

GÊNERO E TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA.

GENDER AND WORK AT AUTOMOTIVE INDUSTRY

*Ester Taube Toretta **

RESUMO:

O artigo é resultado de um estudo de caso realizado em indústria automotiva, no Estado do PR, em 2008. O mesmo contou com uma pesquisa qualitativa, realizada no referido ambiente, com a representação de diferentes atores sociais. A delimitação da abordagem compreendeu o espaço da fábrica. Na empresa estudada, homens e mulheres tem oportunidade ao trabalho, entretanto, buscou-se evidenciar como a divisão sexual do trabalho é construída. Neste sentido, conhecer as relações sociais intrínsecas no processo de trabalho foi de fundamental importância para identificar as possibilidades encontradas no exercício da profissão, pelo gênero feminino. Neste estudo preliminar, elegemos como categorias que pudessem contribuir na interpretação da realidade, as relações sociais e a divisão sexual do trabalho. As práticas do cotidiano do trabalho foram analisadas considerando a contratação, a qualificação e o desempenho da trabalhadora na fábrica. A pesquisa possibilitou registrar que a contratação do gênero feminino, alterou a dinâmica nas relações produtivas, contudo, nas práticas sociais a delimitação do espaço feminino ainda encontra algumas barreiras a serem superadas.

PALAVRAS CHAVE: gênero, divisão sexual do trabalho, qualificação profissional, inclusão produtiva, práticas sociais.

ABSTRACT:

The article is the result of a case study accomplished in automotive industry, in the State of Paraná, in 2008. The study included a qualitative research that took place in the automotive industry, with the representation of different social actors. The delimitation of the approach included the space of the plant. In the company studied, men and women have opportunity to work, however, the research aimed to evidence how the sexual division of the work is constructed. In this direction, to know the intrinsic social relations in the work process was of basic importance to identify the possibilities found in the exercise of the profession, by female. In this preliminary study, we chose as categories that could contribute in the interpretation of the reality, the social relations and the sexual division of the work. The practices of daily work were analyzed considering hiring, the qualification and the performance of the worker in the factory. The research allowed registering that the act of contract of female modified the dynamics in the productive relations, however, in the social practices the delimitation of the feminine space still finds some barriers to be surpassed.

KEYWORDS: gender, sexual division of the work, professional qualification, productive inclusion, social practices.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem sua origem no estudo de caso realizado em 2008, em indústria automotiva do Estado do Paraná. A pesquisa de caráter qualitativo teve por objetivo evidenciar as

* Mestre em Serviço Social e Políticas Sociais pela UEL- Universidade Estadual de Londrina. Artigo apresentado nos ANAIS do Congresso Paranaense de Serviço Social/2009 – Curitiba/PR.

relações de trabalho, considerando o as possibilidades encontradas no exercício da profissão ao gênero² feminino.

As categorias de análise que embasaram o estudo foram as relações sociais em gênero e a divisão sexual do trabalho. As relações sociais em gênero são entendidas como um conjunto de práticas que formam uma identidade. Segundo Kergoat (1996:22) “considera que em nível coletivo, o conjunto destas relações sociais fundam o sentimento de pertencer a um grupo e a consciência de dele fazer parte.”

Neste sentido a divisão sexual do trabalho, também foi considerada para a compreensão das diferenças no sistema sexo-gênero. “o conceito de relações sociais de sexo se prende a noção de prática social. De fato, se admitimos que existe uma relação social específica entre os homens e as mulheres, isto implica praticas sociais diferentes segundo sexo.” (KERGOAT, 1996:21).

Para conhecer as relações sociais, presente no objeto de estudo fez-se necessário o levantamento dos dados, cuja base qualitativa do método visou ampliar a possibilidade em apreender fenômenos sociais.

Participaram da amostra lideranças, trabalhadoras e recursos humanos. Em seqüência para os segmentos eleitos foram estabelecido os requisitos; tempo de empresa, superior a quatro meses e a representação de trabalhadoras de diferentes funções/setor.

