



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

THAÍS DE SOUZA LAPA

O GÊNERO DO TRABALHO OPERÁRIO:
Condições de trabalho, divisão sexual e práticas sociais em indústrias metalúrgicas
dos segmentos automotivo e eletroeletrônico

CAMPINAS

2019

THAÍS DE SOUZA LAPA

**O GÊNERO DO TRABALHO OPERÁRIO:
Condições de trabalho, divisão sexual e práticas sociais em indústrias metalúrgicas
dos segmentos automotivo e eletroeletrônico**

Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof. Dra. Marcia de Paula Leite

ESTE TRABALHO CORRESPONDE
À VERSÃO FINAL DA TESE
DEFENDIDA PELA ALUNA THAÍS
DE SOUZA LAPA E ORIENTADA
PELA PROF. DRA. MARCIA DE
PAULA LEITE.

CAMPINAS

2019

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/3387

L31g Lapa, Thaís de Souza, 1985-
O gênero do trabalho operário : condições de trabalho, divisão sexual e práticas sociais em indústrias metalúrgicas dos segmentos automotivo e eletroeletrônico / Thaís de Souza Lapa. – Campinas, SP : [s.n.], 2019.

Orientador: Marcia de Paula Leite.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Divisão do trabalho por sexo. 2. Condições de trabalho. 3. Mulheres - Trabalho - Brasil. 4. Trabalhadores da indústria automobilística. 5. Trabalhadores da indústria eletrônica. 6. Operárias - ABC Paulista. 7. Operárias - Campinas (SP). I. Leite, Marcia de Paula, 1948-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: *The factory work gender : labour conditions, sexual division and social practices on both automotive and electro-electronic metallurgical industrial segments*

Palavras-chave em inglês:

Division of labor by sex

Labour conditions

Women - Work - Brazil

Automobile industry workers

Electronics industry workers

Female factory workers - ABC Paulista

Female factory workers - Campinas (SP)

Área de concentração: Ciências Sociais

Titulação: Doutora em Ciências Sociais

Banca examinadora:

Marcia de Paula Leite [Orientador]

Alvaro Augusto Comin

Angela Maria Carneiro Araújo

Jacob Carlos Lima

Nadya Araujo Guimarães

Data de defesa: 29-07-2019

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-1534-2738>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/8925056618873884>



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, composta pelos Professores Doutores a seguir descritos, em sessão pública realizada em 29 de julho de 2019, considerou a candidata Thaís de Souza Lapa aprovada.

Presidente

Prof. Dra. Márcia de Paula Leite (UNICAMP)

Membros titulares

Prof. Dr. Alvaro Augusto Comin (USP)

Profª. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo (UNICAMP)

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima (UFSCAR)

Profª. Dra. Nadya Araujo Guimarães (USP)

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertações/Teses e na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Dedico aos meus pais,
Jeannette e Silvestre.
E à todas que *lutam*.

AGRADECIMENTOS

Escrever uma tese de doutorado em um período histórico no qual o assunto investigado estava em constante transformação e o contexto político-econômico do país revirou-se não foi tarefa simples. O processo de pesquisa tornou-se uma jornada por vezes dura, que não teria chegado ao fim sem muitos apoios – intelectuais, materiais, afetivos –, os quais desejo agradecer.

À Marcia Leite, agradeço pela orientação cuidadosa desta pesquisa e também pelos aprendizados sobre o ofício de ser pesquisadora que tive em nossas visitas a fábricas, em entrevistas que realizamos conjuntamente, em conversas e discussões sobre teorias sociais e em uma convivência que inspirou admiração. Sinto-me profundamente agradecida por nossos caminhos terem se cruzado, por ter acolhido e amparado minhas inquietudes, partilhado alegrias e acalmado tensões, por ter me dado bases para sustentar com mais segurança os achados do estudo e por ter partilhado comigo as angústias com o futuro do país.

Desejo agradecer também a prof. Helena Hirata. Se Marcia me acompanha nesse processo de *chegada*, posso dizer que Helena foi um importante *ponto de partida* de inspiração intelectual, acolhimento, generosidade e da trajetória de estudos e pesquisas que eu desejava construir. Desde o primeiro dia em que me acompanhou na sala de alunos da USP, autorizando minha matrícula como aluna especial em sua disciplina fora do período, em 2010, já se passaram quase 10 anos. Desde então, foram muitos, incontáveis aprendizados – diversos deles com a sua participação, inclusive em minhas bancas de qualificação do mestrado e do doutorado, a qual foi em ambos casos preciosa. Minhas problemáticas de pesquisa têm inspiração plena no campo de pesquisa que Helena e Danièle Kergoat ergueram dentro da teoria social. Hoje posso sentir-me “colocando um tijolinho” nesse edifício e isso muito me orgulha. Minha admiração é imensurável e agradeço por me incentivar, pelos momentos de convivência por vezes acreditar em mim talvez mais do que eu mesma, Helena.

Sou muito grata também à Helena por ter intermediado do meu encontro com Danièle Kergoat durante o doutorado sanduíche, bem como com diversas outras pesquisadoras. À Daniele Kergoat, agradeço por gentilmente me receber e discutir questões atinentes à pesquisa, aclarar conceitos, bem como pelas sugestões de bibliografia e discussões sobre a teoria social feminista, imprescindíveis não só para a tese, mas para a vida.

É fundamental para mim registrar o agradecimento à Livia Cotrim (*in memorian*), que foi não somente minha professora de graduação em Ciências Sociais, mas minha primeira grande mestra intelectual e também inspiração na conduta pessoal ética. Uma grande professora, rigorosa intelectual marxista e pessoa solidária que sempre me apoiou e estimulou nos estudos e no ultrapassar das dificuldades materiais que vivenciei à época da graduação. Livia deixou cedo esse mundo, no ano em que concluí a tese, pouco tempo após a defesa. Ela infelizmente não verá esses agradecimentos, mas estendo minha gratidão ao que ela significou em minha formação intelectual e como pessoa aos meus também professores Antônio Rago Filho, Ivan Cotrim e às suas filhas Ana e Vera Cotrim, que certamente seguem seu legado.

Um olhar retrospectivo sobre minha trajetória profissional, que é inevitável ao concluir esta pesquisa, torna inevitável registrar o agradecimento a mulheres importantes com quem trabalhei e tanto aprendi, como Deborah Gonçalves, Margareth Arilha e Lourdinha Freire Maia. Obrigada pelos ensinamentos, pela fibra e pelas flexibilidades para que eu pudesse realizar meus estudos de forma conciliada com o trabalho. Lourdinha, um obrigada especial pela amizade, pela paciência com minhas ausências e pela força que me ajudou a encontrar em mim antes de eu ir para o doutorado sanduíche. Jamais esquecerei!

Sou profundamente grata a todas as trabalhadoras e trabalhadores, bem como representantes sindicais, que aceitaram e dispuseram parte de seu tempo para conceder entrevistas para a pesquisa, bem como aos que ajudaram a mobilizar indicações e contatos. Agradeço aos sindicatos do ABC e Interior Paulista que me acolheram em suas sedes para a realização do estudo e auxiliaram no acesso a entrevistados.

À Luis Bresciani e Barbara de Castro, obrigada pelas importantes contribuições na qualificação da tese. À prof. Angela Araújo, pelos ensinamentos em sala de aula e enquanto pesquisadora. À prof. Neri em seu nome a todos/as integrantes do acordo CAPES/COFECUB “Mudanças no trabalho no Brasil e na França”, pelo acolhimento e aprendizados. Um especial agradecimento aos profs. Nadya Guimarães, Jacob Lima, Alvaro Comin e Angela Araújo pelas arguições na defesa da tese, que provocaram relevantes reflexões que concernem não somente à tese, mas à continuidade de minha agenda de pesquisas.

Agradeço Régine Bercot pela orientação no doutorado sanduíche, pelas discussões e indicações de bibliografia para a pesquisa; Carole Bruegilles e em seu nome a todos/as da equipe do no laboratório GTM-CRESPPA, com quem pude interagir

e aprender; sou grata a Fanny Gallot, pelos apoios, diálogos e indicações bibliográficas e de eventos, mas notadamente pela organização do ateliê em que intercambiamos e discutimos nossos estudos sobre operárias em Paris. Obrigada a Danièle Senotier pela acolhida no laboratório do GTM e pelos acessos a documentos. Meus agradecimentos também a Cédric Lomba, Sophie Pochic, Sabine Fortino, Gaetan Flocco, Danièle Linhart, Chaterine Sauviat, pelas importantes indicações bibliográficas e interações de pesquisa que enriqueceram minha compreensão das teorias sociais francesas sobre o trabalho. Um obrigada especial a Cornelia Möser, pelo acolhimento no GTM, pelas discussões sobre teoria feminista e pela convivência que trouxe momentos mais leves a essa experiência densa e intensiva do sanduíche, em especial por nossas andanças em Paris no congresso *Croiser la classe et le genre* em Lausanne. À Laura Piccand pela gentil acolhida em Lausanne.

À turma de doutorado pelos aprendizados conjuntos, convivência, pelas ajudas coletivas em período coletivo de finalização de teses, em especial à “turma do trabalho”, Bianca, Patricia, Pedro e Thales. Ao Edilson, cujas inúmeras caronas não só viabilizaram minhas idas e voltas da Unicamp, mas construíram laço de amizade e de bem querer. Obrigada pela ajuda que valeu ouro de buscar minha ata de defesa!

Aos/às colegas de Maison do Brasil, Vivian, Mari, Francinaldo, Eliete, Rafaela, pelos momentos de partilha, ajuda e pela agradável convivência. À Cris e Nico, pela calorosa acolhida e pelo feliz reencontro. À Elaine, pelo encontro breve porém incrível, pelas conversas que sempre dão força e inspiração.

À Bianca, sou grata pela amizade, pela parceria intelectual e na vida, por ter sido a pessoa imprescindível que foi para que eu tivesse confiança e ânimo para fazer a pesquisa, desde o dia em que me contou que havíamos passado no doutorado. Apoio mútuo, cumplicidade e feminismo na produção científica são legados que com certeza construímos e seguiremos construindo juntas.

À Liliane agradeço pelos laços de amizade e intelectuais que constituímos em terra estrangeira, por ter me ajudado a ter confiança e foco e por ter sido parceira em inúmeras situações de aprendizado, intelectual e cotidiano, em terras francesas e brasileiras. À Patricia pela frutíferas discussões e diversas ajudas que me salvaram ao final do processo de tese. À Patricia, Liliane e Bianca, pelos desabafos partilhados, pelas leituras e comentários a partes da tese que foram de fundamental importância para qualificar as reflexões. À Raquel, Fabiana (e novamente Bianca), pelas partilhas, pela construção coletiva de projetos que ajudaram a dar sentido coletivo aos nossos estudos e

a valorizar esse campo pesquisas no qual nos inserimos. Obrigada a todas por humanizarem o ambiente acadêmico!

À Sara, Bernadete, Elaine, Liliane, Maria Julia, Fatima, Beatriz, Leica, Diva, Flavia, mulheres que admiro, agradeço pelo tanto me ensinaram dentro de espaços políticos, mesmo na dureza dos dias. A todas as envolvidas no relançamento do livro de Saffioti, que com certeza foi um marco em meus aprendizados sobre trabalho e gênero fora do ambiente acadêmico. Sou grata a todos os espaços auto-organizados que companheiras/os de militância me convidaram a conduzir, que construí ou dos quais simplesmente participei, pelas reflexões de caráter coletivo e orientadas à transformação social que eles proporcionam. À Marcha Mundial de Mulheres e por meio dela todas as suas integrantes, para seguirmos em luta até estarmos todas livres. Ao movimento feminista que tanto me ensina, que me provoca a estudar mais e que me dá esperanças de um melhor futuro.

À Sara, Thiago, Liliane, Jonathan, Junior, Bruna, Beatriz, Lucas pela amizade que nutriu o coração em tempos áridos. Obrigada a todos os envolvidos pela festa de despedida quando fui para o sanduíche, por comemorarem comigo cada conquista e pela paciência com as minhas ausências.

À Sara em especial, pela relação de irmandade ao partilharmos desafios políticos e de vida, mas também as alegrias. Ao Marcos Amaral pela amizade, pela confiança intelectual que em mim depositou e pelos aprendizados que me proporciona, além dos afetos e cuidado. À Marcia Fernandes, cujo cuidado alentador ajudou que minha saúde não perecesse aos fins da tese.

À Marina Selerges, pela *presença* em um período de necessária reclusão que implicou tantas distâncias nas relações, por partilhar a vida, pelo cuidado, pelos auxílios concretos na pesquisa de campo e por partilhar inquietações políticas, que sustentaremos onde estivermos, de fora ou dentro das instituições. Valeu pela amizade, cumplicidade e pela relação de irmãs que pudemos estabelecer. E claro, por todas as discussões que fizemos sobre o trabalho no setor metalúrgico que me ajudaram a afiar a análise.

Às minhas irmãs Ana e Sônia, pelo apoio e compreensão, aos meus pais, pelo valor que me ensinaram a ter pela educação, à minha mãe pela firmeza de posições na vida, pela preocupação e afetos, ao meu pai pela cumplicidade no amor pelos livros e a ambos por, cada um a seu modo, me amarem e me incentivarem. À Mirtes, por pelo amor e cuidado como se fosse sua filha.

Ao Adriano, meu companheiro e amigo, pelo afeto cotidiano e por todas as contribuições materiais, intelectuais e emocionais que proporcionou ao longo desse período de tese. Desde a ajuda com dados, tabelas e questões logísticas, até a partilha e por vezes responsabilização pelo trabalho doméstico, o humor que aliviou os dias tensos, o cuidado, a imensa paciência, a comemoração de cada conquista na pesquisa ou na vida e o acalento em todos os momentos de dificuldade são algumas entre as inúmeras e incríveis formas de lidar com meu processo de tese. Para mim isso tudo é amor e sou grata por tê-lo em minha vida. Seu amor incondicional, que é recíproco, foi imprescindível para que eu chegasse até o final deste processo.

Deixo meu obrigada a outras incontáveis pessoas que não nomeei mas que participaram de algum modo dessa jornada, com indicações bibliográficas, com gentilezas cotidianas, com a sua amizade.

E o meu obrigada, também, aos e às artistas brasileiros cuja obra trouxe alegria, acalento, afetos e esperança – ao embalarem minha escrita e meus momentos de pausas, me ajudaram a manter o prumo: Siba, Karina Buhr, Otto, Céu, Milton Nascimento, Chico Buarque, Cólera e Dominatrix.

Esta tese foi realizada com o apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil, na forma de bolsa regular de doutorado (processo 140855/2015-7). O presente trabalho contou também com apoio da CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil, nos quatro meses de bolsa de doutorado sanduíche (processo 88881.134343/2016-01).

Sou grata por ter contado com a possibilidade de me beneficiar de financiamentos públicos de pesquisa, mas lamento os cortes orçamentários na educação pelos quais o país passa, que afetam tais agências de fomento, bem como lamento que esta tese se conclua em um ambiente de estímulo à perseguição e desvalorização intelectual às ciências humanas no país. Nesse sentido, manifesto a minha gratidão a todos/as que lutam pela valorização da ciência e da educação públicas e de qualidade no Brasil.

Compreender melhor as relações sociais e seu entrelaçamento, analisá-las e elaborar um método para pensá-las, é dar um passo em direção à sua superação.

Recusar-se a pensar por ideias e categorias fixas (...) permite recolocar no centro da análise o sujeito político (e não a vítima de múltiplas dominações), levando em consideração todas as suas práticas, frequentemente ambíguas e ambivalentes. Trata-se de um esforço para pensar — e para fornecer um método para pensar — tanto a pluralidade dos regimes de poder como a alquimia que transforma, em mais ou menos longo prazo, esta dominação interiorizada em práticas de resistência. É, portanto, um método para detectar os germes de utopia na realidade social contemporânea.

Danièle Kergoat

RESUMO

Esta tese analisa as condições de trabalho e práticas sociais operárias em indústrias metalúrgicas dos segmentos automotivo e eletroeletrônico, localizadas no ABC Paulista e Interior do Estado de São Paulo. A problemática da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero guia as reflexões da tese sobre como o trabalho é diferencialmente atribuído e valorado entre os sexos e também atravessa a caracterização das condições de trabalho e das práticas sociais operárias. A tese busca responder em que medida há aproximações das condições de trabalho entre os dois segmentos, em um contexto de um realinhamento neoliberal que atravessa as formas de trabalho no Brasil desde 2014. Examinado para tal o crescimento das demissões, o processo de desnacionalização da cadeia produtiva automotiva e as tendências de precarização do emprego e trabalho nesse segmento, que o tornam cada vez mais parecido com o eletroeletrônico. O uso da força de trabalho, que reproduz tendências internacionais de alocar homens na indústria automotiva e mulheres na eletroeletrônica, é examinado nas realidades regionais (ABC e Interior) a partir da problemática da segregação setorial e ocupacional e da desigualdade salarial. Mas procuro elucidar como a análise de gênero sobre o trabalho não se restringe a tais elementos – quando discuto a construção social da segregação e da discriminação feminina e os processos de feminização e mixidade do trabalho (automotivo). O contexto de inflexão neoliberal atravessa a divisão sexual de duas maneiras: uma delas, criando “falsos alarmes” de avanço na participação feminina nos segmentos, quando em realidade a instabilidade e demissões afetaram ambos os sexos (mais mulheres no eletroeletrônico e mais homens no automotivo). Outra maneira é o retrocesso das trajetória das poucas mulheres que desenvolveram algum avanço de carreira nas fábricas (são tiradas da produção e realocadas na logística, ou priorizadas em afastamentos como os *lay-off*). As causas, características e consequências das condições de trabalho nos segmentos/regiões são analisadas com base, sobretudo, em entrevistas. Como fatores que integram causas das condições de trabalho, considero a situação do mercado de trabalho em especial desde 2014, as formas de organização do trabalho e da produção e a gestão do trabalho – cujos princípios neoliberais de individualização e concorrencialismo, assim como as práticas de intensificação estão presentes em ambos segmentos. As condições de trabalho propriamente são analisadas, à luz das reflexões de gênero, nas dimensões do ambiente de trabalho, da situação dos postos, dos ritmos de trabalho, das pausas durante a jornada, da demanda de força nas operações e dos desvios do trabalho prescrito. Abordo as consequências das condições de trabalho nos segmentos sobre a saúde, evidenciando o caráter penoso frequentemente não reconhecido do trabalho das operárias, que ajuda a ocultar os adoecimentos que dele decorrem. Por fim, são discutidas as práticas sociais de operárias/os: experiências e percepções a respeito da própria atividade, modos de experienciar as condições de trabalho e práticas sociais operárias, direcionadas ou não a resistências. A subjetividade, a solidariedade, a (des)valorização do trabalho feminino e a auto-organização de operárias são problemáticas enfrentadas dentro desse debate.

Palavras-chave: Condições de trabalho – trabalho industrial feminino – divisão sexual do trabalho – indústria automotiva e eletroeletrônica

ABSTRACT

The *factory work* gender: labour conditions, sexual division and social practices on both automotive and electro-electronic metallurgical industrial segments

This thesis analyzes workers labour conditions and social practices on automotive and electro-electronic segments of metallurgical industries, located on two industrial regions, ABC Paulista and the Countryside of São Paulo State, in Brazil. Sexual division of labor and gender relations theories guides the thesis reflection on how work is differentially attributed and valued between the sexes, and also crosses the characterization of labour conditions and social practices workers. The thesis seeks to answer the measure in which there are approximations between the labour conditions on these two segments (automotive and electro-electronics), in a context of a neoliberal realignment that has been going through the forms of work in the country since 2014. On examine the dismissals growth, the process of denationalization of the automotive production chain and the employment and work precariousness trends in this segment, which turns it inscreasingly similar to the electro-electronic. The use of the labour force, which reproduces international tendencies to allocate men in the automotive industry and women in electronics, is examined in the regional realities (ABC and Coutrisyde of SP) from the questions of sectoral and occupational segregation and wage inequality. But on seek to elucidate how gender analysis of work is not restricted to such elements - when on discuss the social construction of segregation and feminine discrimination and also the feminization processes on automotive segment. The context of neoliberal inflection crosses sexual division in two ways: firstly, creating "false alarms" on female participation advancement in the segments, when in fact instability and dismissals affected both sexes (more women in the electronics and more men in the automotive). Secondly, on trajectory retreat of the few women who have developed some career progress on factories (female workers are taken of the production and relocated in the logistics, or prioritized in deviations like the "lay-off"). The causes, characteristics and consequences of labour conditions in the segments / regions are analyzed mainly based on interviews. As causes of labour conditions I consider the labor market situation, especially since 2014, and the forms of work organization and labor management - whose neoliberal principles of individualization and competition, as well as the practices of intensification, are present in both segments. Labour conditions are properly analyzed, in the light of gender perspective, from the dimensions of work environment, stations situation, work rhythms, breaks during the journey, demand for force in operations and deviations from prescribed work . On also discuss the consequences of labour conditions on health, highlighting the often unrecognized laboriousness work of female workers, which helps to hide the illnesses that result from it. Finally, the social practices of workers are examined: experiences and perceptions about the activity itself, ways of experiencing labour conditions and workers' social practices, oriented or not to resistance. The subjectivity, solidarity, (de)valuation of women's work and the self-organization of female workers are questions faced within this debate.

Keywords: Labour conditions – industrial female work – sexual division of labour – automotive and electro-electronics industry

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Regiões ABC Paulista e Interior de São Paulo destacadas no Estado de São Paulo, Brasil	91
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de trabalhadores/as empregados no segmento automotivo distribuídos por sexo, no Brasil, Estado de São Paulo e ABC Paulista (2006-2017).....	95
Tabela 2 – Número de trabalhadores/as empregados no setor eletroeletrônico de “linha verde” distribuídos por sexo, no Brasil, Estado de São Paulo e Interior de SP, 2006-2017.....	96
Tabela 3 - Distribuição dos vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por ocupações (2017)	107
Tabela 4 - Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por 20 principais ocupações (2017).....	108
Tabela 5 - Distribuição dos vínculos no setor automotivo do ABC Paulista por ocupações (2017).....	109
Tabela 6 - Participação por sexo das ocupações selecionadas do setor automotivo no ABC Paulista (2017)	110
Tabela 7 – Frequência, concentração, participação e remuneração média por gênero e segmento – Brasil, 2006-2015.....	127
Tabela 8 – Diferenças de rendimentos por sexo nos segmentos automotivo do ABC e eletroeletrônico do Interior Paulista (salário nominal – 2006-2017).....	139

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Empresas nas quais entrevistados trabalhavam, por segmento	41
Quadro 2 – Trabalhadores/as e representantes sindicais entrevistados/as.....	51
Quadro 3 – Participação dos segmentos eletroeletrônico e automotivo na economia e nos empregos formais (em %).....	57
Quadro 4 - Subdivisões do segmento eletroeletrônico	77
Quadro 5 – Principais regiões de concentração do segmento eletroeletrônico de linha verde no Brasil.....	87
Quadro 6 – Trabalhadores/as entrevistados/as, suas ocupações e atividades.....	112
Quadro 7 – Síntese de características dos segmentos automotivo no ABC Paulista e eletroeletrônico de “linha verde” no Interior Paulista em perspectiva comparada.....	114
Quadro 8 – Entrevistadas do setor automotivo selecionadas	176
Quadro 9 – Nro. de infrações trabalhistas nas unidades das principais empresas estudadas (2005-2019).....	276
Quadro 10 – Relação de problemas de saúde relatados por operárias/os nos segmentos automotivo e eletroeletrônico	278
Quadro 11 – Causas, características e consequências das condições de trabalho nos segmentos automotivo e eletroeletrônico	303

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução da participação da indústria de transformação no emprego formal brasileiro (1985-2016).....	31
Gráfico 2 – Participação da Indústria de transformação no PIB (em %)	32
Gráfico 3 – Distribuição dos vínculos no setor automotivo do ABC por faixa etária (2006-2017)	97
Gráfico 4 – Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por faixa etária (2006-2017)	98
Gráfico 5 – Vínculos no segmento automotivo do ABC por escolaridade (2006-2017)	98
Gráfico 6 – Vínculos no segmento eletroeletrônico do ABC por escolaridade (2006-2017).....	99
Gráfico 7 – Vínculos no setor automotivo do ABC por faixa de tempo no emprego (2006-2017)	100
Gráfico 8 – Vínculos no setor eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de tempo no emprego (2006-2017).....	100
Gráfico 9 – Vínculos no setor eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de tempo no emprego (2006-2017).....	101
Gráfico 10 - Vínculos no setor automotivo do ABC Paulista por faixa de remuneração (2006-2017)	102
Gráfico 11 - Vínculos no setor automotivo do ABC Paulista (20 ocupações selecionadas) por faixa de remuneração (2006-2017)	103
Gráfico 12 - Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de remuneração (2006-2017).....	105
Gráfico 13- Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP (20 ocupações selecionadas) por faixa de remuneração (2006-2017).....	106
Gráfico 14 – Participação de trabalhadores/as do segmento automotivo do ABC por sexo	129
Gráfico 15 – Participação de trabalhadores/as do segmento eletroeletrônico de linha verde do interior paulista por sexo	133
Gráfico 16 – Evolução dos rendimentos por sexo nos segmentos automotivo do ABC e eletroeletrônico do Interior Paulista (salário nominal – 2006-2017).....	139

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABINEE - Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica

ANAFAVEA - Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CID – Classificação Internacional de Doenças

CEM – *Contract Electronics Manufacturers* (Manufatureiras Eletrônicas de Contrato)

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Cadastro Nacional de Atividades Econômicas

CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DORT – Distúrbio Osteomolecular Relacionado ao Trabalho

EMS - *Electronics Manufacturing Services* (Serviços de Manufatura Eletrônica)

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

FEM – Federação Estadual dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LER – Lesão por esforço repetitivo

LGBTs – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis

MPT – Ministério Público do Trabalho

NPI – Novos países industrializados

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

ODM - *Original Design Manufacturer* (Fabricante de Projeto Original)

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PLR – Participação de Lucros e Resultados

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

PPE – Programa de Proteção ao Emprego

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RAT - Riscos Ambientais de Trabalho

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21
I - POR QUE ESTUDAR O TRABALHO INDUSTRIAL HOJE?	23
I.a. Percurso de pesquisa	23
I.b. A importância teórica do estudo do trabalho industrial	24
I.c. A divisão sexual do trabalho na indústria	35
II - OBJETO E OBJETIVOS DA PESQUISA	39
III - SOBRE A METODOLOGIA DESTE ESTUDO.....	44
IV - A ESTRUTURA DA TESE.....	54
 CAPÍTULO 1. OS SEGMENTOS, AS REGIÕES DE CONCENTRAÇÃO, AS/OS TRABALHADORAS/ES	 56
1.1. A INDÚSTRIA METALÚRGICA BRASILEIRA	56
1.2 O SEGMENTO AUTOMOTIVO: CONSTITUIÇÃO E CONFORMAÇÃO ATUAL.....	62
1.2.1. Políticas industriais recentes	67
1.2.2. A indústria automotiva no ABC Paulista	69
1.3. O SEGMENTO ELETROELETRÔNICO: CONSTITUIÇÃO E CONFORMAÇÃO ATUAL	73
1.3.1. Políticas industriais recentes	81
1.3.1. A indústria eletroeletrônica no interior de São Paulo.....	85
1.4. SOBRE AS EMPRESAS QUE SÃO OBJETO DESTE ESTUDO.....	90
1.5. OS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS DE INDÚSTRIAS ELETROELETRÔNICAS E AUTOMOTIVAS	94
 CAPÍTULO 2. O GÊNERO DO TRABALHO: A CONSTRUÇÃO E A EXPERIÊNCIA DA SEGREGAÇÃO E DA MIXIDADE	 116
2.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O “GÊNERO DO TRABALHO”	117
2.1.1. Relações de gênero e divisão sexual do trabalho metalúrgico na sociologia do trabalho brasileira	123
2.2. AS SEGREGAÇÕES SETORIAL E OCUPACIONAL E A DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO	126
2.2.1. Segregação por sexo nos segmentos automotivo e eletroeletrônico	128
2.2.2. Desigualdade salarial por sexo nos segmentos.....	138
2.2.3. A construção social da segregação ocupacional entre os sexos	147
2.3. MUITO ALÉM DOS SALÁRIOS: COMO O FEMININO E O MASCULINO NA INDÚSTRIA (RE)PRODUZEM RELAÇÕES DE GÊNERO DESIGUAIS	169
2.3.1 Construção de ambientes laborais mistos: uma recuperação do debate	169
2.3.2. O processo de feminização do segmento automotivo do ABC	174
 CAPÍTULO 3. CONDIÇÕES DE TRABALHO	 200

3.1. O QUE ENTENDEMOS POR CONDIÇÕES DE TRABALHO	200
3.1.1. Condições de trabalho de operárias/os	207
3.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	212
3.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA ELETROELETRÔNICA E AUTOMOTIVA.....	216
3.3.1. Organização da produção e do trabalho e formas de gestão	217
3.3.2. Os processos de trabalho: alguns exemplos	235
3.3.3. O ambiente laboral e os postos de trabalho	243
3.3.4. Não é força, é jeito... ou é força?.....	249
3.3.5. O ritmo do trabalho	255
3.3.6 Uma coisa é no papel: os desvios do trabalho prescrito.....	264
3.3.7. Sobre ir ao banheiro e “interromper fluxos”	269
3.4. ADOECIMENTOS RELACIONADOS AO TRABALHO	275
 CAPÍTULO 4. EXPERIÊNCIA OPERÁRIA, EXPERIÊNCIA DAS OPERÁRIAS	305
4.1. A INTERIORIZAÇÃO DA DOMINAÇÃO-EXPLORAÇÃO	307
4.2. AS PRÁTICAS SOCIAIS E O SUJEITO SEXUADO.....	310
4.3. COMO SE SUPORTA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO?	314
4.3.1. O encontro entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia das relações sociais de sexo	316
4.3.2. Estratégias de defesa dos trabalhadores = às das trabalhadoras?	319
4.4. O EMPREGO É BOM, MAS O TRABALHO... ..	324
4.5. PRÁTICAS SOCIAIS NAS INDÚSTRIAS AUTOMOTIVA E ELETROELETRÔNICA	340
4.5.1. O absenteísmo e sociabilidade das operárias	341
4.5.2. Particularidades da luta operária “no feminino”?.....	345
4.5.3. Manifestando-se contra assédios e a humilhação patronal.....	351
4.6. OS COLETIVOS EM DEFESA DAS PAUTAS DE GÊNERO	353
 CONCLUSÕES	368
 REFERÊNCIAS	385
 APÊNDICE 1 - NOTA REFLEXIVA	403
APÊNDICE 2 - NOTA METODOLÓGICA SOBRE O PROCESSO DE PESQUISA	406
APÊNDICE 3 – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DOS SINDICATOS	415
APÊNDICE 4 – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM TRABALHADORAS E TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ELETROELETRÔNICA E AUTOMOTIVA	417
APÊNDICE 5 - PERFIL E TRAJETÓRIA DE ENTREVISTADAS/OS	419

INTRODUÇÃO

Esta tese analisa as condições de trabalho e as práticas sociais de trabalhadoras e trabalhadores¹ de indústrias metalúrgicas dos segmentos automotivo e eletroeletrônico, localizadas em duas importantes regiões industriais do Estado de São Paulo, o ABC Paulista e o Interior de São Paulo. A problemática da *divisão sexual do trabalho e relações de gênero* é o fio condutor da tese, que leva a evidenciar como o trabalho é diferencialmente atribuído e valorado entre os sexos, bem como atravessa a caracterização das condições de trabalho e das práticas sociais operárias.

A pesquisa insere-se no campo de estudos da sociologia do trabalho interpelado pela sociologia do gênero (GALERAND, KERGOAT, 2014) e situa o objeto investigado no contexto de mudanças no trabalho e emprego orientadas pelo princípio da flexibilidade (HARVEY, 1998, 2004, 2008; BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999, DURAND, 2003; LEITE, 2003) em um país com já relativa flexibilidade no uso da força de trabalho (SALERNO, 1993, LEITE, 2011). A flexibilidade que orienta os processos de transformação do trabalho dos últimos anos é compreendida como um processo acompanhado de precarização laboral (CASTEL, 1998, GUIMARÃES e PAUGAM, 2016). Levo em consideração, também, os efeitos distintos de precariedade, diferenciados segundo o sexo do trabalhador, o que se expressa na assertiva de que a “flexibilidade é sexuada” (HIRATA, 2007).

Mais especificamente, o estudo é enquadrado em um período de *inflexão neoliberal* que afeta o Brasil desde a metade da segunda década dos anos 2000, após o país ter experimentado, durante mais de uma década (2003-2014), os efeitos do que parte da literatura chama de “social desenvolvimentismo”: em determinados aspectos, essa “década” correspondeu a melhoras em condições de emprego no Brasil²,

¹ Em nome da visibilização das operárias, cujo trabalho é o objeto central desta tese, emprego ao longo do texto, em muitas situações, a grafia trabalhadoras/es ou trabalhadores/as, ou simplesmente “operárias” e “trabalhadoras” quando se trata de discussões que concernem mais a elas do que aos operários. Porém, não deixo de empregar, também, simplesmente “trabalhadores” para abarcar situações gerais vivenciadas por ambos os sexos, a fim de facilitar a leitura.

² É importante registrar que, conforme mostra Pochmann (2014, p. 71), durante a primeira e início da segunda década dos anos 2000, os empregos gerados tiveram remunerações ligeiramente acima de um salário mínimo. Isso significa que de um lado, como ele salienta, foi incorporada uma importante parcela da classe trabalhadora à condição de consumidora de bens duráveis e serviços, enfrentando-se o problema histórico do subconsumo da classe trabalhadora brasileira (POCHMANN, 2014, p. 61). De outro lado, os empregos gerados não foram necessariamente empregos “de qualidade”, devido não somente aos baixos salários, mas também ao fato de terem persistido, no período, práticas patronais que instabilizam o emprego e mantêm patamares salariais baixos, como a rotatividade. Para os fins desta tese, é importante ressaltar também que embora empregos tenham sido criados, a problemática da condição de exercício dos empregos, isto é, das condições de trabalho, mereceu pouca atenção não somente das políticas sociais,

especialmente no que se referiu ao crescimento da formalização, redução do desemprego, aumento do salário mínimo e dos valores dos salários reais e à participação feminina no emprego assalariado (KREIN e MANZANO, 2014, LEITE e SALAS, 2015; LEITE, 2017).

A tendência à flexibilidade laboral, entendida como um fenômeno sexuado e frequentemente acompanhada de precarização, não se expressa de forma homogênea nos países; assim, procuro nesse estudo identificar as particularidades de tais tendências no contexto brasileiro. No âmbito do processo de trabalho, a abordagem sobre a degradação das condições de trabalho é expressa, entre outros elementos, pela crescente exigência de polivalência/multifuncionalidade e intensificação dos fluxos (GOLLAC e VOLKOFF, 1996, DURAND, 2003).

Porém, não se trata apenas de observar transformações exclusivamente no sentido de inovação de paradigmas de organização do trabalho, mas, também, em que medida se reproduzem, no atual contexto, condições de trabalho que historicamente acompanham o trabalho industrial feminino, de caráter eminentemente taylorizado: parcelado, repetitivo, sem ou com pouca possibilidade de autonomia ou de crescimento profissional e enquadrado como desqualificado (KERGOAT, 2018 [1978], 1982, HIRATA, 2002, LEITE, 2003, TEIGER, 2006, GALLOT, 2015, SPROLL, 2017).

Nos próximos tópicos desta seção introdutória, procuro, num breve exercício de reflexividade da pesquisa, expor o percurso que me levou a investigar este tema. Em seguida, busco evidenciar os elementos que constituem a relevância em estudar o trabalho industrial e, mais especificamente, a divisão sexual do trabalho industrial na atualidade. Em seguida, são expostas reflexões e passos que constituíram a construção do objeto de pesquisa, os objetivos almejados e, por fim, identifico as opções metodológicas, material utilizado para a pesquisa e os procedimentos de realização da mesma. Ao fim do capítulo introdutório, apresento a estrutura da tese.

mas também das sindicais empreendidas no período. Discorro sobre esse último assunto no tópico 3.2 do capítulo 3.

I - POR QUE ESTUDAR O TRABALHO INDUSTRIAL HOJE?

I.a. Percurso de pesquisa

A construção do objeto de pesquisa desta tese se remodelou ao longo dos anos de desenvolvimento da investigação do doutorado (2015-2019). Contudo, as questões aqui examinadas se originam de inquietações de anos precedentes³, que já haviam se materializado em um esforço anterior de pesquisa, no mestrado, sobre a tema da divisão sexual no âmbito do processo de trabalho e sobre a subjetividade e as práticas sociais de operárias em indústrias eletroeletrônicas⁴.

Desde o mestrado havia me deparado com uma ordem de desigualdades de gênero abissais entre homens e mulheres e com situações de discriminação vivenciadas pelas operárias à época não exploradas, as quais ilustro com um exemplo: o caso de uma trabalhadora do setor eletroeletrônico que ingressou neste após ter sido demitida, ainda jovem, de uma indústria automotiva no interior de São Paulo. Ela havia trilhado a mesma trajetória de muitos rapazes, de fazer um curso no SENAI e em seguida pleitear um emprego efetivo na indústria automotiva. Mas ela, diferente dos rapazes, chegou a ser confrontada por um colega sobre ser aquele seu lugar: “você não se sente mal por tirar o emprego de um pai de família?”. A mesma trabalhadora, quando a entrevistei, atuava há 10 anos no setor eletroeletrônico, havia feito faculdade e um curso de pós-graduação, saiu da linha de produção e atuava como técnica, mas não alcançara (nem jamais alcançaria) o seu salário anterior, no setor automotivo. Ela relatava seu caso com clara compreensão que foi injustiçada, ressaltando o quanto seus esforços não eram recompensados, visto que mesmo tendo experiências e estudos, eram homens sem essas qualificações os promovidos⁵. Tal caso evocou uma série de questões à época não resolvidas, as quais tento abordar com esta tese. Entre elas, a de como se configura o que é entendido ou não como “lugar de mulher” nessas indústrias – não só as

³ Ver nota reflexiva que consta como apêndice da tese.

⁴ A dissertação desenvolvida no mestrado intitula-se “Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva” (LAPA, 2014).

⁵ Como desenvolvi na referida pesquisa anterior, tal trabalhadora era, entre todas que entrevistei, a única que tinha uma visão negativa sobre o próprio emprego: “Fernanda foi a única trabalhadora que via o trabalho no setor eletroeletrônico como pior dos que exerceu anteriormente, uma vez que havia trabalhado em uma indústria automobilística por 10 anos, ganhando mais do que na LG, mas foi demitida. Todas as outras operárias entrevistadas valorizaram o emprego como uma grande oportunidade de vida, por virem de trabalhos pior (ou não) remunerados e sem benefícios, como em vendas, trabalho doméstico, donas de casa ou por terem sido empregadas de indústrias menores, eletroeletrônicas ou não” (LAPA, 2014, p. 313).

eletroeletrônicas, mas também as automotivas? Com que critérios? Como compreender de forma mais sistemática quais são os efeitos dessa segregação laboral, nos setores e nas ocupações, que as mulheres sofrem em razão de seu sexo/gênero? Seria a mulher primeiramente percebida por seu sexo do que por sua classe? Se é esse o caso, como enfrentar tal questão e suas implicações no ambiente de trabalho?

Considero este ponto de partida da reflexão sobre a pesquisa desenvolvida no contexto da dissertação de mestrado fundamental para a compreensão de minha relação com o objeto de pesquisa atual: como fizera no mestrado, sigo examinando o trabalho feminino industrial no interior de uma visão ampla da classe em um polo de desenvolvimento avançado das forças produtivas, o setor metalúrgico; sigo procurando um diálogo, que creio possível, entre os acúmulos marxista e feminista. E por fim, sigo desejando que as transformações necessárias a fim de consolidar a superação de desigualdades de gênero no trabalho (ou mais precisamente, a condição particular de opressão-exploração, de sexo, e de classe, vivenciada pelas operárias) contemplem as mulheres não somente em conteúdo, mas em protagonismo.

Tais horizontes gerais que inspiram o estudo conduzem ao intento de efetivar uma reflexão sobre as mulheres compreendidas tanto enquanto força de trabalho que ocupa determinadas posições no mercado de trabalho e dentro das ocupações (no caso, com espaço minoritário no segmento automotivo e relativamente com mais espaço no eletroeletrônico), como também na condição de um sujeito político.

Mas evidentemente, meu interesse em estudar o tema condições de trabalho na indústria não se ancora exclusivamente em razões relacionadas à minha trajetória; as motivações se fundam sobretudo em um interesse profundo em contribuir, a partir desta tese, com o campo de estudos da sociologia do trabalho, assim como com os/as demais pesquisadores/as que se debruçam em colocar em evidência as contradições nas relações de trabalho, ensejando a sua superação.

1.b. A importância teórica do estudo do trabalho industrial

A problemática da eminência do trabalho industrial é fundante do desenvolvimento da sociologia. O trabalho no setor automotivo, marco do modo de acumulação fordista, é um grande paradigma no desenvolvimento de estudos na área da sociologia do trabalho.

Levando em consideração as diversas transformações na natureza do trabalho das últimas décadas desde o brotar da produção em massa de automóveis como novidade

histórica e sabendo-se que, nos tempos atuais, o que se observa tendencialmente no mundo, em diferentes tons conforme o país, é uma contínua mudança do papel da indústria diante da predominância crescente do setor de serviços na participação do emprego dos países, pontuo alguns elementos que explicam a escolha teórica em insistir na investigação sobre um setor laboral como o da indústria metalúrgica.

Uma primeira assertiva pode ser colocada: a produção de bens que atendam necessidades humanas é um imperativo contínuo e eterno, portanto, enquanto houver humanidade, haverá produção de bens – processo no qual a indústria, sejam quais forem suas configurações de trabalho e o local onde ele se realiza, ganha relevância. Embora o argumento não se encerre aí, considero-o um bom ponto de partida: todos os produtos ao nosso redor “contém trabalho”, a riqueza social deriva em última instância do trabalho e colocar em evidência o trabalho existente e oculto por trás da fabricação das mercadorias (o chamado fetichismo da mercadoria)⁶ é, acredito, uma das importantes contribuições dos sociólogos do trabalho.

Portanto, o fato de examinar os processos e condições de trabalho subjacentes às mercadorias fabricadas em indústrias automotivas e eletroeletrônicas carregaria em si uma relevância já significativa, visto que é corrente no senso comum ou a ocultação ou a naturalização acerca das relações de produção que configuram a fabricação de tais bens. A inquietação diante dessa ocultação e desnaturalização pode ser provocada por meio da questão objetiva: quem fabrica nosso *smarthphone*, ou equipamento de informática, ou automóvel?⁷ E sob quais condições de trabalho?

