência Política e na Sociologia por pesquisadores do país e bons autores estrangeiros. É um espaço de encontro das inovações na reflexão e no discurso das ciências sociais em que a herança dos clássicos da teoria social é desafiada pelos problemas postos à pesquisa contemporânea

## O BOLETIM INFORMATIVO E BIBLIOGRÁFICO (BIB)

é uma publicação semestral que já conta com 35 números que oferecem balanços criteriosos, elaborados pelos mais eminentes cientistas sociais, da bibliografia corrente sobre Antropologia, Ciência Política e Sociologia

Resumos das teses defendidas, perfis de programas de pós-graduação e centros de pesquisa apresentados a cada edição transformam o BIB em ponto de partida para a investigação e para o conhecimento das instituições voltadas para as ciências sociais

### Assinatura anual da RBCS (3 edições)

Nacional	R\$ 25,00
Internacional	US\$ 60,00

### Assinatura anual do BIB (2 edições)

Nacional	R\$ 20 00
Internacional	US\$ 50,00

### Assinatura anual conjunta (RBCS e BIB)

Nacional	R\$ 35 00
Internacional	US\$ 90,00

Envie cheque nominal a ANPOCS

Av Prof Luciano Gualberto 315 - Sala 116 - USP - 05508-900 - São Paulo - SP  
Tel (011) 818-4664 Fax (011) 818-5043

Nome \_\_\_\_\_

Endereço \_\_\_\_\_

Cidade \_\_\_\_\_ UF \_\_\_\_\_ Cep \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_ Tel \_\_\_\_\_