Como instrumental de coleta de dados utilizou-se de questionário, semi-estruturado aplicado em entrevistas e relatório de sistema gerencial do setor de recursos humanos da empresa.

CONTRATAÇÃO DO GÊNERO FEMININO NA FÁBRICA

132

Na atualidade a empresa possui uma representatividade feminina diferenciada entre setores e funções, distribuída na seguinte proporção: setor administrativo por 24% da mão de obra e na fábrica por 13%. No total de trabalhadores da empresa a proporção do gênero feminino é de 15%.

Em relação às funções, o universo feminino está representado em; 100% zeladoria, 50% tapeçaria, 49% revisão final e inicial, 31% na fabricação, 19% na pré-fabricação, 15% pintura, 14% chapeação, 11% fibras e elétrica, 5% estrutura. Em 10 setores e no turno da noite não apresentou representatividade feminina.

No início de sua atividade a empresa contava com profissionais preponderantemente do gênero masculino. Porém este quadro funcional vinha apresentando um histórico de altos índices de rotatividade. A rotatividade é um entrave para o pleno desempenho de uma empresa, gerando custos diretos e indiretos. Uma das estratégias utilizada para a redução da rotatividade foi a contratação do gênero feminino, inicialmente esposas de funcionários.

A contratação de mulheres e esposas em um ambiente basicamente masculino traz novos significados nas relações de trabalho. Evidenciou-se que a preocupação inicial não foi com a trabalhadora e sim fortalecer os vínculos com o trabalho e empresa. Em diversos relatos a adaptação a este novo perfil de trabalhador ocorreu na medida em que as diferenças demonstraram a necessidade. A opção primeira pela esposa traz intrínseco um valor subjetivo, cuja relação matrimonial, o “contrato”³ atende um interesse da empresa. Para Saffioti (2004:130) “Não há de

2 “... gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado em diferenças percebidas entre os sexos, e gênero é a maneira primordial de significar relações de poder.” (SAFFIOTI, 1992: 197).

3 “Focalizar o contrato sexual, colocando em relevo a figura do marido, permite mostrar o caráter desigual deste pacto, no qual se troca obediência por proteção. E proteção como é notório, significa no mínimo a médio e longo prazos, exploração-dominância. (SAFFIOTI, 2004:128).

um lado, a dominação patriarcal e, de outro, a exploração capitalista. Para começar não existe um processo de dominação separado de outro de exploração.”

Cabe destacar que antes desta medida a empresa possuía um número restrito de trabalhadoras no setor de acabamento e revisão final; onde a atividade preponderante é a limpeza e verificação de conformidade em detalhes/acessórios. O espaço era demarcado a uma função. Nas entrevistas esta função foi descrita como de habilidade feminina, comparado a semelhança ao trabalho doméstico.

As concepções culturais de masculino e feminino como duas categorias complementares, mas que se excluem mutuamente, nas quais todos os seres humanos são classificados formam, dentro de cada cultura, um sistema de gênero, um sistema simbólico ou um sistema de significações que relaciona o sexo a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais.” (LAURETIS, 1994, p.211).

A entrada da mulher na fábrica não ocorreu de forma natural e harmônica. A nova política de contratação gerou a necessidade de negociação interna e adaptação do processo de recrutamento e seleção aos novos critérios. Para a identificação das funções participaram encarregados de recursos humanos e as lideranças da fábrica. Coube aos líderes de fábrica, sugerir as funções, os quais descreviam a atividade. O setor de recursos humanos confrontava a condição apresentada e em algumas ocasiões realizou visitas *in loco*. O resultado da negociação findou no estabelecimento de “cotas”⁴ por gênero feminino por setores.

A implantação de cotas partiu do pressuposto do que uma mulher poderia executar no trabalho (capacidade) e não o trabalho em si (natureza). A atividade era considerada para a indicação da função, mas partiu da compreensão de um papel feminino. O estrato líder externou não apenas a força e esforço, mas a posição, habilidade e conduta. Cabe destacar que na época a empresa não realizou laboratório na função ou adaptações estruturais para o exercício da atividade por parte do gênero feminino.