Em se tratando a produção de bens uma necessidade infindável, porque o ser humano é produtor contínuo de necessidades, e sendo todos os bens fabricados o

⁶ Parte-se da formulação de Marx (1985[1867]) que é uma das bases de sua crítica à economia política, a respeito da alienação presente nas relações sociais de produção capitalistas que faz com que mercadorias não sejam vistas como fruto do trabalho, mas sim, como que por “feitiço”, ganhassem aparente vida própria e independência do trabalho que as produziu. Segundo o autor, a mercadoria encobre “as características sociais do próprio trabalho dos homens, apresentando-as “como características materiais e propriedades sociais inerentes aos produtos do trabalho” e faz com que relações sociais estabelecidas entre homens assumam “a forma fantasmagórica de uma relação entre coisas” (MARX, 1985), p. 81). Tal fenômeno é próprio do processo de produção capitalista, uma vez que “o fetichismo está sempre gradado aos produtos do trabalho, quando são gerados como mercadorias” (*idem, ibidem*).

⁷ A problemática sobre quem fabrica esses produtos e sob que condições tem relevância central nesta pesquisa desde os seus contornos iniciais, ao se observar a composição eminentemente feminina da produção dos equipamentos eletroeletrônicos e masculina, quando se trata da fabricação automotiva.

resultado de relações de produção subjacentes, examinar o universo das relações de produção implica tratar de uma divisão social do trabalho que conforma relações de assalariamento. Tal divisão continua sendo uma relação viva na qual se assenta o trabalho, a qual, ao menos no contexto fabril, segue (mesmo que de formas remodeladas) os princípios da exploração laboral por meio da qual se extrai mais valor do trabalho.

Mas as formas que esse assalariamento assume têm variado no tempo e no espaço. No contexto atual, pode-se falar de tendências gerais de reconfiguração do trabalho que orbitam em torno da flexibilização. Ela é expressa por meio dos processos de reestruturação objetivando construir empresas enxutas, com corte de custos e demissões; da ampliação de terceirizações, externalizando partes do processo produtivo da grande empresa, de novas formas de organização e gestão do trabalho que em geral precarizam os contratos e as condições de trabalho (LEITE e SALAS, 2015, p. 1), como resposta à crise do fordismo no período pós “trinta gloriosos”⁸.

O espraiamento da globalização⁹ trouxe em seu bojo a hegemonização do capital financeiro sobre a economia deslocando a centralidade da acumulação a partir da grande indústria. Capitalistas têm a possibilidade, agora, de acumular a partir não somente da extração de mais valia, mas também da valorização do valor por meio de operações no mercado financeiro¹⁰. Com a globalização também ocorre o aumento da concentração de capitais e o deslocamento de parques produtivos, internamente aos países e depois para fora dos países centrais, o que levou à constituição das cadeias globais de produção¹¹.

⁸ Expressão adotada para identificar o período de 1945 a 1975 – os trinta anos que seguiram o final da segunda Guerra Mundial que corresponderam a uma retomada de crescimento econômico para a maioria dos países centrais.

⁹ O uso do conceito globalização ao longo da tese é acompanhado de uma visão crítica, que reconhece o caráter ideológico deste conceito sobretudo nos anos 1990, mais visto como sinônimo positivo de “rompimento de fronteiras” e que por vezes era o termo “neutro” utilizado no lugar de neoliberalismo. O conceito foi criticado por economistas como Chesnais (1995, 1996), que adotou, em seu lugar, o conceito de mundialização. Como analisa Klagsbrunn (2008), Chesnais ressalta em seus primeiros estudos que a mundialização é do *capital*, e que este é o responsável pela mundialização da economia. Eis uma de suas formulações mais precisas a respeito: “o conteúdo efetivo da globalização é dado, não pela mundialização das *trocas*, mas pela mundialização das operações do *capital*, em suas formas tanto industrial quando financeira” (CHESNAIS, 1995, p. 4 *apud* KLAGSBRUNN, 2008, p. 28).

¹⁰ Harvey (2004, p. 63) destaca, entretanto, que é da natureza da financeirização ser perpetuamente vulnerável à produção de valor na atividade industrial e agrícola. Isso significa afirmar que não existe no neoliberalismo uma independência plena entre capital produtivo e capital financeiro.

¹¹ Uma definição do conceito é realizada no tópico 1.1 do capítulo 1, quando o mesmo é mobilizado para refletir sobre as cadeias automotiva e eletrônica.

Em razão dessas reestruturações técnicas e organizacionais, dessa reordenação territorial (dentro dos países e entre países) e orientação econômica neoliberal sob a égide do capital financeiro, a dinâmica da produção industrial mundial se transforma e constitui-se um cenário internacional também reconfigurado, no qual países de industrialização mais recente e crescente, como China e Coréia do Sul, convivem com países cuja participação industrial na economia encontra-se estagnada ou em declínio – situação que se verifica tanto em países centrais como nos periféricos, por diferentes razões (TREGENNA, 2016).

Cabe tratar, então, das particularidades do Brasil dentro dessas tendências de caráter global, o que demanda recuperar alguns dos elementos do processo de desenvolvimento industrial brasileiro. Como enfatizou a literatura sobre trabalho brasileira e latino-americana desde a metade do século XX, o estudo sobre o trabalho industrial nesses países insere-se em um debate mais amplo sobre modelos de desenvolvimento, visto que, na condição de países subdesenvolvidos, elaboraram análises e políticas visando sua *modernização*, entendida como quase um sinônimo de *industrialização*. Pode-se dizer que a condição na qual se encontra a produção industrial dos países é *um dos* indicadores significativos de sua condição de desenvolvimento¹², de sua capacidade de gerar riqueza e é pressuposto, ao menos em tese, da maior ou menor geração de empregos – sejam os empregos diretos, sejam os gerados por meio do potencial de efeito multiplicador da indústria.

A indústria brasileira pode ser compreendida como um “capítulo” do desenvolvimento industrial global, o qual por sua vez é uma expressão do processo expansionista de acumulação capitalista (OLIVEIRA, 2003, p. 28). Ela carrega, porém,

¹² Desde os anos 1950 o desafio teórico empreendido por intelectuais (economistas, sociólogos e outros) de diversos países da América Latina residia na compreensão do seu subdesenvolvimento e na construção de processos de industrialização que os levassem à modernização, a exemplo de Celso Furtado (1966). Contudo, a concepção que preconizava a modernização de países periféricos pressupondo que alcançariam o grau de desenvolvimento dos países centrais por meio de sua industrialização foi criticada nas décadas posteriores. Diálogos críticos a com tais formulações deram origem às teorias da dependência como as desenvolvidas, por exemplo, por Fernando Henrique Cardoso e Enzo Faletto (2004[1969]) (dependência associada) e por Ruy Mauro Marini (2005[1973]) (escola marxista da dependência). Outras críticas ao pensamento cepalino se direcionaram ao caráter economicista e/ou estruturalista dessas análises que enquadrariam realidades com especificidades distintas em modelos explicativos gerais, o que não captaria a complexidade constituinte dos processos de desenvolvimento, como é o caso da crítica encontrada em Oliveira (2003). Balanços sobre o pensamento da CEPAL podem ser encontrados em Bielschowsky (2000).

particularidades relacionadas à sua história de relações de dependência ou mesmo de subordinação ao capital externo. Diante disso, assim como outros países da América Latina, o desenvolvimento industrial brasileiro depende(u) de políticas industriais nacionais, mas também, de modo combinado, depende(u) da forma de inserção da economia do país na divisão internacional do trabalho.

Pode-se falar propriamente de um processo de industrialização do Brasil a partir de 1930 quando, sob o governo de Vargas, promoveu-se a transição de um modelo primário-exportador para uma economia cujo motor do desenvolvimento passou a ser a indústria, processo acompanhado pela consolidação de um incipiente mercado consumidor interno.

Tal processo de industrialização ocorreu em duas fases; a primeira, chamada de industrialização restrita (1930 a 1955), correspondeu à consolidação das indústrias de base, assim como das indústrias de bens de consumo não duráveis (têxtil, alimentos) e de bens de consumo duráveis (máquinas de lavar, automóveis, etc); na segunda fase, chamada de industrialização pesada, de 1955 a 1970, passa a se desenvolver também a presença de indústria de bens de capital (a exemplo da fabricação de máquinas).

O desenvolvimento industrial do Brasil foi baseado no modelo de substituição de importações, “ancorado no forte crescimento da economia capitalista mundial ocorrido no pós-guerra, em tarifas protecionistas à nossa indústria nascente e numa forte intervenção estatal” (LEITE e SALAS, 2014, p. 3). Desde a metade dos anos 1950, sob o governo Kubitschek, o impulso à industrialização (sob o lema “50 anos em 5”) contou com um misto de investimentos de capital estatal, capital privado nacional e abertura para investimentos do capital internacional.

É nesse contexto que a indústria automotiva recebe grande impulso no Brasil, com a instalação das fabricantes de autopeças e de grandes montadoras sobretudo na região do ABC Paulista, conformando um pujante parque industrial e o início da produção sob bases fordistas no país. A história da indústria automotiva no país se

confundia com a história do parque automotivo da região do ABC, que se constituía como a “Detroit Brasileira”¹³.

Até a metade dos anos 1980, a indústria estava em processo de desenvolvimento ascendente, no bojo da implementação de um projeto desenvolvimentista cujo decurso se deu, em sua maior parte, dentro de um contexto político ditatorial (1964-1985). Desde os fins da década de 1980 e sobretudo a partir de 1990, com o espraiamento da globalização, o processo de industrialização brasileiro começa a ser deteriorado¹⁴.

Foi nesse contexto dos anos 1990 que, com a abertura econômica e comercial do governo de Fernando Collor continuada por Fernando Henrique Cardoso, houve um desmantelamento de boa parte da indústria nacional, seja por meio da privatização de empresas estatais, seja pela quebra diante da competição com as transnacionais que adentraram ao país. Os anos 1990 foram também um período de desconcentração industrial: graças a uma “guerra fiscal”, muitas indústrias, antes concentradas sobretudo no ABC paulista se deslocaram para outros municípios do Estado de São Paulo ou mesmo para fora do Estado. Fizeram parte desse processo as desonerações de impostos que favoreceram a instalação de novas empresas fora do território originalmente hegemônico de concentração industrial, o ABC – assunto que melhor discuto no capítulo 1.

Após duas décadas de estagnação econômica, desde 2003, houve tentativas de recuperação da indústria do país, entendidas como propulsoras de um desenvolvimento econômico mais amplo – um processo que se situa, no plano político, em um debate em torno do neodesenvolvimentismo (BOITO JR, 2012, p. 6), isto é, um desenvolvimentismo próprio e “possível” dentro de um contexto capitalista que não deixou de ser neoliberal. Tal momento de retomada de um tipo particular de desenvolvimentismo é também caracterizada de *social desenvolvimentismo* (CARNEIRO et al, 2012), no sentido de que a preocupação de suas políticas não foi

¹³ No final da década de 1970, a região do ABC representava cerca de 80% da produção nacional de veículos e, ao fim da década de 1980, quase todas as grandes empresas líderes na fabricação de autopeças estavam na região (CONCEIÇÃO, 2008, p. 72-73).

¹⁴ Os fins da década de 1980 correspondem ao período de abertura democrática do país, tendo como marco a constituição cidadã de 1988. Contudo, os avanços sociais tardios que ela previa vinham “na contramão do movimento do capitalismo sob a dominação das finanças e da hegemonia da doutrina neoliberal em escala global” (CALIXTRE e FAGNANI, 2018, p. 328).

exclusivamente o desenvolvimento econômico, mas também o desenvolvimento social, com medidas como aumento do salário mínimo e formalização do emprego, que contribuíram com o aumento do poder de consumo e fortalecimento do mercado interno no país. O enfoque analítico sobre as implicações desse período inaugurado no país desde 2003 (tratado como neodesenvolvimentismo ou social desenvolvimentismo, mas também como “lulismo”) nas condições, relações e ações coletivas laborais é empreendido por estudiosos do trabalho sob diferentes perspectivas, a exemplo de Braga (2012), Leite e Salas (2014), Oliveira (2013) e Ramalho e Fortes (2012).

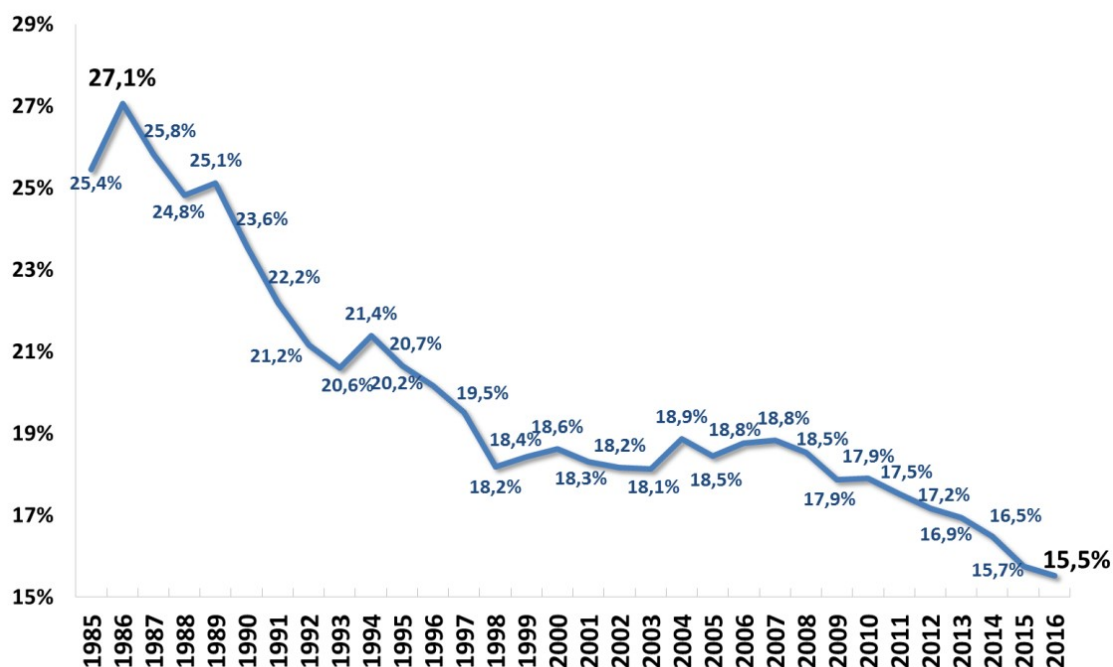
Na condição de políticas de governo das gestões Lula e primeiro mandato do governo Dilma, tais iniciativas de cunho desenvolvimentista se expressaram, entre outras medidas, na forma de políticas industriais que procuraram impulsionar a produção industrial do país por meio de incentivos, desonerações e empréstimos às já aqui instaladas e também para que novas empresas se instalassem no país, esperando-se como contrapartida a geração de empregos e transferência de tecnologia, para que gradualmente fosse possível fabricar em território nacional produtos de maior valor agregado. Fez parte desse contexto o processo de instalação de algumas indústrias eletroeletrônicas fabricantes de produtos de informática e de telefones celulares que ocorreu no país desde 2003 até o início da segunda década dos anos 2000.

Seja devido às políticas nacionais, seja em razão do contexto econômico favorável, o emprego industrial, nominalmente, cresceu no país durante a primeira década dos anos 2000. Dal Rosso (2017) salienta que a indústria de transformação acolheu mais de 2,2 milhão de pessoas na década, passando de 8,8 milhões em 2000 para 11 milhões de pessoas ocupadas em 2010. Assim, ao menos para o período analisado, o autor compreende que “o setor industrial continua a ser um receptor de mão de obra em termos absolutos” (ROSSO, 2017, p. 189).

O gráfico 1 permite observar que por certo período (em especial de 2003 a 2008) houve, além do mencionado crescimento nominal, um discreto aumento da *participação* dos empregos da indústria de transformação no emprego formal brasileiro (em comparação com os fins dos anos 1990). Esse processo de crescimento, cujo ápice

recente havia sido atingido em 2004 (18,9%), começa a se reverter desde 2010 sem nenhum sinal de recuperação até o período atual.

Gráfico 1 - Evolução da participação da indústria de transformação no emprego formal brasileiro (1985-2016)

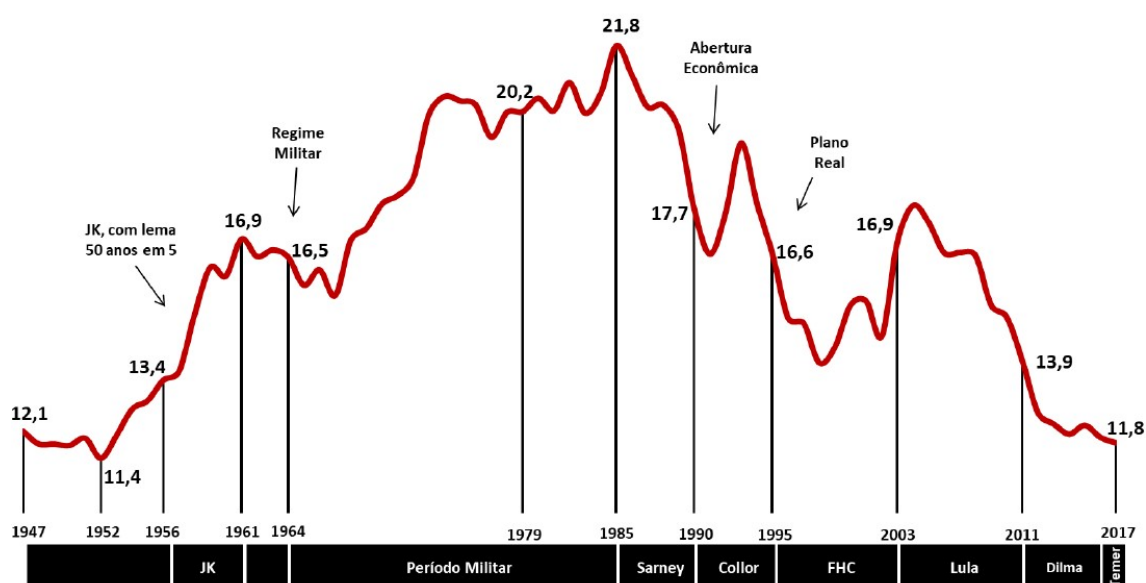


Fonte: RAIS-MTE. Elaboração: FIESP, 2019.

O que se verifica concretamente é que os estímulos (notadamente as políticas industriais) não foram suficientes para reverter o processo decrescente de participação da indústria de transformação nos empregos, que já vinha ocorrendo desde décadas anteriores.

O mesmo vale para a participação desse setor industrial no PIB, que já chegou a atingir o pico de 27% entre 1985 e 1987 (DIEESE, 2011), sofreu quedas que conduziram a uma participação industrial na economia extremamente reduzida, em torno de 11,8% na atualidade – o que remonta aos níveis de participação industrial do início do processo de industrialização do país, como se verifica no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Participação da Indústria de transformação no PIB (em %)



Fonte: IBGE. Metodologia: Bonelli & Pessoa, 2010. Elaboração: FIESP, 2019.

O fato de que no período de 2014-2016 a indústria brasileira tenha apresentado seu pior desempenho histórico¹⁵ fez vir à tona as teses sobre o país estar sob processo de desindustrialização precoce¹⁶, situação que teria se iniciado nos anos 1980, se aprofundado nos anos 1990¹⁷ e se agravado ainda mais na primeira década do milênio e na presente década (SARTI e HIRATUKA, 2018, p. 127).

¹⁵ Segundo Sarti e Hiratuka (2018, p. 127), o desempenho negativo da economia superou a evolução negativa decorrente de desdobramentos do período pós crise internacional de 2008. Em termos de participação da indústria no PIB, a baixa da participação da indústria remontou, em seu período mais crítico (2014), os índices de fins dos anos 1940 e início dos anos 1950.

¹⁶ O conceito de ampliado de desindustrialização pressupõe tanto a queda prolongada da participação da indústria no PIB, como também a queda prolongada da participação do emprego industrial no total de empregos (TREGENNA, 2016, p. 99). Fala-se em *desindustrialização precoce* quando, nos países em desenvolvimento ou periféricos, como é o caso do Brasil, ocorre queda da parcela da produção industrial manufatureira no PIB e/ou no emprego antes sequer que os países tenham alcançado padrões de desenvolvimento que foram típicos em economias avançadas (TREGENNA, 2016). Nesse caso a desindustrialização é prematura e implica um processo perverso, pois a indústria perde capacidade de gerar renda e emprego e, portanto, de promover o desenvolvimento econômico e social (ampliação do PIB ou da renda per capita) (SARTI e HIRATUKA, 2008, p. 135). Essa é uma das diferenças chave entre padrões típicos de desenvolvimento nos países centrais com relação aos periféricos (TREGENNA, 2016, p. 97).

¹⁷ De acordo com Bonelli (2005, p. 22-23), “esse processo de ‘perda do peso relativo da indústria no PIB’ foi causado pelas mudanças pelas quais passou a economia brasileira no final da década de 1980 e início da década de 1990, a saber: aumento da competição interna e externa, causado pela abertura comercial e financeira, privatização em diversos segmentos industriais, e sobre-valorização da taxa real de câmbio no período 1995-1998”

Apesar de haver análises controversas no diagnóstico sobre desindustrialização do país¹⁸, há uma tendência em reconhecer que a estrutura industrial brasileira se encontra fragilizada nas últimas décadas. Isso não significa, contudo, que suas dimensões tenham completamente minguado: segundo Sarti e Hiratuka (2018, p. 131), “tanto pela dimensão quantitativa (nono maior produtor industrial, com um VAM¹⁹ de US\$ 270 bilhões em 2015) quanto pela dimensão qualitativa, uma base produtiva ainda bastante diversificada, o Brasil pode ser considerado uma potência industrial”.

Assim, por mais paradoxal que possa parecer, “desindustrialização” é compatível com a estagnação ou mesmo com o crescimento do número de empregos industriais ou da produção da indústria em termos físicos – porque trata-se da *participação* da indústria nos empregos e na economia do país, e não da simples expansão da produção industrial. Em outras palavras, como salientam Oreiro e Feijó (2010, p. 221), “uma economia não se desindustrializa quando a produção industrial está estagnada ou em queda, mas quando o setor industrial perde importância como fonte geradora de empregos e/ou de valor adicionado para uma determinada economia”.

Deste modo, mesmo que se possa falar em um processo de redução da participação da indústria na economia do país com relação ao papel que ela já cumpriu em nosso processo histórico, não seria correto afirmar que a indústria brasileira perdeu, em si, sua relevância – nem para a economia nacional, nem em se tratando de relações comerciais exteriores. Tal sentido de reflexão traz uma perspectiva mais nuançada a respeito das teses sobre a desindustrialização que fazem parecer que o trabalho industrial no país é uma atividade em processo iminente de desaparecimento (e por consequência, um objeto de estudos obsoleto).

Pelo contrário, entendo ser central compreender o processo de reconfiguração da indústria, cuja dinâmica se acentuou no contexto recente diante das inflexões conjunturais de 2008 (crise econômica internacional) e de 2014-2016 (crise política e econômica nacionais) e trouxe rebatimentos sobre as condições de trabalho e emprego.

¹⁸ Sarti e Hiratuka (2018, p. 135) analisam que, de 1991 até 2013, o Brasil manteve seus patamares de participação do emprego industrial no emprego total em percentual estável, de 13%. Se considerarmos a desindustrialização como *redução da participação da indústria tanto no PIB como nos empregos*, o Brasil estaria vivenciando um processo de desindustrialização apenas a partir de 2014.

¹⁹ Valor agregado manufatureiro.

Nesta pesquisa, o referido contexto, mais especificamente o período de 2014 e 2017 e as inflexões e transformações no trabalho que o acompanharam, interpela os caminhos da investigação sobre as condições de trabalho e as práticas sociais sobretudo de mulheres – um dos grupos populacionais cuja inserção nos postos formais cresceu nesse período de (busca de um) novo desenvolvimentismo.

Reafirmo, deste modo, a importância de se estudar as dinâmicas do trabalho que se renovam na indústria, em dois sentidos. De um lado, no de atualizar reflexões sobre estudos clássicos em empresas automotivas que foram as bases do regime fordista no país em meio a um contexto desenvolvimentista, em meio a um contexto ditatorial, no qual ocorreu não somente o processo de industrialização brasileiro, mas emergiu o que ficou conhecido como “novo sindicalismo” a partir das experiências de luta sindical no ABC paulista. Pode-se dizer que vêm daí as experiências mais robustas de resistência operária do país, expressas especialmente nas greves dos anos 1978-1980, o que faz dessa região um espaço que carrega forte tradição sindical. E de outro lado, tais renovações do estudo das dinâmicas do trabalho na indústria têm sua importância reafirmada no sentido de trazer luz ao setor eletroeletrônico, menos estudado e mais recentemente conformado, dentro do contextos do neoliberalismo dos anos 1990 e do novo desenvolvimentismo do começo dos anos 2000, sob um regime formalmente democrático de país²⁰.

No primeiro caso, somo esforços a um campo vasto de estudos sobre o trabalho em empresas de uma região de histórica pujança econômica e tradição sindical no Brasil, o ABC Paulista; no segundo caso, desbravo caminhos para a construção de reflexões ainda menos consolidadas na literatura em sociologia do trabalho, ao empreender estudo sobre o trabalho em empresas do interior do Estado de São Paulo²¹, em especial da região de Campinas.

Além dos elementos do próprio objeto de estudo, isto é, as características do trabalho nestes ramos metalúrgicos que ganham destaque nas respectivas regiões, a relevância do tema de pesquisa se justifica por duas razões principais: (i) Por buscar se

²⁰ O processo de constituição de ambos os segmentos industriais no país é discutido no Capítulo 1.

²¹ Na tese considero como “Interior de São Paulo” as regiões administrativas de Campinas, Sorocaba e São José dos Campos, como desenvolverei no Capítulo 1.

diferenciar das análises que abordam a classe trabalhadora como um grupo homogêneo, como se “a relação capital/trabalho criasse apenas classes masculinas” (KERGOAT, 1986, p. 81), procurando demonstrar que as ocupações, condições de trabalho e práticas sociais possuem particularidades de acordo com o sexo do/a trabalhador/a; (ii) pelo fato de contribuir com a recuperação dos estudos sobre trabalho e gênero com enfoque na indústria e com recurso à análise do processo de trabalho – que parecem ter perdido nos últimos anos para estudos focados no mercado e com abordagem sobre ocupações compreendidas dentro do “gueto ocupacional” feminino, sobretudo nos serviços (BRUSCHINI, 1994, p.180)²². Reforça-se, assim, a escolha deste tema devido ao propósito de privilegiar a investigação das condições de trabalho *na indústria*, privilegiando um olhar sobre a divisão sexual do trabalho e levando em conta a atual conformação industrial baseada em cadeias internacionais de produção.

I.c. A divisão sexual do trabalho na indústria

Desigualdades de gênero no trabalho industrial vêm sendo reiteradamente analisadas ao longo da história: elas se evidenciam desde estudos pioneiros como os das sociólogas francesas Guilbert e Jamati (1973[1962]), que mostraram o recurso ao trabalho feminino como forma de barateamento da força de trabalho, ou o estudos da brasileiras Saffioti (1969), Blay (1978) e Rodrigues (1978).

A obra pioneira de Saffioti (1969) buscou evidenciar o caráter periférico da integração feminina no trabalho assalariado, questionando teses que associavam, automaticamente, desenvolvimento econômico, aumento da participação feminina e redução das desigualdades entre os sexos. As reflexões desta autora sobre o modo de inserção do trabalho feminino na sociedade de classes também já apresentavam críticas à

²² O trabalho industrial é um setor mais estruturado no mercado de trabalho: trata-se de uma atividade econômica cujos vínculos são eminentemente formais, o que favorece que seja um trabalho mais regulado. Na literatura sobre trabalho e gênero que procura identificar o lugar ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho, verifica-se uma dualidade que se expressa na presença das mulheres em um polo precário tradicional e, de outro lado, um polo virtuoso ocupado por homens (NEVES, 2013, p. 409), caracterizada por Bruschini e Lombardi (2000, p. 2) como “bipolaridade do emprego feminino”. Investigar a presença das mulheres nas atividades de produção do trabalho industrial pode corresponder a um “meio termo” entre tais extremos: não se trata de profissões entendidas como “superiores” (engenharia, medicina, etc), nem das profissões que são a base do emprego precário predominantemente feminino (como muitas atividades do comércio e serviços). De todo modo, o emprego industrial é (ou ao menos é ainda percebido) como “polo virtuoso” dos empregos para a classe trabalhadora, no sentido de oferecer remunerações mais altas, carteira assinada e um conjunto de benefícios.

segregação ocupacional na indústria com base em estereótipos ou essencialismos sexuais, ao afirmar que

Cada modo específico de atualização da força de trabalho nem é atividade inerente ao homem ou à mulher, nem deriva de uma necessidade inerente aos representantes de um ou outro sexo. A atividade trabalho, nas diferentes formas que assume ao longo da história, não é senão o resultado histórico da luta do ser humano (homens e mulheres) com a natureza do processo social de produção de sua vida. O trabalho industrial, nas sociedades capitalistas, não é nesse sentido, inerente nem ao homem nem à mulher, é simplesmente um momento da evolução histórica da humanidade, um modo histórico e determinado de humanizar a natureza (SAFFIOTI, 1969, p. 43).

A investigação sobre tais desigualdades floresceu no contexto francês sobretudo desde os anos 1970, quando o crescimento do movimento feminista se soma à efervescência provocada pelo movimento operário e anticolonialista de 1968 e os impactos societários desses movimentos são captados e passam a integrar os estudos acadêmicos. Na década seguinte, tal cenário dá bases para a formulação de Danièle Kergoat (1982, 1986) a respeito da “divisão sexual do trabalho” ser uma problemática que recobre a divisão social do trabalho. Tratava-se, pois, não apenas de compreender a condição de uma categoria de sexo (a mulher) no trabalho²³, mas de empreender análises em termos de relações sociais, articulando as relações de classe e as de sexo²⁴. Em tal formulação, as relações de exploração e opressão são vistas de modo conjugado e presentes em ambos espaço doméstico e assalariado, casa e fábrica (HIRATA e KERGOAT, 1994). Ademais, a divisão sexual do trabalho é compreendida como o desafio ou disputa central das relações sociais de sexo (HIRATA e KERGOAT, 2008).

Outras formulações que partiram da visibilização do operariado feminino se desenvolveram, também, pelo mundo, a exemplo dos estudos da estadunidense Milkman (1987), das inglesas Elson e Pearson (1982), da brasileira Lobo (2011[1991]) e das próprias formuladoras do conceito de divisão sexual do trabalho Hirata e Kergoat, os quais integram um conjunto de autoras que observaram a divisão sexual no interior dos espaços de produção, compondo um campo que produziu um legado analítico sobre o

²³ Kergoat analisa que muitos dos até então existentes estudos sobre operárias como o de Guilbert (*Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris, 1966), embora essenciais, incorriam nesse limite de tratar apenas de uma categoria de sexo e não do entrelaçamento entre sexo e classe social (KERGOAT, 2018[1978]), p. 24).

²⁴ Ao longo do processo de desenvolvimento da categoria consubstancialidade (KERGOAT, 2010), a dimensão racial de análise – com um enfoque na questão do país de origem e sua relação com a etnicidade – foi incorporada.

enfoque sexuado do trabalho. As reflexões produzidas concernem ao trabalho “em geral”, mas partiram principalmente do objeto de estudos que à época era central – o trabalho na indústria. Tais pesquisas guardaram entre si a característica comum de questionar os estudos reconhecidos como cânones da sociologia do trabalho que tratavam a classe de forma neutra ou homogeneizante, invisibilizando a presença feminina nas fábricas e também que suas condições de trabalho, de emprego e de participação das lutas reivindicativas não eram exatamente as mesmas que as dos homens. Há também entre as autoras a reflexão sobre a importância da articulação (mais que isso, a coprodução) entre espaço doméstico e assalariado na definição da divisão sexual do trabalho.

O modo como a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero na indústria se reconfiguraram diante de processos de globalização e reestruturação produtiva foi objeto de diversas pesquisas na sociologia do trabalho brasileira e latino-americana, como mostram Abramo e Abreu (1997). Entre eles, menciono os estudos no contexto brasileiro de Rizek e Leite (1998), Neves (2000), Hirata (2002), Guimarães (2004), Garcia (2005) e Araújo e Oliveira (2006). Os estudos, sob diferentes enfoques, evidenciam que as transformações no capitalismo impactam diferencialmente o trabalho de mulheres e de homens, bem como reconfiguram as fronteiras da desigualdade entre os sexos no trabalho.

Com efeito, como analisam Leite e Guimarães (2015), já não são poucos os estudos que demonstram tanto a segregação histórica das mulheres em atividades menos qualificadas, exercendo trabalhos com pouco conteúdo tecnológico, baixa remuneração e praticamente nenhuma possibilidade de ascensão na carreira, inclusive em indústrias altamente sofisticadas em termos tecnológicos, quanto o fato de que mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e com a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, a segregação e a hierarquização entre postos de trabalho masculinos e femininos persistem.

Contudo, como explicam Kergoat e Hirata (2008), com décadas de desenvolvimento de uma agenda de pesquisas em torno da categoria divisão sexual do trabalho desde a sua formulação nos anos 1980, o uso da mesma passou a abarcar um conjunto amplo de pesquisas com basicamente duas acepções.

Uma delas, ocupando-se apenas em retratar as desigualdades de sexo no trabalho, isto é, empregando a categoria em um sentido sociográfico. A segunda acepção, à qual as autoras se filiam, tem cunho analítico e crítico a respeito dos condicionantes que continuam reproduzindo a divisão sexual desigual, conformam uma desvalorização da

mulher a partir da desvalorização do trabalho que realiza e fundamentam a reprodução de um sistema de gênero (HIRATA e KERGOAT, 2008, p. 263).

As teorias da divisão sexual do trabalho, nessa segunda acepção, enquadram-se na sociologia do gênero francesa de orientação feminista e materialista, cujo caráter crítico e subversivo reside justamente em analisar de maneira conjunta trabalho e exploração, dominação e emancipação (GALERAND, KERGOAT, 2014).

Uma das formas de efetuar uma análise da divisão sexual do trabalho que fornece recursos para fazer não somente uma descrição das características dessa divisão, mas também enquadrar criticamente os critérios que a justificam, é o empreendimento de comparações intersetoriais – como a que procuro fornecer com a presente investigação.

Referencio-me em legados teóricos como os deixados por Kergoat (1982, p. 42-43), que realizou comparações entre condições de trabalho de operários/as qualificados/as e não qualificados/as na França, de Milkman (1987, p. 15), que estabeleceu comparações entre o trabalho de mulheres nos setores automotivo e elétrico nos Estados Unidos, assim como os estudos de Lobo (2011), que inspirada nos estudos de ambas, desenvolveu, a respeito da realidade brasileira, argumentos questionadores das justificativas criadas para a alocação (e segregação) de mulheres em determinados postos de fábricas eletroeletrônicas e automotivas, uma vez que tais critérios associados à fragilidade (trabalho leve, limpo, delicado) não resistiam, também, à comparação com o trabalho pesado de mulheres no meio rural (LOBO, 2011, p. 55-69).

A problemática da desvalorização do trabalho das mulheres é colocada como um dos pontos significativos de análise para ajudar a compreender as condições de trabalho das operárias, muitas vezes não reconhecidas como penosas: “a força física é remunerada, mas não a destreza manual, a minúcia ou a resistência nervosa”, isso sob argumento de que “tais qualidades não seriam adquiridas através de uma formação, mas inerentes ao sexo feminino” (KERGOAT, 2018[1978], p. 33).

A maneira pelo qual o trabalho é gerido, assim como o modo pelo qual é experienciado pelas trabalhadoras, são importantes elementos que autoras como Lobo (2011) e Galerand e Kergoat (2008) examinaram a fim de compreender a relação que elas estabelecem com o trabalho e o emprego, enfoque que permite identificar potenciais (e também entraves) para a constituição de resistências das operárias às subjugações vivenciadas no trabalho.

O legado que esse conjunto de pesquisas constitui vem evidenciando que as relações de sexo e de classe, entendidas como consubstanciais²⁵, são um pressuposto fundamental para colocar em evidência a penosidade das condições de trabalho das operárias, para elucidar como ocorrem seus processos de qualificação tácita (não reconhecida nem valorizada) para o trabalho industrial, para mostrar como são diferencialmente impactadas por mudanças produtivas e de gestão (e como apesar de tais mudanças, muitas barreiras e segmentações de gênero tendem a persistir) e, também, para se apreender as particularidades da constituição de sua subjetividade que se relaciona ao fato de que as mulheres estão submetidas a um tipo particular de exploração, porque vivenciam, diferente dos homens, um contínuo entre trabalho assalariado e doméstico. Tal legado, que poderia ser sintetizado na máxima “operária não é o feminino de operário”, é o ponto de partida que guia meu olhar ao investigar as formas do trabalho operário sobretudo feminino no contexto contemporâneo.

Considerando os elementos anteriormente apresentados a respeito da relevância do enfoque sobre o trabalho industrial e sobre o legado das teorias da divisão sexual do trabalho na indústria que informam a presente investigação, detalho a seguir, de forma mais pormenorizada, o objeto e os objetivos deste estudo.

II - OBJETO E OBJETIVOS DA PESQUISA

Esta tese visa caracterizar as condições de trabalho e práticas sociais do operariado metalúrgico brasileiro, conformadas em meio a relações sociais de gênero e de classe, bem como atravessadas por transformações conjunturais de caráter político e econômico pelas quais o país passou especialmente de 2014 a 2017, as quais nomino de realinhamento neoliberal. Especificamente, este processo de caracterização objetiva verificar em que medida as condições de trabalho e relações de gênero no segmento automotivo da região do ABC têm se aproximado ou não das do segmento eletroeletrônico de “linha verde” da região do Interior de São Paulo e quais as similaridades e diferenças das práticas sociais das *trabalhadoras* nestes dois segmentos da indústria.

Tal objetivo geral de pesquisa se desdobra em questões específicas que procuro responder, a saber:

²⁵ Segundo Kergoat (2010), as relações sociais de sexo, classe e raça-etnia “são *consubstanciais*; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica”.

1) Quais são as atuais configurações do trabalho metalúrgico nos segmentos estudados, no que se refere à divisão sexual do trabalho? Considerando-se as ocupações e tarefas dos dois segmentos dentro das fábricas, qual é o lugar ocupado pelas mulheres, as justificativas para sua alocação nos postos e a representação que elas mesmas têm de seu trabalho?

2) Quais são as condições de trabalho nas empresas de cada segmento e, diante do contexto, de que maneira se aproximam? Há particularidades nas condições de trabalho das operárias?

3) Há, nas empresas estudadas destes dois segmentos, particularidades nas formas de ação coletiva de trabalhadoras? Existem/ como funcionam instrumentos de auto-organização das trabalhadoras? As diferentes proporções de mixidade entre os sexos nos segmentos – maioria de operárias no segmento eletroeletrônico e minoria no automotivo - favorecem/difícultam as práticas sociais das trabalhadoras?

Convém destacar algumas características dos segmentos pesquisadas de forma preliminar que permitiram a construção destas perguntas.

As empresas que integram o escopo de pesquisa²⁶ são transnacionais de dois segmentos metalúrgicos, automotivo e eletroeletrônico, cujas unidades instaladas no Brasil ocupam posições da “ponta” das cadeias produtivas internacionais, isto é, realizam principalmente a montagem final dos produtos²⁷. As fabricantes de automóveis (empresas montadoras de veículos passeio e algumas de suas fornecedoras de autopeças), concentradas no ABC Paulista, bem como fabricantes de produtos eletroeletrônicos de *linha verde* (montadoras de telefones celulares e equipamentos de informática e de algumas de suas “eletropeças”), concentradas no interior paulista, são o lócus da investigação das condições e relações de trabalho, procurando-se examinar um segmento à luz do outro. É importante registrar que ao longo do desenvolvimento da tese, a própria caracterização setorial, ocupacional e das condições de emprego nos dois segmentos, que efetuei no capítulo 1, acabou se revelando um pressuposto necessário para que fosse possível avançar no processo investigativo de responder às perguntas de pesquisa acima elencadas.

²⁶ Cujos nomes omito na pesquisa por razões éticas, a fim de preservar a possibilidade de identificação de trabalhadores/as dessas empresas ou seus representantes sindicais entrevistados/as.

²⁷ A indústria automotiva tem a peculiaridade de possuir também uma rede de empresas fornecedoras de autopeças constituídas no país, embora ela esteja em processo de desmonte, como discuto no Capítulo 1.

As três empresas do segmento eletroeletrônico de linha verde que são objeto desta investigação se instalaram na região do Interior Paulista entre a primeira e início da segunda década dos anos 2000. Duas delas foram escolhidas por serem importantes fornecedoras globais de serviços de manufatura eletroeletrônica e uma delas, por se tratar de uma empresa detentora de uma marca de produtos eletroeletrônicos²⁸. Essa escolha teve o intuito de ampliar o espectro de investigações sociológicas sobre as condições de trabalho nesse segmento industrial, que ainda são escassas no país.

A respeito das automobilísticas, as empresas foram selecionadas por fabricarem automóveis comerciais leves e serem as mais antigas e/ou com liderança no mercado que se situam na região do ABC Paulista. As três montadoras selecionadas integram as pioneiras na região (e do país). As indústrias de autopeças incluídas na pesquisa são fornecedoras das montadoras D, E e F. Embora analise o trabalho nas mesmas de modo tangencial, houve a preocupação em incorporá-las pois como mostra a literatura, as condições de trabalho e emprego de montadoras e de fornecedoras de autopeças é significativamente distinta, isto é, falar em indústria automotiva como um todo homogêneo, sem levar essa diferença em consideração, seria incorrer a erro.

O estudo concentra-se especialmente em duas grandes empresas de cada segmento (A, B, D, E), mas também leva em consideração informações levantadas²⁹ em outras empresas desses mesmos segmentos, como identifico no quadro 1:

Quadro 1 – Empresas nas quais entrevistados trabalhavam, por segmento

Segmento	Empresas			
Eletroeletrônico	Empresa A*	Empresa B*	Empresa C	
Automotivo – montadoras	Empresa D*	Empresa E*	Empresa F	
Automotivo – autopeças	ap1	ap2	ap3	ap4

* Empresas nas quais se realizou um estudo mais aprofundado

Como o enfoque se deu sobre o trabalho nos referidos setores e não imediatamente sobre a política sindical, a delimitação das empresas estudadas parte da região/setor produtivo e não da base territorial de representação sindical. Assim, entre as indústrias eletroeletrônicas, duas das empresas (A e C) são parte da mesma base

²⁸ Características que são diferentes das empresas que havia investigado em pesquisa anterior, Samsung e LG, que não dissociavam marca da manufatura.

²⁹ Fundamentalmente a partir de entrevistas qualitativas.

territorial de representação sindical e a terceira (B) fica em região cuja representação sindical é distinta. Entre as montadoras, duas (D e E) estão situadas em base territorial com a mesma representação sindical e a terceira (F) possui representação distinta. As autopeças têm todas a mesma representação sindical de trabalhadores que a das empresas D e E.

Colocando algumas das características dos segmentos em paralelo, temos de um lado a indústria eletroeletrônica, que segundo a bibliografia e conforme pesquisa que anteriormente realizei (LAPA, 2014), pratica baixos salários – se comparados com os demais da indústria metalúrgica –, tem elevado índice de rotatividade, baixa perspectiva de progressão profissional, adota formas de organização e gestão do trabalho assediadores, que ocasionam condições laborais penosas, intensivas e degradantes para a saúde, bem como utiliza majoritariamente força de trabalho feminina na manufatura de seus equipamentos. De outra parte, temos a indústria automotiva do ABC, cujos salários especialmente nesta região são elevados³⁰ se comparados com os do restante das indústrias automotivas do país, cujas condições de trabalho têm pouco destaque nas pesquisas – focadas sobretudo na atuação sindical – e que contrata predominantemente homens.

O fato de o emprego no setor automotivo na região historicamente seja entendido como “de qualidade” – em razão dessa remuneração acima da média e dos direitos conquistados por meio de lutas que tornaram o emprego metalúrgico no ABC menos instável que a média (porque protegido por acordos) – é uma das razões que o constitui como um tipo de emprego teoricamente paradigmático. Contudo, ao longo dos primeiros anos de desenvolvimento da pesquisa, verificou-se que essa situação particular parecia estar em processo crescente de erosão. A diminuição massiva do emprego metalúrgico no ABC sobretudo desde 2013³¹ era o primeiro alerta; suas

³⁰ De acordo com pesquisa da CNM/CUT (2015, p. 28), em 2013, na média, um/a metalúrgico/a recebia cerca de R\$ 2.874,34, porém um trabalhador/a de São Paulo chegava a receber três vezes mais que um trabalhador em Roraima. No segmento automotivo, um/a trabalhador/a paraibano/a recebia 79,0% menos que um trabalhador/a do estado de São Paulo. Segundo a entidade, nada justifica que em determinadas áreas fabris se pratiquem remunerações que beiram o mínimo, já que *os preços dos produtos desse segmento são nacionais*. No capítulo 1 desta tese, apresento as médias salariais atualizadas do segmento automotivo para a região do ABC, Estado de São Paulo e Brasil – que permitem notar, também, a superioridade da média salarial do ABC Paulista. .

³¹ De acordo com pesquisa da Federação e do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp/Ciesp, 2016), nos primeiros oito meses de 2016, o estoque de empregos na indústria da região caiu 7,63%, com o fechamento de 14.850 vagas, o que equivale a 61 postos extintos por dia. O resultado dá sequência a três anos seguidos de queda no nível de ocupação industrial no ABC, com a eliminação de 7 mil vagas (-3,64%) em 2013, 20,5 mil (-8,62%) em 2014 e 29,8 mil (-13,27%) em 2015. Ver:

consequências aparentemente ultrapassavam o desemprego, ao provocar a maior instabilidade dos/as trabalhadores/as ainda empregados, a tendência à piora das condições de trabalho³² e à diminuição da participação das mulheres neste setor³³.

Assim, embora compreenda que condições de emprego nos segmentos automotivo e eletroeletrônico no país têm configurações que derivam de processos distintos (momentos históricos diferentes do desenvolvimento do capitalismo no mundo, formas distintas de inserção na cadeia produtiva internacional, naturezas distintas de políticas industriais setoriais no país), seu desenvolvimento recente e as *condições de trabalho* decorrentes estariam “convergingo”.

É com base nesse fio condutor de reflexão que apresento, a seguir, algumas hipóteses de pesquisa.

Uma hipótese mais ampla (em um sentido “macro”) é a de que como resultado do processo global, que também atinge o Brasil, de realinhamento neoliberal, o setor automotivo estaria se transformando no sentido de uma progressiva precarização³⁴ que o aproxima das condições predominante precárias que vigoram no setor eletroeletrônico. Isso não significa que o próprio segmento eletroeletrônico não seja impactado, também, por esse realinhamento neoliberal, mas sim, que os padrões de emprego e trabalho nesse setor já são tão rebaixados que haveria “menos a perder” em relação ao segmento automotivo do ABC Paulista, compreendido como o que mais avançou dentro dos marcos da sociedade salarial que se pôde desenvolver no país³⁵.

No que se refere a um olhar no nível meso, trabalhei com as seguintes hipóteses:

(i) Os critérios que estabelecem as atuais fronteiras da divisão sexual do trabalho, nem sempre técnicos e por vezes naturalizados, podem ser colocados em xeque quando se realizam comparações intersetoriais verificando as presenças e ausências de *operárias* nos postos de trabalho dos segmentos automotivo

<http://www.diarioregional.com.br/2016/09/16/industrias-do-abc-aceleram-demissoes-e-mostram-que-estao-longo-fundo-do-poco/>

³² Por exemplo, os acordos de flexibilidade das montadoras que previam redução de salários e benefícios para os trabalhadores em nome da garantia do emprego (R7, 2016).

³³ Conforme relato feito por uma dirigente sindical do ABC em entrevista realizada em 2016.

³⁴ Utilizo o conceito de precarização conforme o empregam Guimarães e Paugam (2016). Retomo a caracterização do conceito adiante.

³⁵ De acordo com Abramo (1999), a região do ABC foi a mais industrializada suas indústrias mais modernizadas foram as que vivenciaram entre 1970 e 1980 as principais greves da história do país – processo do qual se originou a conquista do patamar salarial elevado dos trabalhadores da região. Mesmo melhor remunerados que os de outras regiões, os salários do ABC não acompanhavam o aumento do custo de vida nem os índices de crescimento da indústria, razão pela qual a reivindicação de aumento salarial na região era uma das principais pautas de tais greves, ao lado da pauta por melhores condições de trabalho.

(masculinizado) e eletroeletrônico (feminizado) e se analisam as *justificativas* para tal configuração.

(ii) as condições de trabalho das mulheres estão diretamente relacionadas com as atividades ou funções que ocupam no interior da cadeia produtiva, que se determinam a partir dos princípios da divisão sexual do trabalho. Apesar de terem uma representação social de “leves”, o trabalho efetuado por operárias seria em realidade penoso e insalubre, o que se relaciona, por sua vez, com os modos de gestão e organização do trabalho. Isso leva a supor que as mulheres metalúrgicas predominam nas funções com piores condições de trabalho/emprego em toda a cadeia.

(iii) há particularidades nas práticas sociais do operariado feminino se comparadas com o masculino. Isso decorreria da distinta forma de socialização de gênero de quem trabalha, a qual presumo se relacionar à distinta experiência de trabalhadores nos espaços assalariado e doméstico que conforma as diferentes percepções e práticas de homens e mulheres dentro da fábrica. A presença de mulheres na categoria, maior no caso das eletroeletrônicas e menor no caso das automobilísticas, poderia favorecer ou desfavorecer sua organização como sujeito sexuado (de classe e de sexo).

A investigação entrecruza três problemáticas de pesquisa: a primeira é a construção e reprodução das relações de gênero no espaço de trabalho, que é base de sustentação de critérios que segregam, subjugam e desvalorizam as trabalhadoras e as atividades que efetuam no espaço fabril; a segunda é a diferenciação entre condições de emprego e condições de trabalho, que remete ao fato de que ter um emprego não necessariamente significa ter um bom trabalho (ou boas condições de trabalho); e a terceira é a discussão do sujeito político que trabalhadoras têm o potencial de construir, a partir do modo particular pelo qual vivenciam as relações de trabalho.

III - SOBRE A METODOLOGIA DESTE ESTUDO.

Apresento de modo breve os métodos e técnicas empregados nesta pesquisa, assim a base teórico-epistemológica que a sustenta³⁶.

A base teórica que orienta a pesquisa é o materialismo histórico e dialético e as teorias que dele partem para analisar as relações sociais de sexo/gênero no trabalho, em especial a sociologia do trabalho e do gênero ancorada no feminismo materialista francês (GALERAND e KERGOAT, 2014). A sociologia francesa influenciou e

³⁶ Outras informações encontram-se na nota metodológica, que consta como apêndice.

influencia significativamente a agenda de estudos sobre trabalho e gênero no Brasil (NEVES, 2013, p. 411) e, dentro desse legado de pesquisas, referencio-me especialmente em Hirata (2002) e Lobo (2011[1991]).

Parte do referencial teórico da escola francesa da sociologia do trabalho e das relações sociais de sexo/gênero foi levantado em período de doutorado sanduíche, em meio a pesquisas bibliográficas e também interlocução de pesquisas com especialistas nos temas divisão sexual do trabalho e condições de trabalho³⁷ do CRESPPA-GTM³⁸ e também de fora deste laboratório de pesquisas. As análises se sustentam também, evidentemente, em estudos de sociólogos/as do trabalho brasileiros/as.

Assim, o empreendimento da análise fundamenta-se especialmente em autores/as cuja abordagem sobre as condições de trabalho conjuga as relações sociais de classe e de sexo/gênero, bem como as que buscam analisar as dimensões objetiva e subjetiva das relações de exploração-opressão e da resistência/acomodação operária. Houve especial interesse em recuperar estudos que se dedicaram a investigar a divisão sexual do trabalho na indústria, as condições de trabalho e as práticas sociais de operárias (alguns já mencionados), isto é, as que as enquadram analiticamente não apenas a partir de sua posição na divisão sexual e social do trabalho, mas também, como sujeitos sociais (e sexuados).

A interdisciplinaridade na análise é um pilar sobre o qual sustento esta pesquisa. Assim, procurei realizar as análises no bojo do que Leite (2005, p. 205) apresenta como tendências de estudos sobre o trabalho, que seguem a linha de relacionar o trabalho com outras esferas de análise para além do espaço empresarial, como as relacionadas ao mercado de trabalho, às diferenciações de gênero, idade e raça, às políticas industriais de desenvolvimento, à globalização econômica, à capacidade dos sindicatos de continuar representando os trabalhadores, entre outros. Esta reflexão interdisciplinar envolve contribuições e diálogo com as áreas da engenharia de produção, da psicologia, da medicina do trabalho e ergonomia, da educação, do direito do trabalho, da economia e também áreas da própria sociologia, como estudos sobre relações sociais de gênero e família conectados à sociologia do trabalho.

³⁷ Este último tema, o das condições de trabalho, parece ter tido mais atenção no contexto francês do que no brasileiro tanto no sentido da formulação acadêmica como no da incorporação no plano político das reivindicações laborais.

³⁸ Equipe “*Genre, Travail, Mobilités*” do *Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris*, que corresponde ao antigo GEDISST - *Groupe d'Étude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail* coordenado por Danièle Kergoat.

Considerando que uma das propriedades do materialismo é a concepção de totalidade social, destaco que esta pesquisa reivindica a categoria de totalidade para a discussão sobre o trabalho das mulheres, isto é, mobilizo a contribuição feminista para a teoria social, em especial para a sociologia do trabalho. O problema se coloca não com a intenção de propor um “método feminista” totalmente distinto dos demais para a análise das relações sociais e de trabalho – no sentido de técnicas de recompilação de informações e procedimentos de investigação – mas sim com a intenção de colocar de forma crítica o que tem sido e o que deveria ser objeto de conhecimento (HARDING, 2002) – um questionamento que se situa, portanto, no plano epistemológico.

Tal postura se sustenta na experiência de pesquisa social feminista que permitiu a colocação dos problemas de investigação de forma distinta, sexuada, ao iluminar a obscurecida vida das mulheres enquanto parcela que integra os grupos sociais e lhes dá sentido, em contraposição à noção de que as atividades masculinas são equivalentes ao neutro e/ou elevadas à condição de universal dos grupos sociais como “trabalhadores”, “classe”, “humanidade” (HARDING, 2002). Deste modo, tomo como pressuposto que a dimensão das relações sociais de sexo/gênero é – e assim deveria ser reconhecida – contingente da noção de totalidade (SAFFIOTI, 2009), ou seja, as particularidades do trabalho assalariado das mulheres não são “exceções” em relação a um modelo que se supõe ser geral, mas partem de um modelo geral do qual estas mesmas especificidades são elementos constitutivos (HIRATA; KERGOAT, 1987, p. 3).

A não homogeneidade das transformações no trabalho entre os diferentes países também é levada em consideração como um pressuposto teórico. Compreendo que os princípios gerais que orientam as atuais situações de trabalho alinham-se ao neoliberalismo e que as relações de produção situam-se em novas formas de acumulação, sob um “regime de acumulação flexível” (HARVEY, 1992, 2008). Tais processos encontram particularidades relacionadas às realidades nacionais, quer porque sejam países centrais ou periféricos, quer porque, mesmo dentre os países periféricos, haja diferentes maneiras de orientar sua política e economia que fazem com que tais tendências gerais se manifestem de modo distinto.

Nesse sentido, recupero reflexões teórico-metodológicas sobre pesquisas na sociologia do trabalho de Leite (2003) e Abramo (2005), que consideram que conclusões da literatura internacional em sociologia do trabalho a respeito da reestruturação e novos paradigmas produtivos não necessariamente correspondiam a muitos dos aspectos revelados pelas pesquisas que se desenvolveram no campo da sociologia do trabalho

brasileira. Abramo (2005, p.2) aponta que entre os “achados” dessas pesquisas nacionais que destoaram de parte importante da literatura internacional, constatou-se que processos de reestruturação resultavam, em terreno brasileiro, em pouca incidência de enriquecimento do trabalho e baixa possibilidade de autonomia e participação dos trabalhadores no processo produtivo. Havia, pelo contrário, políticas de envolvimento pouco consistentes que conviviam com relações de trabalho ainda bastante autoritárias e basicamente conservadoras.

Entre os fatores que poderiam explicar porque pesquisas brasileiras chegavam a essas conclusões, Abramo (2005) destaca a importância da tradição teórica dos estudos do processo de trabalho, que vinha marcando a vertente mais vigorosa da sociologia do trabalho brasileira no período imediatamente anterior ao início dos primeiros estudos sobre a reestruturação produtiva, com a característica de pensar a fábrica e o espaço da produção como um espaço de conflito, negociação e de construção e interlocução de subjetividades. Em segundo lugar, a autora acentua a importância do procedimento metodológico de incorporar nas pesquisas as opiniões e as percepções dos vários atores da produção e não apenas os gerentes e engenheiros das fábricas. Este segundo elemento é relevante para compreender a importante assertiva de Leite (2003, p. 19), que criticando as análises deterministas, aponta que “o caminho [da reestruturação] que vem sendo seguido é fruto da atuação política dos diferentes grupos sociais envolvidos no processo de mudança”.

Outro aspecto teórico-metodológico que procuro incorporar é o trazido por Leite (2005, p.208) sobre a importância de um olhar sistêmico, que não considera as empresas isoladas, mas como parte de cadeia produtivas. Tal enfoque permite uma análise que não homogeniza trabalhadores de um mesmo setor, já que ao longo de diferentes pontos da cadeia produtiva são verificáveis formas tanto de enriquecimento como de precarização do trabalho no que se refere a salários, qualificação do trabalho e incidência de doenças profissionais (LEITE, 2005, p. 209).

Considero ainda outra contribuição de Abramo (2005) como pertinente para a metodologia empreendida nesta tese. A autora sublinha que nos anos 1990, o aumento do desemprego, entre outros elementos (isto é, uma inflexão na conjuntura), direcionou as pesquisas em sociologia do trabalho, até então com uma abordagem sobre o processo de trabalho, a pensar a necessária articulação entre os âmbitos do *processo* e *mercado* de

trabalho, articulação essa ausente na maioria dos estudos realizados durante os anos 80³⁹. Já a primeira década dos anos 2000, estendendo-se até meados de 2014, período de relevantes transformações do emprego no Brasil (a exemplo das baixas taxas de desemprego e ampliação da formalização do trabalho), parece ter reverberado em perspectiva analítica de maior enfoque sobre as formas de emprego, com menos espaço à análise sobre o conteúdo do trabalho, em especial o industrial, o qual, à luz do debate sobre o processo de trabalho e da “flexibilidade à brasileira”, considero ser fundamental recuperar.

Assim, pesquisar de forma comparativa a situação do trabalho em dois segmentos industriais no Brasil a partir de uma bibliografia parcialmente estrangeira e examinando uma realidade atravessada por dinâmicas internacionais de caráter estrutural e inflexões conjunturais recentes provocou a incorporação, na análise, de um olhar que considerasse a particularidade nacional e o caráter dinâmico destas características. Isso demandou um enquadramento do olhar para que o contexto se tornasse um elemento da investigação, visto que nos anos em que a pesquisa foi realizada as mudanças sociopolíticas e econômicas que ocorreram no país implicaram uma “aceleração da conjuntura” que teria inevitavelmente impacto no emprego e trabalho – elementos esses que não poderiam ter sido considerados no início da concepção do estudo.

A visão de mundo e concepção teórica anteriormente expostas, que sustentam esta pesquisa, levam-me a optar por uma combinação de métodos qualitativos de pesquisa, como a pesquisa de campo – entrevistas, observação do processo de trabalho fabril, participação de atividades sindicais – e a análise de documentos, amparada em pesquisa bibliográfica (revisão de literatura). Tais procedimentos qualitativos são entendidos como fases distintas de pesquisa, os quais são municiados por dados quantitativos (sejam os obtidos diretamente em bases de dados, sejam indicadores obtidos de forma secundária, produzidos por institutos de pesquisa e associações sindicais ou patronais).

Os dados quantitativos, foram levantados em bases mais adequadas para a análise do trabalho formal, como a RAIS, bem como em fontes de pesquisa setoriais, tais como ABINEE, ANFAVEA, FIESP e subseções do DIEESE nas regiões do ABC e interior de São Paulo, a fim de compor um quadro geral de informações sobre os

³⁹ Gollac e Volkoff (2007, p. 4) também identificam, no contexto francês, que o interesse em estudos sobre condições de trabalho (que envolvem o olhar sobre o processo de trabalho) era mais vivo até os anos 1970 e se tornou mais discreto desde a aparição do desemprego em massa.

segmentos metalúrgicos estudados (eletroeletrônico de linha verde e automotivo), bem como de composição da força de trabalho. Foi consultada, também, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que traz parâmetros de como a ocupação nos segmentos estudados é formalmente entendida.

Objetivou-se destacar as modificações na participação da força de trabalho feminina nestes setores, através dos indicadores composição setorial e ocupacional por sexo e diferença salarial por sexo. Também foram elaboradas séries históricas de dados para cada segmento considerando indicadores como tempo no emprego, faixas salariais, idade e escolaridade. As informações produzidas a partir desses indicadores foram colocadas em relevo nas regiões nas quais as empresas estudadas nesta tese se inserem – ABC e Interior de São Paulo.

Também foi consultado o portal da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego para verificar registros de infrações trabalhistas nas empresas estudadas, a fim de contribuir na caracterização de suas condições de trabalho.

O método fundamentalmente qualitativo do estudo se mostra relevante diante de meus objetivos de pesquisa: a análise qualitativa permite ir além da descrição fria dos dados e permite captar situações que os instrumentos quantitativos de análise não alcançam. Isso se exemplifica no procedimento de caracterização da divisão sexual e das condições de trabalho a partir das experiências e percepções dos/as trabalhadores/as. A segregação setorial por sexo ou a inferioridade salarial cuja motivação seja a discriminação, a existência e formas de manifestação de práticas de gestão que humilham ou desqualificam trabalhadores, os adoecimentos laborais “silenciosos” e subnotificados, o medo de perder o emprego, os motivos e os limites para irem à luta, as relações de solidariedade ou de competição entre trabalhadores são alguns dos elementos pouco acessíveis com técnicas quantitativas e que requerem, pois, recursos qualitativos.

Ademais, no que se refere a especificamente pesquisar condições de trabalho, tal método qualitativo se torna instrumento privilegiado de análise, uma vez que no Brasil não se dispõe de pesquisas estatísticas que considerem questões abertas a respeito da percepção dos/as trabalhadores sobre as próprias condições de trabalho, como é o caso da França – assunto que discuto no tópico 3.2.

O enfoque sobre práticas e condições de trabalho captados em depoimentos visa apreender percepções individuais, mas também “extrair daquilo que é subjetivo e pessoal o que nos permite pensar a dimensão coletiva, isto é, que nos permite compreender a lógica das relações que se estabelecem (estabeleceram) no interior dos grupos sociais dos

quais o entrevistado participa (participou), em um determinado tempo e lugar” (DUARTE, 2004 p. 219).

Para tal, recorri especialmente às entrevistas qualitativas com dirigentes sindicais e trabalhadoras/es de indústrias automobilísticas e eletroeletrônicas, com quem foram efetuadas entrevistas semi-diretivas com base nos roteiros que se encontram ao final da tese. Para as entrevistas, a estratégia inicial de acesso ao campo se deu por meio dos e das dirigentes sindicais, procurando a partir deles indicações de outros representantes e de trabalhadores/as de base.

O acesso a trabalhadores/as ocorreu também nas atividades sindicais do setor metalúrgico das quais participei entre 2016 e 2018, na região do ABC⁴⁰. Quanto às entrevistas relativas ao setor eletroeletrônico, também realizadas do mesmo modo (partindo dos/as sindicalistas e procurando, depois, entrevistar trabalhadores/as de base), foi considerado possível que com menos entrevistas com trabalhadoras/es⁴¹, chegássemos a um nível de saturação dos conteúdos obtidos, o que fez com que tenha sido priorizada a realização de mais entrevistas e da participação de atividades, na qualidade de observadora em pesquisa de campo, junto a trabalhadoras/es do setor automotivo.

As entrevistas procuraram seguir o percurso de Beaud e Pialoux (2009) de partir de um núcleo de militantes da fábrica para, em seguida, afastar-me um pouco deles e conhecer operários que não estivessem inseridos em uma tradição militante. Uma das questões que os autores colocam é que tais entrevistas com “operários comuns”, feitas com homens e mulheres que não são porta-vozes ou representantes, mas falam por si mesmos, possuem tom bastante diferente dos militantes e interessam por “entremostrear a existência de outra cultura operária, muito distante daquela encarnada pelas frações

⁴⁰ É importante registrar que o contexto dinâmico de transformações políticas e econômicas no país entre 2016 e 2017 criou alguns obstáculos no acesso à parte dos entrevistados/as da indústria automobilística da região do ABC. Houve, neste período, inúmeras manifestações de rua, paralisações, reuniões e demais atividades em âmbito local (ABC), estadual (SP) e federal em defesa do emprego – diante das demissões na categoria – e também em defesa de direitos trabalhistas, previdenciários, em defesa da democracia, as quais contaram com participação de muitos destes representantes sindicais, além de serem eles os organizadores ou integrantes da organização de parte destas ações. Ademais, alguns destes tiveram indisponibilidade de agenda em períodos de eleições da nova direção do sindicato. O mesmo pode se dizer a respeito do acesso a parte dos entrevistados/as, notadamente sindicalistas, do segmento eletroeletrônico durante o ano de 2018: houve algumas dificuldades de agenda em razão da participação desses/as representantes não somente de ações da categoria, como campanhas salariais e eleições, mas também de ações relacionadas ao contexto político dinâmico pelo qual o país passava.

⁴¹ Tal procedimento foi adotado em razão de termos procurado estabelecer uma interlocução dos resultados aqui obtidos com os de pesquisa anterior (LAPA, 2014), dedicada à compreensão dos processos de trabalho e da divisão sexual do trabalho na indústria metalúrgica no interior de São Paulo, investigando-as a partir de duas indústrias distintas das que são objeto do presente estudo.

sindicalizadas e politizadas das frações operárias” (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 302). Em meu entendimento, embora não “falem em nome” dos demais, tais trabalhadoras e trabalhadores comuns integram a totalidade do grupo social, contribuindo com a diversidade do grupo estudado.

Foram realizadas um total de 39 entrevistas semi-diretivas de caráter aprofundado (com tempo médio de 2h) com 48 entrevistados/as, sendo 26 entrevistas (com 28 entrevistados) concernentes ao segmento automotivo e 13 entrevistas (com 20 entrevistados/as) relativas/as ao eletroeletrônico. Dentre tais entrevistas, houve duas realizadas de forma conjunta com representantes sindicais do setor automotivo, quatro realizadas de forma conjunta com representantes sindicais do segmento eletroeletrônico e uma conjunta com trabalhadores/as de base do eletroeletrônico⁴². Houve, no segmento eletroeletrônico, a repetição de entrevistas com 4 pessoas⁴³.

O quadro 2 mostra as entrevistas realizadas distribuídas pelo sexo e pela condição de representante sindical ou trabalhador/a de base do/a entrevistado/a. Vale fazer a distinção de que no caso do setor eletroeletrônico, os/as representantes sindicais⁴⁴ mantinham-se trabalhando na base, diferente da situação encontrada no setor automotivo, com parte dos representantes afastados do trabalho na fábrica para exercer o mandato de dirigente sindical.

Quadro 2 – Trabalhadores/as e representantes sindicais entrevistados/as

Segmento	Rep. sindical (F)	Rep. sindical (M)	Trab. base (F)	Trab. base (M)	Total
Automotivo	10	4	8	6	28
Eletroeletrônico	9	3	4	4	20
Total	19	7	12	10	48

Assim, no total foram entrevistados/as um total de 31 mulheres e de 17 homens para a pesquisa. Note-se que esta não é uma proporção que representa a composição por sexo nem dos segmentos, nem das direções dos sindicatos. Foi priorizada a realização

⁴² O procedimento de realizar entrevistas conjuntas não foi previsto antecipadamente, ocorreu de modo incidental a pedido de entrevistados/as, mas permitiu acessar informações e percepções interessantes – sobretudo quando a entrevista conjunta era mista (homens e mulheres) – as quais, acredito, não seriam acessadas em entrevistas individuais.

⁴³ A repetição também ocorreu de modo incidental, quando uma pessoa já entrevistada compareceu à entrevista da pessoa que ela indicou, gerando uma situação de entrevista conjunta (2 casos) e quando procurei novas pessoas a entrevistar em dois sindicatos e no momento da entrevista elas estavam acompanhadas de pessoas já entrevistadas (2 casos).

⁴⁴ Os/as representantes sindicais entrevistados faziam parte de três sindicatos diferentes – um do ABC e dois do Interior Paulista. Informações mais detalhadas do perfil e trajetória do conjunto de entrevistados/as encontram-se ao fim da tese (Apêndice 5).

de entrevistas com mais mulheres representantes sindicais devido ao fato de que além de fornecerem informações a respeito das condições de trabalho (boa parte não estava afastada de seu posto), um de meus objetivos era justamente investigar as práticas sociais das operárias, observando eventuais diferenças entre tais práticas quando as mulheres representam maioria no setor laboral, como no caso do eletroeletrônico, ou minoria, como no setor automotivo.

Isso passou por conhecer as ações, lutas e demais iniciativas promovidas pelo coletivo de mulheres (quando existente) do sindicato – além de conhecer e analisar sua forma de organização – o que fiz por meio de entrevistas com as integrantes de tais coletivos. Saliento porém que a pesquisa de campo, com observação e participação de eventos do coletivo de mulheres, foi feita apenas junto ao sindicato do ABC e às mulheres da federação metalúrgica estadual, que abarcava, além das metalúrgicas do automotivo, parte das trabalhadoras do segmento eletroeletrônico do interior paulista.

Vale pontuar que apesar de as entrevistas com dirigentes sindicais terem sido feitas nos espaços do sindicatos, parte das entrevistas com trabalhadores/as foi realizada em suas casas – o que favoreceu a realização de entrevistas aprofundadas e também a expressão mais livre das/os entrevistadas/os, pois trata-se de ambiente em que se sentiam mais à vontade para falar, expressar suas percepções e opiniões, sem medo de ser ouvidas/os ou mal interpretadas/os por algum de seus pares. Em tal contexto, a entrevista se aproxima mais de uma conversa.

O procedimento de realizar entrevistas nas casas contribui também com o exercício de integrar as diferentes dimensões do espaço social, isto é, realizar estudo do/a trabalhador/a não restrito ao espaço da fábrica, mas ver por trás do/a operário produtivo ou militante, o pai, mãe, cidadão, responsável pela associação, torcedor, consumidor (BEAUD; PIALOUX, 2009 p. 302) e, adicionalmente o/a responsável pelo trabalho doméstico e de cuidados, o/a trabalhador/a que concilia tempo de trabalho, tempo com a família e tempo para os estudos.

Mas mesmo em entrevistas não realizadas em casa, como foi o caso de uma das trabalhadoras entrevistada no hall de entrada do sindicato, o tom de conversa procurou ser mantido, inclusive levando em consideração o respeito no caso da abordagem de assuntos delicados⁴⁵.

⁴⁵ Na ocasião, ponderei com a trabalhadora, que relatava uma situação muito difícil que vivenciou na fábrica, que caso ela quisesse não precisávamos ir até o fim da entrevista pois devia ser difícil falar daquele assunto, ao que a trabalhadora respondeu: “Não, é difícil de falar com pessoas envolvidas, mas

Além das entrevistas, a pesquisa recorreu também a visitas a duas fábricas para observação do processo de trabalho, uma de cada segmento/região, ambas realizadas em 2018. Além das visitas, houve participação de atividades sindicais do segmento automotivo do ABC, a saber: Congresso das Mulheres Metalúrgicas (2014), Encontro das metalúrgicas do ABC (2016); Reunião no sindicato com grupo de fábrica de uma das montadoras (2017); Seminário da Federação Estadual de mulheres metalúrgicas de São Paulo (2017), Debate relacionado ao 8 de março, dia internacional da mulher (2017 e 2018), Congresso da Federação dos metalúrgicos de São Paulo (2019)⁴⁶. Também foi empreendida a análise documental de materiais institucionais dos sindicatos, das empresas, notícias divulgadas em mídia (em especial mídias especializadas como Revista Exame e Valor), entre outros.

O processo de pesquisa e a análise foram informados por uma perspectiva de “ciência reflexiva” e pela proposição do “método de estudo de caso ampliado” de Burawoy (2014), que é definido por suas quatro “ampliações”: “a ampliação do observador dentro da vida dos participantes sob observação”, “a ampliação das observações através do tempo e do espaço”, “a ampliação dos processos micro às forças macro” e a “ampliação da teoria” (BURAWOY, 2014, p. 15).

O procedimento de análise das entrevistas e documentos se deu em consonância com o que propõem Beaud e Pialoux (2009, p. 307) a respeito de “ser capital cruzar várias entrevistas bem como pesquisar documentos mais objetivos reportando-se a um mesmo processo”. A análise também se pauta em provocações no campo epistemológico realizadas por autoras feministas como Clair (2016), para quem a problemática de gênero na análise em pesquisas de campo não diz respeito apenas à caracterização de diferenças ou repartições por sexo, mas também, à presença de hierarquias, o que remete a ver gênero (ou relações sociais de sexo) como um princípio de organização social. Isso significa que a teoria se conecta com a metodologia (CLAIR, 2016, p. 70), procurando produzir um conhecimento “situado” ou “posicionado” de orientação teórica feminista (HARDING, 2002, LÖWY, 2007).

com pessoas de fora, que a gente julga que entende, tudo bem, sem problema”. Este aspecto remete à questão, assinalada por Beaud e Weber (2007, p. 142-143), da busca da construção de uma relação de confiança com quem se entrevista. Ressalto que compreendo tal relação de confiança não em um sentido oportunista e artificial, mas no sentido de que não seria possível, acredito, que esta e outras trabalhadoras revelassem e discutissem questões profundas que ferem a sua dignidade no trabalho em uma relação de pesquisa de total impessoalidade e indiferença.

⁴⁶ Como mencionado, as atividades da Federação abarcavam todos os sindicatos da categoria metalúrgica do estado de SP filiados a essa mesma central, isto é, envolviam a participação de integrantes tanto do segmento automotivo do ABC como do eletroeletrônico do Interior Paulista.

IV - A ESTRUTURA DA TESE

A tese se organiza em 4 capítulos, além desta introdução e de seção dedicada às conclusões. Conta, também, com apêndices nos quais constam uma nota reflexiva, uma nota metodológica, os roteiros de entrevistas com trabalhadores/as e com sindicalistas e a relação de entrevistados/as com um pequeno perfil e trajetória ocupacional destes.

A discussão sobre “o gênero do trabalho operário” nesta tese decorre da caracterização e análise de uma série de elementos que contribuem com a sua conformação. Um dos campos dessa caracterização diz respeito aos setores, regiões industriais e unidades fabris nos quais as operárias e operários entrevistadas/os atuam, além de sua própria caracterização ocupacional dentro desses segmentos/regiões, que são o tema do capítulo o capítulo 1. Nele, procuro apresentar os segmentos automotivo e eletroeletrônico, mostrando como tais atividades econômicas realizadas no Brasil se inserem na divisão internacional do trabalho e sua conformação setorial dentro do país, mais especificamente, dentro das regiões produtivas estudadas, ABC Paulista e o Interior de São Paulo. Forneço também uma caracterização das empresas estudadas e das/os trabalhadoras/es dos setores dentro das regiões objeto de estudo, a partir de informações levantadas junto à RAIS.

No capítulo 2, discuto a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero nos dois segmentos/regiões a partir das entrevistas e observação do processo de trabalho efetuadas, investigando, sustentada em dados da RAIS e discussões bibliográficas, as problemáticas da desigualdade salarial por sexo e da sua relação com a segregação laboral de gênero. É aqui que empreendo, também, uma análise das dimensões e percepções sobretudo das trabalhadoras a respeito da divisão sexual no interior do processo de trabalho. Ademais, examino o processo de feminização do segmento automotivo do ABC Paulista, elucidando as barreiras e as estratégias das operárias para trabalhar em tais ambientes masculinizados. A discussão de tais achados de pesquisa de campo neste capítulo é empreendida após uma breve discussão teórica a respeito das principais categorias para a análise do “gênero do trabalho” como formuladas no debate francês e, também, a respeito de como penetra(ra)m o debate da sociologia do trabalho industrial brasileira.

O capítulo 3 é dedicado a delimitar os contornos da categoria condições de trabalho e elementos que a integram e, a partir disso, discutir as causas, características e consequências das condições de trabalho nos segmentos automotivo e eletroeletrônico do ABC e Interior Paulista, também com base, sobretudo, nas entrevistas. Como fatores

que integram causas das condições de trabalho, considero a situação do mercado de trabalho (notadamente sua inflexão recente, desde 2014), as formas de organização do trabalho e da produção e a gestão do trabalho. As condições de trabalho propriamente são analisadas a partir das dimensões ambiente de trabalho, situação dos postos, ritmos de trabalho, pausas durante a jornada, a demanda de força nas operações e os desvios do trabalho prescrito. Por fim, analiso as consequências das condições de trabalho nos segmentos sobre a saúde, evidenciando o caráter penoso frequentemente não reconhecido do trabalho das operárias, que ajuda a ocultar os adoecimentos que dele decorrem. A análise é marcada pela teorização da divisão sexual do trabalho e relações de gênero discutida no capítulo anterior.

Por fim, a experiência e as práticas sociais em especial das operárias dos segmentos automotivo do ABC e eletroeletrônico do Interior paulista são o tema do Capítulo 4, onde apresento as percepções operárias a respeito de sua atividade, seus modos de vivenciar as condições de trabalho e a elas, de algum modo, reagir. É nesse capítulo que abordo desde práticas cotidianas de resistência no trabalho, a exemplo do absenteísmo, as estratégias coletivas de defesa que mobilizam valores defensivos como a compaixão no trabalho, até a conformação de coletivos de operárias/os (auto organizados⁴⁷ ou não), constituídos para enfrentar as discriminações de gênero nas fábricas. Solidariedade de classe e de sexo e a problemática da (des)valorização do trabalho feminino são questões discutidas tanto na perspectiva de pensar os entraves como na de pensar os potenciais das lutas operárias.

⁴⁷ Isto é, que reúnam apenas mulheres. O termo auto-organização é empregado no mesmo sentido de um coletivo não misto (entre os sexos), como discutirei no capítulo 4.

CAPÍTULO 1. OS SEGMENTOS, AS REGIÕES DE CONCENTRAÇÃO, AS/OS TRABALHADORAS/ES

Esta tese analisa uma multiplicidade de fatores conexos que conformam as condições de trabalho em indústrias transnacionais instaladas no Brasil. Neste primeiro capítulo, apresento as principais características dos segmentos dos quais essas empresas fazem parte, o automotivo e o eletroeletrônico, passando por seu processo de constituição no Brasil, sua conformação mais recente, as políticas industriais que acompanham o desenvolvimento de ambos e suas particularidades nas regiões do ABC Paulista e Interior de São Paulo. Por fim, realizo uma caracterização ocupacional dos dois segmentos em ambas as regiões.

Este capítulo discute também as delimitações dos recortes setorial, territorial e ocupacional sobre os quais empreendo a análise nos demais capítulos tese. Nesse processo de caracterização, procuro identificar similaridades e diferenças entre ambos os segmentos.

1.1. A INDÚSTRIA METALÚRGICA BRASILEIRA

A indústria metalúrgica integra o setor da indústria de transformação⁴⁸. A atividade metalúrgica corresponde à produção e transformação dos metais, abarcando desde a fundição dos minérios metálicos (ferro, zinco, cobre, alumínio etc.) até a construção de grandes plataformas petrolíferas, produção automobilística, itens domésticos – como ferramentas, talheres, geladeiras – e máquinas para uma infinidade de outros setores, passando por processos como usinagem, estamparia, forjaria, montagem, controle de qualidade, entre outros. A indústria metalúrgica produz bens e também alguns serviços, “tais como os serviços industriais, a montagem de componentes de produtos industriais, a instalação de máquinas e equipamentos e os serviços de manutenção e reparação”, que integram a cadeia de transformação dos bens e exigem equipamentos, técnicas e habilidades específicas, características do processo industrial (CNM-CUT, 2015).

Por conta dessa diversidade do ramo metalúrgico, adota-se uma divisão deste em segmentos. A separação feita a partir da ótica dos trabalhadores metalúrgicos da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CNM/

⁴⁸ O setor industrial de transformação é definido pelas atividades que envolvem a transformação física, química e biológica de materiais, substâncias e componentes, com a finalidade de obter produtos novos.

CUT, 2015, p. 20) é a seguinte: siderurgia e metalurgia básica; *eletroeletrônico*; aeroespacial e de defesa; naval, bens de capital mecânico (divididos em máquinas e equipamentos e máquinas e equipamentos agrícolas), *automotivo* (dividido em montadoras e autopeças) e outros materiais de transporte.

A indústria de transformação representava, em 2017, 11,8% do PIB e 14,6% dos empregos formais no Brasil⁴⁹ (FIESP, 2019). No quadro 3, é possível observar a participação dos segmentos que são objeto de investigação nesta tese – o eletroeletrônico e o automotivo –, na economia e na geração de empregos na indústria de transformação do país:

Quadro 3 – Participação dos segmentos eletroeletrônico e automotivo na economia e nos empregos formais (em %)

Segmento	Participação do VA ⁵⁰ do setor na Indústria de Transformação	Participação do VA no PIB	Participação do setor nos empregos formais da Indústria de transformação
Eletroeletrônico ⁵¹	2,3%	0,3%	1,8%
Automotivo ⁵²	5,3%	0,7%	5,9%

Fonte: PIA, Contas Nacionais IBGE (2016), RAIS-MTE (2017)

Elaboração adaptada de FIESP, 2019.

Em números absolutos, em 2017 havia 121.018 empregos formais na indústria eletroeletrônica e 400.137 na indústria automotiva brasileiras, que representam respectivamente 1,8% e 5,9% de um total de 6.752.882 milhões de empregos na indústria de transformação (FIESP, 2019). Em 2016, o valor adicionado do setor automotivo era de 35.738 milhões e o do eletroeletrônico, de 15.823 milhões, de um total de 675.816 milhões de valor adicionado da indústria de transformação (PIA e Contas Nacionais IBGE, elaboração Fiesp, 2019).

A produção, de um lado, de veículos automotores e de outro, de equipamentos de informática e de telefonia celular, expressa temporalidades distintas na construção da indústria no Brasil. Tais produtos podem ser considerados “marcos” das chamadas 2ª e 3ª Revolução Industrial.

O processo de desenvolvimento desses dois segmentos metalúrgicos no Brasil é distinto e complexo. Um fator que integra esse processo é que cada um desses segmentos se constitui no país com um significativo peso de indústrias transnacionais

⁴⁹ Em 2017, a indústria total, constituída pela indústria de transformação, pela indústria extrativa mineral e pelos serviços industriais de utilidade pública (SIUP, formado pelos fornecimentos de água, eletricidade, etc.), representava 16,2% do PIB participava de 16% dos empregos formais do país (FIESP, 2019).

⁵⁰ Valor agregado.

⁵¹ Equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos, conforme classificação da CNAE 2.0.

⁵² Veículos automotores, carrocerias e autopeças, conforme classificação da CNAE 2.0.

estrangeiras, isto é, em ambos segmentos segue-se a tendência do deslocamento de parte das atividades de produção de países centrais rumo a periféricos. O Brasil integra o que Lipietz (1989) denomina “novos países industrializados” (NPI), que se inserem em cadeias globais de produção⁵³ de diferentes modos, mas com uma característica comum de terem adotado a estratégia de “substituição de importações” visando a enfrentar o modelo primário-exportador, por meio do desenvolvimento da exportação de bens manufaturados (LIPIETZ, 1989, p. 315). Esta estratégia pode se articular com o regime de acumulação local, central e com os regimes de acumulação do restante da periferia de diversas formas e Lipietz destaca duas como especialmente significativas: a “taylorização primitiva”⁵⁴ e o “fordismo periférico”.

A divisão internacional e sexual do trabalho nos dois segmentos investigados nesta tese, eletroeletrônico e automotivo, segue tendências que se associam a esses dois regimes de acumulação que já vinham sendo analisadas por Lipietz (1989): “*a divisão sexual do trabalho permite, frequentemente, a coexistência da taylorização primitiva (as mulheres na eletrônica e no têxtil) e do ‘fordismo periférico’ (os homens na indústria automobilística)*”⁵⁵ (LIPIETZ, 1989, p. 327).