133

Para Hannah Arendt, (apud, LAISNER, 1998:95). “o poder surge da associação entre os homens e da troca de opiniões, através das quais instauram suas próprias leis. Desse modo o espaço público se qualifica como espaço de deliberação conjunta no qual os homens tornam-se interessados e responsáveis pelas questões que dizem respeito a um destino comum.

De acordo com o setor de recursos humanos depois de implantadas as cotas, não apresentaram significativas ampliações de quadro funcional. Todavia, nos picos de produção são testadas habilidades o que tem contribuído para quebrar o paradigma inicial. “Concepções de gênero historicamente construídas inter-relacionam-se dialeticamente, dando assim ensejo a superação das contradições nelas contidas através da prática política.” (SAFFIOTI, 1992:193).

As cotas continuam sendo utilizadas como parâmetro de contratação. Para funções que ambos os sexos desempenham a atividade, quando a cota é cumprida, a preferência é pela contratação do gênero masculino.

R
E
V
I
S
T
A

⁴ Cotas- limites de vagas considerando critérios da empresa e para o trabalho/atividade.

Na seleção o setor de recursos humanos considera a vaga aberta requisitada pelo líder de setor, esta apresenta à atividade/função e o gênero a contratação. A divisão por gênero está marcada na vaga e não no conhecimento da atividade.

Os candidatos que se apresentam interesse em trabalhar na empresa o fazem pela busca do emprego e não por determinada atividade/função, em sua grande maioria não apresentam experiência; visto a restrita mão de obra especializada na cidade para este segmento. Nesta ótica, homens e mulheres ingressam no trabalho da fábrica da mesma forma; exceto pela vivência de trabalho.

Para funções básicas, como auxiliar de produção, as mulheres em relação aos homens, apresentam menor experiência similar e vivência de trabalho profissional, de acordo com relatos do Rh. Em funções que demandam algum conhecimento prévio ou técnico, são restritas as candidatas que tiveram uma formação.

Para este contexto é possível identificar a preferência da empresa no gênero masculino. Contudo, a própria condição histórica de mulher trabalhadora, reforça as diferenças nos papéis, a medida que ela própria restringe a busca por qualificações no mercado de trabalho, para espaços tradicionalmente ocupados pelo gênero masculino.

Outro fator da contratação do gênero feminino, que permitiu a conquista de funções antes não desempenhadas, foi atribuído ao perfil apresentado pelas trabalhadoras. Demonstraram um conjunto de características compatíveis aos interesses do capital, a citar: reduzidas faltas, adaptação as regras, desempenho compatível, reduzida expectativa salarial. Há estudos que apresentam a condição subalternizante de trabalho da mulher brasileira⁵, destacando a precarização do trabalho feminino. Fatores como estes evidenciados apontam para uma maior submissão dada as circunstâncias.

Com a alteração da política de contratação, observou-se pelos relatos da pesquisa que o gênero feminino, correspondeu produtivamente e consolidou um espaço na fábrica. Entretanto, há de se ressaltar que os setores de maior concentração feminina são os que apresentam as características já citadas.

As vagas ofertadas pela empresa possuem um piso de remuneração por função, não apresentando diferenças por gênero. Neste íterim, não é por uma remuneração inferior que a fábrica tem contratado mulheres, mas pela condição que ela agrega ao trabalho, favorecendo a dinâmica do trabalho.

Novas funções colocam as trabalhadoras em pés de igualdade na condição de produção, porém o processo não é livre de interesses econômicos, onde as relações de poder estarão presentes na delimitação dos espaços. “o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho significa sua inserção em um mundo definido e construído para os homens. (CARRASCO, 2003:27).

No cotidiano da empresa homens e mulheres tem oportunidade ao trabalho, entretanto o formato atual desqualifica a mulher no seu ingresso para determinadas atividades e a qualifica para outras.