É preciso, contudo, guardar as devidas proporções com relação aos casos utilizados por Lipietz para caracterizar como ‘taylorização primitiva’ o trabalho em manufaturas eletroeletrônicas realizado em contexto brasileiro. Segundo o autor, são exemplos da taylorização primitiva as experiências de deslocalização de ‘indústrias de mão de obra’ – com baixo nível tecnológico e postos de trabalho parcelados e repetitivos – rumo a países com elevadas taxas de exploração (em termos de salário, duração e intensidade do trabalho) e reexportação dos produtos para países centrais. No contexto

⁵³ Cadeias globais de produção se desenvolvem especialmente a partir dos anos 1990, no contexto de hegemonia financeira de acumulação do capital e de acirramento da competitividade global entre empresas para a manutenção de suas taxas de lucro. A materialização da conformação de tais cadeias ocorre em processos de desconcentração produtiva, convertendo países do Sudeste Asiático, do Leste Europeu e da América Latina em receptores de empresas estadunidenses, da Europa central e também chinesas. Alguns dos países asiáticos receptores conseguiram desenvolver uma inserção virtuosa nessas redes econômicas globais, enquanto países latino-americanos e do Leste Europeu mantêm nelas uma relação subordinada (SARTI e HIRATUKA, 2018, p. 130).

⁵⁴ Lipietz (1989, p. 316) associa esta estratégia de taylorização primitiva à de acumulação primitiva na Europa, uma vez que permite uma elevação sensível da taxa de mais valia por meio de uma extorsão máxima, “sanguinária”, de uma mão de obra que mal tem condições de reprodução regular. Lipietz aproxima estes mecanismos de obtenção de mais valia à caracterização de Marx das “leis sanguinárias” que possibilitaram o início da acumulação primitiva na Inglaterra, afirmando ser possível caracterizar frequentemente a produção deslocalizada nestes países periféricos de “taylorização sanguinária”. Vale mencionar a análise de Harvey (2008, p. 172) segundo a qual as práticas da acumulação flexível do neoliberalismo recuperam formas de “acumulação por espoliação”, isto é, promovem uma continuidade e proliferação de práticas de acumulação que Marx tratara como “primitivas” ou “originais”.

⁵⁵ Grifo nosso.

brasileiro o deslocamento de indústrias dessa natureza existe, embora não se verifique o processo de reexportação aos países centrais, sendo as exportações de eletroeletrônicos fabricados no Brasil circunscrita ao mercado dos países do Mercosul.

A mesma ponderação vale para enquadrar a indústria automotiva brasileira como parte do regime de acumulação de um “fordismo periférico” (LIPIETZ, 1989, p. 317), pois se produz relativamente pouco para a exportação, a qual é direcionada especialmente aos países da América Latina. De todo modo, é possível afirmar que, como nos demais países periféricos, tratou-se de um fordismo autêntico no sentido de possuir processos de mecanização e uma associação da acumulação intensiva com o crescimento de mercados de bens de consumo duráveis, mas cuja técnica e organização do trabalho, assim como o mercado consumidor assumem características peculiares diferentes do fordismo central. Entre essas peculiaridades do regime do fordismo periférico, encontram-se o fato de que dentro dos circuitos mundiais de produção, a que é realizada em tais países é menos qualificada se comparada aos países centrais (que concentram sobretudo a engenharia dos produtos), bem como a existência, nos países periféricos, de um mercado consumidor que combina de consumo das classes médias locais e acesso *parcial* dos operários do setor fordista aos bens duráveis das famílias (LIPIETZ, 1989, p. 317).

O fato de haver em ambos regimes de acumulação – fordismo periférico e taylorismo primitivo – a concentração de tipos de atividades com diferentes graus de desenvolvimento tecnológico e mão de obra em condição de exploração diferenciados de acordo com o local do mundo em que as fábricas são instaladas, assim como o critério de proximidade dos mercados consumidores, é segundo Lipietz (1989, p. 326) a base do que se constituiu como uma nova divisão internacional do trabalho. Tal dinâmica internacional se mostra, portanto, significativa para compreender os dois segmentos da indústria metalúrgica brasileira, automotivo e eletroeletrônico, como constituídos no país.

Outro dos elementos que integra a particularidade do processo nacional de industrialização são as políticas industriais adotadas internamente pelos governos. Após um período de desenvolvimento importante sob a política industrial de referência no país, de substituição de importações e formação de mercado interno (até os anos 1970), ambos segmentos passaram, de diferentes modos, pelo período de retração econômica com a “crise da dívida” dos anos 1980.

Depois, tiveram seu desenvolvimento recente marcado pelos impactos de medidas tomadas em 1990, quando ocorre a abertura comercial tanto para importações como para

a instalação de novas empresas no país. Sob o governo de Fernando Collor (1990-1992), foi implementada uma “política industrial às avessas” que reduziu progressivamente as proteções tarifárias às indústrias instaladas no país, bem como eliminou subsídios e promoveu a privatização de empresas estatais produtivas⁵⁶. Tal orientação neoliberal das políticas foi continuada por seu sucessor Fernando Henrique Cardoso.

O Brasil vivenciou desde o início dos anos 2000 até a metade de sua segunda década, nos governos Lula da Silva e Dilma Rousseff, um período no qual foi implementado um conjunto de políticas econômicas que parte da literatura nomina de neodesenvolvimentistas, de orientação keynesiana, que em certa medida contrapuseram o sentido de neoliberalismo *tout court* que predominou nos governos do país nos anos 1990. Houve a criação, nesses governos, de três políticas industriais visando ao desenvolvimento econômico do país, à geração de empregos na indústria – bem como em outros setores, devido a seu efeito multiplicador. Entre as medidas dessas políticas, previu-se o incentivo à inovação e desenvolvimento tecnológico no país, à nacionalização de partes do processo produtivo de maior valor agregado (visando ao adensamento produtivo e tecnológico) e estímulos às exportações desses produtos.

A primeira delas, adotada no primeiro governo de Lula da Silva, foi a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior – PITCE (2004-2008) Ela previa uma retomada do desenvolvimento industrial brasileiro por meio de incentivos, desonerações e financiamentos objetivando estimular o desenvolvimento da inovação tecnológica da indústria brasileira, a fim de melhor posicioná-la como exportadora diante da competitividade internacional. Previa, inclusive, prioridades de mercado nas compras feitas pelo setor público às empresas que investissem em inovação tecnológica. De acordo com Cano e Silva (2010), ela teve a importância de pôr fim ao veto às políticas industriais do país instaurado pelo governo Collor, embora sem ter modificado a política macroeconômica da década anterior.

A política que sucedeu a PITCE foi a Política de Desenvolvimento Produtivo – PDP (2008 a 2010). Manteve-se o foco da política anterior, na competitividade de mercado, com mais atenção ao mercado interno, diante do contexto global de crise e da crescente competitividade de mercado, intensivo em inovação e diferenciação. Previa-se a sustentação de um longo ciclo de desenvolvimento produtivo e aumento das

⁵⁶ Como assinalam Cano e Silva (2010, p. 4), tal orientação se baseava na premissa de que “as empresas mais aptas sobreviveriam ao desafio da competitividade e seriam premiadas com a integração competitiva aos mercados globais, baseado na equivocada premissa de que a melhor política industrial é não ter política industrial”.

exportações do país, tendo como um de seus instrumentos a política de desonerações, que contemplou 24 setores da economia, entre eles o setor automotivo (CANO e SILVA, 2010).

A política industrial, tecnológica e de comércio exterior subsequente ao PDP foi o Plano Brasil Maior, de 2011 a 2013, já no governo de Dilma Rousseff. No plano, permanecia o horizonte de estimular a inovação e também o adensamento produtivo e tecnológico do parque industrial brasileiro. Tal política, contudo, teve caráter defensivo (CHILIATTO, AMITRANO, 2018), prevendo metas mais modestas que as anteriores, diante do contexto pós crise econômica internacional (2008/2009), de instabilidade macroeconômica interna e de perda da competitividade externa. Vale pontuar também que “foi elaborado em um contexto de baixo esforço tecnológico empresarial” (CNM, 2015, p. 23).

O último instrumento de política industrial que vigorou no país foi o chamado Brasil Mais Produtivo (B+P). Foi iniciado em 2016, no fim do governo Dilma Rousseff, e continuado pelo governo Temer 2018. Contudo, esse instrumento difere em absoluto dos três anteriores. Chiliatto e Amitrano (2018) avaliam que o B+P surgiu em contexto distinto, de tensionamento político crescente⁵⁷ e em meio a um ambiente de questionamento das políticas industriais anteriores. Assim, o programa teve como escopo ações de baixo custo no que se refere ao investimento público: foram fundamentalmente focadas em ensinar mudanças organizacionais para que empresas de pequeno e médio porte de 4 setores (alimentos e bebidas; metal-mecânica; moveleiro e vestuário e calçados) melhorassem sua produtividade⁵⁸.

Considero possível afirmar que houve uma transição de um período cujo norte das políticas industriais visava a mudar a base tecnológica do país, impactar o caráter de seu desenvolvimento econômico, melhorar sua posição dentro da economia mundial e gerar empregos (que não foram plenamente implementadas⁵⁹, mas que *eram políticas*

⁵⁷ O qual culminou no impeachment da presidenta Dilma Rousseff em 2016.

⁵⁸ Como explicam Chiliatto e Amitrano (2018), “O B+P oferece uma consultoria de 120 horas no chão de fábrica que faz um diagnóstico junto ao empresário, elege uma linha de produção e introduz ferramentas tradicionais do *lean manufacturing*. Assim, sem nenhum investimento em capital físico, o consultor orienta a empresa a redesenhar o layout da planta, organiza os estoques, os processos produtivos, planeja uma linha sequencial na produção, reduz movimentos, diminui desperdícios ao longo das etapas da produção e, com isso, obtém ganhos de produtividade expressivos. É uma política barata, em que cada atendimento custou R\$ 18 mil, cabendo ao orçamento do programa financiar R\$ 15 mil e ao empresário R\$ 3 mil como contrapartida”.

⁵⁹ Entre autores/as que analisam avanços e limites das políticas industriais no governo Lula temos Cano e Silva (2010) e sobre as políticas do governo Dilma, temos os artigos de Ricardo Carneiro, Guilherme Mello e Pedro Rossi que constam em obra organizada por Carneiro, Baltar e Sarti (2018).

industriais) para um momento em que essa natureza de política foi minguada. Passamos a ter simplesmente um programa de orientação organizacional patronal que, nos atuais moldes, não possui “capacidade de impacto sistêmico” (CHILIATTO, AMITRANO, 2018), isto é, de contribuir de forma consistente no desenvolvimento econômico e/ou social do país. Essa mudança de orientação da política industrial do país integra o que denomino nesta tese de “realinhamento neoliberal”.

Atualmente, mesmo diante de uma série de fragilizações na economia nacional, as maiores indústrias automotivas e eletroeletrônicas do mundo ainda estão instaladas no Brasil, parte importante delas com unidades no Estado de São Paulo, notadamente em uma região denominada Multicomplexo Territorial Industrial Paulista (MCTIP)⁶⁰. O Estado concentra 33,7% dos estabelecimentos da indústria de transformação de grande porte do país, como é o caso das indústrias estudadas nesta tese. Ademais, é responsável por 38,5% do valor adicionado da Indústria de Transformação do país e concentra 32,6% dos empregados formais dessa indústria (FIESP, 2019, p. 12 e 16).

Recupero, a seguir, alguns dos elementos que fazem parte da história de constituição dos dois segmentos no país e, mais especificamente, nas duas regiões estudadas, o ABC Paulista, de concentração automotiva e o Interior Paulista, de concentração eletroeletrônica.

1.2 O SEGMENTO AUTOMOTIVO: CONSTITUIÇÃO E CONFORMAÇÃO ATUAL

O Brasil é, hoje, o 8º maior mercado de veículos do mundo e o 9º maior produtor (AUTOINDUSTRIA, 2018). O processo de constituição do parque industrial de produção automotiva brasileiro pode ser analisado em dois momentos: o primeiro, na década de 1950, com a implantação de um conjunto de fábricas no país, concentradas majoritariamente no ABC paulista – em meio a um contexto político econômico de estímulo ao desenvolvimentismo no país. E o segundo, a partir de 1990, com a entrada de novas empresas no mercado nacional e um processo de desconcentração industrial da região do ABC rumo a outras localidades do país – em meio à globalização neoliberal.

O setor automotivo brasileiro começou a constituir-se como consequência da primeira rodada de industrialização fordista dos países centrais rumo a países

⁶⁰ O núcleo denso, coeso e estável da Multicomplexo Territorial Industrial Paulista (MCTIP) corresponde ao conjunto das aglomerações industriais que vão desde a baixada santista, passando pela própria região metropolitana de São Paulo, estendendo-se a regiões do interior paulista mais próximas a RMSP, em um entorno mais imediato que a circunda, em um raio de até aproximadamente de 200 km, contemplando as regiões de Campinas, São José dos Campos e Sorocaba (VERDELHO, 2014, p. 23).

periféricos, no pós segunda guerra (BELLUZZO e GALÍPOLO 2017, p. 16-17). Dez grandes montadoras se instalaram no ABC entre 1950 e 1960: Willys Overland (depois comprada pela Ford), Mercedes Benz, Volkswagen, Simca (depois comprada pela Chrysler, que depois foi comprada pela Volkswagen), International Harvester (depois comprada pela Chrysler), Karmann-Guia, Scania e Toyota. Junto às montadoras, instalou-se um expressivo parque de produção de autopeças. Isso sem mencionar a General Motors que já estava no ABC desde o fim da década de 1920 (CONCEIÇÃO, 2008, p. 72-73). Desde o fim dos anos 1960, o Brasil já constituía o principal polo automotivo da América Latina (DIEESE, 2015, p. 2).

Contudo, a potência deste setor oscilou entre altos e baixos nas décadas seguintes. O II Plano Nacional de Desenvolvimento (1974 a 1979) impulsionou a evolução dessa indústria notadamente no ABC. Até o fim da década de 1970, esta região representava 80% da produção nacional de veículos e até o fim da década de 1980, o ABC possuía 200 fábricas de autopeças, representando 20% do total do país. (CONCEIÇÃO, 2008, p. 72-73). Segundo análise de Klink (2001) recuperada por Conceição, o tecido econômico constituído tinha como característica a presença pujante do capital oligopolístico, com pouca integração com a economia local.

A abertura comercial de 1990 ampliou as relações de concorrência do setor e, diante disso, as empresas passaram a rever suas estratégias de mercado, considerando não somente o mercado consumidor brasileiro, mas também o dos demais países sul americanos, bem como passaram a implementar transformações nos métodos de produção e de organização do trabalho.

Ante o fracasso das novas diretrizes de Collor para a indústria, que resultou em efeitos drásticos nos níveis de produção, emprego e renda do país, foram construídas as Câmaras Setoriais Tripartites (governo, empresários de toda a cadeia e trabalhadores) (BRESCIANI e BENITES FILHO, 1995), processos que Cano e Silva (2010, p. 4) caracterizam como “exceções à avalanche de orientação neoliberal”. Tal construção criou certo otimismo à época, acerca das possibilidades de retomada de um processo de desenvolvimento do país.

Durante o breve funcionamento dessa experiência (1992-1994) em âmbito federal, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC teve importante papel nas negociações, levando demandas com base no entendimento de que o setor automotivo era o maior complexo industrial brasileiro, com papel vital na economia nacional. É importante salientar, para os fins desta tese, que as primeiras propostas sistematizadas pelo

sindicato em 1992, organizadas em 5 diretrizes, tinham duas delas relacionadas ao ambiente e condições de trabalho: “democratização das relações de trabalho” e “melhoria das condições de trabalho”. Contudo, entre as propostas de curto prazo levadas pelo sindicato, nenhuma delas envolvia esses temas, priorizando-se o emprego e a retomada do crescimento (BRESCIANI e FILHO, 1995, p. 88). Sobre isso, é importante considerar que, frente às políticas neoliberais de ajuste, a conjuntura esteve fortemente marcada pelo desafio da manutenção dos empregos. É relevante lembrar também que as estratégias de reestruturação das empresas impactaram sobre as condições de trabalho. Isso não significa, contudo, que problemas relacionados às condições de trabalho tenham sido eliminados, mas sim, que ganharam nova forma, conforme veremos mais adiante.

As negociações discutiram e elaboraram proposições sobre questões como os investimentos no setor, a definição de metas máximas de produção, a criação de novos empregos e o compromisso de uma convenção coletiva que garantia aumentos reais e reajustes mensais dos salários de acordo com o INPC. Contudo, nem tudo que foi negociado chegou a ser implementado. À época, analisaram Bresciani e Benites Filho (1995, p. 92) enquanto as metas de produção foram sucessivamente superadas com folga, não houve ampliação do emprego prevista.

Concretamente, do início da implantação das Câmaras Automotivas em 1992 até 1994, quando começaram a se desarticular, houve o incremento da produtividade e de salários, mas o emprego manteve-se na mesma faixa de trabalhadores contratados, o que significou que mais veículos eram fabricados com a mesma quantidade de trabalhadores⁶¹ (BRESCIANI, 1997, p. 94). A explicação para tal fenômeno estava nos processos de reestruturação técnica e organizacional em curso no setor ao longo dos anos 1990.

Foi nessa década que a cadeia produtiva automotiva tomou novos contornos com base em um modelo de exteriorização e terceirização da produção, um processo que não acontecia somente no Brasil, mas em plano global. Como demonstra Leite (2003, p. 150), nos anos 1990 a standardização de modelos a serem fabricados pelo conjunto das fábricas, concentrando a atividade de projetos em uma ou poucas unidades, “causou impactos de enorme importância para a indústria automotriz dos países em desenvolvimento”, por meio da redução dos quadros envolvidos nas atividades de P&D e

⁶¹ Segundo Bresciani e Benites Filho (1997, p. 93), “dos 9,5 veículos/trabalhador registrados em 1988/89, passa-se em 1994 ao patamar de 14,5 veículos/trabalhador”.

da modificação das redes de fornecedoras nestes países. Isso porque a estandardização dos projetos significou padronização das peças e componentes requeridos pelas empresas, em termos de tecnologia e qualidade, permitido que as montadoras pudessem procurar “fornecedoras globais” (Humphrey, 1998). De acordo com Leite (2003, p. 151), este processo se concretiza de duas formas:

O *global sourcing* (que consiste na importação pelas montadoras de partes produzidas pela empresa de autopeças que são suas fornecedoras em seus países de origem) e o *follow sourcing* (que é a abertura, nos países em desenvolvimento, de filiais das empresas de autopeças que já atuam como fornecedoras das montadoras em seus países de origem).

Como consequência, são afetados tanto o desenvolvimento tecnológico das empresas de autopeças nos países periféricos, como o emprego e a qualificação dos trabalhadores. No caso do *global sourcing*, o processo não cria empregos e não desenvolve a base tecnológica local. No caso do *follow sourcing*, embora o emprego seja criado, é restrito o desenvolvimento tecnológico – seja porque o projeto vem da matriz, seja porque esses fornecedores substituem empresas nacionais, que são relegadas aos últimos níveis da cadeia produtiva ou simplesmente desaparecem do mercado (LEITE, 2003, p. 151).

Leite (2003, p. 152) enfatiza que se o contexto das relações entre firmas nas cadeias que surge nos anos 1990 já é desfavorável à capacitação tecnológica para os países situados na periferia do capitalismo, o quadro institucional é ainda mais adverso à indústria de autopeças e aos seus trabalhadores. A autora explica, por exemplo, que a Medida Provisória que criou em 1995 o “Novo Regime Automotivo” foi fruto de uma perspectiva governamental que permitiu que a política industrial tivesse os rumos ditados pelas grandes montadoras – com grandes prejuízos para as autopeças e desprezando as negociações que vinham sendo feitas nas Câmaras Setoriais tripartites.

Na prática, a medida favoreceu as montadoras com benefícios como isenções de impostos relativos a importações, em detrimento das autopeças, as quais passaram por uma crise que envolveu fechamentos de empresas, vendas e fusões que levaram a uma concentração do capital e desnacionalização do setor (LEITE, 2003, p. 153). Com isso, desmantelou-se a produção nacional de máquinas, componentes e autopeças até então instalada e em desenvolvimento. No ABC, esse fenômeno se desdobrou na posterior reconstrução de sua cadeia automotiva nos anos 1990, que se deu com base na compra das antigas empresas locais por grandes grupos de fornecedores de autopeças estrangeiros que chegavam ao país (CONCEIÇÃO, 2008, p. 37).

Verifica-se que o setor automotivo foi grandemente afetado pela abertura econômica e pela reestruturação industrial dos anos 1990, cujo impacto, além da desnacionalização de boa parte da produção das autopeças, se expressou também na perda de empregos e redução salarial⁶². As empresas passam a cortar custos “ora enxugando pessoal, ora flexibilizando relações e acordos trabalhistas” (RAMALHO, 2010, p. 255).

A recomposição parcial do setor na primeira década de 2000, sobretudo desde 2003, repercutiu em uma recuperação do emprego no setor. Esse nível de emprego se manteve relativamente estável até sofrer impactos das crises internacional (2008) e, sobretudo, nacional, desde 2013.

Na atualidade, a indústria automotiva brasileira abrange 65 unidades fabris localizadas em 10 estados e 42 municípios (AUTOINDUSTRIA, 2018). No atual contexto, as dez maiores montadoras do mundo possuem fabricação de veículos no Brasil. Dentre as montadoras, predominam empresas multinacionais, enquanto entre as autopeças, cujas 10 maiores empresas também fabricam no Brasil, há maior quantidade de empresas de capital nacional do que entre as montadoras.

Como aponta estudo da CNM/CUT (2015, p. 124), nos últimos anos tem se observado uma forte taxa de crescimento da importação de peças e acessórios pelas montadoras, que acarreta em déficits comerciais na indústria de autopeças. Diante dessa constatação, depreende-se que tem se fortalecido no setor a estratégia de *global sourcing* de fornecimento de peças em detrimento da estratégia de *follow sourcing* (anteriormente mencionadas). Se a quebra da nacionalização da produção expressa pela estratégia *follow sourcing* nos anos 1990 significava um avanço na orientação neoliberal da conformação do setor, tal orientação neoliberal se aprofunda com o crescimento das importações em detrimento da produção em território brasileiro.

Um exemplo emblemático desse tipo de tendência pôde ser constatado quando visitei em 2018 a Empresa D, montadora: ela possuía um galpão inteiro, gigantesco, de três andares, que funcionava como ala de estoque de peças importadas, onde antes era a realizada a fabricação de motores, a qual foi deslocada anos antes para outra unidade no interior de SP. De acordo com o sindicalista Juliano, que acompanhou a visita, “cada vez mais as peças são importadas”, “câmbios são japoneses, peças, chinesas”. Havia peças do México, Espanha, “de onde o custo de produção for mais barato. Tem sido muito barato

⁶² Que foram rebaixados por meio de mecanismos como a rotatividade do emprego (CONCEIÇÃO, 2008, 214).

para as empresas importar as peças em cargas que vêm de navio”. Nos aproximamos de algumas cuja etiqueta registrava a origem do México, quando o representante sindical comentou: “leis trabalhistas do México são piores, são como querem fazer aqui”.

Com o fim da política industrial do Inovar Auto em 2017, que previa incentivos a veículos fabricados com mais de 80% de conteúdo nacional, as importações aumentaram substancialmente. Isso, junto à queda de demanda de veículos em meio ao contexto de crise que acompanhou o país, se relaciona ao fato de que no período estudado, várias fábricas de autopeças – mesmo as fornecedoras globais – encerraram atividades na região do ABC.

1.2.1. Políticas industriais recentes

Entre 2013 e 2017, vigorou no setor automotivo o Novo Regime Automotivo (Inovar-Auto, ou Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores). Tratou-se de uma política industrial com o objetivo de estimular a produção nacional de veículos, bem como o desenvolvimento tecnológico no setor, com base em uma alteração nas políticas de impostos para a cadeia automotiva (montadoras, autopeças, indústrias de máquinas e equipamentos, fundição, entre outras).

O que ficou mais conhecido a respeito destas políticas do Inovar Auto no país foi a questão do abatimento do IPI para as empresas, mas é importante salientar que este abatimento estava condicionado ao cumprimento de requisitos pelas empresas relativos a, entre outros compromissos⁶³, o desenvolvimento e inovação tecnológica no país. Para habilitarem-se no Inovar-Auto, as montadoras instaladas em território nacional precisariam ampliar as etapas produtivas realizadas no país até 2017: das 12 etapas de produção de um carro, por exemplo, oito teriam que ser realizadas no Brasil. O objetivo desta política industrial passava por fortalecer o conteúdo nacional na fabricação dos veículos, fortalecendo assim as cadeias produtivas automotivas no país.

Com o fim dessa política, cujo prazo vigorou até 2017, foi definida aprovada às pressas ao fim do mandato “tampão” do governo Temer (2016-2018) uma nova política

⁶³ Para ter direito ao abatimento de IPI, as empresas deveriam comprovar investimentos que se enquadrassem em 8 itens : insumo estratégico; ferramentaria; pesquisa, desenvolvimento tecnológico, inovação tecnológica, recolhimento ao Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico Tecnológico; capacitação de fornecedores e engenharia e tecnologia básica. Somente com os dois primeiros itens, que correspondem à aquisição de insumos e peças para a fabricação dos veículos, caso adquiridos no país, poderiam reverter em créditos para abatimento de até 30% do IPI.

industrial automotiva denominada Rota 2030. Houve modificações nos parâmetros da política anteriormente estabelecidos, entendidos como “ excessivamente protecionistas”, em um sentido de flexibilizar as medidas de proteção à produção nacional, a fim de não “discriminar entre produtores nacionais e estrangeiros” e considerando “saúdável” a exposição dos produtores nacionais à competição (BRASIL, 2017).

A política “Rota 2030”, nome encurtado do “Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e ao Desenvolvimento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores – Rota 2030 Mobilidade e Logística”, foi aprovada sob fortes pressões do patronato industrial automotivo. Tal política prevê entre suas orientações uma abertura comercial que tende a diminuir a produção nacional e aumentar as importações. Para receberem incentivos fiscais do governo, a contrapartida requerida das empresas, que não é obrigatória, passa a ser apenas o investimento em pesquisa e desenvolvimento.

O rota 2030 foi bem recebido por associações patronais como a ANFAVEA, comemorado por seu presidente como “uma grande vitória”, conforme divulgado em 2018 por meio de uma nota à imprensa:

Hoje tivemos uma grande vitória. A comissão mista criada para analisar o Rota 2030 aprovou o relatório com as medidas do programa. O texto deverá ser votado nos próximos dias na Câmara e no Senado. O Rota 2030 significa um passo importante para o desenvolvimento da indústria automobilística e da engenharia no Brasil e é a nossa oportunidade de contribuir para a competitividade do setor e de termos mais previsibilidade para a tomada de decisões e de novos investimentos (Antônio Megale, Presidente da Anfavea).

Contudo, essa política foi criticada por representantes sindicais. Em nota conjunta da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT e da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos da Força Sindical, as entidades argumentam que

o Rota 2030 não estimula o desenvolvimento do segmento automotivo no Brasil. Diferentemente do programa Inovar-Auto, regime anterior, a iniciativa não inclui compromissos de produção em território nacional, e sequer diferencia produtores de importadores.

Na mesma nota, as empresas se posicionavam em favor de uma “política industrial soberana, que defenda o emprego e o conteúdo nacional” (CNM e CNTM, 2018).

Fundamentalmente, o que muda na política industrial do Inovar Auto para a Rota 2030 é a supressão dos requisitos de produção com conteúdo nacional e do compromisso das empresas com a manutenção de empregos e a permissão de que os incentivos fiscais sejam concedidos a qualquer indústria que invista em pesquisa e

desenvolvimento. Na prática, isso significa que foram retirados dois elementos fundamentais – manutenção de empregos e conteúdo nacional –, que são pressupostos para pensar a política industrial enquanto mecanismo de desenvolvimento econômico e social para o país, dando ao Rota 2030 ares de uma política eminentemente patronal. Assim, o Rota 2030 é visto, nesta tese, como um marco na inflexão das políticas industriais do país, marco esse que se associa ao processo que nomino de “inflexão neoliberal”.

1.2.2. A indústria automotiva no ABC Paulista

Como já mencionado, a região do ABC Paulista⁶⁴ foi o destino de instalação das grandes montadoras automotivas estrangeiras notadamente desde os anos 1950. Essa instalação foi acompanhada da constituição progressiva de um parque industrial produtor de autopeças.

Por ter concentrado elevado número de montadoras de veículos e de autopeças especialmente nos anos 1970-1980, chegou a ser apelidada de “Detroit Brasileira” (CONCEIÇÃO, 2008), com referência à cidade industrial americana que abriga matrizes das gigantes automobilísticas como GM e Ford. A Região do ABC assistiu à passagem da década de 1980 para a de 1990 como a Detroit Americana, ou seja, com lutas sindicais e aumentos dos salários, encarecimento de transportes e insumos, perda de produtividade e competitividade internacional.

A esse movimento, somaram-se a migração de empresas do setor automotivo para outras regiões do país, ou, mesmo quando as empresas não migraram, passaram a realizar investimentos não tanto nas unidades do ABC, mas em unidades novas instaladas no interior do Estado ou fora dele, como analisa Conceição (2008).

As cadeias produtivas automotivas da região do ABC se moldam em função das montadoras ali instaladas, sendo as principais empresas a Mercedes-Benz, a Scania (que fabricam caminhões), a Volkswagen, a Ford, a Toyota e a General Motors. Embora a maioria destas empresas esteja concentrada territorialmente na cidade de São Bernardo do Campo, mobilizam empresas fornecedoras de peças e componentes, de forma direta (sistemistas) e também as suas respectivas fornecedoras (fornecedoras de 2º e 3º nível). Uma das cidades do ABC Paulista com grande concentração de autopeças é Diadema: “Com o desenvolvimento

⁶⁴ A região é composta por sete municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra e integra a Região Metropolitana de São Paulo.

da indústria automobilística na região do ABC, a instalação de empresas na cidade foi favorecida pela localização privilegiada em relação às montadoras, principalmente no período de sua consolidação, nos anos de 1960 e 1970” (DIEESE, 2006, p. 9).

A cidade de Diadema, embora não possua nenhuma montadora instalada em seu território, tem forte presença do setor automotivo na economia local graças à multiplicidade de indústrias especialmente de pequeno, médio e grande porte, consideradas em sua maioria fornecedoras de 2º e 3º nível, fabricantes de autopeças. Estas empresas não fazem parte apenas do segmento metalomecânico, mas também dos segmentos da borracha e o plástico (DIEESE, 2006, p. 4).

Importante mencionar que embora fortemente concentrado em São Bernardo e Diadema, o setor automotivo não se encontra somente nessas duas cidades do ABC, mas também nas cidades de Santo André, São Caetano do Sul e Mauá, cuja representação de trabalhadores/as é feita por sindicatos de orientação política distinta⁶⁵.

O emprego no setor automotivo na região do ABC passou por uma significativa redução nos anos 1990, seja em razão da desconcentração industrial, seja em razão dos processos de reestruturação produtiva nas empresas, redutores de postos de trabalho⁶⁶. As razões eram, contudo, percebidas de forma distinta entre os atores. Segundo pesquisa realizada por Conceição (2008), os empresários tinham tendência a explicar a desconcentração com o argumento de que os salários do ABC haviam se tornado muito altos, bem como as atividades grevistas e reivindicativas muito intensas. Parte do empresariado reconhecia que a força de trabalho no ABC era mais qualificada que no restante do país, mas isso pesava menos na avaliação que seu “custo” (CONCEIÇÃO, 2008, p. 196-206).

Contudo, tal explicação patronal da evasão industrial como algo motivado pela atividade sindical tinha, segundo a avaliação de sindicalistas, um caráter ideológico. A percepção sindicalista destacava a maior qualificação do operariado do ABC como uma das vantagens da região e reafirmava a importância de salários valorizados não somente em benefício dos trabalhadores, mas para a movimentação da economia local. Na

⁶⁵ O atual sindicato dos metalúrgicos do ABC, vinculado à CUT, representa trabalhadores de 4 municípios: São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Trabalhadores/as dos municípios de Santo André, Mauá e São Caetano do Sul são representados por sindicatos ligados à Força Sindical.

⁶⁶ Uma terceira razão pode ser evocada: o *dowsizing*, isto é, a eliminação planejada de postos de trabalho a fim de enxugar as empresas (DUARTE e SALAS, 2016, p. 2). Tal estratégia empresarial, que os autores identificam ter sido aplicada em indústrias de manufatura notadamente nos anos 1980 e 1990, segue os princípios neoliberais da financeirização, uma vez que os processos de demissões em massa estavam pautadas na rentabilidade de ações, isto é, segundo os autores, parte do corte de postos e rebaixamento da remuneração de trabalhadores visa “distribuir rendas de forma a garantir os preços das ações”, além de servir como meio de ameaçar os trabalhadores e dissuadir os sindicatos (DUARTE e SALAS, 2016, p. 3).

percepção sindical analisada por Conceição (2008), a desconcentração dos anos 1990 ocorreu basicamente por 3 motivos: 1) a abertura econômica desvinculada de uma política industrial de apoio à reestruturação e à reconversão dos diversos setores da indústria brasileira; b) a reestruturação produtiva e 3) a guerra fiscal promovida por vários estados e regiões para atrair empresas já instaladas no país, ou novas. Havia a avaliação de que a redução do emprego metalúrgico na região nos anos 1990 se deu, contudo, mais em decorrência da reestruturação produtiva que da saída de grandes empresas do ABC (CONCEIÇÃO, 2008, p. 220-221).

A crise que acometeu o setor nos anos 1990 teve soluções discutidas e implementadas no início dessa mesma década, como já mencionado, por meio das Câmaras Setoriais Automotivas – definidas em plano nacional, mas cujo impacto era significativo no ABC dada a concentração que ainda possuía da indústria automotiva no país.

Após o desmonte efetuado no governo FHC do breve funcionamento das Câmaras Automotivas em âmbito federal (BRESCIANI e BENITES FILHO, 1995, p. 96), uma alternativa construída foi a de instituir uma Câmara de negociação entre poder público, empresários e sindicatos em âmbito regional⁶⁷, proposta que foi lançada publicamente em 1996 pelo Governo do Estado de São Paulo. Com o apoio do Consórcio Intermunicipal das 7 cidades da região⁶⁸ – que já vinha se conformando desde o início dos anos 1990, visando ações conjuntas em questões infra-estruturais comuns às cidades e o fortalecimento do desenvolvimento econômico e social regional⁶⁹ (LEITE, 2003, p. 182-183) – houve a instituição da Câmara Regional do Grande ABC.

O GT Automotivo dessas Câmaras regionais, o mais importante por causa do seu peso na economia da região, teve duração curtíssima, de aproximadamente um ano, e desempenho considerado pífio, sobretudo por conta da crise que acometeu a economia brasileira entre 1998 e 1999. Como explica Leite (2003, p. 188), “atingidas pela queda de mercado, as montadoras voltaram-se para a solução dos problemas emergenciais, esvaziando a participação nas discussões de forma integrada”.

⁶⁷ Que embora baseada na experiência das Câmaras Automotivas em âmbito federal, discutia não somente o desenvolvimento a partir da indústria automotiva, mas também de uma série de outras atividades econômicas.

⁶⁸ Esse consórcio foi idealizado e liderado pelo à época prefeito de Santo André, Celso Daniel, sendo fortalecido, na metade dos anos 1990, por conta da eleição de novos prefeitos que se comprometeram com esse projeto de desenvolvimento regional (LEITE, 2003, p. 182; CONCEIÇÃO, 2008, p. 172-177).

⁶⁹ À época a experiência era bastante inovadora pois não somente articulava atores para a negociação sobre desenvolvimento, mas preconizava um plano de desenvolvimento para um *território socialmente organizado* pautado no fortalecimento de cadeias produtivas regionais e procurava fortalecer a participação da sociedade civil nas decisões políticas da região, o que fez com que a negociação baseada em tripartismo das Câmaras federais se convertesse em multipartismo na experiência regional (LEITE, 2003).

Concretamente, muito foi discutido nos moldes da negociação tripartite no GT Automotivo da Câmara regional, sem que tenha havido a implementação das propostas, por conta do desinteresse das empresas em levar as negociações adiante. O abandono das empresas automotivas da Câmara regional ocorreu sob o argumento de que apenas com sindicatos e poder público local, sem a participação do governo federal, esses espaços tinham pouca possibilidade de efetuar medidas de peso que implicassem na redução de custos de produção⁷⁰. Para Leite (2003, p. 192),

a principal razão para essa falta de participação parece ter a ver com a inserção das empresas na cadeia global, o que as leva a ter vínculos muito mais fortes com as esferas internacionais do mercado global e com os níveis de governo mais poderosos do que com os locais.

O que se efetivou no fim dos anos 1990 e primeiros anos dos 2000 foram negociações *por empresa*, entre sindicatos e montadoras, por fora dos espaços da Câmara Regional, que tiveram entre seus resultados a contenção de parte das milhares de demissões que as empresas inicialmente desejavam realizar. Foi desde então que passou a entrar na pauta sindical a reivindicação de que as empresas investissem na fabricação de novos produtos nas plantas do ABC (LEITE, 2003).

Foi também em meio a esse processo de negociações por montadoras que medidas de reestruturação organizacional avançaram: a garantia da manutenção de empregos se deu com base na negociação de mecanismos de flexibilização do trabalho, a exemplo do banco de horas e da remuneração variável (como a participação nos lucros e resultados - PLR) condicionada à produtividade e ao limite do absenteísmo⁷¹ (AGÊNCIA FOLHA, 1997). Esses dois elementos são importantes para os propósitos desta tese de investigar condições de trabalho, uma vez que “ambos podem potencializar as cargas de trabalho e produzir alterações nos padrões de desgaste operário” (PINA, 2009, p. 3).

O emprego metalúrgico na região conseguiu ganhar algum fôlego na primeira e segunda década dos anos 2000, nos períodos correspondentes aos governos Lula e Dilma (primeiro mandato), em razão, entre outros fatores, do desenvolvimento de políticas industriais

⁷⁰ De acordo com gerentes de montadoras entrevistados por Leite (2002).

⁷¹ Entre 1993 e 1999, PLR e jornada de trabalho representaram 53% do total de acordos coletivos de trabalho realizados nas montadoras do ABC-SP (RODRIGUES, 2002, p. 152) e as medidas de reestruturação técnica e organizacional implantadas na região nos anos 1990 permitiram o alcance de altos índices de produtividade, os mais altos de todo o Estado de São Paulo (KLINK, 2000, p. 218 apud LEITE, 2003, P. 190).

setoriais e também em função de ter se tratado de um período de crescimento econômico e de mercado consumidor aquecido, o que manteve a demanda estimulada no setor.

Contudo, atualmente, embora permaneça sendo uma região importante de concentração da fabricação automotiva, o ABC não tem mais o papel pujante de décadas anteriores. Entre as razões, está o processo de fragmentação da produção das principais montadoras, externalizando partes do processo produtivo para outras regiões de São Paulo (por exemplo, a fabricação de motores da Empresa D para o interior de SP) ou mesmo para fora do Estado. Houve também um ingresso progressivo de outras montadoras de automóveis instaladas em regiões diversas do país, fortalecendo a concorrência nesse setor. A essas transformações, se somaram os efeitos da crise econômica desde 2014 que eliminaram empregos em montadoras e sobretudo em indústrias de autopeças da região⁷².

Perante o contexto político econômico de crise e a mudança de orientação das políticas industriais para o setor automotivo, notadamente com o fim do Inovar Auto (2017) e início do Rota 2030, como apresentado no item anterior deste capítulo, parece não haver nenhuma perspectiva de curto prazo de recuperação do setor, nem na região, nem no restante do país. Sem intervenções políticas em favor do desenvolvimento econômico, o horizonte mais imediato, que se apresenta como tendência⁷³, é o de um aprofundamento da desindustrialização que o país já vinha vivendo e tentou enfrentar até a metade da segunda década dos anos 2000.

1.3. O SEGMENTO ELETROELETRÔNICO: CONSTITUIÇÃO E CONFORMAÇÃO ATUAL

O segmento eletroeletrônico da indústria metalúrgica tem características de conformação em âmbito mundial e trajetória de consolidação no país que o diferem do setor automotivo em diversos sentidos. Um deles é o momento do desenvolvimento do capitalismo dentro do qual erige esse segmento, composto de transnacionais instaladas no Brasil especialmente desde a década de 1990, tendo, portanto, desenvolvido sua produção nacional de maneira mais robusta no bojo do neoliberalismo ascendente e em meio a um processo de desindustrialização precoce.

⁷² Trago dados sobre essa eliminação de empregos no item 1.5 desse capítulo.

⁷³ Essa tendência se apresentou em análise discutida no Congresso da Federação Estadual dos Metalúrgicos de São Paulo, em fevereiro 2019, da qual participei.

Assim, o setor eletroeletrônico, notadamente o segmento de “linha verde”⁷⁴, cresce significativamente no Brasil sob um capitalismo já globalizado, o que situa a produção realizada no país – eminentemente por transnacionais estrangeiras – como uma parte do processo produtivo de cadeias internacionais.

Uma forte tendência mundial que acometeu o segmento nos anos 1990 foi o crescimento da fragmentação dos processos de fabricação de eletroeletrônicos, cujo expoente foi a emergência de indústrias eletroeletrônicas (ou fornecedoras de “serviços” eletroeletrônicos), as EMS.

O modelo de empresas EMS surge no Vale do Silício nos anos 1980/1990, em um momento de transição na indústria de TI. Uma das mudanças que ocorreu nesse processo diz respeito à produção de componentes, até então realizada pelas próprias empresas (IBM, Digital Equipment, Fujitsu ou Siemens), que passa a ser transferida para terceiras, prática que já fora efetuada por empresas como Apple, Microsoft ou Compaq nos anos 1970/80 (LAPA e LEITE, 2015, p. 3).

A partir dos anos 1990, a indústria eletroeletrônica começa a consolidar-se em uma estrutura verticalizada, separando design e desenvolvimento tecnológico em territorialidades distintas da manufatura e se utilizando dos princípios de tecnologias estandardizadas, conhecidas como “wintelismo”. Trata-se da modularização na produção de eletroeletrônicos, que permite a desagregação das fases de seu processos de produção em diversos países no mundo (sobretudo a já mencionada separação entre concepção e design da manufatura). “Wintelismo” é um neologismo para a junção de Windows e Intel, duas empresas líderes de plataforma que atuaram como pivôs da emergência do modelo de fornecedoras globais de serviço de manufatura de eletrônicos, as EMSs (SPROLL, 2017, p. 268; LÜTJE *et al*, 2013, p. 9).

Desde então, o modelo de terceirização radical passou a predominar na organização das cadeias globais de produção eletroeletrônica. Isso significa que muitas das empresas que detêm as grandes marcas dos aparelhos eletroeletrônicos passaram a terceirizar a manufatura para fornecedoras globais de serviços de manufatura eletrônica (EMSs - *electronics manufacturing services*), que se especializam na montagem e fabricação de componentes, e também terceirizam atividades de concepção para empresas de fabricação de projetos originais (ODM – *original design manufacturers*).

⁷⁴ A linha verde é a responsável pela fabricação de *desktops*, *notebooks*, impressoras, servidores e outros periféricos de informática, além de aparelhos de telefonia celular.