As práticas sociais de mulheres podem ser diferentes das de homens da mesma maneira que, biologicamente, elas são diferentes deles. Isto não significa que os dois tipos de diferenças pertençam à mesma instância. A experiência histórica das mulheres tem sido muito diferente da dos homens exatamente porque, não apenas do ponto de vista quantitativo, mas também em termos de qualidade, a participação de umas é distinta da de outros. Costuma-se atribuir estas diferenças de história as desigualdades, e estas desempenham importante papel nesta questão.

5 NOGUEIRA, Claudia Mazzei – A Feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Disponível em <http://www.santosbancarios.com.br/mulher>.

Sem dúvida, por exemplo, a marginalização das mulheres de certos postos de trabalho e de centros de poder cavou um profundo fosso entre as suas experiências e as dos homens (SAFFIOTI, 2004 p.117)

As diferenças de gênero, as quais não se resumem a condições biologizantes e sim a um conjunto de características históricas, sociais, culturais e econômicas, construídas na sociedade. Para Kergoat (1996:24) “não podemos estudar as relações sociais em si, mas suas modalidades, suas formas, sua periodização, e isto se fazem por meio das práticas sociais.” Ao desvelar a condição de gênero na divisão sexual do trabalho, temos a possibilidade de evidenciar as diferenças contidas nas práticas sociais.

Os movimentos na sociedade contemporânea favoreceram a inserção da mulher no mercado de trabalho. Estas conquistas ocorreram em processos dinâmicos e contraditórios. O que se pode observar no estudo de caso, que a inserção nas vagas da fábrica em funções entendidas como “masculinas” não representa uma plena inclusão⁶.

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro apresenta crescimento, de 8,9% de 1989 a 1996, estando hoje representado em 50,2% do total da força de trabalho, de acordo com estudos do DIEESE.⁷ Sua inserção faz parte de uma gama de condicionantes, presentes das relações sociais de nossa sociedade; cuja expressão historicamente é marcada por uma condição diferenciada de gênero.

Uma empresa pode apresentar um comportamento inclusivo quando não exclui candidatos, ou limita espaços ocupacionais e de carreira por atributos individuais: tais como nacionalidade, gênero, etnia, deficiência, idade, anatomia, preferência sexual. Em uma empresa de práticas inclusivas é vislumbrado a particularidade da competência e não da característica.

QUALIFICAÇÃO DA TRABALHADORA

135

A qualificação faz parte da necessidade do processo produtivo, onde cada vez mais o conhecimento é imprescindível para a competitividade das organizações. As empresas trabalham com o conhecimento de diferentes formas, algumas investem em complexas estruturas de ensino aprendizagem. Independente ao porte da empresa a preocupação com o nível de qualificação do trabalhador estará presente e se processará também informalmente no cotidiano da empresa.

Na empresa pesquisada, parte do conhecimento para a atividade laboral é realizada na função, onde a profissionalização ocorre no cotidiano do trabalho. Os trabalhadores mais experientes orientam e disseminam os conhecimentos, sob supervisão do líder de linha. Esta modalidade de qualificação é mais restrita aos funcionários de um mesmo setor.

Para funções específicas que demandam de um conhecimento técnico, a empresa promove através de cursos de qualificação. De acordo com o setor de recursos humanos, a formação profissional é ofertada considerando a necessidade de vagas no setor; ou seja, o treinamento está atrelado à abertura de vagas e capacidade instalada em cada setor.

Os participantes da pesquisa apresentaram unanimidade em relação à oportunidade igual de qualificação nas ofertas da empresa. Os cursos não se restringem ao setor demandante, podendo candidatar-se outros funcionários.

⁶ Inclusão - Faz parte de um princípio ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir desigualdades sociais. Compreende ainda um conjunto de políticas públicas e privadas que reconhecer a desigualdade social em que estão sujeitos indivíduos pela sua natureza diversa, garantindo direitos e promovendo-os de modo a inseri-los nos embates da sociedade.

⁷ DIEESE- Departamento intersindical de estatística e estudos sócio-econômicos

Para a empresa a qualificação está intrinsecamente ligada à produtividade, não havendo diferenças na classe trabalhadora, pois o foco deve ser o resultado. Entretanto, aos trabalhadores desta empresa a oportunidade de qualificação é uma via de acesso interna para a mudança de função e setor.