Tal transformação promoveu uma divisão internacional do trabalho que concentra de um lado, especialmente nos países de origem das marcas, as atividades relacionadas à concepção dos equipamentos (LAPA e LEITE, 2015, p. 16). As atividades de inovação tecnológica e definição de marcas são, deste modo, desenvolvidas nos velhos centros acompanhados por alguns novos – como é o caso da China e de Taiwan (SPROLL, 2014). No caso das empresas que são objeto deste estudo, há centros de inovação também em Israel. Se de um lado ocorria tal concentração, de outro, ocorria a externalização: como explicam Lütje *et al* (2013), essas empresas de TI buscaram “se livrar da manufatura”, incluindo de forma massiva novas forças de trabalho em países em desenvolvimento industrial nas redes de produção global, “em uma escala não conhecida sob o capitalismo fordista das décadas passadas” (LÜTJE, 2013 p. 218-219). Este modelo transfere infraestruturas qualificadas de produção para países de baixo custo do trabalho, principalmente na Ásia, América Latina e Europa do Leste, gerando processos de desindustrialização nos países industrializados tradicionais na Europa ocidental e nos Estados Unidos.

Um exemplo que ilustra exatamente esse processo é o da Empresa B, de capital estadunidense, que em um de seus relatórios de 2018 menciona que 80% de sua produção manufatureira está localizada em regiões “*low-coast*” como Brasil, China, Hungria, Índia, Indonésia, Malásia, México, Polônia, Romênia e Ucrânia.

Em contexto recente, na cadeia produtiva eletroeletrônica é possível distinguir, conforme Michaud (2015):

- 1) Empresa detentora da marca – com duas modalidades: as empresas cuja atividade de manufatura se dissocia da marca (por exemplo, Apple e Sony) e as empresas que, ao contrário, têm a manufatura associada à marca (por exemplo, a Samsung e a LG);
- 2) Manufatureiras de contrato (CEM) – as empresas que se especializam em Serviços de Manufatura Eletroeletrônica (EMS) ou de Fabricação de Projetos Originais (ODM);
- 3) Líderes de plataforma: por exemplo, as desenvolvedoras de sistemas operacionais (por exemplo, a Google, para a qual a empresa Samsung externaliza a elaboração da plataforma Android).

No início dos anos 2000, após uma crise que acometeu o setor como um “efeito dominó” resultando no fechamento de indústrias EMS no mundo, iniciou-se uma nova onda de concentração do mercado, dirigida por grandes empresas detentoras das marcas, como HP, IBM, Motorola e Siemens (LÜTJE, 2013, p. 220) a qual levou à consolidação

de algumas EMSs à condição de empresas de classe mundial (entre elas a Flextronics, Foxconn, Jabil Circuit, Sanmina-SCI e Solelectron). O rápido processo de concentração redundou numa realidade em que as três maiores empresas representam mais de 50% do setor e em que a contribuição das empresas além da décima posição no ranking do setor seja pouco expressiva (CASSIA, 2010, p.18 e 19).

Hoje, a maior parte das “gigantes” da terceirização eletroeletrônica são taiwanesas (Foxconn, Pegatron, Quanta Computer, Compal Electronics) ou americanas (Flextronics, Jabil), mas todas têm indústrias na China. Seus principais clientes são empresas de marca bastante conhecidas no mundo, entre elas Apple, Dell, HP, Motorola, Sony (IZOARD, 2015). Esse modelo também foi imitado pela mais importante nova empresa de marca, a Acer, de Taiwan (LÜTJE *et al*, 2013, p. 56).

Também no início dos anos 2000, diante da crise que acometeu o segmento, algumas das empresas detentoras de marcas reintegraram parte da produção manufatureira (LÜTJE, 2013, p. 220), bem como fortaleceram-se estratégias mais diversificadas de produção modular. Isso significou o fortalecimento das fornecedoras do tipo ODM, cuja produção – diferente das EMS, focadas na manufatura e logística – inclui o desenvolvimento de serviços em design de produtos, chegando a desenvolver o design completo e personalizado dos mesmos conforme os requisitos de suas contratantes, as detentoras de marcas (LÜTJE, 2013, p. 48). Muitas dessas empresas ODM, sobretudo na manufatura de celulares, como a BenQ, DBTel e HTC, eram também taiwanesas.

Diante da concorrência das EMS com empresas que desenvolviam também o design de produtos, algumas EMS mudaram sua estratégia, ampliando o leque de produção de componentes (inclusive os não eletrônicos, como os derivados do plástico) e também passando a realizar o desenvolvimento de design de produtos – o que as aproximou da estratégia de empresas do tipo ODM (LÜTJE *et al*, 2013, p. 48). Um exemplo desse tipo de mudança se verifica na Empresa B, objeto de estudo nesta tese.

Ambas as estratégias dessas fornecedoras globais (EMS e ODM) encontraram limites⁷⁵ e a tendência mais recente analisada por Lütje *et al* é a de crescente convergência desses modelos de manufatura de contrato (EMS e ODM), assim como o aumento da integração vertical e uma mudança do centro de gravidade da manufatura eletroeletrônica para o leste asiático, sobretudo para a China (LÜTJE *et al*, 2013, p. 48).

⁷⁵ A exemplo da redução de suas margens de lucratividade diante das oscilações de mercado.

É relevante destacar que a recente tendência à integração vertical sob controle das empresas de marca junto à fusão de empresas do setor eletroeletrônico é, segundo Lütje *et al* (2013, p. 48), “comparável à redução de fornecedores na indústria automotiva como resultado da *lean production* nos anos 1990”.

Uma importante característica que marca o setor eletroeletrônico de linha verde é a utilização de mão de obra eminentemente feminina nas atividades de manufatura em suas plantas no mundo, inclusive no Brasil, conforme apresento ao final deste capítulo e discuto mobilizando dados e teoria no capítulo 2. É importante distinguir também que a linha verde é uma das várias atividades econômicas do segmento eletroeletrônico, cujo parque industrial instalado no Brasil é heterogêneo e tem a peculiaridade de produzir bens de capital, intermediários e de consumo.

Há formas diversas de caracterizar as desagregações do segmento. A Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CNM/CUT) utiliza 24 divisões da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Já a Associação Brasileira das Indústrias Eletroeletrônicas (Abinee) desagrega o segmento em dois grandes grupos: (i) área elétrica - produtos com tecnologia madura e (ii) área eletrônica – cuja principal característica é a mudança tecnológica constante. Dentro desse último grupo existem ainda 10 áreas de negócio: automação industrial; componentes elétricos e eletrônicos; equipamentos industriais; geração, transmissão e distribuição de energia elétrica; informática; material elétrico de instalação; telecomunicações; serviço de manufatura em eletrônica; sistemas eletroeletrônicos prediais; e utilidades domésticas

Há ainda uma outra forma de classificação, adotada pela Associação Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) e também pela ABINEE, que além de utilizar a classificação CNAE, realiza agregações na cadeia de produtos e equipamentos eletroeletrônicos por linhas de produtos, conforme indico no quadro 4:

Quadro 4 - Subdivisões do segmento eletroeletrônico

Subdivisão	Produtos
Linha Marrom	televisores tubo, monitores, televisores plasma, LCDs, monitores, DVD/VHS, produtos de áudio
<i>Linha Verde</i>	<i>desktops, notebooks, impressoras, servidores e outros periféricos de informática, aparelhos celulares</i>
Linha Branca	geladeiras, refrigeradores e congeladores, fogões, lava-roupas, ar-condicionados
<i>Linha Azul</i>	<i>batedeiras, liquidificadores, ferros elétricos e furadeiras</i>

Fonte: ABDI, 2013. Elaboração própria.

O enfoque da presente pesquisa reside sobre o trabalho e trabalhadores/as da chamada “linha verde” segundo essa classificação, o que grosso modo corresponderia às áreas informática, telecomunicações e serviço de manufatura eletrônica da ABINEE. A CNM também utiliza o enquadramento “linha verde” mas incorpora apenas o setor de informática no mesmo, sem adicionar o de telefonia celular.

Considero que a adoção do termo para caracterizar o subsegmento parece fazer sentido por basicamente duas razões: a primeira parte do enquadramento da ABDI como “linha verde” em razão da natureza dos produtos fabricados que possuem características comuns: a vida útil curta dos produtos (de 2 a 5 anos), seu pequeno porte, bem como grande diversidade de componentes e composição dos produtos principalmente de metal e plástico (ABDI, 2013, p. 29). A segunda razão diz respeito ao processo produtivo: produtos de informática e de telefonia celular são frequentemente fabricados pelas mesmas empresas, por vezes nas mesmas unidades produtivas e até pelos mesmos trabalhadores.

Para caracterizar a indústria eletroeletrônica como um todo vale recuperar alguns aspectos de seu processo de constituição no país, o qual conformou os hoje consolidados polos de concentração fabril eletroeletrônica.

A indústria eletroeletrônica se desenvolveu no país inicialmente na Zona Franca de Manaus (ZFM), criada em 1967, com crescente incremento, até os anos 1970 (OLIVEIRA, 2007, p. 41), de um parque industrial baseado na fabricação de bens eletrônicos de consumo, sobretudo da “linha marrom” e presença de empresas de capital nacional, como Gradiente, CCE, Sharp, que dividiam espaço com as multinacionais.

A implantação de novas indústrias na região amazônica, em especial a partir da metade da década de 1970, conformou não somente um novo polo industrial no país (focado na montagem ou apenas na embalagem de produtos)⁷⁶, mas também um novo proletariado industrial, constituído eminentemente por operárias – mais de 2/3 da mão de obra eram mulheres. Assim, ex-ribeirinhas da floresta amazônica constituíram o operariado não qualificado das fábricas eletroeletrônicas da região (SPINDEL, 1987),

⁷⁶ Metade da produção realizada no Distrito Industrial de Manaus era de eletroeletrônicos (SPINDEL, 1987, p. 3). A autora revelou que não era incomum que fábricas (majoritariamente multinacionais e algumas poucas nacionais) enviassem para lá produtos de suas unidades do sudeste para receberem embalagem e o carimbo de “zona franca de Manaus” e, assim, se beneficiassem dos diversos incentivos que a região recebia para que produtos fossem ali fabricados. Posteriormente, as empresas foram pressionadas a instalarem unidades fabris definitivas na região para continuarem recebendo incentivos.

demonstrando desde então como o uso de força de trabalho feminina é característica marcante do setor⁷⁷.

Outro marco importante desse segmento foi a criação, no Rio de Janeiro em 1974, da primeira empresa nacional de computadores, a COBRA (Computadores e Sistemas Brasileiros), coadunando investimentos públicos e privados (GAMA e COLOMBO, 2009, p. 71)⁷⁸. Na década de 1970 o Brasil desenvolveu a fabricação de computadores de grande porte, mas os mini e microcomputadores ainda representavam uma parcela pequena da informática produzida no país (GAMA e COLOMBO, 2009, p. 74). A principal concorrente à época era a multinacional HP, que chegou ao país na metade dessa mesma década.

De acordo com Cano e Silva (2010, p. 3), esses tímidos movimentos de busca de diversificação produtiva, como o de alguns grandes grupos nacionais em direção ao complexo eletrônico, não se sustentaram. Segundo os autores, “a dimensão dos novos desafios requeria a articulação e sustentação de uma Política Industrial efetiva, apoiada por uma política macroeconômica adequada, o que, no período, era praticamente impossível”.

Tal composição entre capital nacional e internacional na conformação do setor, coerente com o que foi o princípio norteador do processo de industrialização brasileiro, perdurou até os anos 1980.

Entre os anos 1980 e 1990 o setor se reconfigura regionalmente, quando em uma nova rodada global de deslocamento produtivo de países centrais rumo a periféricos (SPROLL, 2017), são instaladas indústrias desse segmento no interior do Estado de São Paulo, que passou a ser desde então um de seus polos de concentração. A abertura comercial que favoreceu a entrada de transnacionais no país fragilizou as empresas de capital nacional, muitas delas tendo fechado. Assim, parte das novas empresas estrangeiras que aqui se instalaram desde os anos 1990, e também nos anos 2000, se utilizam não somente de terrenos cedidos por prefeituras, mas também de galpões de antigas fábricas que fecharam desde o processo de abertura econômica.

Nos dois atuais grandes polos de produção de eletroeletrônicos, Manaus e interior de São Paulo (notadamente Campinas), concentram-se grandes empresas de

⁷⁷ Gestores entrevistados por Spindel relataram que houve a tentativa de contratar homens para essas fábricas, mas que as linhas compostas por mulheres tinham produtividade 40% mais elevada que as masculinas (SPINDEL, 1987, p. 5)

⁷⁸ Nos anos 1990, a COBRA abriu o capital buscando parceiros e investidores e boa parte de seu capital foi comprado pelo Banco do Brasil. Nos anos 2000 passou a se chamar Cobra Tecnologia e em 2013, foi adquirida pelo Banco do Brasil, quando mudou novamente de nome, para BB Tecnologia e Serviços (BBTS).

tecnologia de renome internacional (as chamadas “empresas líderes”, detentoras das marcas) e também algumas das indústrias que integram sua cadeia de suprimentos (as fornecedoras globais de eletroeletrônicos e algumas poucas indústrias nacionais).

O país possui também outros polos menores, mas importantes, como “o município de Santa Rita do Sapucaí, no Estado de Minas Gerais; no município de Recife, capital do Estado de Pernambuco; no município de Curitiba, capital do Estado do Paraná” (GOMES, 2015, p. 4). Cada um desses polos tem sido conceituado pelo poder público, setores empresariais e especialistas de universidades como um Arranjo Produtivo Local (APL), ou seja, um complexo produtivo, geograficamente definido, caracterizado por um grande número de firmas envolvidas nos diversos estágios produtivos e, de várias maneiras, na fabricação de um produto (GOMES, 2015).

Embora seja possível falar em polos de concentração desse segmento da indústria, ela não chegou a conformar no país algo próximo a uma cadeia produtiva adensada como a do setor automotivo, fazendo com que o segmento eletroeletrônico seja caracterizado como “calcanhar de Aquiles” da indústria nacional. Isso porque seu tecido industrial é rarefeito e não se desenvolve no país capacitação tecnológica em nenhuma das áreas-núcleo do complexo, representadas pelos artefatos tubo a vácuo, transistor, circuito integrado e o microprocessador⁷⁹ (SERRA, 2013, p. 280).

O que chama a atenção é que essa indústria tem funcionado com base em muitos incentivos e desonerações fiscais do poder público que são concedidos sob a condição de que invistam em tecnologia. Se esse investimento ocorre, é possível que não seja necessariamente nos mecanismos que são fundamentais para a fabricação desses produtos – e que implicam em maior valor agregado. Na empresa B investigada nesta pesquisa, por exemplo, alguns dos mecanismos de inovação tecnológica desenvolvidos⁸⁰ não dizem respeito a tecnologias para o processo produtivo, mas sim focados na logística reversa e diminuição do impacto ambiental do descarte irregular de produtos, a exemplo da produção de bancos com base em sucata dos equipamentos eletroeletrônicos.

⁷⁹De acordo com a tipologia de Freeman (1982) sobre estratégias tecnológicas de empresas a respeito de inovações, recuperada por Serra (2002, p. 275), acredito ser possível enquadrar o setor entre os comportamentos *dependente* (típico das empresas que desempenham um papel subordinado nas cadeias produtivas nas quais atuam, no que se refere à tecnologia) e o *oportunista* (devido ao fato de optar por atuar em “nichos” de mercado, sem investir em inovação).

⁸⁰Essa informação foi fornecida por representantes da empresa durante visita à mesma. Não fizemos, contudo, uma investigação efetiva para verificar de fato quais eram os destinos do investimento desse centro de tecnologia (o que distancia-se do objetivo da pesquisa).

É sobre alguns elementos das principais políticas industriais/legislações que orientam a atividade econômica do segmento em período recente, inclusas tais políticas de desonerações, que discuto a seguir.

1.3.1. Políticas industriais recentes

Durante a segunda metade dos anos 1980, havia vigorado por curtíssimo tempo no país a primeira “Lei da Informática”, com regras que previam a produção com conteúdo local, reserva de mercado para empresas de capital nacional⁸¹ e o desenvolvimento de uma infraestrutura industrial qualificada, orientadas por uma política de substituição de importações.

Essa política findou já nos anos 1990, com o processo de abertura comercial, que trouxe a instalação de grande parte das transnacionais de produtos de informática que até hoje atuam no país. Segundo salienta Sproll (2017, p. 264), tal inflexão, concretizada por meio da edição da nova Lei da Informática em 1991, acabou com o “sonho de criar uma base tecnológica competitiva de TI no país”. Sproll (2017) analisa que o balanço para o setor foi desastroso e que até hoje o Brasil não pôde recuperar sua capacidade de produção de componentes para a produção de eletroeletrônicos: utilizam-se sobretudo os importados.

Assim, se o começo do desenvolvimento do segmento eletroeletrônico no país se deu em meio ainda a um contexto desenvolvimentista, tal orientação se modificou com transição a uma política industrial de cunho neoliberal, expressa pela Lei da Informática instituída em 1991. De acordo com Gomes (2015), em substituição aos índices de nacionalização da produção anteriores, passou a vigorar nessa nova lei o Processo Produtivo Básico⁸² (PPB), liberando as indústrias do tipo maquiladora no país.

Foi dentro desse contexto, então, que a indústria eletroeletrônica como um todo cresceu no Brasil desde os anos 1990 (ABINNE, 2008), conformando-se um parque industrial cuja produção é caracterizada pela importação dos produtos de maior valor

⁸¹ Políticas de reserva de mercado para o desenvolvimento da tecnologia de minicomputadores, do qual fazia parte a existência de um índice de nacionalização que obrigava os produtores a utilizarem um percentual mínimo de partes, peças e componentes fabricados no País, como mecanismo de desenvolvimento de uma indústria local.

⁸² Conforme previsto na lei 8.378/91 sancionada por Collor, o processo produtivo básico dizia respeito ao "conjunto mínimo de operações, no estabelecimento fabril, que caracteriza a efetiva industrialização de determinado produto" (BRASIL, 1991). Esse conjunto não preconizava partes do processo produtivo de maior valor agregado, mas um conjunto de operações de qualquer parte do processo.

agregado e de maior complexidade tecnológica⁸³. O papel cumprido pelo Brasil nesta cadeia é, desde então, fundamentalmente o da manufatura dos produtos, isto é, atuando como EMS na cadeia global de eletroeletrônicos:

os fabricantes de bens de consumo eletrônicos (computadores, celulares etc.) resumem-se a montadores de produtos que chegam ao Brasil na forma de CKD (kits de aparelhos completamente desmontados) ou SKD (kits de aparelhos semidesmontados) (GONÇALVES e LIMA, 2015, p. 296).

Assim, de forma geral o que se verifica é que esse segmento industrial “renascido sob o neoliberalismo”, no Brasil: (i) tem característica essencialmente “seguidora” dos produtos mundiais, sem pioneirismo e valendo-se de um mercado aberto, sujeito a padrões internacionais e à padronização técnica em setores chaves (como telecomunicações e informática) e ávido pelos produtos mundiais das marcas líderes; (ii) tem produção quase exclusivamente para mercado interno, com baixo coeficiente de exportação; (iii) realiza produção de bens eletrônicos finais, sem agregação de valor no Brasil em seu design eletrônico, sem componentes locais, sem diferenciação por marca própria no local – traduzida em operações de montagem eletrônica para atender o mercado interno, fabricando produtos que seguem, defasados no tempo, a introdução no mercado internacional; (iv) baixíssimo conteúdo nacional em componentes eletrônicos de maior valor agregado que são essenciais para a funcionalidade completa do bem final (tais como processadores, memórias, mostradores do tipo LCD⁸⁴, placas não montadas), havendo produção nacional com alguma exportação apenas de produtos chamados “passivos”, como cabos, fios, conectores (CNM-CUT, 2012a, p. 4-5).

Houve, contudo, tentativas de modificar esse quadro e integrar o Brasil, especialmente com medidas que visavam desenvolver o setor de tecnologia no país, tornando mais virtuosa sua inserção nas cadeias produtivas internacionais. Em 2004, sob o governo Lula da Silva, foi sancionada uma versão modificada da Lei da Informática de 1991 (BRASIL, 2004). O mecanismo da lei chamado Processo Produtivo Básico (PPB⁸⁵) foi modificado, passando a prever que as empresas cumprissem critérios

⁸³ Para se ter noção da magnitude das importações, em 2013, 18,2% do total importado pelo Brasil foram produtos eletroeletrônicos (GONÇALVES E LIMA, 2015, p. 296). Nos últimos anos, a China tem sido o principal vendedor de eletroeletrônicos para o Brasil (GONÇALVES E LIMA, 2015, p. 323)

⁸⁴ *Liquid Crystal Display* (Monitor de Cristal Líquido)

⁸⁵ O PPB consiste no número mínimo de operações no estabelecimento fabril (entre eles, montante de investimento da empresa, produção com conteúdo local, desenvolvimento tecnológico local e geração de empregos) que caracterizam a efetiva industrialização de determinado produto no país. É uma política iniciada nos anos 1990 durante o governo Collor, que foi sendo modificada nos governos subsequentes. É utilizada como contrapartida para o oferecimento de incentivos fiscais às transnacionais estrangeiras que se instalam no país (BRASIL, s/d).

relativos ao desenvolvimento tecnológico do país, que impactassem no adensamento das cadeias, para poderem receber desonerações e incentivos. As atualizações da lei da informática, com tais novos requisitos para a produção nacional, foram o instrumento básico de política industrial para esse setor no governos Lula e Dilma.

Como as políticas para o setor automotivo, essa lei previu que as empresas eletroeletrônicas cumprissem regras de produção com conteúdo local e investimento em pesquisa e desenvolvimento, mas com muito menos exigências que as praticadas com o outro setor⁸⁶. Em troca, eram oferecidos às empresas eletroeletrônicas não somente os abatimentos fiscais em IPI e outros, mas também terrenos e infraestrutura produtiva (LAPA, 2014, p. 46-47; SPROLL, 2017, p. 265).

Entre 2006 e 2014, foram concedidos pela Lei da Informática mais de 25 bilhões por meio de descontos em IPI, sendo que as empresas deveriam ter investido 5% disso em pesquisa e desenvolvimento como contrapartida – o que, contudo, careceu de fiscalizações e aparentemente não foi cumprido de modo integral pelas empresas (WIZIAK, CARNEIRO, 2016)⁸⁷. Ainda em 2014, representantes do Ministério da Fazenda do governo sustentaram, em favor das políticas, que o benefício fiscal estimulou os investimentos das empresas em tecnologia e também com mão de obra, contribuindo para a maior geração de empregos formais no país: "A formalização do mercado de trabalho do setor saiu de 30% para 78% no período" (MARTELLO, 2014).

As três políticas industriais desenvolvidas nos governos Lula e Dilma também impactaram, mesmo que menos do que o desejável, o desenvolvimento desse setor no país. A Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior – PITCE, lançada em 2004, trazia o potencial de estimular as empresas a desenvolver mais partes dos processos produtivos de seus produtos, de maior valor agregado, no Brasil. O desenvolvimento da produção de semicondutores constava entre os setores estratégicos da PPITCE. Assim, as principais ações dessa política no setor eletroeletrônico “ficaram pautadas na capacitação local em projeto, prototipagem e atração de investimento em fabricação” (GONÇALVES E LIMA, 2015, p. 303).

⁸⁶ Por exemplo, para a instalação da Foxconn na região de Campinas em 2011, foi exigida a produção com conteúdo local de apenas 20% de componentes fabricados no Brasil, um percentual que deveria crescer e alcançar 80% até 2015, mas que não chegou a ser cumprido (SPROLL, 2017, p. 265). Pelo contrário, a empresa suspendeu a construção de novas plantas, que havia sido iniciada, e fechou outras, tanto na ZFM como na região de Campinas.

⁸⁷ Chegou a haver questionamentos pelo Tribunal de Contas da União se o os incentivos de fato ajudaram na política industrial ou se “simplesmente colaboraram com o aumento de vendas (e lucros) de fabricantes de computadores, eletroeletrônicos e veículos” (WIZIAK, CARNEIRO, 2014).

Já a Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), que sucedeu a anterior a partir de 2008, direcionou alguns dos esforços também para o mercado interno e competitividade nas exportações. O segmento eletroeletrônico integrou as discussões sobre competitividade dessa política, sendo direcionadas ações em três de suas linhas de equipamentos: linha branca, marrom e azul (portáteis). Os objetivos eram capilarizar o acesso a esses produtos no mercado interno e manter/ampliar a participação nas exportações para o Mercosul (GONÇALVES E LIMA, 2015, p. 304).

O Plano Brasil Maior, iniciado em 2011 sob o governo Dilma Rousseff, foi uma política industrial que, com base em desonerações, procurou incentivar que as empresas avançassem em inovação industrial, na produção local (alargando as cadeias produtivas) e nas exportações. O setor eletroeletrônico foi, dessa vez, uma das pontas de lança do plano de alavancar a indústria do país (GOMES, 2015).

No que esse plano concerne ao setor eletroeletrônico, Sproll (2017) o caracteriza como um pacote de incentivos que visou atrair indústrias estrangeiras e que se diferiu dos anteriores, baseados na política de substituição de importações, pois focou-se nas indústrias fornecedoras globais e em operações de baixo e médio valor agregado. É interessante notar que parte das empresas investigadas nesta tese abriu unidades no país nos anos 2000 e trata-se, justamente, de fornecedoras globais de manufatura eletroeletrônica.

Se a caracterização dessas políticas como (neo)desenvolvimentistas pode gerar dúvidas para alguns, é interessante observar a situação brasileira em relação à mexicana. A orientação da política econômica brasileira pode ser considerada como destoante de um sentido neoliberal estrito quando comparada com a do México, país no qual o regime neoliberal foi implantado sem barreiras. Como analisou Sproll (2017), este país, como o Brasil, tem desde os anos 1990 um parque industrial fundamentalmente constituído de empresas estrangeiras transnacionais. Porém, lá, diferente daqui, a regulação estatal no que concerne à proteção da indústria nacional e aos direitos trabalhistas foi totalmente desmantelada, fazendo com que o país se tornasse um território de produção em indústrias *maquiladoras*, com baixíssima remuneração da força de trabalho, o que barateia os custos de produção e proporciona vantagens competitivas no comércio internacional para as transnacionais lá instaladas, *tudo isso às custas da degradação econômica do país*.

Aqui, outra característica das políticas do período que merece ser mencionada, que difere nosso contexto do mexicano e relaciona-se com as políticas industriais nacionais, é o seu enfoque no mercado interno, que foi favorável dadas as proporções continentais do

país e, especificamente nessa fase “social desenvolvimentista”⁸⁸, foram favorecidas pelo aumento do poder de consumo da população brasileira. As exportações ocorreram, mas em baixa escala, com foco no mercado regional com os países do Mercosul.

Contudo, mesmo havendo um intento desenvolvimentista no Brasil que o deslocou do caminho estrito do neoliberalismo, o impacto da política industrial do PPB pode ser considerado limitado. Empregos foram gerados, mas muito abaixo do esperado e com pouca qualidade (com baixa exigência de qualificação, de baixa remuneração, instáveis⁸⁹ e sob condições predominantemente penosas⁹⁰), tanto por parte das empresas líderes, detentoras de marcas, como das empresas fornecedoras de manufatura eletrônica, as EMS, sobre as quais as últimas políticas setoriais haviam depositado “esperanças” de geração de emprego e desenvolvimento tecnológico. Como exemplo, destaco que uma das empresas que é objeto do presente estudo (*Empresa C*) havia prometido a criação de 100 mil empregos no país, mas criou apenas cerca de 10 mil.

Em paralelo a essa questão, permaneceu o cenário de dificuldades quanto ao desenvolvimento de conteúdo nacional, isto é, a produção de componentes de maior valor agregado e que permitisse transferência tecnológica da indústria eletroeletrônica transnacional instalada no país:

(...) por mais que se tenha tentado em vários momentos, essa é uma pendência que persiste e não há sinais de reversão no curto prazo. Os incentivadores poderiam ser as grandes montadoras multinacionais de eletroeletrônicos instaladas no Brasil, mas como não existe interesse nesse desenvolvimento local, estas continuam a prestigiar os fornecedores globais (GONÇALVES LIMA, 2015, p. 322).

Tais entraves demonstram a especificidade da indústria eletroeletrônica no país, a qual consiste na maior dificuldade em garantir parcela de produção com conteúdo nacional se comparada a outros setores produtivos. Essa é também a avaliação de Sproll, para quem “o desafio na última década tem sido reestruturar a cadeia com agregação de valor e tecnologia” (SPROLL, 2014).

1.3.1. A indústria eletroeletrônica no interior de São Paulo.

⁸⁸ Os projetos dos governos Lula e Dilma são compreendidos por parte da literatura como de viés “social desenvolvimentista” os quais, apesar de suas contradições e limites, promoveram uma significativa melhoria na estrutura ocupacional brasileira. Melhoria esta que não se expressou não só no aumento dos rendimentos do trabalho, mas também na diminuição das taxas de desemprego e no significativo aumento do trabalho registrado, com acesso aos direitos trabalhistas e previdenciário (LEITE e SALAS, 2016, p. 3).

⁸⁹ Como discuto no tópico 1.5 desse capítulo.

⁹⁰ Conforme discuto no Capítulo 3, adiante.

Os processos de desconcentração industrial do país ocorreram em dois sentidos: um deles do Estado de São Paulo rumo ao restante do país e outro, dentro do próprio Estado de São Paulo, no sentido metrópole-interior. Esse segundo processo, que se deu principalmente entre 1970 e 1980, ficou conhecido como *interiorização da indústria paulista* (CAIADO, 2002, p. 19). A busca por novas regiões de instalação de empresas priorizou centros urbanos próximos à região metropolitana de SP que tivessem infraestrutura básica e social, permitissem a articulação entre várias plantas e a redução de custos de serviços e equipamentos. Assim, “foram privilegiados municípios situados em torno dos eixos formados pelas rodovias Anhanguera/Bandeirantes, Castelo Branco/Raposo Tavares e Presidente Dutra, nas regiões de Campinas, Sorocaba e São José dos Campos” (CAIADO, 2002, p. 173).

Até os anos 1970, o estado de São Paulo detinha 58,2% de todo o valor de transformação industrial do Brasil. Dentro do estado, a região metropolitana de São Paulo (da qual faz parte o ABC) era responsável sozinha por 70% de todo o valor de transformação industrial. A mesma região metropolitana, em 2003, teve a participação no valor de transformação industrial reduzida a 38%. Isso significa que o interior paulista ultrapassou a região metropolitana de SP, alcançando 62% do valor de transformação industrial do estado em 2003 (VERDELHO, 2014, p. 47).

No que se refere à indústria eletroeletrônica, nem todas as empresas que se instalaram no interior paulista seguiram esse processo de desconcentração industrial, porque não tinham unidades na região metropolitana de SP que se deslocaram, mas sim, instalaram-se diretamente no interior. De todo modo, a *interiorização* de outros segmentos da indústria, como o automotivo, construiu bases para a posterior instalação de um conjunto de indústrias eletroeletrônicas nessa região.

Um dos exemplos foi o da LG *Electronics* que nos anos 1990 instalou sua segunda unidade no país na região de São José dos Campos, no município de Taubaté (a primeira havia sido em Manaus): “o que teria tornado a cidade especial foi um conjunto de fatores: em primeiro lugar, a instalação, desde 1970, de ‘dois gigantes’: uma fábrica da Volkswagen e uma da Ford, que trouxeram consigo uma série de empresas satélites fornecedoras, que mobilizaram também o desenvolvimento do setor de serviços” (LAPA, 2014, p. 47).

Outras empresas do segmento, como as que são objeto desta investigação, seguiram caminho similar: as empresas B e C possuíam unidades em Manaus e quando abriram uma unidade em SP, foi diretamente em municípios do interior paulista

próximos à região metropolitana, assim como a empresa A, embora sua outra unidade funcionasse antes na região sul do país.

Adoto então para esta tese uma delimitação de *interior paulista* próxima a de Verdelho (2014), no sentido de tratar não do conjunto de municípios do interior do estado como um todo, mas sim das regiões próximas ou *entorno* da região metropolitana de SP⁹¹. Assim, emprego doravante a denominação “Interior Paulista” ou “Interior de SP” para agregar as regiões administrativas de Campinas, Sorocaba e São José dos Campos, em razão de serem as principais regiões de concentração, dentro do estado, de um conjunto de grandes empresas eletroeletrônicas, tanto as detentoras de marcas, como também as terceirizadas, fornecedoras de suprimentos e serviços de manufatura eletroeletrônica.

Sua concentração principal se verifica nos municípios que integram a região de Campinas (a própria cidade de Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Jaguariúna, Jundiaí) mas essas empresas também estão em outros municípios das outras duas regiões, em especial Sorocaba, São José e Taubaté, sem mencionar as eventuais pequenas empresas nas respectivas regiões próximas a todos esses municípios que se desejava captar com essa delimitação territorial.

Se considerado o segmento como um todo, a maior concentração de empresas está em Manaus (13,37%), São Paulo (10,31%) e Curitiba (3,78%) (GONÇALVES E LIMA, 2015, p. 324-325). Porém, se considerada especificamente a *linha verde* do segmento, que é foco desta tese, e a delimitação territorial que estabeleço, a qual agrega as regiões administrativas de Campinas, Sorocaba e São José dos Campos como “Interior de SP”, temos a seguinte distribuição do segmento em regiões de concentração no país, conforme mostra o quadro 5:

Quadro 5 – Principais regiões de concentração do segmento eletroeletrônico de linha verde no Brasil

Local/Região	Participação em 2017 (%)
Interior de SP	27,95
Manaus (AM)	24,09
São Paulo (SP)	8,79
Porto Alegre (RS)	6,40
Curitiba (PR)	3,64
Florianópolis (SC)	3,56
Santa Rita do Sapucaí (MG)	3,31

Fonte: RAIS/MTE Elaboração própria

⁹¹ A diferença com relação a Verdelho (2014) é que me baseio nas regiões de concentração do setor eletroeletrônico e, por isso, excluo a região da baixada santista de minha delimitação de interior paulista.

Mesmo que as regiões do interior paulista que concentram as indústrias eletroeletrônicas sejam em parte territórios cuja representação sindical metalúrgica tem orientação combativa, não é irrelevante o fato de que as diversas indústrias de marca e fornecedoras globais da região encontrem-se em bases territoriais cuja representação sindical é distinta⁹². Essa representação distinta chega a afetar, inclusive, unidades diferentes da mesma empresa instaladas na região do interior paulista, a exemplo das Empresas B e C investigadas nesta tese.

Apenas a região de Campinas representa, atualmente, 12,40% do segmento no país. A transferência de unidades industriais de companhias multinacionais de eletroeletrônicos para a região de Campinas⁹³ inicia-se em 1975, com a chegada da fábrica da HP (JAKITAS & PIZA, 2012). Um estudo setorial do complexo eletrônico, que analisou as aglomerações regionais deste setor (GUERRA, 1996) apontava que a região de Campinas tinha se transformado, nos anos 1990, “na melhor alternativa para a desconcentração industrial da Região Metropolitana de São Paulo”. Assim, conformou-se um polo tecnológico na região como resultado “da interação entre o sistema universitário, os institutos de pesquisa e a iniciativa privada” (GUERRA, 1996, pp. 119-120) que em 1990 já era uma relevante região de concentração da fabricação de produtos de informática do país (SPROLL, 2017).

Por concentrar essas empresas da área de tecnologia, a região de Campinas chegou a ser comparada com o “Vale do Silício” (região na Califórnia que concentra boa parte das empresas de tecnologia instaladas nos Estados Unidos), sendo apelidada de “Califórnia paulista” (GUERRA, 1996, p. 119), embora haja também quem considere que a região Campinas talvez esteja mais para uma versão paulista da Zona Franca de Manaus, no sentido de haver forte concentração de indústrias que realizam a montagem de produtos eletroeletrônicos, mas pouco desenvolvimento de pesquisas se comparada ao Vale do Silício.

A instalação de mais empresas desse setor ganhou novo fôlego na primeira e início da segunda década dos anos 2000, após concessão de incentivos fiscais pelo governo federal. Isso tornou a região de Campinas, hoje, o principal polo de produção

⁹² A representação de sindicatos metalúrgicos na região de Campinas está ligada à Intersindical, em Jundiaí, à Força Sindical, em Jaguariúna, à CTB, em Sorocaba e Taubaté, à CUT e em São José dos Campos, à Conlutas. Constata-se uma fragmentação não somente territorial, mas também política, de uma base de trabalhadores/as que atuam na mesma atividade econômica.

⁹³ A cidade de Campinas, localizada no Estado de São Paulo, é núcleo polarizador de uma região maior composta por oito municípios: Campinas, Indaiatuba, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Jaguariúna, Valinhos e Vinhedo, cidades que se localizam num raio de menos de 25 km da cidade de Campinas

de equipamentos de informática e um dos dois principais polos de montagem de celulares no país (o outro situa-se na ZFM).

A região de São José dos Campos (Vale do Paraíba) também tem como característica desde os anos 1990 ser “um dos mais dinâmicos centros produtores de alta tecnologia do país” (GUERRA, 1996: p. 114). A região é reconhecida como “notório centro industrial e tecnológico” por reunir indústrias aeronáuticas, automobilísticas, de materiais eletrônicos e de comunicações, refino de petróleo e indústria petroquímica; produtos farmacêuticos e de perfumaria, setores químicos diversos, entre outras. A região conta também com o Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), o Centro Técnico Aeroespacial (CTA), o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), além de dois parques tecnológicos, propiciando o desenvolvimento local (OLIVEIRA et al., 2008, p. 13-14).

Sorocaba, a terceira região que integra o “Interior paulista” segundo nossa delimitação, também possui um histórico de desenvolvimento industrial desde o início do século XX, notadamente da indústria têxtil, que lhe rendeu o apelido de “Manchester brasileira” – em referência à tradicional cidade industrial inglesa. Sorocaba teve também um importante desenvolvimento industrial desde os anos 1990 e em especial na primeira década dos anos 2000. Entre os indicadores que marcam esse crescimento da região estão o aumento de unidades industriais e consequente crescimento da média salarial e o aumento das importações e exportações acima da média do Estado de São Paulo (FERNANDES DE PAULA, PAYÉS, 2011).

Embora não se possa afirmar que o Interior Paulista esteja perdendo sua importância em relação à que já ocupou anteriormente – afinal, a região foi, nos anos 2000, o destino da instalação de novas grandes empresas do segmento eletroeletrônico de linha verde – esse setor também foi bastante afetado pelo crescimento do desemprego nos anos recentes. Vale salientar que em períodos de baixa nas vendas, as demissões são adotadas sem nenhum tipo de barreira ou proteção – o que difere esse setor do automotivo do ABC, onde alguns impactos das crises que redundariam em demissões são atenuados por meio de acordos entre empresas e sindicatos.

O conjunto das indústrias eletroeletrônicas transnacionais instaladas no Brasil, inclusas as do Interior Paulista, se caracteriza pelo baixo desenvolvimento tecnológico nacional, por pouco permitir a transferência de tecnologia das matrizes, além de fundamentalmente não produzir componentes no país. Essa ausência de uma cadeia de fornecedores nacional é uma das razões de tal segmento não possuir um caráter tão dinamizador da economia e gerador de empregos, como é (ou ao menos foi) característica

marcante do setor automotivo instalado no país. Isso significa que mesmo em períodos em que o setor está “em alta”, isso não se expressa em um aumento significativo da contratação de novos trabalhadores/as, porque, como já mencionado, a atividade que é realizada no Brasil é fundamentalmente a montagem final e isso significa que os componentes vitais para os produtos não são fabricados no país – cujas fabricantes, se existissem, poderiam se beneficiar do efeito dinamizador da criação de empregos na cadeia de fabricação desses produtos, em tempos de mercado aquecido. Isso, contudo, não ocorre pois o setor privilegia a importação de suas “eletropeças”.

Considerando essa característica que “sempre existiu” na indústria eletroeletrônica e a tendência do setor automotivo de trilhar cada vez mais um caminho semelhante, o que se evidencia é que o modo de organização das cadeias de produção de ambos os segmentos instalados no Brasil está em tendência de convergência. Retomo essa ideia ao fim do capítulo.

1.4. SOBRE AS EMPRESAS QUE SÃO OBJETO DESTE ESTUDO

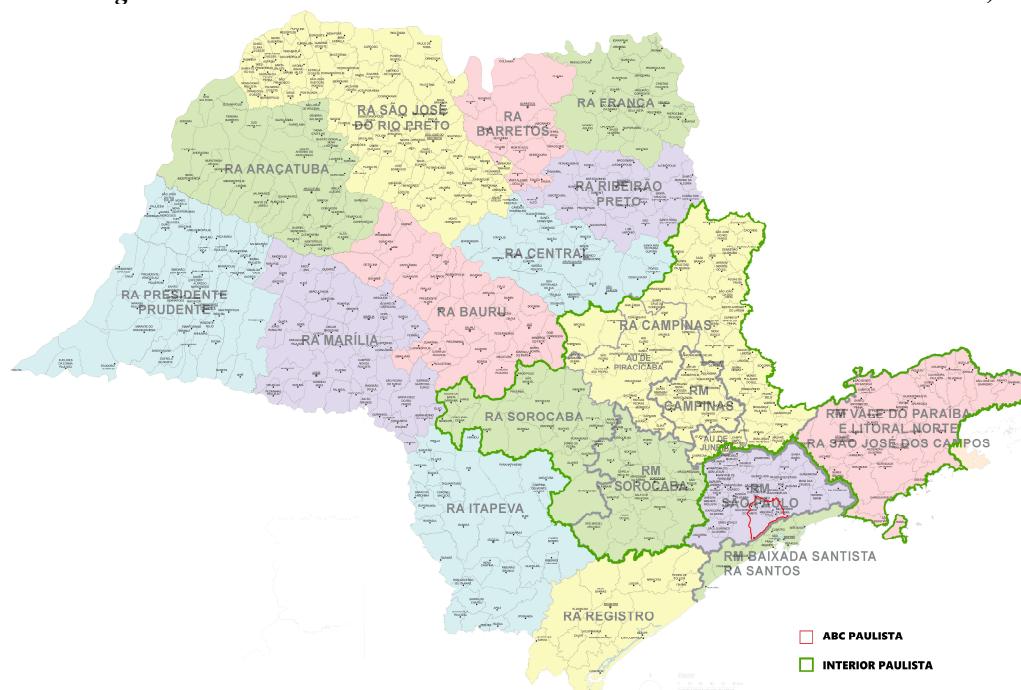
Apresento a seguir algumas das características gerais das empresas em cujas unidades produtivas as condições e divisão sexual de trabalho são investigadas nesta tese. As indústrias A, B e C integram a “linha verde” do segmento eletroeletrônico – fabricantes de notebooks, desktops, impressoras, telefones celulares, placas eletrônicas para esses produtos, entre alguns outros. Localizam-se em três diferentes municípios do Interior Paulista – região contornada em verde na Figura 1. As empresas A e C localizam-se em região cuja representação sindical é a mesma, enquanto a Empresa B está em região com representação sindical distinta.