Entretanto é na compreensão da divisão sexual do trabalho, a partir das práticas sociais que se desvela a diferença. “gênero e relações sociais de gênero são integrantes da organização social de classe e, similarmente, a classe é constituída de gênero. (SAFFIOTI, 1992:195). Na transcrição da fala dos entrevistados citadas é possível perceber que mesmo na correspondência ao interesse do capital, perpassa as questões de gênero.

“os cursos são divulgados e abertos, se tiver interesse vão fazer não há distinção; eu não estimulo porque não quero perder o funcionário para o outro setor.”

“os cursos são iguais, falta o interesse delas, também apresentam restrições em alguns espaços por isto não buscam fazer o curso.”⁸

O tempo de experiência profissional favorece aos trabalhadores que tem suas habilidades testadas numa relação histórica de exercício de sua profissão apresentando desenvoltura para assumir novos postos. Historicamente a esfera pública, onde outras habilidades são instigadas estão concentradas em maior representatividade no gênero masculino⁹.

136

Para Carrasco (2003:16) “... a esfera privada ou domestica (feminina), que estaria focada no lar, baseada em laços afetivos e sentimentos, desprovida de qualquer idéia de participação social, política ou produtiva e relacionada diretamente com as necessidades subjetivas. (...) A atividade ou participação na esfera privada, destinada socialmente as mulheres, fica relegada ao limbo do invisível, o que lhe nega toda possibilidade de valorização social.”

Há de se destacar que as relações sociais são dinâmicas e contraditórias não consolidando em um único modelo ou formato. Portanto, quando as trabalhadoras participam da qualificação e assumem novas funções, alteram a dinâmica que tem prevalecido na fábrica; como pode ser observado no relato da pesquisadas: “No meu setor tem 08 mulheres e 26 homens, são operadoras de fibra, fazem painéis, tampas, hoje é só mulher nesta função”.

Neste relato observa-se impregnado a afirmativa da capacidade do gênero feminino, porém é o movimento produtivo que chama a atenção, por alterar uma prática que instiga o repensar de atitudes. O movimento não é dissociado da flexibilização do mercado onde o gênero feminino atende na atualidade ao interesse do capital. Para Saffioti, (1992:193) “Concepções de gênero historicamente construídas inter-relacionam-se dialeticamente, dando assim ensejo a superação das contradições nelas contidas através da prática política.”

⁸ Transcrição de entrevistas da pesquisa; As relações sociais de trabalho: Um estudo de caso da divisão sexual do trabalho. Realizada para disciplina de gênero do mestrado em Serviço Social e políticas sociais da UEL

⁹ Para ilustrar a, esfera política, ao ponto dos partidos políticos necessitarem de cotas de gênero feminino como forma de inserção da mulher em um espaço historicamente de domínio do gênero masculino.

O DESEMPENHO DA TRABALHADORA NA FÁBRICA

Nesta pesquisa registrou-se que as funções desempenhadas pelo gênero feminino, foram apresentadas pelas lideranças e trabalhadoras, como de menor complexidade, de suporte no processo produtivo e de natureza feminina. Sinalizam ainda, não perceberem o interesse no desempenho pelo gênero masculino de algumas atividades que são absorvidas pelas trabalhadoras. A divisão sexual do trabalho está presente no espaço produtivo e de forma sutil e naturalizada encobrem uma condição desigual.

Nas entrevistas os diferentes extratos afirmaram possuir outros espaços ocupacionais na fábrica que a mulher poderia atuar. As funções designadas às trabalhadoras foram descritas como as de menor esforço e que se assemelham ao que popularmente se entende por atividades de maior habilidade feminina ou de seu cotidiano. A título de ilustração dos dados coletados, atenção a detalhes, organização e limpeza. A divisão sexual do trabalho é construída nas práticas sociais, ora conservando tradições ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas.

A subordinação do gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas manifestam-se não apenas na divisão das tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividades, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho. (LOBO, 1991).