Já as indústrias D, E e F são fabricantes de automóveis chamados de “veículos de passeio” – automóveis e comerciais leves⁹⁴. Estão localizadas na região do ABC, destacada em vermelho na Figura 1, a qual faz parte da Região Metropolitana de São Paulo, sendo que as duas primeiras (D e E) situam-se em um mesmo município e a terceira (F) em município distinto. Essa última está em território cuja representação sindical é distinta das duas primeiras.

Ressalto que o estudo se focou no trabalho realizado nas empresas A, B, D e E: as/os entrevistadas/os da pesquisa atuavam principalmente nessas quatro fábricas.

⁹⁴ A indústria E também fabrica caminhões, mas na delimitação inicial do objeto, sua fabricação não fazia parte do escopo de pesquisa.

Figura 1 – Regiões ABC Paulista e Interior de São Paulo destacadas no Estado de São Paulo, Brasil.



Fonte: IGC (2014). Adaptado por Marina Selerges.

Empresa A - De capital estadunidense, contava com cerca de 680 funcionários em maio de 2018. Essa mesma empresa já havia tido, em anos anteriores, 1400 funcionários.⁹⁵ O perfil de trabalhadores é diverso, entre os quais há a predominância de mulheres e presença de LGBTs, negros/as e pessoas com deficiência. A unidade sobre a qual realizamos estudos está instalada no interior de São Paulo desde 2007 e concentra a montagem de todos os produtos da marca vendidos no país. Nela, são montados computadores pessoais (notebooks e desktops) e também servidores⁹⁶. A empresa é uma *ICT brand*, isto é, uma marca de tecnologia de informação e comunicação, que “não faz nada, só monta: os componentes vêm todos de fora”⁹⁷. A logística e a embalagem são feitas por empresas terceirizadas. A empresa tem outra unidade na região sul do país, hoje apenas focada nas operações administrativas.

Empresa B - Multinacional de capital estadunidense, contava em 2018 com aproximadamente 3500 funcionários, um número mais baixo do que alcançara em anos anteriores, entre 7 e 8 mil⁹⁸. A empresa tem predominância feminina nas atividades de

⁹⁵ Informações da entrevistada Beatriz, representante sindical dos/as trabalhadores dessa empresa.

⁹⁶ Servidor é um computador que em geral tem uso corporativo, sendo equipado com uma capacidade de armazenamento elevada e funcionalidade de executar aplicativos e serviços para outras máquinas, com as quais é conectado em rede..

⁹⁷ Informações obtidas com a entrevistada Beatriz.

⁹⁸ Representantes do Comitê Sindical de Empresa informaram haver, em dezembro de 2018, 3500 funcionários contratados diretamente, mas que o número alcançava cerca de 5 mil se considerados aprendizes e terceiros. Informaram que a empresa já teve cerca de 7 mil funcionários. Representante da

produção, em torno de 60%, percentual menor que o de anos anteriores, que chegara a 75%⁹⁹. Trata-se de uma das três unidades da empresa no país, instalada no interior de São Paulo que realiza a fabricação de placas para produtos eletrônicos (notebooks, impressoras, servidores), cabos, hds, e montagem sazonal de produtos, como impressoras e telefones celulares. A empresa não possui marca própria e oferece serviços de manufatura eletrônica, isto é, além de fornecer placas e outros componentes, é contratada por outras indústrias do segmento (detentoras das marcas) para manufaturar integral ou parcialmente sua produção. Após uma mudança em sua estratégia de negócios¹⁰⁰ e em período recente, a empresa ampliou seu escopo além da manufatura, passando a desenvolver, entre outras iniciativas, soluções de armazenamento e descarte em um instituto de tecnologia próprio.

Empresa C - Multinacional de capital taiwanês, esta empresa tinha, no início da pesquisa (2015), 5 unidades instaladas no país, três no Sudeste e duas na região norte, com perspectiva de abertura da sexta unidade, que não se consolidou. A planta que é objeto principal do estudo era uma terceirizada (EMS) que fabricava placas e telefones celulares para uma grande marca, que iniciou operações em 2006 e fechou em 2016. O fechamento ocorreu por conta da decisão dessa grande marca de encerrar a produção de tais equipamentos naquela unidade, no contexto de mudanças econômicas do país (como a queda do dólar) vivenciadas desde 2015. De um ápice de 3.300 funcionários, a empresa passou a ter, em 2015, apenas 480 trabalhadores¹⁰¹. A maioria era constituída de mulheres, casadas, com idades diversas (de 18 a mais de 40 anos)¹⁰². A outra unidade, também instalada no interior de São Paulo em município distinto, tinha dois galpões vizinhos, um dos quais também fechado durante o decurso da pesquisa¹⁰³. Trata-se também de empresa que oferece serviços de manufatura eletrônica para grandes empresas eletroeletrônicas detentoras das marcas.

empresa que acompanhou nossa visita à mesma em agosto de 2018 informou o número de 3 mil funcionários naquele momento, salientando que a empresa já chegou a ter 8 mil funcionários e pontuando que desde 2008 começou a haver um processo progressivo de demissões.

⁹⁹ Informações do representante sindical Jonas, entrevistado em 2018.

¹⁰⁰ Informações obtidas por funcionária da empresa durante visita.

¹⁰¹ A Empresa C, que começou a funcionar nessa unidade com cerca de 500 funcionários, chegou a ter 3.300 trabalhadores em seu ápice, que caíram para 2400 e, em 2015, um dos últimos anos de funcionamento da empresa, ela possuía 680 funcionários, dos quais 400 foram demitidos no início de 2016. Entre os últimos 280 havia grávidas, cipeiros e ficaram os últimos trabalhadores para, literalmente, “desmontar” a fábrica (Informações obtidas em entrevista com a dirigente sindical Fabiana).

¹⁰² De acordo com informações da diretora sindical pela empresa, Fabiana, entrevistada em 2018.

¹⁰³ Informações fornecidas em setembro de 2018 pelo ex funcionário Henrique, que trabalhava no galpão que foi fechado, onde eram montados *tablets*. O trabalhador informou que o galpão vizinho, que fabricava *smartphones*, continuava funcionando.

Empresa D - De origem alemã, esta empresa tem 4 unidades instaladas no país, todas no Estado de São Paulo. Trata-se de uma unidade fabril bastante antiga¹⁰⁴ desta empresa no país. Em agosto de 2018 a montadora, contava, na unidade que é objeto de estudo nesta tese, com 11.200 funcionários, sendo 9.600 de contratação direta e 1.600 terceiros (administrativos e da produção)¹⁰⁵. A proporção de mulheres na empresa é de 6%¹⁰⁶. A unidade em questão, localizada no ABC paulista, é responsável pela fabricação de automóveis. Atividades ligadas à produção, como a logística, são terceirizadas em alguns setores da empresa.

Empresa E - Esta montadora, de origem estadunidense, tem 4 unidades instaladas no país, três no Estado de São Paulo e uma na região nordeste. A unidade que é localizada no ABC paulista, objeto de nosso estudo, é responsável pela fabricação de automóveis e caminhões e, também, bastante antiga. A empresa passou por um processo, em 2015, de “desterceirização” do setor de logística. Em, 2017, tal unidade tinha cerca de 4.800 funcionários¹⁰⁷, que em 2018 foram reduzidos para cerca de 3 mil, com baixa proporção de mulheres. Trata-se de uma unidade fabril bastante antiga da região do ABC que, em 2018, começou a anunciar que encerraria seu funcionamento.

Empresa F - De origem estadunidense, tem 6 unidades instaladas no Brasil, quatro no Estado de São Paulo e duas na região sul do país. A unidade que foi incorporada como objeto de pesquisa localiza-se no ABC paulista e tinha cerca de 8.500 funcionários em 2018. Trata-se também de uma unidade fabril antiga da região do ABC que, em 2018, começou a anunciar a possibilidade de encerrar suas atividades, mas que depois reverteu sua decisão e destinou investimentos para três de suas unidades do país.

Fabricantes de Autopeças - No caso do segmento automotivo, as autopeças que foram incluídas na pesquisa – as quais denomino ap1, ap2, ap3 e ap4, ap5 e ap6, têm como característica comum serem fornecedoras de peças para as montadoras Empresa D, E e F. Quatro delas são empresas de capital estrangeiro (alemão ou estadunidense) e duas

¹⁰⁴ As unidades das três montadoras automotivas investigadas estão entre as primeiras de cada empresa instaladas no Brasil.

¹⁰⁵ Informações obtidas durante visita à fábrica em 2018. O sindicalista Juliano, que acompanhou a visita, informou que em 2011, havia 14.400 funcionários somente entre os contratados diretamente pela empresa. Em entrevista realizada um ano antes (2017) com o sindicalista Fernando, obtivemos a informação de que havia 10.005 funcionários de contratação direta, ou seja, apenas em um ano havia 400 funcionários a menos.

¹⁰⁶ Informação obtida junto a Cibele, representante sindical dos trabalhadores da empresa, em 2017.

¹⁰⁷ Conforme informações obtidas junto ao representante sindical Savio em 2017. A trabalhadora Lara, que entrou na fábrica em 2007, relatou que à época a empresa tinha cerca de 7 mil funcionários.

são nacionais. Suas atividades principais são: fabricação de componentes eletrônicos, eletromecânicos e mecatrônicos para veículos, fabricação de faróis, fabricação de embreagens, usinagem de peças e veículos e estamparia de médio e grande porte. Em quatro dessas empresas haviam sido eleitas diretoras de base para o sindicato dos metalúrgicos, razão que também foi considerada para que fossem incluídas na pesquisa.

1.5. OS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS DE INDÚSTRIAS ELETROELETRÔNICAS E AUTOMOTIVAS

Nesta seção, apresento um perfil dos/as trabalhadores/as dos segmentos automotivo no ABC Paulista e do eletroeletrônico localizado no Interior Paulista, mostrando algumas movimentações recentes do emprego nestes. Procuro também responder à pergunta: “Quem fabrica os produtos metalúrgicos como automóveis, celulares, tablets, smartphones e notebooks?”, fornecendo informações a respeito de sua faixa de remuneração, faixa etária, escolaridade, faixa de tempo no emprego e principais ocupações para cada segmento.

Os trabalhadores e trabalhadoras sobre os quais este estudo é empreendido atuam em duas atividades econômicas principais: “Fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos”¹⁰⁸, e “Fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias”¹⁰⁹, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

O segmento automotivo, que vinha de um processo de forte desemprego nos anos 1990, iniciou os anos 2000 (sobretudo desde 2003) com a retomada do emprego, a qual durou de forma instável até meados de 2013 (atravessada nesse meio tempo por inflexões, por exemplo, sofrendo efeitos da crise internacional de 2008).

¹⁰⁸ Para esta tese, circunscrevo o segmento eletroeletrônico às atividades de sua “linha verde”. Para tal, utilizo as seguintes atividades econômicas da CNAE 2.0: 26108 - Fabricação de componentes eletrônicos; 26213 - Fabricação de equipamentos de informática; 23221 - Fabricação de periféricos para equipamentos de informática; 26329 Fabricação de aparelhos telefônicos e de outros equipamentos de comunicação.

¹⁰⁹ Com relação ao setor automotivo utilizo as atividades do CNAE 2.0 seguintes: 29107 - Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários e 29204 Fabricação de caminhões e ônibus (para as montadoras) e 29301 Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para veículos automotores; 29417 Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores; 29425 Fabricação de peças e acessórios para os sistemas de marcha e transmissão de veículos automotores; 29433 Fabricação de peças e acessórios para o sistema de freios de veículos automotores; 29441 Fabricação de peças e acessórios para o sistema de direção e suspensão de veículos automotores; 29450 Fabricação de material elétrico e eletrônico para veículos automotores, exceto baterias; 29492 Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores não especificados anteriormente; 29506 Recondicionamento e recuperação de motores para veículos automotores (para as autopeças).

Na tabela 1, vemos que o conjunto de trabalhadores/as do setor automotivo do ABC Paulista diminuiu em 2017 com relação a 2006 (uma queda de 33%) e que em 2011 o número máximo de trabalhadores no período foi alcançado (79.831).

No período de 2006 a 2013, o número de trabalhadores cresceu, mas sofreu revezes nos anos 2009 e 2012. Outra movimentação, que é fundamental em nosso estudo, é a de que a partir de 2014 o número de trabalhadores/as do segmento entrou em declínio contínuo.

Tabela 1 – Número de trabalhadores/as empregados no segmento automotivo distribuídos por sexo, no Brasil, Estado de São Paulo e ABC Paulista (2006-2017)

Ano	Brasil			Estado de São Paulo			ABC		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
2006	50.241	324.754	374.995	29.880	193.140	223.020	6.509	56.941	63.450
2007	59.709	368.203	427.912	35.219	213.306	248.525	7.543	61.536	69.079
2008	66.846	381.013	447.859	38.968	220.447	259.415	8.472	65.337	73.809
2009	68.502	369.760	438.262	39.649	214.561	254.210	8.291	61.658	69.949
2010	80.545	415.989	496.534	44.339	236.590	280.929	9.359	68.073	77.432
2011	87.002	429.309	516.311	44.554	238.636	283.190	9.483	70.348	79.831
2012	93.786	410.659	504.445	48.272	224.035	272.307	8.901	56.610	65.511
2013	96.274	425.928	522.202	49.311	234.543	283.854	9.248	64.890	74.138
2014	87.683	391.464	479.147	45.229	214.361	259.590	8.436	58.507	66.943
2015	75.574	340.699	416.273	39.542	187.170	226.712	7.609	51.136	58.745
2016	68.294	308.967	377.261	35.970	171.343	207.313	6.506	43.534	50.040
2017	71.586	319.413	390.999	35.850	173.048	208.898	5.495	37.026	42.521

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Essa movimentação no mercado de trabalho no ABC segue tendências que ocorreram também no Estado de SP e no Brasil, com a diferença de que em 2017 o setor automotivo começou a apresentar sinais de recuperação do emprego no país e no Estado de SP como um todo, mas não na região do ABC. Na região, a quantidade de trabalhadores empregados em 2017 era de 42.521 (sendo 37.026 homens e 5.495 mulheres). De acordo com uma dirigente sindical entrevistada¹¹⁰, a cada trabalhador demitido em uma montadora do ABC, são demitidos 4 ou 5 nas autopeças, concluindo que “é um efeito cascata”¹¹¹.

¹¹⁰ Entrevista realizada em agosto de 2016 com diretora sindical do ABC.

¹¹¹ Vale pontuar que as demissões não ocorreram sem resistências: houve manifestações de rua de trabalhadores/as do setor automotivo na região do ABC desde janeiro de 2015 justamente em defesa do emprego, posicionando-se contra este processo de demissões massivas que se espalhou pelas empresas do setor. As manifestações deste ano foram, ressaltando-se, as maiores já realizadas em um contexto recente na região, reunindo mais de 20 mil trabalhadores de montadoras automotivas na cidade de São Bernardo do Campo (CNM-CUT, 2015).

Entre as empresas que realizaram demissões no ABC constava a empresa D, que integra as estudadas nesta tese. A Empresa D possuía um acordo em vigência com sindicato, que garantia a estabilidade dos trabalhadores até 2019, porém, mesmo assim, anunciou o desligamento de 800 funcionários. Estas demissões impulsionaram a resistência a e reivindicação da recontração dos trabalhadores, em um processo de greve que durou 14 dias e, ao fim, conseguiu a reversão das demissões¹¹². No mesmo período, a Empresa E, antes de realizar as demissões, comunicou o sindicato que possuía 300 trabalhadores “excedentes” – abrindo a possibilidade de estabelecer negociações a respeito, antes que as mesmas se efetivassem¹¹³.

Já no segmento eletroeletrônico de linha verde localizado no Interior Paulista (Tabela 2), o conjunto de trabalhadores/as cresceu 11,8% de 2006 a 2017, atingindo em 2014 o pico de força de trabalho empregada no período (32.031). Esse crescimento no período teve também revezes similares ao setor automotivo, como a retração do número de trabalhadores/as em 2009 e em 2012.

Tabela 2 – Número de trabalhadores/as empregados no setor eletroeletrônico de “linha verde” distribuídos por sexo, no Brasil, Estado de São Paulo e Interior de SP, 2006-2017

Ano	Brasil			Estado de São Paulo			Interior de SP		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
2006	38.953	48.815	87.768	17.188	23.898	41.086	9.051	10.760	19.811
2007	45.145	52.839	97.984	20.711	24.150	44.861	12.811	12.848	25.659
2008	44.765	50.623	95.388	21.783	24.734	46.517	13.890	14.057	27.947
2009	43.285	49.426	92.711	19.722	22.411	42.133	12.389	12.423	24.812
2010	49.537	52.841	102.378	22.611	24.020	46.631	14.496	13.993	28.489
2011	53.151	56.567	109.718	23.305	25.176	48.481	15.309	14.596	29.905
2012	52.941	53.678	106.619	22.994	24.195	47.189	15.871	14.011	29.882
2013	55.913	54.522	110.435	23.617	22.924	46.541	16.904	13.971	30.875
2014	51.729	51.931	103.660	23.457	22.974	46.431	17.368	14.663	32.031
2015	40.606	42.704	83.310	19.501	19.764	39.265	13.990	12.336	26.326
2016	37.022	38.583	75.605	16.807	16.941	33.748	12.155	11.083	23.238
2017	36.241	39.087	75.328	16.011	16.650	32.661	11.531	10.937	22.468

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Mas houve também uma movimentação com nuance distinta: a diminuição dos postos de trabalho no interior paulista começou a ocorrer de forma significativa em contínua somente em 2015. Desde então, o número de empregados no setor está em

¹¹² Entrevista com a dirigente sindical Cibele realizada em março de 2017.

¹¹³ Essa mesma empresa passou a anunciar publicamente que fecharia a unidade de São Bernardo do Campo desde o final do ano de 2018.

declínio constante tanto do Interior Paulista¹¹⁴ como no Estado de SP e no Brasil. Em 2017, o total de trabalhadores no setor eletroeletrônico de linha verde na região era de 22.468 (sendo 11.531 mulheres e 10.937 homens).

É relevante notar que nesse segmento, cujas atividades de produção estão baseadas significativamente no uso de força de trabalho feminina, o desemprego feminino cresceu de modo mais abrupto que o masculino a partir de 2015. A Empresa C é uma das eletroeletrônicas que eliminou postos de trabalho (especialmente femininos)¹¹⁵; em 2012 ela fechou uma unidade na ZFM em 2012 e, em 2016, duas plantas que estavam localizada no interior de São Paulo – que são objeto de estudo nesta tese. Fabiana e Luan, de uma das unidades da Empresa C¹¹⁶, informaram que a razão alegada para o fechamento da empresa foi uma mudança de estratégia internacional da principal contratante do trabalho feito por essa unidade da empresa C: essa empresa, uma líder de marca internacional, não mais fabricaria mais os modelos sofisticados de celulares no Brasil.

Note-se que tais processos de demissões localizados integram as tendências que se verificaram em contexto nacional. Com a forte inflexão conjuntural no país, que já se desenhava em 2015 e se tornou aberta em 2016, irrompeu uma crise econômica que convergiu com uma crise política, afetando a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, que mudou significativamente desde então.

Trato a seguir de algumas das características dos/as trabalhadores/as de ambos os segmentos que mantiveram vínculo empregatício, a despeito deste contexto.

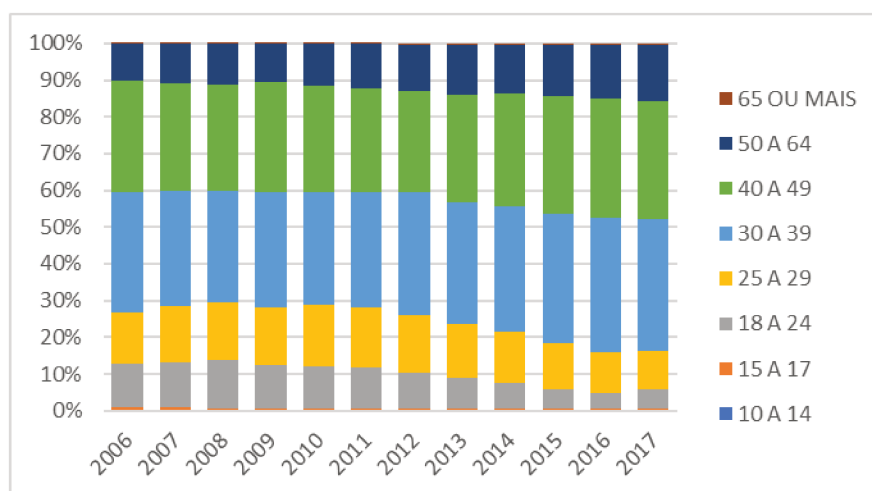
Com relação à idade, os/as empregados no setor automotivo do ABC paulista predominam entre as faixas etárias de 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos (gráfico 3):

Gráfico 3 – Distribuição dos vínculos no setor automotivo do ABC por faixa etária (2006-2017)

¹¹⁴ Vale observar que, conforme relatos de sindicalistas, com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, que ocasionou o desmonte de direitos e proteções ao trabalho, as empresas estariam demitindo trabalhadores com mais liberdade, inclusive os que deveriam ter a estabilidade respeitada, a exemplo de adoecidos pelo trabalho e representantes da CIPA.

¹¹⁵ Tais demissões também enfrentaram processos de resistência. Entre eles, houve ações protagonizadas por trabalhadores/as de uma das unidades da empresa C, que realizaram greves contra demissões massivas, impulsionadas pelo sindicato metalúrgico da região. Parte das demissões pôde ser revertida com os processos de greve. Porém, como anteriormente mencionado, esta fábrica encerrou suas atividades nestas unidades em 2016.

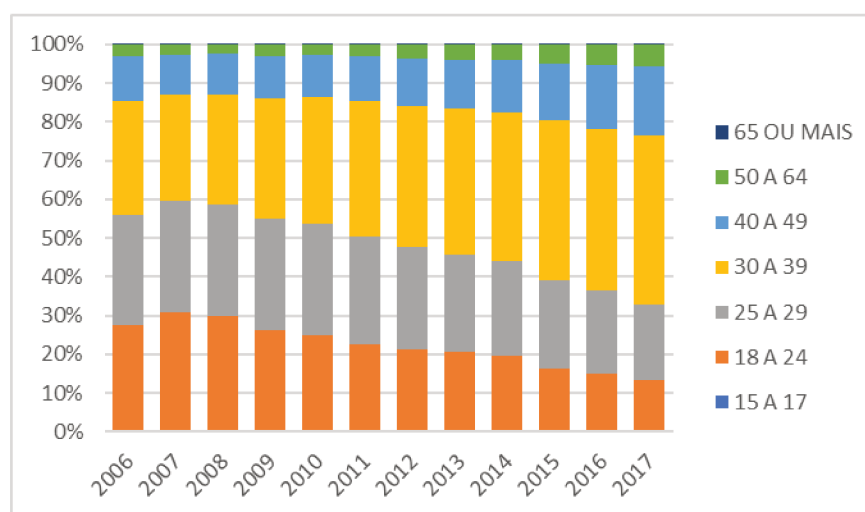
¹¹⁶ Entrevista realizada em 2018.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Já os/as trabalhadores/as do segmento eletroeletrônico são mais jovens (Gráfico 4): predominam principalmente na faixa etária de 30 a 49 anos, cuja proporção veio crescendo ao longo do período de 2006 e 2017, em detrimento de trabalhadores/as mais jovens. A faixa de 40 a 49 anos tem tido também um ligeiro crescimento.

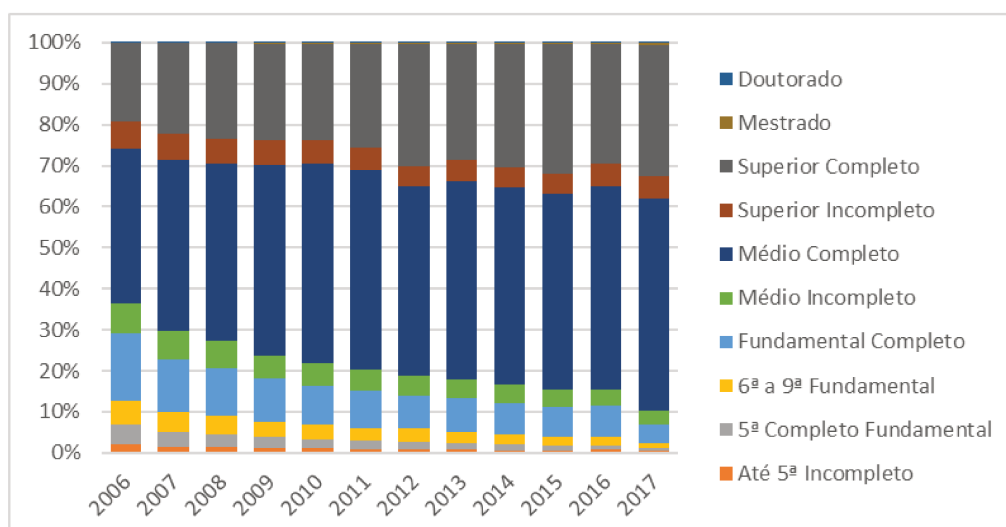
Gráfico 4 – Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por faixa etária (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Em 2017, cerca de 50% dos trabalhadores e trabalhadoras do setor automotivo do ABC possuíam ensino médio completo, enquanto aproximadamente 30% possuíam ensino superior – escolaridades cuja participação cresceu desde 2006 (Gráfico 5). Verifica-se que ao longo do mesmo período, diminuiu a proporção de todos os trabalhadores com escolaridade abaixo de ensino médio completo, mostrando um aumento geral da escolarização no setor.

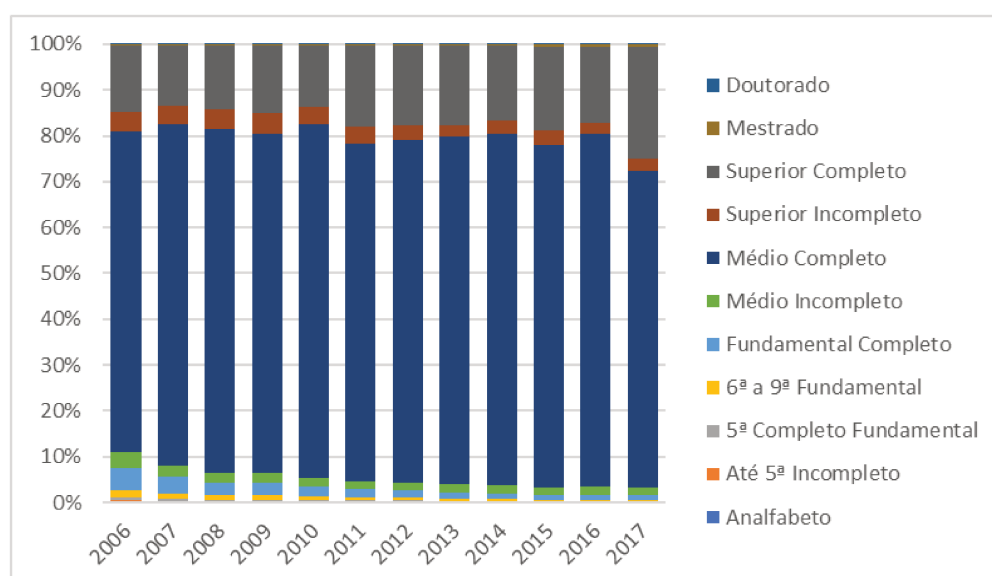
Gráfico 5 – Vínculos no segmento automotivo do ABC por escolaridade (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

No segmento eletroeletrônico do interior paulista, vê-se no gráfico 6 que os/as trabalhadores/as têm uma escolaridade com distribuição menos heterogênea que no automotivo: em 2017 cerca de 70% dos ocupados possuía até o ensino médio completo.

Gráfico 6 – Vínculos no segmento eletroeletrônico do ABC por escolaridade (2006-2017)



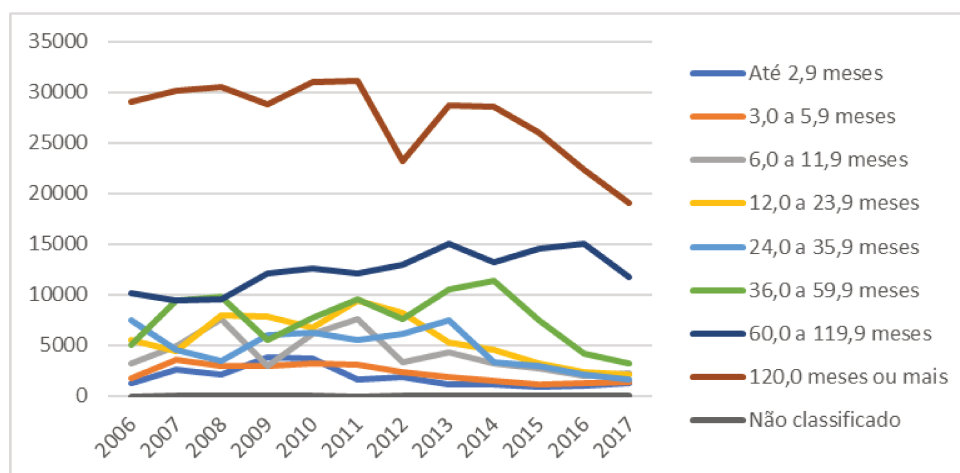
Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

O que é possível notar é que essa proporção de trabalhadores/as com ensino médio já foi um pouco maior em anos anteriores e diminuiu em detrimento do crescimento dos ocupados com ensino superior completo.

A maioria dos trabalhadores do setor automotivo do ABC ainda predomina numa faixa de tempo no emprego de 10 anos ou mais, contudo, *a quantidade de trabalhadores com esse tempo no emprego vem diminuindo bastante em especial a partir de 2012, desde quando ganhou mais espaço a força de trabalho com vínculos de*

5 a 10 anos e de 3 a 5 anos no emprego. Tal processo durou, contudo, somente até 2014, quando a única faixa de tempo que continuou a crescer, até 2016, foi a de 5 a 10 anos no emprego, enquanto todas as demais tiveram a participação entre os trabalhadores diminuída. Tais tendências são expressas no Gráfico 7:

Gráfico 7 – Vínculos no setor automotivo do ABC por faixa de tempo no emprego (2006-2017)

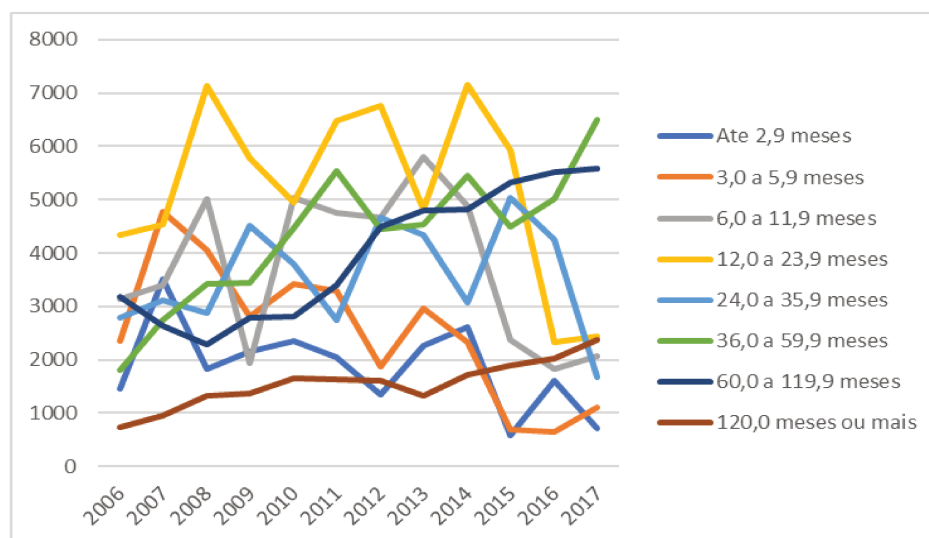


Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

A diminuição da quantidade de trabalhadores notadamente com tempo no emprego mais duradouro mostra uma tendência à quebra da estabilidade dos empregos que é (ou costumava ser) característica do setor na região, se comparada às demais do país.

No segmento eletroeletrônico (gráfico 8) havia em 2017 mais vínculos de tempo de emprego nas faixas de 3 a 5 anos e de 6 a 10 anos. Essa situação, contudo, não é a que predominou nos anos anteriores.

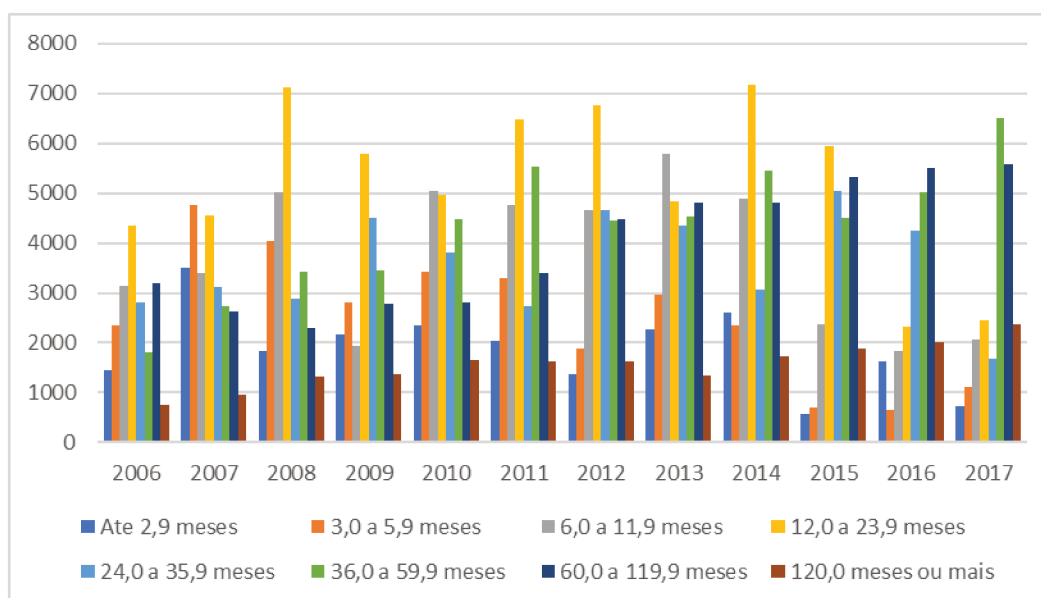
Gráfico 8 – Vínculos no setor eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de tempo no emprego (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Em contraste com o setor automotivo, esse segmento não tem como característica empregos estáveis e sua instabilidade pode ser percebida justamente pelo fato de que entre 2008 e 2014, período em que havia mais ocupados no setor, a faixa predominante dos vínculos era de 1 a 2 anos de tempo no emprego, como nota-se no gráfico 9:

Gráfico 9 – Vínculos no setor eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de tempo no emprego (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

A problemática da estabilidade-instabilidade tem relação direta com o valor dos salários dos/as trabalhadores/as.

Os salários do setor automotivo no ABC paulista têm patamar superior à média nacional. De acordo com dados obtidos na Relação Nacional de Informações Sociais do Ministério do Trabalho, Emprego (RAIS/MTE)¹¹⁷, a remuneração média dos trabalhadores¹¹⁸ do segmento no ABC era, em 2017, de R\$ 6.122,92 (sendo de 6.221,46 para os homens e de 5.461,22 para as mulheres). A média nacional do segmento para o mesmo ano era de 3.912,86 (sendo 4.131,27 para os homens e 2.957,02 para as mulheres). Descontados os salários dos municípios do ABC da média, ela cai para R\$3.645,55 (3.858,66 para os homens e R\$ 2.753,41 para as mulheres).

Trata-se de um “ponto fora da curva”, uma vez que, na ausência de um piso salarial nacional para o setor, há outros Estados nos quais as mesmas empresas instaladas no ABC praticam salários mais baixos – defasagem que se verifica inclusive entre municípios do próprio Estado de SP. Tal condição salarial diferenciada alcançada no

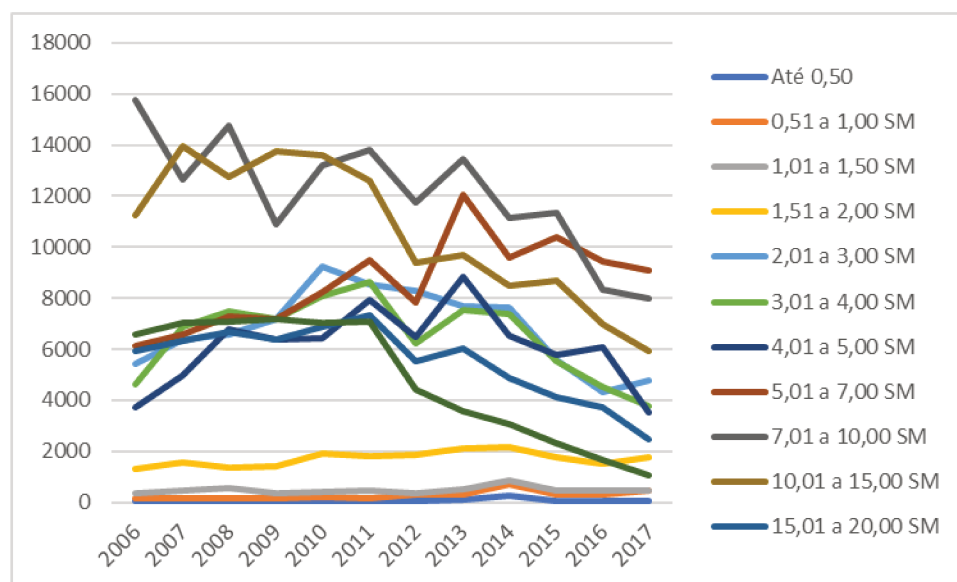
¹¹⁷ Levantamento próprio.

¹¹⁸ Descontando cargos de direção, gerência e supervisão.

ABC decorre do histórico de acúmulos de conquistas da luta sindical na região¹¹⁹, que procura manter direitos e a estabilidade do emprego – possibilitando inclusive que trabalhadores/as fiquem mais tempo no emprego e alcancem uma progressão salarial. Porém, as condições de trabalho e emprego nessas indústrias automotivas que vêm sofrendo uma série de instabilizações, as quais afetam, pode-se dizer, o setor “que mais avançou” na conquista de condições de emprego dentro dos marcos da sociedade salarial (CASTEL, 1998) que se pôde desenvolver no país.

Como nota-se no gráfico 10, entre todos os empregados no setor automotivo do ABC paulista, em 2017 predominavam os vínculos na faixa salarial entre 5 e 7 salários mínimos, seguidos das faixas de 7 a 10 e de 10 a 15 salários mínimos. Contudo, essas três faixas salariais encontram-se em declínio sobretudo desde 2013.

Gráfico 10 - Vínculos no setor automotivo do ABC Paulista por faixa de remuneração (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

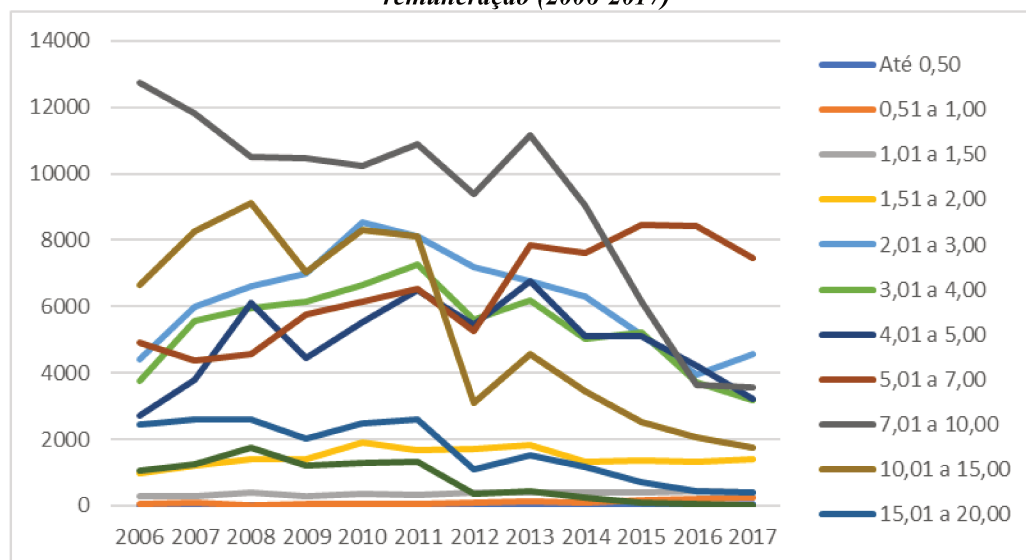
Para os fins desta tese, a análise é empreendida sobre o trabalho na produção, excluindo-se, portanto, trabalhadores administrativos e gestores. Vale observar que ao selecionarmos as 20 principais ocupações que mais empregam trabalhadores/as na produção (operadores/as e técnicos), a distribuição de suas faixas salariais se modifica.

O gráfico 11, com as faixas salariais do setor automotivo apenas das 20 principais ocupações selecionadas (produção e técnicos/as) permite observar mais

¹¹⁹ As quais chegaram a ser parcialmente estendidas, por meio de convenções coletivas de trabalho, a trabalhadores/as do conjunto do Estado de São Paulo, a exemplo das negociações tripartites em âmbito federal na Câmara Setorial Automotiva entre 1991 e 1994, as quais garantiram, entre outras questões, que o aumento de produtividade voluptuosos da época fossem acompanhados por aumentos salariais (BRESCIANI e BENITES FILHO, 1995, p.134)

nitidamente uma “inversão” da faixa salarial predominante, com uma brusca queda, desde 2013, dos empregados que recebiam entre 7 e 10 salários mínimos e um crescimento dos que recebiam 5 a 7 salários. Verifica-se também um ligeiro crescimento em 2017 dos vínculos que recebiam 2 a 3 salários mínimos.