O desempenho do gênero feminino é marcado por característica a exemplo: rendimento, comprometimento, menor absenteísmo, facilidade de adaptação, organização e limpeza; contribuindo para a alteração da cultura do trabalho na empresa.

Neste íterim, evidencia-se que as funções delimitadas ao gênero feminino foram concessões e necessidade empresarial e não uma conquista política de uma categoria de trabalhadoras. Com exceções há conquistas de funções pelas trabalhadoras, o que não representa a política da empresa ou a cultura organizacional de inserção.¹⁰

No que se refere a horas extras o gênero feminino não tem apresentado dificuldades em cumpri-las, de acordo com as lideranças e as próprias trabalhadoras. As entrevistadas relataram possuir interesse em realizar as horas extras, pelo aumento de salário.

Para Iamamoto (2006:231), [...] aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, como única possibilidade de ampliar os seus rendimentos. Facilita ao patronato elevar o grau normal de intensidade do trabalho, fazendo com que as diferenças individuais de habilidade, energia, força, velocidade, persistência, sejam um fator importante da definição do montante final do salário recebido. Do mesmo modo, o trabalhador adere ao prolongamento da jornada, como meio de elevar seu salário diário ou mensal.

¹⁰ A concepção econômica de inserção profissional envolve, por um lado, o desenvolvimento das capacidades e potencialidades profissionais dos indivíduos, e de outro, o envolvimento da esfera produtiva; transformando a organização do trabalho (métodos, processos e condições ergonômicas).

A condição do cotidiano feminino fora da empresa¹¹, a exemplo de filhos cuidados de casa e outros não tem interferido no desempenho na fábrica. As entrevistadas relataram estarem acostumadas e organizadas em suas rotinas para poderem trabalhar na empresa.

Os líderes complementaram que não encontram maiores recusas entre as trabalhadoras, para a realização da hora extra. Todavia, externaram se houver pouca demanda de serviço em hora extra, serão sensíveis aos compromissos das mulheres com o lar. Evidencia o endosso ao lar como espaço privado da mulher. Para Pateman (apud, SAFFIOTI, 2004:137) “A separação entre a vida doméstica privada das mulheres e o mundo público dos homens tem sido constitutiva do liberalismo patriarcal desde sua gênese...”

Dentre as atribuições das lideranças, registrou-se que se processa de igual forma; a orientação a atividade, a cobrança de resultados, acompanhamento da qualidade, neste sentido homens e mulheres são trabalhadores. Expressam ainda, que o gênero feminino apresenta desempenho compatível e superior na produção em ritmo, qualidade e quantidade.

Na fábrica nos picos de produção, ocorre o rodízio de função. O rodízio de função vai ao encontro das teorias de flexibilização do trabalho¹², quanto menor a qualificação mais sujeito esta o trabalhador a atividades rotativas. Este favorece a gestão do líder, que obtém parâmetros da realização do trabalho desempenhado, quebrando um paradigma, que tem favorecido a alocação das mulheres em funções antes não previstas.

A competência se encontra na habilidade que ela pode desenvolver a partir das experiências vividas, do seu processo de aprendizado redirecionado aos objetivos da empresa, na forma como suas atitudes irão consolidar o seu saber e o seu fazer.

“nunca passou isto na cabeça, é indiferente eu preciso do salário, aqui ou em outro lugar não faria a diferença.”

“acho que eu iria em qualquer um, eu iria tentar, se me derem a chance de aprender eu ia enfrentar.”¹³

Quando o desempenho está associado a força física, os entrevistados relatam a condição diferenciada da mulher em favorecimento ao gênero masculino. Algumas lideranças informaram que empresas do mesmo segmento conseguem reduzir o nível de exigência física para algumas funções com a automação. O que pode representar em novos espaços ocupacionais neste segmento automotivo industrial se superada a divisão sexual do trabalho.