Gráfico 11 - Vínculos no setor automotivo do ABC Paulista (20 ocupações selecionadas) por faixa de remuneração (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Considerando que de 2014 para 2015 se intensificaram as demissões massivas no segmento automotivo, o gráfico 11 mostra o impacto dessas demissões na redução de sua média salarial. *Dito de outro modo, trabalhadores melhor remunerados (de 7 a 10 salários) foram os desligados¹²⁰, o que fez passar a predominar a faixa salarial de 5 a 7 salários mínimos.*

Esse dado corrobora parte das hipóteses desta tese a respeito de haver uma tendência à deterioração dos padrões salariais mais elevados do ABC Paulista – uma defasagem acelerada no contexto de inflexão neoliberal. Tal constatação em termos quantitativos ilumina outras situações que implicam o rebaixamento salarial, verificadas em entrevistas na pesquisa de campo, também relacionadas ao contexto de crise e demissões: as novas formas de contratação e de uso da força de trabalho. Trabalhadoras entrevistadas percebiam uma intenção de rebaixamento dos padrões do emprego na Empresa E a fim de torná-lo um “emprego comum”. Um exemplo, mencionado por Lara, é a criação de escalas de trabalho no setor de estamparia, para que em momentos

¹²⁰ Além de demissões massivas que ocorreram no período, houve em algumas empresas o oferecimento de pacotes de demissão voluntária – nos quais negocia-se um montante em dinheiro para o/a trabalhador/a sair do emprego. Em alguns casos, como da Empresa D, os “pacotes” foram oferecidos após um processo de greve em razão das demissões.

de alta da produção não fosse mais necessário pagar horas-extras: “Então, assim: o pessoal revezava o sábado e o domingo e não ganhava mais por isso. Era um emprego comum (...)”

Outro exemplo que mencionam as trabalhadoras Lara e Catarina é a criação de empresas “internas” (com cnpj distinto da própria Empresa E), que contratavam trabalhadores com pisos salariais e condições de emprego rebaixados :

Hoje é cada um com um regime, cada um com uma tabela, cada um com um PLR. Quando eu entrei a PLR era igual para todos. Que eu acho que é o justo. Hoje não é mais. Hoje é diferente. (...) Eu acho assim, resumidamente: eles querem deixar o emprego “comum”. Se tiver uma crise, por exemplo, igual os meninos¹²¹, ganham pouco? Sim, ganham pouco. Mas, eles não conseguem...Tipo assim, não arruma emprego em outro lugar. *Então, é melhor o pouco do que nenhum.* Assim na crise que tá, por mais que o salário é baixo, as condições tão ruins, se você abrir, as pessoas vão querer. Todos eles, a expectativa deles é que melhore. Que eles [empresa] melhorando, o salário deles vai melhorar, a PLR deles vai ser igual. Quem ganha mal *acha* que vai ganhar melhor. E virar “Empresa E”. (Lara, ex-montadora de veículos, atual conferente de materiais na Empresa E)

A minha turma, que eu ‘tô’ te falando que tá lá dentro de 95 é a última turma de ganha bem. O resto tudo ganha pouco. Que é o futuro que ela [empresa] quer, né? Ela quer fazer isso. (Catarina, ex-ponteadora e atual conferente de materiais na Empresa E)

Nota-se o uso do termo “emprego comum” para denotar a percepção do rebaixamento das condições de emprego por parte da empresa E, bem como que o contexto de crise faz as pessoas “aceitarem” salários rebaixados mais facilmente. Lara enfatiza que ela mesma “aguentou” muita coisa em termos de condições penosas de trabalho visando o PLR e um bom salário, mas põe em dúvida a expectativa de seus colegas com vínculos e salários rebaixados de almejam os altos salários e PLRs das montadora: “Hoje a pessoa acha que vai entrar lá e “eu vou ganhar bem”. Não é assim que funciona. É bem diferente”. A percepção da trabalhadora Catarina ao ver os demais, que ingressaram na fábrica depois dela, ganhando menos, aparece para ela como um *plano* da empresa de que no futuro todos ganhem pouco. Essas situações evidenciam um claro

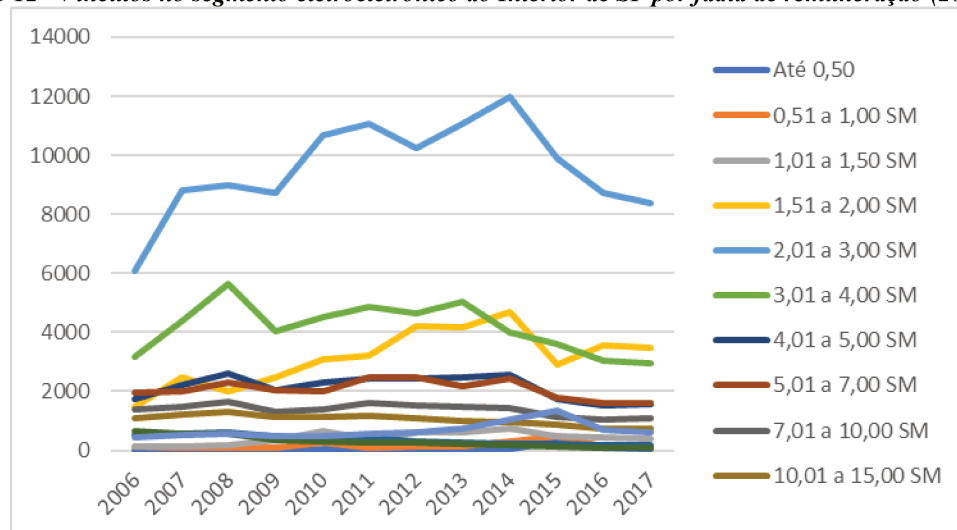
¹²¹ OS meninos aos quais a trabalhadora se refere são os contratados do setor de logística e também os que exerciam a atividade de “serviços” (que na prática eram atividades de produção, operações de pré montagem de veículos nas linhas auxiliares, idênticas à que era realizada por operários/as contratados diretos). A contratação era feita por um cnpj diferente da própria empresa e eles recebiam salários e PLR mais baixas. Como Lara explica, “é igual só no uniforme”. Ela, contratada direta da Empresa E, trabalhava no setor de logística com eles pois foi realocada internamente na fábrica.

processo de precarização do emprego¹²² no segmento automotivo do ABC Paulista, historicamente elevado em relação ao restante do país, mas em processo de rebaixamento.

Com relação aos salários médios do segmento eletroeletrônico do Interior paulista, embora mais baixos que os do segmento automotivo, têm também patamar superior que à média nacional. Dados da RAIS/MTE¹²³ mostram que a remuneração média dos trabalhadores¹²⁴ do segmento no interior paulista era de R\$ 3.446,36,00 (sendo de 4.352,63 para os homens e de 2.610,76 para as mulheres) em 2017. A média nacional do segmento para o mesmo ano era de 2.626,04 (sendo 3.147,70 para os homens e 2.092,30 para as mulheres). Descontados os salários do interior paulista da média, ela cai para R\$2.390,38 (2.849,06 para os homens e R\$ 1.892,42 para as mulheres).

Nesse segmento, em 2017, a maior parcela de empregados percebia a remuneração na faixa entre 2 e 3 salários mínimos, sendo que cerca de 70% não passava dos 4 salários mínimos (gráfico 12) . A faixa salarial que vem ligeiramente crescendo (exceto em 2014) é a de trabalhadores/as de 1,5 a 2 salários mínimos, que se estabilizou em 2017, enquanto a de 3 a 4 salários está em queda.

Gráfico 12 - Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por faixa de remuneração (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

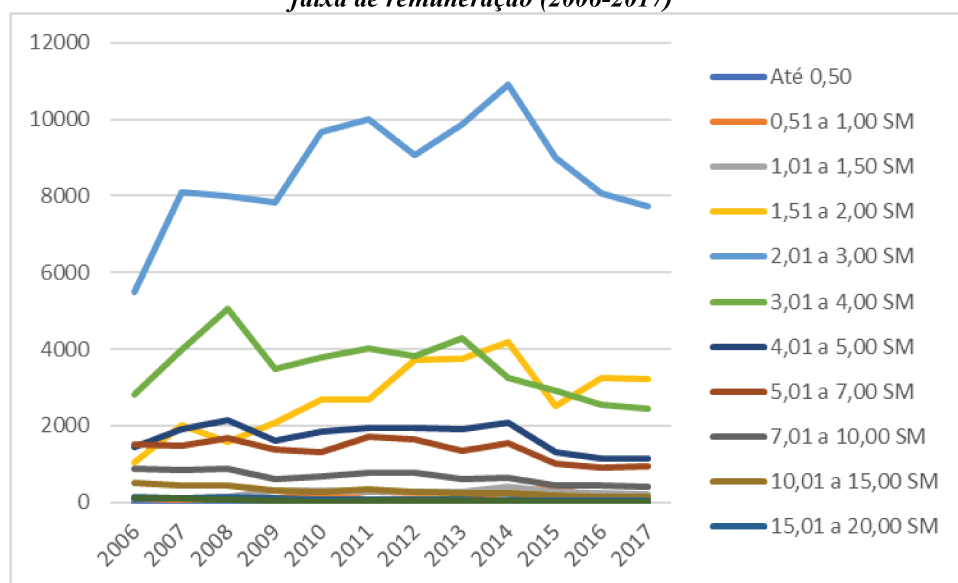
¹²² Emprego o conceito de precarização no sentido de um *processo* deterioração ou degeneração de direitos associados ao trabalho, de conquistas anteriormente observadas (LEITE, 2011, p. 31), próximo ao sentido geral e clássico do conceito de precarização desenvolvido por Castel (1998) a respeito do contexto francês, com a conotação de desestabilização dos estáveis, isto é, de crescimento da insegurança dos empregos, mas indo um pouco além. O rebaixamento salarial e contexto de alta de demissões, que agudiza a instabilidade do emprego, se associam a outras dimensões de um processo de precarização também identificadas no setor automotivo do ABC, como a perda de autonomia dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, o que discutirei adiante, no capítulo 3. A utilização de “precarização do emprego” para as situações aqui identificadas remete à diferenciação discutida por Guimarães e Paugam (2016) entre duas dimensões da precariedade: do emprego e do trabalho.

¹²³ Levantamento próprio.

¹²⁴ Descontando cargos de direção, gerência e supervisão.

Ao observarmos, no gráfico 13, as faixas de remuneração das 20 ocupações que mais empregam trabalhadores/as do setor, a distribuição de trabalhadores entre as faixas de remuneração não se modifica tanto.

Gráfico 13- Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP (20 ocupações selecionadas) por faixa de remuneração (2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Isso pode ser explicado pelo fato de que apenas as 5 ocupações principais já representam 67,34% de todos os ocupados do segmento eletroeletrônico, conforme elucidado na tabela seguinte. Essas ocupações têm médias salariais bastante variadas entre si. A principal ocupação, “montadores de equipamentos eletroeletrônicos”, representa 42,82% do setor e tinha remuneração média de R\$2.138,52 reais em 2017 – o que ilustra a predominância da faixa salarial de 2 a 3 salários mínimos do setor. Já a segunda principal ocupação, de “técnico de eletrônica”, tem remuneração média de R\$ 4.046,21, quase o dobro da média salarial de “montadores”. Isso traduz que a apresentação de média salarial “do segmento” é apenas um recurso de caracterização setorial genérico.

Apresento, a distribuição do conjunto de empregados/as dos segmentos automotivo e eletroeletrônico por ocupações, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

No segmento eletroeletrônico de “linha verde” concentrado no Interior de São Paulo¹²⁵, o total de ocupados considerando atividades administrativas e de produção é de 22.466 trabalhadores/as – 21.791 se desconsiderarmos diretores/as e gerentes (Tabela 3):

¹²⁵ Considerando as regiões administrativas (IBGE) de Campinas, Sorocaba e São José dos Campos.

Tabela 3 - Distribuição dos vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por ocupações (2017)

Ocupação	Masculino		Feminino		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	3.103	13,81	6.518	29,01	9.621	42,82
Técnicos em eletrônica	1.207	5,37	322	1,43	1.529	6,81
Técnicos em controle da produção	511	2,27	911	4,06	1.422	6,33
Almoxarifes e armazenistas	999	4,45	341	1,52	1.340	5,96
Alimentadores de linhas de produção	432	1,92	786	3,50	1.218	5,42
Técnicos de planejamento e controle de produção	351	1,56	172	0,77	523	2,33
Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos	216	0,96	224	1,00	440	1,96
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	56	0,25	59	0,26	115	0,51
Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas	76	0,34	25	0,11	101	0,45
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	15	0,07	60	0,27	75	0,33
Operadores de equipamentos de acabamento de chapas e metais	58	0,26	17	0,08	75	0,33
Instaladores-reparadores de linhas e equipamentos de telecomunicações	62	0,28	6	0,03	68	0,30
Operadores de equipamentos de movimentação de cargas	34	0,15	26	0,12	60	0,27
Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos	56	0,25	2	0,01	58	0,26
Operadores de robôs industriais	44	0,20	13	0,06	57	0,25
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	39	0,17	13	0,06	52	0,23
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	44	0,20	1	0,00	45	0,20
Montadores de aparelhos de telecomunicações	11	0,05	23	0,10	34	0,15
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	31	0,14	0	0,00	31	0,14
Operadores de máquinas à vapor e utilidades	13	0,06	16	0,07	29	0,13
Outros/as trabalhadores/as na produção*	238	1,06	27	0,12	265	1,18
Outros/as técnicos/as*	587	2,61	121	0,54	739	3,29
Engenheiros/as*	633	2,82	83	0,37	716	3,19
Supervisores/as administrativos/as e de produção*	426	1,90	180	0,80	606	2,70
Gerentes*	466	2,07	145	0,65	611	2,72
Diretores/as*	53	0,24	11	0,05	64	0,28
Trabalhadores/as administrativos*	952	4,24	1.252	5,57	2.204	9,81
Outros*	222	0,99	177	0,79	399	1,78
Total	10.935	48,67	11.531	51,33	22.466	100

Fonte: RAIS/MTE, 2017. Elaboração própria.

* Ocupações agregadas pela autora (188 ocupações foram agregadas nas 8 destacadas).

Considerada a totalidade de ocupados, as mulheres representam 51% do segmento e sem considerar diretores/as e gerentes, elas passam a representar 52% do setor.

Na tabela 4, a seguir, temos 20 ocupações selecionadas, que correspondem a atividades de produção ou técnicas ligadas à produção no setor *eletroeletrônico* nas quais havia maior quantidade de trabalhadores/as em 2017. *As mulheres têm uma participação de 56% do conjunto dessas ocupações.* Elas predominam significativamente em três ocupações principais: montadores de equipamentos eletroeletrônicos (67,75%), técnicos

em controle da produção (64%), alimentadores de linhas de produção (64,5%), sendo também maioria em ocupações similares, com menor número de trabalhadores, como “Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem” (80%) e Montadores de aparelhos de telecomunicações (67,75%). Tais 20 ocupações selecionadas somam 16.893 trabalhadores/as e representam, em seu conjunto, 75,19% do total das ocupações do setor eletroeletrônico no Interior de São Paulo.

Tabela 4 - Vínculos no segmento eletroeletrônico do Interior de SP por 20 principais ocupações (2017)

Ocupação	Masculino		Feminino		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	3.103	32,25	6.518	67,75	9.621	100
Técnicos em eletrônica	1.207	78,94	322	21,06	1.529	100
Técnicos em controle da produção	511	35,94	911	64,06	1.422	100
Almoxarifes e armazenistas	999	74,55	341	25,45	1.340	100
Alimentadores de linhas de produção	432	35,47	786	64,53	1.218	100
Técnicos de planejamento e controle de produção	351	67,11	172	32,89	523	100
Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos	216	49,09	224	50,91	440	100
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	56	48,70	59	51,30	115	100
Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas	76	75,25	25	24,75	101	100
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	15	20,00	60	80,00	75	100
Operadores de equipamentos de acabamento de chapas e metais	58	77,33	17	22,67	75	100
Instaladores-reparadores de linhas e equipamentos de telecomunicações	62	91,18	6	8,82	68	100
Operadores de equipamentos de movimentação de cargas	34	56,67	26	43,33	60	100
Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos	56	96,55	2	3,45	58	100
Operadores de robôs industriais	44	77,19	13	22,81	57	100
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	39	75,00	13	25,00	52	100
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	44	97,78	1	2,22	45	100
Montadores de aparelhos de telecomunicações	11	32,35	23	67,65	34	100
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	31	100,00	0	0,00	31	100
Operadores de máquinas à vapor e utilidades	13	44,83	16	55,17	29	100
Total	7.358	43,56	9.493	56,44	16.893	100

Fonte: RAIS/MTE, 2017. Elaboração própria.

Entre as ocupações predominantes no segmento eletroeletrônico, “montadores de equipamentos eletroeletrônicos” é a que ocupa mais trabalhadores de ambos os sexos. Apenas ela representa 42,82% de todas as ocupações do segmento no Interior Paulista.

A ocupação pertence à família 731 da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e é assim sumariamente descrita:

Montam, testam e inspecionam placas, aparelhos e, ou equipamentos eletroeletrônicos. Instalam painel de comando de rampa, esteira rolante e elevadores; preenchem relatórios e fichas dos equipamentos. Organizam e mantêm o local de trabalho em condições de uso. Abastecem o posto de trabalho de componentes, peças e materiais (BRASIL, 2002).

Já no segmento automotivo concentrado no ABC Paulista (Tabela 5), o total de ocupados é de 41.987 – 40.477 descontando diretores/as e gerentes. Entre o total de ocupados, as mulheres representam praticamente 13% dos trabalhadores, percentual que se mantém sem considerar diretores/as e gerentes.

Tabela 5 - Distribuição dos vínculos no setor automotivo do ABC Paulista por ocupações (2017)

Ocupação	Masculino		Feminino		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Montadores de veículos automotores (linha de montagem)	3.310	7,88	64	0,39	3.474	8,27
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	2.811	6,69	143	0,34	2.954	7,04
Alimentadores de linhas de produção	1.960	4,67	574	1,37	2.534	6,04
Técnicos de controle da produção	1.798	4,28	228	0,54	2.026	4,83
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	1.779	4,24	24	0,06	1.803	4,29
Técnicos de planejamento e controle de produção	1.552	3,70	194	0,46	1.746	4,16
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	1.318	3,14	184	0,44	1.502	3,58
Operadores de máquinas de conformação de metais	1.319	3,14	86	0,20	1.405	3,35
Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos	1.199	2,86	58	0,14	1.257	2,99
Operadores de equipamentos de movimentação de cargas	1.137	2,71	17	0,04	1.154	2,75
Ferramenteiros e afins	1.110	2,64	33	0,08	1.143	2,72
Operadores de máquinas e centros de usinagem cnc ¹²⁶	1.070	2,55	19	0,05	1.089	2,59
Almoxarifes e armazenistas	874	2,08	85	0,20	959	2,28
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	910	2,17	45	0,11	955	2,27
Operadores de máquinas a vapor e utilidades	727	1,73	83	0,20	810	1,93
Mecânicos de manutenção de veículos automotores	792	1,89	13	0,03	805	1,92
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	653	1,56	20	0,05	673	1,60
Ajustadores mecânicos polivalentes	449	1,07	112	0,27	561	1,34
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	49	0,12	115	0,27	164	0,39
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	155	0,37	31	0,07	186	0,44
Outros/as trabalhadores/as na produção*	1.718	4,09	109	0,26	1.827	4,35
Outros/as técnicos/as*	1.352	3,22	113	0,27	1.465	3,49
Engenheiros/as*	1.942	4,63	232	0,55	2.174	5,18
Supervisores/as administrativos/as e de produção*	1.784	4,25	250	0,60	2.034	4,85
Gerentes*	1.109	2,64	262	0,62	1.371	3,26
Diretores/as*	122	0,29	17	0,04	139	0,33
Trabalhadores/as administrativos*	2.640	6,29	2.069	4,93	4.709	11,22
Outros*	978	2,33	90	0,21	1.068	2,54
Total	36617	87,21	5370	12,79	41987	100

Fonte: RAIS/MTE, 2017. Elaboração própria.

* Ocupações agregadas pela autora (220 ocupações foram agregadas nas 8 destacadas).

¹²⁶ CNC – controle numérico computadorizado.

Na tabela 6, temos 20 ocupações selecionadas, que correspondem a atividades de produção ou técnicas ligadas à produção no setor automotivo nas quais havia maior quantidade de trabalhadores/as em 2017. *As mulheres têm uma participação de 8,19% do conjunto dessas ocupações*, mas é perceptível que as proporções por sexo variam bastante conforme a ocupação: elas não chegam a alcançar 1,5% entre trabalhadores de soldagem e corte de metais e 5% entre os montadores de veículos, mas são 22,65% dos alimentadores em linhas de produção e 11,25% dos montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem e também dos técnicos de controle da produção. Tais 20 ocupações selecionadas somam 24.972 trabalhadores/as e representam, em seu conjunto, 64,78% do total das ocupações do setor automotivo do ABC Paulista.

Tabela 6 - Participação por sexo das ocupações selecionadas do setor automotivo no ABC Paulista (2017)

Ocupação selecionada	Masculino		Feminino		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Montadores de veículos automotores (linha de montagem)	3310	95,28	164	4,72	3474	100
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	2811	95,26	143	4,84	2954	100
Alimentadores de linhas de produção	1960	77,35	574	22,65	2534	100
Técnicos de controle da produção	1798	88,75	228	11,25	2026	100
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	1779	98,67	24	1,33	1803	100
Técnicos de planejamento e controle de produção	1552	88,89	194	11,11	1746	100
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	1318	87,75	184	11,25	1502	100
Operadores de máquinas de conformação de metais	1319	93,88	86	6,12	1405	100
Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos	1199	95,39	58	4,61	1257	100
Operadores de equipamentos de movimentação de cargas	1137	98,53	17	1,47	1154	100
Ferramenteiros e afins	1110	97,11	33	2,89	1143	100
Operadores de máquinas e centros de usinagem cnc	1070	98,26	19	1,74	1089	100
Almoxarifes e armazenistas	874	91,14	85	8,86	959	100
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	910	95,29	45	4,71	955	100
Operadores de máquinas a vapor e utilidades	727	89,75	83	10,25	810	100
Mecânicos de manutenção de veículos automotores	792	98,39	13	1,61	805	100
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	653	97,03	20	2,97	673	100
Ajustadores mecânicos polivalentes	449	80,04	112	19,96	561	100
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	49	29,88	115	70,12	164	100
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	155	83,33	31	16,67	186	100
Total	24972	91,81	2228	8,19	27200	100

Fonte: Rais/MTE, 2017. Elaboração própria

Com relação ao setor automotivo, a ocupação predominante é distinta entre homens e mulheres. Como verifica-se na Tabela 6, entre os homens a ocupação com maior participação é a de “montadores de veículos automotores em linha de montagem” – na qual a proporção masculina chega a 95,28%. A atividade representa, conforme a Tabela 5, 8,27% do total de ocupações do segmento (uma fatia bem menor que a ocupação principal do setor eletroeletrônico, onde a montagem ocupa 42,82% das/os trabalhadoras/es). A ocupação de montadores de veículos automotores pertence à família 7225 da CBO e tem a seguinte descrição:

Montam veículos automotores, organizam o ambiente de trabalho e monitoram o funcionamento de equipamentos e ferramentas em linhas de montagem. Controlam processos de montagem e elaboram documentação técnica. As atividades são exercidas em conformidade a normas e procedimentos técnicos, de qualidade, segurança, saúde e preservação do meio ambiente (BRASIL, 2002).

Também na tabela 6 verifica-se que a ocupação que mais emprega as mulheres do setor automotivo do ABC Paulista é “alimentadores de linhas de produção” – na qual sua proporção é de 22,65%. A ocupação pertence à família 7842 da CBO, onde é assim descrita:

Preparam materiais para alimentação de linhas de produção; organizam a área de serviço; abastecem linhas de produção; alimentam máquinas e separam materiais para reaproveitamento.

A fabricação automotiva e de eletroeletrônicos não se restringe à montagem final; concerne também à produção de componentes e autopeças/“eletropeças” para viabilizar a montagem. Conforme já explicitado, o segmento automotivo tem uma cadeia de autopeças instalada no país, enquanto o segmento eletroeletrônico monta equipamentos com peças majoritariamente importadas. Isso é uma das razões para explicar a maior presença de trabalhadores em um leque variado de ocupações relacionadas à produção no setor automotivo, com uma cadeia produtiva mais adensada e uma natureza do processo de trabalho mais complexa, se comparada com o setor eletroeletrônico, no qual o “grosso” das ocupações (quase metade) refere-se à atividade de montagem final de equipamentos.

As entrevistas qualitativas realizadas para esta pesquisa abarcaram essas ocupações principais e também algumas outras que integram as 20 ocupações selecionadas apresentadas anteriormente, que ocupam a maior parte dos trabalhadores

de cada segmento. Contudo, verifica-se que os nomes das atividades nos registros¹²⁷ dos trabalhadores, ou na forma como seus postos são chamados, não é necessariamente o mesmo que consta na Classificação Brasileira de Ocupações, mas sim, ocorre a adoção preferencial de nomes genéricos, principalmente “operador de produção”, como verifica-se no quadro 6.

Quadro 6 – Trabalhadores/as entrevistados/as, suas ocupações e atividades

Empresa	Trabalhadores/as entrevistados/as ¹²⁸ , ocupações e atividades
A (eletroeletrônica de marca)	Liliane: operadora de produção – atuava na montagem e embalagem de desktops Joana: operadora de produção – atuava no abastecimento de linhas de produção de notebooks e no almoxarifado Pedro: operador de produção – atuava na montagem de servidores Cristina: assistente de materiais Barbara: assistente de materiais Eduardo: auxiliar de materiais Beatriz: operadora de produção. Atuava na montagem de notebooks
B (eletroeletrônica fornecedora global)	Maria: auxiliar de almoxarifado Antonia: operadora de produção. Atuava na operação de máquinas de teste de placas de circuito impresso Cassio: manutencista no setor de inserção automática de componentes (SMT)
C (eletroeletrônica fornecedora global)	Luan: operador de produção – atuava no teste de aparelhos celulares Henrique: operador de máquinas SMT – atuava na operação das máquinas de impressão de componentes em placas de circuito impresso Fabiana: operadora de produção – atuou como abastecedora de linha, embaladora e auxiliar de almoxarifado
D (montadora)	Ester: eletricista de manutenção, antes foi operadora especialista. Irene: operadora de montagem Bruna: montadora de veículos Sonia: operadora de veículos industriais, antes foi operadora de manuseio, atuando no sequenciamento de peças para a montagem dos veículos. Bianca: inspetora de medidas, antes foi ferramenteira. Cibele: inspetora de qualidade Juliano: manutencista no setor de armação
E (montadora)	Elvis: montador de veículos – atuava na linha de montagem de carros e de caminhões Catarina: conferente no setor de logística, antes foi ponteadora. Lara: conferente no setor de logística (não confere materiais), antes foi montadora Samanta: manutencista no setor de pintura
F (montadora)	Pagu: operadora de produção – atuava na pré-montagem de peças. Raimundo: operador de produção (líder de time) – atuava na pré-montagem de peças.
Empresas ap1, ap2, ap3 e ap4 (fabricantes de autopeças)	Gleice (ap1): trabalhadora na controladoria. Foi, antes, operadora de pré-montagem de autopeças e atuou no setor de logística Dira (ap2): Operadora de produção – atuava na linha de montagem de autopeças Ricardo (ap3): Ajudante geral no setor de estamparia José (ap4): Operador industrial

Fonte: Pesquisa de campo (entrevistados/as entre 2016 e 2018). Elaboração própria.

Os dados e discussões desse capítulo mostram que diante da inflexão de orientação das políticas industriais do país, que não mais preconizam o desenvolvimento da produção e geração de empregos em território nacional, é possível identificar uma

¹²⁷ Há de se considerar que mesmo eu tendo sido questionado eram registrados/as em carteira de trabalho, o nome da ocupação pode ter sido fornecido de modo impreciso.

¹²⁸ Nomes modificados.

convergência entre os segmentos automotivo e eletroeletrônico que se expressa no potencial estabelecimento, nas indústrias automotivas aqui instaladas, de um papel de especialistas na montagem final de veículos com base em importação massiva de autopeças, em detrimento dos processos produtivos que fazem parte da cadeia produtiva aqui instalada (cadeia de autopeças), que tendem a minguar.

Bruna, representante sindical de trabalhadores da montadora automotiva Empresa D, fornece o exemplo de tal tendência: em período recente, a empresa chegou a fabricar um dos modelos nesses moldes de “montar *kits*”, cujas operações ela ironicamente caracterizava de “brincar de *playmobil*”¹²⁹: “só vinham as peças, *playmobil* porque é só de montar. Então, vinha o CKD¹³⁰, a gente chegava aqui e montava o ‘carrinho’.”¹³¹

Como discutimos, este é exatamente o modelo já em vigor nas eletroeletrônicas, onde há a predominância da atividade de montagem de produtos que chegam ao Brasil na forma de CKD (kits de aparelhos completamente desmontados) ou SKD (kits de aparelhos semidesmontados).

Esses fatores permitem sustentar que uma das hipóteses levantadas na tese, a da aproximação entre os setores automotivo e eletroeletrônico no contexto de inflexão neoliberal, se verifica e inicia-se na convergência de modelos de cadeias suas produtivas automotivas. O segmento automotivo, ao importar cada vez mais peças e “kits” de montagem, segue o caminho da desnacionalização dos conteúdos fabricados no Brasil que já trilha o eletroeletrônico, o que redundará na redução da participação dessa indústria na economia e na geração de empregos do país.

A mudança de configuração da cadeia produtiva que afeta, em ambos os segmentos, a capacidade de geração de empregos, não é o único ponto de aproximação entre eles no que se refere às condições de emprego. Identifiquei nesta tese, por meio dos dados levantados junto à RAIS e também da pesquisa qualitativa, uma tendência ao rebaixamento das faixas salariais predominantes e das faixas de tempo no empregos, que encontram-se em situação de instabilidade, no setor automotivo – como procurei demonstrar nesse tópico 1.5. Essas situações evidenciam que as situações de emprego em ambos os segmentos, embora ainda guardem distância, vêm se tornando cada vez mais parecidas.

¹²⁹ Referindo-se a uma linha de brinquedos pequenos vendida mundialmente. Tratam-se especialmente bonecos, que possuíam partes fixas e partes móveis e vinham na forma de um kit pré montado, podendo-se trocar alguns acessórios (como cor do cabelo) que permitiam mudar as suas características.

¹³⁰ *Semi Knock-Down* ou kits pré montados.

¹³¹ Entrevista realizada em 2018.

Algumas importantes características sobre as condições de emprego nos dois segmentos pelo modo que encontram-se constituídos no Brasil e, mais especificamente, em suas regiões de concentração ABC Paulista e Interior de São Paulo, são sintetizados no quadro 7 a seguir:

Quadro 7 – Síntese de características dos segmentos automotivo no ABC Paulista e eletroeletrônico de “linha verde” no Interior Paulista em perspectiva comparada.

Segmento automotivo no ABC Paulista	Segmento eletroeletrônico no Interior Paulista
Região de desconcentração industrial	Região de concentração industrial em relativo crescimento
Composição de força laboral na produção (operadores e técnicos) eminentemente masculina (92%)	Composição de força laboral na produção (operadores e técnicos) predominantemente feminina (52%)
Empregos com direitos trabalhistas básicos (registro em carteira, férias, 13º), participação dos lucros e resultados (PLR), padrões salariais elevados (mais altos que a média nacional e do restante do Estado de SP) >> tendência de rebaixamento das faixas salariais predominantes	Empregos com direitos trabalhistas básicos participação dos lucros e resultados (PLR), mas com padrões salariais inferiores (salários mais baixos da indústria metalúrgica, embora, nessa região, sejam mais altos do que a média do segmento eletroeletrônico do restante do país e do Estado de SP)
Maior estabilidade relativa dos empregos (protegidos por acordos que minoram impactos de demissões com mecanismos como lay off e PPE em períodos de crise) >> tendência de diminuição da faixa de tempo no emprego e de crescimento das demissões, a despeito das negociações	Menor estabilidade relativa dos empregos, diante da elevada taxa de rotatividade e ausência de acordos para proteção do emprego em períodos de crise. Faixa de tempo no emprego predominante é de 1 a 2 anos.
Cadeia produtiva relativamente adensada, existência de uma rede de fornecedores de autopeças, cuja fabricação traz maior valor agregado à cadeia e gera mais empregos. >> recurso à importação de peças e desnacionalização da produção em crescimento, capacidade de geração de empregos em diminuição	Cadeia produtiva não adensada, ausência de rede de fornecedores de “eletropeças” instalada no Brasil, (uso sobretudo de componentes importados, que resulta em baixo potencial de geração de empregos.

Fonte: Pesquisa de campo (2016 a 2018), RAIS/MTE e levantamento bibliográfico. Elaboração própria

O caráter feminizado do segmento eletroeletrônico, cujos empregos são eminentemente precários, segue uma tendência da globalização neoliberal evidenciada por Hirata (2015), de criação de mais empregos femininos, que são, contudo, empregos mais precários e vulneráveis. Esse setor não é somente feminizado e precário no Brasil, mas no mundo, notadamente nas regiões com maior concentração de empresas eletroeletrônicas, localizadas em diversos países asiáticos, como China, Taiwan, Filipinas, Vietnã, Malásia, entre outros (PUN, 2006; CAMPOS, GOMES e SCHIPPER, 2017; VAN DER VELDEN, 2019).

Considero então pertinente, para a análise da situação evidenciada neste capítulo, um dos argumentos que vem sendo sustentados por Hirata (2001): o de que uma das mais importantes consequências da evolução da atividade feminina em trabalhos precários

consiste no fato de que este pode ser um regime por vir de assalariamento masculino e feminino, isto é, traz como horizonte a extensão dos piores padrões de emprego para toda a classe trabalhadora.

Isso é uma das reflexões que procurei construir neste capítulo e que orienta as demais reflexões desta tese: observar o segmento automotivo e “tradicional” (masculinizado) à luz do segmento eletroeletrônico e de constituição mais recente (e feminizado), a fim de não somente visibilizar a precariedade do emprego e trabalho realizado pelas mulheres, mas de refletir a respeito de tendências sobre esse devir para trabalhadores e trabalhadoras do segmento automotivo.

A caracterização do operariado fabril de ambos os segmentos exposta neste capítulo levou em conta fundamentalmente dados quantitativos a respeito das ocupações, inclusive na distribuição de trabalhadores segundo seu sexo. Considerando que um de meus objetivos e problemáticas teóricas centrais da tese é a abordagem da divisão sexual do trabalho, torna-se fundamental que a caracterização dos/as trabalhadores/as seja efetuada combinando elementos atinentes ao mercado de trabalho com outros, concernentes ao processo de trabalho. Esses últimos, quando levam em consideração o sexo de quem trabalha, fornecem parâmetros para uma discussão a respeito dos critérios para a alocação de trabalhadores/as nos postos e para a valorização diferencial do trabalho segundo o sexo de quem o efetua. Será essa a discussão que farei no capítulo 2, a seguir.

Assim, analisarei, sobre o objeto aqui delimitado – os/as trabalhadores/as da produção de eletroeletrônicos de linha verde do Interior de São Paulo e da produção automotiva do ABC paulista –, a segregação ocupacional e setorial por sexo, procurando elucidar a construção social das diferenças e hierarquias entre os trabalhos de mulheres e homens e suas implicações, sobretudo, para as operárias.

CAPÍTULO 2. O GÊNERO DO TRABALHO: A CONSTRUÇÃO E A EXPERIÊNCIA DA SEGREGAÇÃO E DA MIXIDADE

A divisão sexual do trabalho não só separa e articula produção e reprodução, mas estrutura as relações do trabalho produtivo, permite recolocar a questão da relação entre a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e a força de trabalho feminina sob um ângulo que integra os dois níveis, sexualizando as relações de trabalho e as relações sociais. Isso significa pensar o trabalho industrial feminino desagregando as relações de trabalho nos processos de industrialização, questionando as generalidades e fazendo emergir as relações invisíveis que estruturam o trabalho doméstico ou a própria divisão sexual das tarefas nas várias relações sociais.

Elisabeth Souza- Lobo
A classe operária tem dois sexos, 2011 [1991]

O “gênero do trabalho” intitula, não por acaso, esta tese: o olhar generificado do trabalho é o foco desta seção, mas atravessa o conjunto da pesquisa. Especificamente neste capítulo, discuto como a divisão sexual do trabalho se constrói, se legitima e como é vivenciada pelas operárias.

A segregação setorial e a problemática da desigualdade salarial entre os sexos nos segmentos automotivo e eletroeletrônico são colocados em evidência a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), procurando examinar alguns de seus determinantes e os argumentos presentes entre entrevistadas/os para explicá-las.

Caracterizo tais segmentos industriais mostrando dimensões e representações da divisão sexual do trabalho no interior do processo de trabalho e como, a partir destas, constroem-se as relações de gênero nas empresas. Mostro o caráter de “bastião masculino” com pequenas “ilhas de atividade” femininas no segmento automotivo, bem como evidencio a composição sobretudo feminina do segmento eletroeletrônico, também com certas seções mais masculinas.

Por fim, em uma perspectiva que busca elucidar como a problemática de gênero do trabalho vai muito além do debate sobre desigualdades salariais, discuto em que implica para as operárias atuar em espaços laborais da indústria automotiva, mistos entre os sexos, mas com baixo grau de feminização – análise que empreendo a partir do exame da experiência e trajetória destas operárias dentro das empresas.

Antes de desenvolver essas análises, explico os principais conceitos e campos teóricos que orientam tais reflexões sexuadas ou generificadas do trabalho, tanto no capítulo como ao longo da tese.

2.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O “GÊNERO DO TRABALHO”

A conceituação sobre divisão sexual do trabalho que adoto nesta tese emerge sobretudo nos anos 1980, como parte de formulações no campo das ciências sociais atravessadas pela sociologia do gênero de referencial feminista materialista (GALERAND e KERGOAT, 2014). As abordagens feministas materialistas dão centralidade à questão do trabalho e da exploração (KERGOAT, 2014, p. 16), uma das razões centrais para a sua adoção como base analítica.

Uma primeira delimitação a respeito do conceito divisão sexual do trabalho diz respeito à separação socialmente construída entre trabalhos considerados femininos ou masculinos e a hierarquia que se constrói entre esses trabalhos, valorizando-se diferencialmente os trabalhos entre os sexos (os efetuados por homens “valem” mais que os de mulheres). E uma primeira ponderação a respeito do conceito é que não se refere a um campo específico de análise, mas de uma “problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto de relações sociais e que recobre o termo de divisão social do trabalho” (KERGOAT, 1989). Desenvolverei a seguir uma breve recuperação de seu processo de constituição e o campo teórico no qual essa categoria analítica se insere.

Como mostram Galerand e Kergoat (2014, p. 2), a sociologia do trabalho, junto à antropologia, foram as primeiras disciplinas na França a pensar no que se chama hoje de “gênero”. As primeiras elaborações nesse sentido foram justamente em torno do conceito *divisão sexual do trabalho*, cujas premissas iniciais estavam relacionadas à visibilização do trabalho assalariado feminino e o reconhecimento do estatuto de trabalho para o trabalho doméstico¹³². Segundo Hirata e Kergoat (2008, p. 265), “isso permitiu considerar simultaneamente as atividades desenvolvidas na esfera doméstica e na esfera profissional, o que abriu caminho para se pensar em termos de divisão sexual do trabalho”, isto é, o sentido inicial do conceito correspondia a uma *articulação* dessas duas esferas.

Contudo, tal perspectiva logo se mostrou insuficiente e inspirou as pesquisadoras a passar a um segundo nível de análise: “a conceituação dessa relação social recorrente entre o grupo de homens e o das mulheres”, de onde surgiu o conceito francófono “relações sociais de sexo” (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 265, DEVREUX, 2005). Segundo as autoras, esta teorização é, na França, indissociável da ideia de divisão sexual do trabalho.

¹³² A reivindicação do trabalho doméstico como trabalho havia sido provocada pelo movimento feminista daquele país, tendo as primeiras formulações a respeito sido efetuadas pela literatura militante (GALERAND e KERGOAT, 2014, p. 6).

Desenvolveu-se desde então uma sociologia das relações sociais de sexo¹³³, que adota o raciocínio analítico em termos de relações sociais (*rapports sociaux*) partindo da acepção marxista de relações entre grupos sociais como relações de conflito, antagonismo. A divisão sexual do trabalho passa a ser compreendida, em coerência com essas reflexões, como mais que uma categoria descritiva sobre a distribuição e valorização diferencial do trabalho entre os sexos, mas também, como uma problemática que diz respeito a relações sociais conflituosas.

Isso se evidencia na formulação de Kergoat (2009, p. 71) sobre a divisão sexual do trabalho ter o status de *enjeu* - isto é, de “o que está em jogo, em disputa, o desafio” - das relações sociais de sexo. Tal disputa ou conflito em torno do trabalho¹³⁴ é algo que vem se reproduzindo reiteradamente nas sociedades salariais ocidentais, é uma das bases materiais nodais das desigualdades de gênero, o que gera a assertiva de que “a divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres” (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 114).

Assim, nota-se que as formulações a respeito das relações sociais de sexo se diferenciaram do significado hegemônico do conceito de “gênero” que se internacionalizou a partir das “teorias de gênero”¹³⁵, de origem anglófona, em primeiro lugar, em termos de pontos de partida da problemática: o caráter central que o trabalho tem desde o princípio nesse campo de estudos francês é uma de suas particularidades.

Essa centralidade se demonstra nas questões levantadas pelas formuladoras da corrente da sociologia das relações sociais de sexo, *que partiam das relações de classe* e de como são interpeladas pelas relações de sexo, procurando refletir sobre como as mulheres são a um mesmo tempo exploradas e oprimidas (KERGOAT, 1978). Essa corrente teórica vê na conceituação das “teorias de gênero” anglófonas alguns inconvenientes, a exemplo de

¹³³ Relações sociais de sexo é uma conceituação desenvolvida durante os anos 1980 por um grupo de intelectuais ligadas/os à Danièle Kergoat (entre as quais destaco Anne Marie Devreux), a partir de pesquisas e reflexões que vinham sendo desenvolvidas sobretudo desde a década anterior. O conceito passa a se consolidar como uma corrente teórica que começava a ter uma clara influência sobre o mundo científico a partir de um seminário internacional chamado APRE (Articulação Produção/Reprodução) realizado em 1987 em Paris, que durou três dias e teve como tema “As relações sociais de sexo”. Participaram pesquisadoras estrangeiras, notadamente brasileiras (por exemplo, Elisabeth Souza-Lobo), canadenses e europeias (RIAL et. al, 2005).

¹³⁴ A própria categoria “trabalho” assumida por Kergoat (2018, p. 89) tem uma acepção de origem marxiana, que remete à “produção do viver”, à toda atividade verdadeiramente humana em suas duas vertentes (criação e alienação), que contrasta com a versão reduzida de trabalho como equivalente unicamente à produção mercantil.

¹³⁵ Teorias/estudos de gênero (*gender studies*) têm origem anglófona e estão relacionados ao campo teórico do pós-modernismo. Centram a análise sobre objetos, como a hierarquização das sexualidades, políticas de subversão de identidades, as tecnologias dos corpos etc. São largamente emancipados da disciplina sociológica e mais ainda da sociologia do trabalho, tendo suas produções uma interdisciplinaridade entre estudos culturais, filosofia, linguística (GALERAND e KERGOAT, 2014, p. 3).