Os papéis sociais que são determinados no seio da sociedade se reproduzem internamente no espaço produtivo, porém há de se destacar que a relação gendrado¹⁴ e engendrado, altera-se mesmo que de forma lenta quando interessa as relações produtivas. Este movimento na fábrica apresenta fissuras à medida que trabalhadoras assumem o desafio de estarem em novos postos de trabalho. Paradoxalmente a construção de gênero se faz por meio de sua desconstrução.

11 “Quer trabalhem ou não para o mercado, as mulheres investem mais na família que os homens, em termos de tempo, energia psíquica, atenção e espera-se que o façam.” (SARACENO, 1995:217).

12 A flexibilidade se apresenta de diferentes formas no sistema econômico: na forma de produção, com mudanças na divisão técnica do trabalho, na estrutura organizacional das empresas, com subcontratação de pessoas físicas e jurídicas; na jornada trabalho. Tem gerado desregulamentações e alterações nos contratos, costumes e práticas do mercado de trabalho, favorecendo a dinâmica de mobilidade de mão de obra.

13 Transcrição de entrevistas da pesquisa; As relações sociais de trabalho: Um estudo de caso da divisão sexual do trabalho. Realizada para disciplina de gênero do mestrado em Serviço Social e políticas sociais da UEL.

14 Gendrado; conjunto das relações sociais que vai fundar o sentimento de pertencer a um grupo e a consciência de dele fazer parte.

as relações de gênero, evidentemente, refletem concepções de gênero internalizadas por homens e mulheres, sendo a maioria das mulheres também suas portadoras. Não basta que um dos gêneros conheça e pratique as atribuições que lhe são conferidas pela sociedade. É imprescindível que cada gênero conheça as responsabilidades-direitos do outro gênero. Não se trata, no entanto a lógica da complementaridade. (SAFFIOTI, 1992:193).

A trabalhadora ao cumprir os atributos do trabalho garante sua permanência em uma função designada, demarcando seu espaço de conquista. Os espaços pode-se dizer são estabelecidos na relação concessão conquista onde as cunhas do gênero feminino se fazem presentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo retratou a partir da divisão sexual do trabalho a condição encontrada pela mulher trabalhadora em um estudo de caso.

Nos embates da relação capital trabalho, faz se necessário a inserção de políticas que inferem não apenas em retorno ao capital, como também a possibilidades de desenvolvimento humano. Neste sentido, torna-se de fundamental importância ter uma atuação balizadora em relações desiguais e na promoção das condições de trabalho. Embates salutares que ampliam possibilidades ao serem repensadas sobre diferentes aspectos do cotidiano da empresa, principalmente quando se referem à inclusão.

Concluimos que a contratação de gênero feminino na fábrica, não necessariamente gera sua inclusão na organização. Ou seja, há uma inclusão no processo produtivo cujo limite do espaço feminino ainda encontra barreiras a serem superadas.

A condição de gênero feminino é atravessada também nas relações produtivas; portanto sujeitas as relações de poder e significados ideológicos de um determinado contexto social. Desnaturalizar os significados é um processo cultural que não depende apenas de uma classe, categoria ou segmento.

Ao entender as diferenças e respeitá-las em sua singularidade ampliamos as possibilidades de condições iguais.

REFERÊNCIAS

CARRASCO, Cristina. *A Sustentabilidade da vida humana: Um assunto de mulheres*. In Produção do viver. São Paulo: Cadernos SOF, 2003.

IAMAMOTO, M. Villela. *Trabalho e indivíduo Social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canvieira paulista*. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

KERGOAT, Daniele. *Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho*. In: LOPES, M J M, MEYER D E, WALDOW R (Org). Gênero e Saúde. Porto Alegre: Arte médica, 1996.

LOBO, E. S. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SAFFIOTI, Heleith I. B. *Rearticulando gênero e classe social*. In: Coster, A. O. E Bruschini, C. Uma questão de Gênero. São Paulo : Rosa dos Tempos, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo: Fundação Persen Abramo, 2004.

SARACENO, Chiara. A Dependência construída e a interdependência negada. Estruturas de gênero da cidadania. In: GROPPPI, A.(Org). *O dilema da Cidadania*. São Paulo: Unesp, 1995.