1) não tratar da problemática do trabalho e da exploração como centrais (KERGOAT, 2014); 2) não se explicitar na categoria gênero o caráter conflitivo das relações e de se ocultar os homens como agentes nas relações de dominação¹³⁶ e 3) ocultar e eufemizar “sexo”: para as autoras materialistas francesas, ao contrário, seria necessário visibilizar a categoria “sexo”, compreendida como um marcador que classifica e a partir do qual criam-se representações sociais dos indivíduos (DEVREUX, 2005, p. 563).

Para autoras como Devreux (2005), gênero corresponderia a uma das dimensões das relações sociais de sexo: às categorizações do sexo¹³⁷. Isso significa que no modo que as formula, *relações sociais de sexo* recobre um sentido mais amplo, enquanto gênero teria um alcance analítico mais restrito: “relações sociais de sexo recobrem, então, todos os fenômenos de opressão, de exploração e de subordinação das mulheres aos homens” (DEVREUX, 2005, p. 565).

Porém, não é incomum que se encontre, pelas próprias teóricas francesas, a utilização dos conceitos gênero e relações sociais de sexo como intercambiáveis ou mesmo a adoção da terminologia “relações de gênero”. Tal procedimento se faz por vezes de modo reticente em razão do aspecto redutor atribuído a gênero, mas preferindo ocasionalmente a categoria em razão da maior facilidade na sua assimilação e escrita¹³⁸ (RIAL, *et. al*, 2005, GALERAND, KERGOAT, 2014).

Considerando que *relações sociais de sexo* é uma terminologia menos conhecida que *gênero* no Brasil, cabe então esclarecer que: 1) relações sociais de sexo e gênero não são conceitos idênticos, embora não sejam também antagônicos¹³⁹ (DEVREUX, 2005); 2) é possível utilizar “relações de gênero” ou “gênero” como recurso para tratar das problemáticas de fundo que são levantadas pela corrente teórica da sociologia das relações de sexo (GALERAND, KERGOAT, 2014). Em outras palavras, o que importa para nós é a aceção que se tem da categoria e não simplesmente a categoria em si.

¹³⁶ Devreux (2005) compreende que “o termo ‘gênero’ evoca a ideia de um problema social sofrido pelas mulheres, de uma desigualdade social construída, mas na qual os homens não seriam atores”.

¹³⁷ “O gênero diz mais das categorias, da categorização do sexo que, para mim, é o resultado da relação, uma das modalidades pelas quais a relação social entre os sexos se exprime, mas não toda a relação” (DEVREUX, 2005, p. 562).

¹³⁸ A própria equipe de pesquisa francesa de onde se originou a categoria “divisão sexual do trabalho”, que se chamava “Grupo de Estudos sobre a Divisão Social e Sexual do Trabalho” (*Groupe d'Étude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail* - GEDISST) passou a se chamar, posteriormente, “Gênero, Trabalho e Mobilidades” (*Genre, Travail, Mobilités* – GTM).

¹³⁹ Kergoat (2018) explica que ambas as categorias se referem ao “tratamento diferencial que a sociedade dá aos grupos de sexo”, mas o que as diferencia é que gênero “designa o sistema que organiza a diferença hierarquizada entre os sexos”, enquanto “a noção de relação social permite pensar a dinâmica desse sistema”. Por fim, a autora compreende que os dois termos são “úteis, não concorrenciais e não intercambiáveis” (KERGOAT, 2018, p. 85).

Além desse referencial francês, são importantes para esta tese as formulações das sociólogas brasileiras Saffioti (2009, 2011), a respeito dessas relações sociais mais amplas nas quais a divisão sexual do trabalho se insere, e Lobo (2011), cujas reflexões sobre a divisão sexual do trabalho no Brasil foram desenvolvidas à luz e em intercâmbio com o campo de estudos francês das formuladoras da teoria da divisão sexual do trabalho.

Lobo (2011 [1990]) emprega *relações de gênero* como categoria na qual se insere a divisão sexual do trabalho:

Como conceito pertinente para pensar as relações no trabalho, que são um aspecto das relações entre homens e mulheres, a divisão sexual do trabalho não esgota a problemática dessas relações, na medida em que elas comportam construções culturais e históricas, interdependentes e complementares. As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino – os gêneros. *Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócus das relações de gênero*¹⁴⁰ (LOBO, 2011, p. 202).

Já Saffioti, como Devreux, expressa uma compreensão crítica à acepção hegemônica da categoria gênero, mas embora a critique, a utiliza. Ela emprega o conceito gênero em seu significado geral de recusa do essencialismo e do determinismo biológico para a interpretação das diferenciações entre os sexos, como se a anatomia fosse um destino (SAFIOTTI, 2011, p. 110) e a sustentação de que essas diferenciações são uma construção social. Porém, o faz sem recair também no que chama de essencialismo social, uma vez que para ela “o ser humano constitui uma totalidade una [do biológico e do social] e indivisível, merecendo e devendo ser tratado como tal” (SAFFIOTI, 2009, p. 1).

Em Saffioti (2009, p. 21), “o gênero é entendido como muito mais vasto que o patriarcado, na medida em que neste as relações são hierarquizadas entre seres socialmente desiguais, enquanto o gênero compreende também relações igualitárias. Desta forma, o patriarcado é um caso específico de relações de gênero”.

Nota-se que Saffioti emprega gênero simultaneamente a patriarcado, o que considero acertado, uma vez que como ela, não vejo que haja coerência teórica em substituir patriarcado por gênero¹⁴¹ (SAFFIOTI, 2011, p. 133), pois cada categoria abarca dimensões distintas da realidade. Note-se que essa posição implica assumir o não

¹⁴⁰ Grifo nosso.

¹⁴¹ Para a autora, “gênero é um conceito por demais palatável, porque é excessivamente geral, a-histórico, apolítico e pretensamente neutro. Exatamente em função de sua generalidade excessiva, apresenta grande grau de extensão, mas baixo nível de compreensão. O patriarcado ou ordem patriarcal de gênero, ao contrário, como vem explícito em seu nome, só se aplica a uma fase histórica, não tendo a pretensão de generalidade nem de neutralidade, e deixando propositadamente explícito o vetor da dominação-exploração. Perde-se em extensão, porém se ganha em compreensão” (SAFFIOTI, 2011, p. 139).

abandono da categoria patriarcado como analiticamente pertinente, como é efetuado por parte da literatura social feminista que empreende análises na perspectiva de gênero.

Há duas similaridades na compreensão crítica de Saffioti da categoria gênero com relação à Devreux: ambas a veem como uma categoria explicativa da construção social das diferenças dos sexos que, contudo, oculta a hierarquia e o vetor de dominação do homem sobre a mulher e 2) ambas são críticas ao fato de gênero ocultar a dimensão biológica que integra os critérios de diferenciação e construção de subjugações das mulheres.

Contudo, Saffioti assume na categoria gênero uma propriedade que distingue sua compreensão da elaborada por Devreux (2005): em Saffioti, gênero é categoria substantiva, adjetiva e histórica, então tem um alcance amplo, por contemplar tanto relações sociais igualitárias como relações não igualitárias – as últimas enquadradas como “ordem patriarcal de gênero”. Já com relação ao patriarcado, Saffioti (2011) o analisa como um regime de dominação-exploração dos homens sobre as mulheres.

Sua forma de caracterizar o patriarcado, em meu entendimento, se aproxima bastante do sentido da formulação de “relações sociais de sexo” como definida por Devreux (2005). Uma diferenciação que me parece cabível pontuar é que o patriarcado como caracterizado pela primeira autora remete mais ao *regime de dominação-exploração*, enquanto relações sociais de sexo como caracterizado pela segunda trata não somente de um regime, mas também põe em evidência os *grupos sociais em relações conflitivas dentro desse regime*, o que permite evidenciar a dinamicidade da realidade a partir das relações que esses grupos estabelecem.

Ensaio uma construção de combinação dessas reflexões, que é a de que as *relações sociais de sexo* “estão para o patriarcado” assim como as relações sociais de classe “estão para o capitalismo” – sendo patriarcado e capitalismo os regimes a superar. E onde entra gênero? Compreendo-o, para os fins desta tese, como uma categoria de acepção múltipla, cabendo tanto para caracterizar as relações ontológicas (SAFFIOTI, 2011, p. 134) entre homens e mulheres, que podem existir de modo igualitário ou não igualitário (Saffioti, 2009, 2011), como também num sentido mais particular, correspondente a uma “categorização sexuada”, isto é, a definições sociais a respeito do que *são*, *podem* ser ou *devem* ser¹⁴² fundamentalmente as mulheres – mas também os homens no que se refere às expectativas de virilidade (DEVREUX, 2005, p. 569).

¹⁴² De acordo com Devreux (2005, p. 569), “o trabalho de categorização operado por meio das relações sociais de sexo consiste em dar – e fixar como verdade – definições sociais”, a exemplo de “estabelecer o que é normal para uma mulher e o que não o é; estabelecer o que é possível para uma mulher e o que não o

Nesta tese assumo, então, uma compreensão das relações sociais entre os sexos na qual a problemática do trabalho e de sua exploração é central e na qual a divisão sexual do trabalho está inserida em um espectro mais amplo de relações. O entendimento desse espectro mais amplo não se restringe a uma abordagem simbólica ou cultural, mas também econômica, conjugando as relações de exploração e opressão experienciadas pelas trabalhadoras. Tal compreensão das relações sociais na tese se expressará no conceito *relações de gênero*.

Isso significa, concretamente, que quando redijo a respeito do “gênero do trabalho” estou me referindo tanto: 1) à ordem patriarcal de gênero *ou* relações sociais de sexo (indissociáveis das de classe¹⁴³) nas quais está inserida a divisão sexual do trabalho, 2) às categorizações sociais sexuadas (que se aproximam dos debates sobre “expectativas e papéis de gênero”, sobre o que é definido como masculino ou feminino) dos trabalhadores e trabalhadoras nos espaços de trabalho e 3) às possibilidades de construção de relações igualitárias entre os sexos no trabalho (equivalente a “igualdade de gênero”).

Outro elemento importante a assinalar é que a análise da problemática da divisão sexual do trabalho tem, também, diferentes enfoques. Hirata (2005, p. 114) admite três dimensões da teoria da divisão sexual do trabalho, às quais recorre de forma combinada como estratégia de pesquisa no ponto de vista metodológico: “uma teoria de mercado de trabalho, uma teoria de processo de trabalho e uma teoria do sujeito sexuado”¹⁴⁴. Essa perspectiva combinada é a que procuro empreender nesta tese.

Discuto, a seguir, alguns elementos a respeito do desenvolvimento desse campo teórico em pesquisas desenvolvidas no Brasil. Longe de pretender esgotar a revisão dos estudos já empreendidos, objetivo apenas situar a tese como parte de um percurso teórico da sociologia do trabalho industrial brasileira que foi interpelada pela sociologia do gênero – percurso no qual inspiro minhas reflexões e ao qual intento deixar contribuições.

é; estabelecer o que é socialmente aceitável e o que é desvalorizável, etc. Tal trabalho de categorização é assimétrico: a posição dominante dos homens dispensa estabelecer o que é o masculino, pois o masculino é a norma de referência. É necessário, para essa dominação masculina, ditar o que não é suficientemente viril (por exemplo, com relação à homossexualidade) para consolidar a norma de referência”.

¹⁴³ Essa indissociabilidade é pensada em termos de consubstancialidade das relações sociais de sexo, classe e também de raça, como formulado por Kergoat (2010, 2016) e Galerand e Kergoat (2018).

¹⁴⁴ Uma revisão bibliográfica a respeito dos temas “divisão sexual no mercado de trabalho” e “divisão sexual no processo de trabalho” pode ser encontrada em Lapa (2014).

2.1.1. Relações de gênero e divisão sexual do trabalho metalúrgico na sociologia do trabalho brasileira

Assinalei, desde a introdução desta tese, que as formulações a respeito da divisão sexual do trabalho e relações de gênero de origem francesa influenciaram e seguem influenciando significativamente a agenda de estudos sobre trabalho e gênero no Brasil (NEVES, 2013, p. 411). Esse referencial vem sendo incorporado em estudos sobre divisão sexual do trabalho brasileiros já desde os anos 1980, embora enfrentando sempre a dificuldade de ultrapassar os limites do que foi se constituindo como um campo de “sociologia das mulheres” (LOBO, 2011, p. 192), isto é, um gueto teórico cujos resultados de pesquisas e avanços teóricos não são, via de regra, incorporados pela sociologia do trabalho¹⁴⁵ dita “geral”.

Como analisou Lobo (2011), salvo raras exceções, o núcleo forte dos estudos clássicos sobre sociologia do trabalho no Brasil desenvolvidos até os anos 1970 não se deteve sobre o trabalho feminino, e foi nos anos 1980, quando floresceram no país pesquisas sobre o processo do trabalho e a organização do trabalho fabril, que os estudos sobre o trabalho feminino fabril encontram um espaço (LOBO, 2011, p. 200). Como recupera Lobo (2011, p. 200-201) a respeito de investigações de Hirata e Humphrey (1988), o que se evidenciava à época era que o estudo das repartições dos postos de trabalho e das qualificações masculinas e femininas mostravam que o conjunto da mão de obra feminina não estava marcado pela precariedade e instabilidade e que as teorias da segmentação, ao analisarem a ocupação feminina, sobrestimavam os mecanismos de mercado e subestimavam as formas de segregação no processo de trabalho. As pesquisas de Lobo (2011) e Hirata (2002) realizadas nos anos 1980 são um exemplo do enfoque na segregação sexual no interior do processo de trabalho - à época mais central nas análises.

O argumento de ter havido um florescimento do debate sexuado do trabalho no período se reforça com o fato de que, como analisaram Castro e Leite (1994), foram pesquisas realizadas nos anos 1980 sobre o ingresso de mulheres em setores dinâmicos da economia, “em particular nos segmentos da indústria mecânica e metalúrgica e notadamente voltados para a produção de equipamentos elétricos e eletrônicos” que puseram em cheque as formulações que reservavam às mulheres “apenas empregos instáveis e sem perspectiva profissional em empresas de pequeno porte” (CASTRO e LEITE, 1994, p. 42).

¹⁴⁵ A mesma reflexão vale para as demais áreas do conhecimento que investigam o trabalho.

As pesquisas sobre o cotidiano fabril tornaram-se, assim “instância analítica chave para se entender por que as mulheres brasileiras, em que pese seu ingresso massivo no trabalho industrial mesmo nas indústrias dinâmicas, viam-se em posições mais subalternas, menos remuneradas e de menor qualificação” (CASTRO e LEITE, 1994, p. 43).

Entre os anos 1980 e 1990, tais pesquisas sobre gênero e trabalho nas indústrias acompanharam uma tendência que se verificou nos estudos em sociologia do trabalho industrial, de transitarem do foco em estudos de caso de empresas individuais para uma perspectiva mais ampla, que levava em consideração as cadeias produtivas (CASTRO e LEITE, 1994; LEITE, 2012). Os estudos sobre as relações de gênero no trabalho industrial dos anos 1990, em um contexto de reestruturação técnica e organizacional nas empresas, estiveram bastante focados nas possibilidades de inserção das mulheres e na diminuição das formas de discriminação de gênero (LEITE, 2012, p. 108). Parte desses estudos identificou, contudo, a permanência e até agudização das discriminações diante das novas realidades do trabalho reestruturado (RIZEK e LEITE, 1997, ABRAMO, 1998, NEVES, 2000).

Desde fins dos anos 1990 verificou-se uma nova transição nos estudos, dessa vez orientada à investigação sobre o mercado de trabalho (LEITE, 2012). Os efeitos das mudanças na organização do trabalho, notadamente a terceirização e precariedade laboral, ganharam evidência nas pesquisas e “as implicações desse processo sobre as relações de emprego e de trabalho foram desviando o olhar do interior das fábricas para o mercado de trabalho” (LEITE, 2012, p. 109).

Algumas pesquisas desenvolvidas no início dos anos 2000 permaneceram discutindo relações de gênero no trabalho metalúrgico sob a ótica do processo de trabalho, a exemplo de Araújo e Oliveira (2006), em sua investigação sobre o trabalho em fabricantes de autopeças e indústrias eletrônicas do ABC e Campinas e os impactos da posição que as mulheres ocupavam na produção sobre sua saúde. Neves (2001), na discussão sobre a reconfiguração das cadeias produtivas da Fiat em Betim, investigou, também, os impactos das transformações no trabalho das mulheres a partir de uma de suas fornecedoras de autopeças.

Contudo, se pesquisas que levam em consideração a divisão sexual do trabalho no setor automotivo já são minoritárias, mais escassas ainda são as que se focaram sobre o trabalho efetuado por mulheres nas *grandes montadoras automotivas* – que permaneceram sendo um bastião masculino nos anos 2000, a despeito do ligeiro

crescimento da proporção de mulheres no setor¹⁴⁶. A pesquisa de Blass (2002) é um desses estudos, que analisou a feminização de funções de pré-montagem e montagem final de veículos, anteriormente ocupadas quase que integralmente por homens, argumentando que mulheres não estão “fora de lugar” ao atuar nessas atividades. Outro exemplo é o estudo de Pereira (2004), sobre o trabalho nas montadoras de Minas Gerais. Por fim, menciono o estudo de Sampaio (2007), que investigou o trabalho e as relações de gênero na Renault de Curitiba, identificando os estereótipos sexuais que justificam a alocação de mulheres na produção e administração, as relações das trabalhadoras com as chefias, bem como a relação entre trabalho assalariado e doméstico.

Por outro lado, nos anos 2000 emergiram algumas pesquisas sobre o trabalho com a perspectiva de gênero nas indústrias metalúrgicas com maior participação feminina, como os focados na linha branca (eletrodomésticos) desenvolvidas por Silva (2005) e Araújo (2007) e também os estudos sobre indústrias eletroeletrônicas de linha verde, como os de Lapa (2014), Leite e Guimarães (2015) e Araujo (2015).

Não cabe em meu propósito analisar as razões para a diminuição dos estudos sobre trabalho e gênero nas indústrias metalúrgicas, em especial automotivas, a partir da segunda metade dos anos 2000, mas assinalo a impressão de que (i) muito provavelmente é resultado das transformações profundas que o mercado de trabalho brasileiro vinha passando desde décadas anteriores (entre elas a redução da participação do emprego industrial na economia) e (ii) parece ter havido, apesar disso, uma linha de continuidade de estudos sobre a indústria metalúrgica “geral”, porém, com menos penetração das reflexões generificadas com relação ao período em que esses estudos tiveram mais fôlego – de 1980 até anos iniciais de 2000.

Em minha abordagem sobre a problemática da divisão sexual do trabalho nos segmentos automotivo e eletroeletrônico, apresento, a seguir, alguns dos elementos concernentes à ao *mercado de trabalho* para, em seguida, adentrar na dimensão da divisão sexual no *processo de trabalho*. Retomo, assim, alguns dos passos da trajetória desse campo de análises ao combinar reflexões sob ambos os ângulos.

¹⁴⁶ Conforme demonstrarei adiante.

2.2. AS SEGREGAÇÕES SETORIAL E OCUPACIONAL E A DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO

Separação e hierarquia, com desvalorização do trabalho feminino, são os princípios centrais e mais gerais da teoria da divisão sexual do trabalho. A segregação dos empregos e das atividades entre os sexos em todo o mundo é o que Danièle Kergoat chama de “princípio da separação”, isto é, a distinção entre o que é considerado trabalho masculino ou feminino (HIRATA, 2015, p. 6). Por sua vez, a questão da diferença salarial, isto é, da remuneração inferior das trabalhadoras com relação aos trabalhadores é a maneira mais imediata, embora não a única, de se apreender a problemática da *hierarquia* entre trabalhos femininos e masculinos.

Na legislação brasileira, o tema da igualdade salarial por sexo aparece como um direito tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943¹⁴⁷ como na Constituição Federal de 1988¹⁴⁸. O artigo da Constituição que trata da proibição da diferença de salários por sexo menciona também “a proibição de diferença de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo”, evidenciando o impedimento legal de as empresas praticarem a segregação por sexo no trabalho. Dedico então esta seção do capítulo a analisar alguns dos elementos referentes à problemática da diferença salarial e da segregação setorial por sexo no setor metalúrgico, com ênfase nos segmentos automotivo e eletroeletrônico.

No Brasil, o processo de crescimento da participação de mulheres no setor metalúrgico em geral se dá seguindo a tendência de pesquisas internacionais sobre a existência de uma “parede de vidro”¹⁴⁹ que faz com que trabalhadoras dificilmente passem de 20% do efetivo em profissões de forte hegemonia masculina, entre elas um certo número de profissões industriais (PFEFFERKORN, 2008, p. 115). Nos últimos anos, nos quais a proporção de mulheres alcançou os índices mais elevados na história do setor, as mulheres representavam, nacionalmente, um percentual de 19,14% da categoria metalúrgica – percentual este que foi alcançado em 2014 e está em queda desde então (DIEESE, 2017).

É possível identificar no setor metalúrgico, com atenção especial nos dois referidos segmentos, diferenças que demonstram a reiterada reprodução de uma divisão

¹⁴⁷ A CLT em seus artigos 5º e 461 prevê igualdade salarial para trabalhos *de igual valor*; “Art 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, ou *em idêntica função*; “Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943).

¹⁴⁸ Em seu artigo 7º, a Constituição Federal prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

¹⁴⁹ Isto é, a segregação horizontal das mulheres a determinados nichos dentro dos setores e das ocupações.

sexual desigual do trabalho: se as mulheres são minoritárias de um modo geral entre trabalhadores metalúrgicos, a proporção feminina muda nos diferentes segmentos da indústria metalúrgica, assim como também é diferenciada a valoração desses trabalhos quando efetuados pelas mulheres – tanto se comparadas com as remunerações dos homens em cada segmento, como se efetuada uma comparação entre os segmentos.

O segmento eletroeletrônico é o de participação feminina mais significativa dentro do setor metalúrgico: em 2015, as trabalhadoras do segmento representavam cerca de um terço (34,47%) da força de trabalho. No segmento automotivo encontrava-se a segunda maior participação feminina do setor, com quase um quinto (19,8%) da força de trabalho. Na tabela 7 é possível notar que houve um pequeno crescimento da participação feminina nesses dois segmentos em 2015 com relação a 2006.

A distância de salários entre os sexos nesses dois segmentos no país era, em 2015, a mais alta entre todos os segmentos metalúrgicos: no eletroeletrônico, de 36,3%, enquanto no automotivo era de 28,28%. Tais diferenças salariais diminuíram com relação a 2006, mas também nesse ano as desigualdades salariais por sexo nos segmentos eletroeletrônico (36,3%) e automotivo (29,08%) eram as maiores de todo o setor metalúrgico, demonstrando *uma tendência à maior desigualdade salarial nos segmentos mais feminizados*.

Tabela 7 – Frequência, concentração, participação e remuneração média por gênero e segmento – Brasil, 2006-2015.

RAIS 2015		Mulher				Homem				Dif. Sal.
Segmentos	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	
Aeroespacial e Defesa	5.797	1,50%	16,76%	R\$ 5.077,18	28.800	1,72%	83,24%	R\$ 6.688,80	-24,09%	
Automotivo	76.784	19,80%	18,02%	R\$ 3.032,26	349.323	20,87%	81,98%	R\$ 4.228,16	-28,28%	
Bens de Capital Mecânico	73.846	19,05%	14,37%	R\$ 2.728,15	439.938	26,29%	85,63%	R\$ 3.365,53	-18,94%	
Eletroeletrônico	125.660	32,41%	34,47%	R\$ 2.232,57	238.863	14,27%	65,53%	R\$ 3.504,68	-36,30%	
Naval	5.012	1,29%	9,08%	R\$ 3.135,32	50.157	3,00%	90,92%	R\$ 3.401,11	-7,81%	
Outros materiais transportes	5.927	1,53%	17,19%	R\$ 2.660,17	28.558	1,71%	82,81%	R\$ 3.568,22	-25,45%	
Siderurgia e metalurgia básica	94.699	24,42%	14,97%	R\$ 2.324,85	538.004	32,15%	85,03%	R\$ 2.773,64	-16,18%	
Ramo Metalúrgico	387.725	100%	18,81%	R\$ 2.568,60	1.673.643	100%	81,19%	R\$ 3.436,88	-25,26%	
RAIS 2006		Mulher				Homem				Dif. Sal.
Segmentos	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	Freq.	Conc.	Part.	Rem. Med.	M/H	
Aeroespacial e Defesa	3.960	1,44%	12,74%	R\$ 2.807,55	27.118	1,81%	87,26%	R\$ 3.553,89	-21,00%	
Automotivo	50.986	18,52%	13,34%	R\$ 1.658,99	331.179	22,05%	86,66%	R\$ 2.339,14	-29,08%	
Bens de Capital Mecânico	41.627	15,12%	11,19%	R\$ 1.340,55	330.524	22,00%	88,81%	R\$ 1.729,28	-22,48%	
Eletroeletrônico	103.414	37,56%	31,72%	R\$ 1.160,86	222.590	14,82%	68,28%	R\$ 1.882,55	-38,34%	
Naval	1.376	0,50%	5,47%	R\$ 1.531,13	23.762	1,58%	94,53%	R\$ 1.682,57	-9,00%	
Outros materiais transportes	3.898	1,42%	13,28%	R\$ 1.506,82	25.448	1,69%	86,72%	R\$ 1.977,21	-23,79%	
Siderurgia e metalurgia básica	70.085	25,45%	11,46%	R\$ 1.177,31	541.641	36,06%	88,54%	R\$ 1.474,34	-20,15%	
Ramo Metalúrgico	275.346	100%	15,49%	R\$ 1.314,89	1.502.262	100%	84,51%	R\$ 1.830,92	-28,18%	

Fonte: RAIS/TEM. Elaboração: DIEESE – Subseção CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

O estudo do DIEESE/Subseção CNM-CUT (2015) ainda aponta que as desigualdades salariais entre homens e mulheres persistem mesmo com as metalúrgicas tendo escolaridade superior à dos metalúrgicos¹⁵⁰.

¹⁵⁰ É maior o percentual de trabalhadoras com ensino médio (56,88% das metalúrgicas e 55,35% dos metalúrgicos o possuem) e também com o ensino universitário (16,43% das metalúrgicas já possuem graduação superior, enquanto entre os homens, apenas 10,16%) (DIEESE/Subseção CNM-CUT, 2015).

A rotatividade é um fator que influencia nos salários: impacta no rebaixamento da remuneração de homens e mulheres na indústria metalúrgica e em vários segmentos do setor, as mulheres são mais prejudicadas nesta situação. Além disso, as maiores diferenças entre o salário dos admitidos estão também nos segmentos automotivo e eletroeletrônico: as mulheres entram ganhando em média 18,9% e 18,2%, respectivamente, a menos que os homens. Nas demissões, se comprovaria a diferença salarial: “mesmo tendo igual tempo de ‘casa’, as mulheres saem com salários inferiores ao dos homens”. Ou seja, isso mostra que elas não conseguem atingir o mesmo salário que os homens, com o mesmo tempo de serviço (Dieese/Subseção SMABC).

Este cenário geral que os dados apontam demonstra um efeito da segregação setorial de gênero na definição das desigualdades salariais nesse setor: *é justamente nos seus segmentos eletroeletrônico e automotivo da indústria metalúrgica, que possuem os maiores percentuais de trabalhadoras, que é verificada a maior distância entre os salários de homens e mulheres.*

Essas tendências gerais do setor metalúrgico e seus segmentos no país ajudam a iluminar a análise que se segue, a respeito das realidades regionais (ABC e Interior Paulista) da segregação e das diferenças salariais por sexo nos segmentos automotivo e eletroeletrônico.

2.2.1. Segregação por sexo nos segmentos automotivo e eletroeletrônico

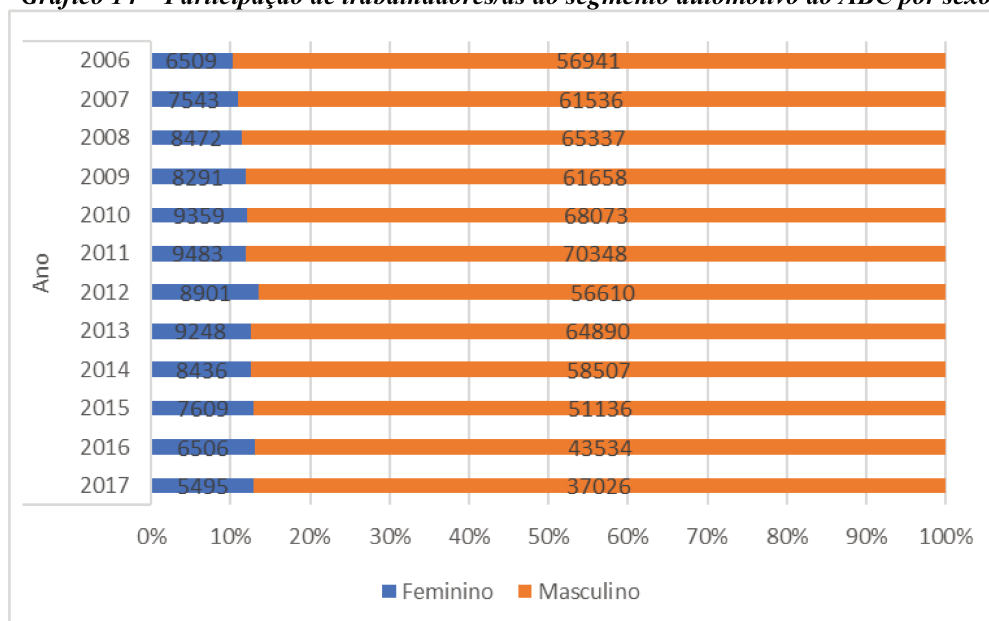
Como discutido no capítulo 1, a tendência geral de composição sexuada dos segmentos automotivo e eletroeletrônico verificada em âmbito nacional se agudiza quando os segmentos são analisados nas duas regiões de concentração ABC e Interior Paulista e, mais especificamente, nas atividades da produção. Nesta seção, abordo as formas pelas quais a segregação por sexo se manifesta nos segmentos, a partir da análise de dados da RAIS e também por meio de entrevistas com operárias de indústrias eletroeletrônicas e automotivas (montadoras e autopeças). Procuro evidenciar como se encontram as proporções femininas nos setores e a dinâmica dessa participação ao longo dos últimos anos, atravessada por processos de demissão em ambos os segmentos.

No segmento automotivo do ABC a participação de mulheres nas atividades de produção é de apenas 8% e no eletroeletrônico de linha verde do interior paulista, é de

56%¹⁵¹. Isso permite caracterizar o primeiro, indubitavelmente, como um “bastião masculino”. Já o segmento eletroeletrônico *de linha verde* poderia ser caracterizado como “misto” se observada apenas a participação percentual feminina, mas se levarmos em consideração a baixíssima participação de mulheres na indústria metalúrgica como um todo, podemos dizer que o segmento eletroeletrônico trata-se de seu “gueto feminino”. Se portas se fecham para contratar mulheres nos demais segmentos da produção metalúrgica, neste, as mulheres são historicamente atraídas, como vêm demonstrando diversas pesquisas (NGAI, 2006; LAPA, 2014; LEITE e GUIMARÃES, 2015; ARAUJO, 2015; CAMPOS, GOMES, SCHIPPER, 2017; SPROLL, 2017). Contudo, existem algumas mudanças na configuração da segregação ocupacional em contexto brasileiro recente, diante do crescimento de demissões, que merecem ser examinadas.

De um lado, verifica-se (gráfico 14) ter havido aumento da proporção de mulheres no setor automotivo, que não parece ser resultado somente do aumento da contratação de mulheres, mas também do grande número de desligamentos de homens. Para sustentar essa hipótese, vale examinar o ano de 2012. Neste ano, quando a participação feminina atingiu seu ápice (15,7%), havia ocorrido em relação a 2011 milhares de desligamentos, muito mais masculinos (13.738) que femininos (582). Ou seja, embora a participação relativa de mulheres cresça nesse ano, o número de mulheres não cresceu, mas diminuiu – assim como diminuiu, mais ainda, o contingente masculino.

Gráfico 14 – Participação de trabalhadores/as do segmento automotivo do ABC por sexo



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

¹⁵¹ Nas 20 principais ocupações ligadas à produção, entre operadores/as e técnicos/as, em 2017. No segmento eletroeletrônico essas 20 ocupações correspondem a 75,19% da força de trabalho empregada no segmento e no automotivo, representam 64,78% (conforme dados expostos no capítulo. 1).

Verifica-se no gráfico 14 que no geral (exceto em 2009 e 2012), houve um crescimento da participação feminina decorrente de contratações de mulheres (e sem demissões masculinas) de 2006 até 2013. Desde 2014, embora a participação percentual feminina tenha se mantido relativamente estável e até com ligeiro crescimento, houve desligamentos de ambos os sexos. De 2014 a 2017 haviam ocorrido 27.864 desligamentos masculinos e 3.753 desligamentos femininos, que representam uma queda respectiva de 42,95% e 40,58% do emprego automotivo para cada sexo em relação a 2013.

O que é importante reter para os fins do debate que realizo é que na discussão sobre segregação setorial por sexo, observar exclusivamente os graus de participação percentual feminina se mostra insuficiente, porque diante de instabilidades de mercado que fazem crescer demissões, a proporção de mulheres pode se mostrar como crescente, mas na prática, o emprego tanto de homens como de mulheres estar sendo reduzido. Esse assunto evidencia a importância de uma análise que não dissocie o debate sobre divisão sexual do trabalho das condições da classe social como um todo. E o que se conclui a esse respeito é que no segmento automotivo, desde 2014, não houve uma melhora ativa (via contratações) na participação feminina, nem mesmo uma estabilidade da participação das mulheres, mas sim, uma piora da participação tanto de homens como de mulheres.

Em um segmento tão masculino, no qual encontram-se tantas barreiras para a ocupação de postos por trabalhadoras¹⁵², a redução entre 2014 e 2017 de 40,58% dos postos femininos “duramente conquistados” é um dado de extrema gravidade, que, lamentavelmente, acaba não tendo tanta visibilidade diante das igualmente graves, mas numericamente muito superiores, demissões masculinas – que representaram uma redução percentual de 42,95% do emprego masculino.

Uma questão importante a salientar nesse sentido é que parte significativa das demissões femininas no setor automotivo do ABC ocorreu em indústrias de autopeças – processo de tal magnitude que chega a quase equilibrar ou mesmo inverter a composição por sexo de algumas dessas fábricas, anteriormente com nítida predominância feminina. Esse é o caso relatado pelas trabalhadoras Gleice (ap1) e Dira (ap2). Assim explica Dira a atual composição por sexo dos trabalhadores da indústria de autopeças ap2:

-É como eu te falei: no início tinha bastante, mas agora, como mandou bastante gente embora, então ficou meio equilibrado, mas ainda a mulher prevalece, tem mais mulheres ainda.

Entrevistadora: O lugar que tem mais mulheres, são esses setores, pelo que você disse, então: montagem e injetora?

¹⁵² Discutirei tais barreiras para a feminização do setor adiante, neste capítulo.

- É, montagem e injetora eletrônica.

Entrevistadora: Então, daria para dizer que na ‘leva de gente’ que foi mandada embora, teve muita mulher que foi mandada embora, então?

- Sim, sim.

A operária Dira relata que quando entrou na empresa ap2 (2004), ela tinha 1200 funcionários e na atualidade¹⁵³, ela não chegava a 400. Ela explica ainda que a estratégia da empresa, uma multinacional, foi abrir outra unidade em um município do interior de São Paulo no qual, segundo ela, cada trabalhador ganha em média metade do salário do ABC e trabalha em condições “não de escravo, mas um trabalho mais desumano”. Ela explica também que quando a outra empresa foi aberta, muitos funcionários e sobretudo funcionárias da produção da unidade do ABC foram demitidos e somente foram levados para o interior de SP funcionários administrativos e alguns técnicos, como ferramenteiros, além de engenheiros.

Situação bastante similar foi relatada por Gleice, que atuava na indústria de autopeças ap1 há quase três décadas. Nessa empresa as demissões também minguaram o número de funcionários/as: “hoje em dia a gente anda pela fábrica e fica triste, a fábrica está muito mais vazia”. O próprio setor no qual atuou, de fabricação de miolos de ignição de veículos, não existe mais naquela unidade, “não fabrica mais trava lá, colocaram pra produzir fora”. Mas, no caso da ap1, houve concretamente uma inversão da composição por sexo da fábrica, que passou a ser mais masculina. Antes, entre um total estimado de 1800 funcionários, havia maioria feminina e especificamente no subsetor no qual Gleice trabalhou, de 80 pessoas, apenas 4 ou 5 eram homens, realizando trabalhos distintos dos das mulheres – elas na montagem¹⁵⁴, eles nos fins das linhas, carregando os produtos nos *pallets*¹⁵⁵. Hoje, Gleice diz que a fábrica tem *mais homens que mulheres*, que fazem o mesmo trabalho de montagem de autopeças que anteriormente era feito por uma maioria de trabalhadoras. Isso dentre um montante reduzido de trabalhadores, em torno de 1000 funcionários.

¹⁵³ A trabalhadora Dira foi entrevistada em 2018.

¹⁵⁴ Entre as atividades realizadas nessa fábrica descritas por Gleice, constavam a montagem do miolo da ignição e de peças de iluminação do veículo (faróis, lanternas, *backlight*). Ela afirma que as atividades demandavam o manuseio de peças muito pequenas, como molinhas e outras peças de metal, que tinham que ser encaixadas por elas em uma base de plástico (a depender da peça, pois eram várias, não se montava necessariamente a mesma durante o dia). Essa informação é importante porque o processo de trabalho assemelha-se ao da montagem eletroeletrônica.

¹⁵⁵ *Pallets* são um tipo de estrado de madeira utilizado como base para o empilhamento e posterior transporte de peças e produtos dentro das fábricas. O transporte é feito por meio de “paleteiras”, máquinas conduzidas por funcionários/as.

Explica-se, assim, uma redução da participação feminina nas indústrias de autopeças do ABC paulista que decorre do fato de terem sido a força de trabalho eliminada na região, ocasionando uma modificação na divisão sexual do trabalho que significou redução da proporção de mulheres nas fábricas.

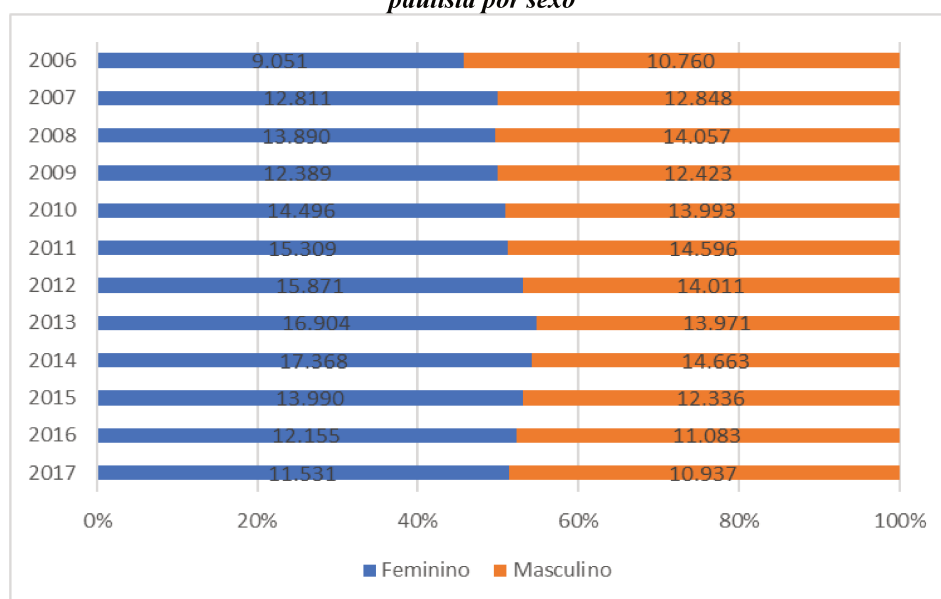
Vale salientar a percepção da operária Gleice a respeito das demissões das mulheres: “tem uma visão na empresa que mulher se afasta porque engravida”. Contudo, Gleice não está de acordo com esta visão e afirma que “é o INSS que paga a mulher quando está afastada, não dá prejuízo para a empresa” e que “todo mundo precisa do trabalho”. Porém, se as operárias fossem tão “desvantajosas”, não seriam, em momento precedente, a maioria do contingente de trabalhadores dessas fábricas.

No caso das montadoras automotivas, onde havia acordos protegendo provisoriamente os empregos, mulheres tiveram uma certa “preferência” na escolha de trabalhadores que seriam afastados para ficar em *lay off*¹⁵⁶ (como relatado por Pagu da Empresa F e por Cibeles da Empresa D), bem como para realocações de postos internos que implicaram a retirada de mulheres de postos na produção para passar a atuar na logística (situação vivenciada por Lara e Catarina da Empresa E).

Já no segmento eletroeletrônico de linha verde do Interior paulista (gráfico 15) verifica-se um crescimento numérico progressivo das trabalhadoras de 2006 a 2014 (exceto no ano de 2009). A participação percentual feminina foi crescente até 2013 e, desde 2014, está em declínio. Contudo, essa queda de participação percentual feminina somente se traduz em redução numérica do contingente de trabalhadoras a partir de 2015. Desde então, houve 5.837 desligamentos femininos e 3.726 masculinos, que representam, respectivamente, 33,6% e 22,3% de redução do contingente de trabalhadores do segmento eletroeletrônico de cada sexo, com relação a 2014.

¹⁵⁶ *Lay off* é um mecanismo de afastamento de parte do efetivo de funcionários/as, que permanecem recebendo os salários, pagos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), bem como são direcionados/as a cursos de qualificação. É normalmente utilizado em épocas de queda da demanda de produção e/ou quando os empregos estão protegidos de demissão por um período, por conta de acordo da empresa com o sindicato.

Gráfico 15 – Participação de trabalhadores/as do segmento eletroeletrônico de linha verde do interior paulista por sexo



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Verifica-se ainda no gráfico 15 que o segmento eletroeletrônico passou a ter um contingente majoritariamente feminino somente a partir de 2010, isto é, na segunda década dos anos 2000. Até então, a participação entre os sexos era equilibrada ou a feminina, ligeiramente inferior. É interessante notar também que no ano de 2013, com maior participação relativa feminina de todos (54,7%), *esta não se explica exclusivamente pelo crescimento do número de trabalhadoras, mas também pelos desligamentos masculinos*. Já o ano seguinte demonstra situação distinta: a proporção de mulheres era ainda elevada (54,2%) e isso decorria do aumento nas contratações tanto de mulheres como de homens.

Nesse setor, que entre os da indústria metalúrgica é o que mais emprega mulheres, não é desprezível o impacto da redução de um terço (33,6%) da força de trabalho feminina decorrente de desligamentos de 2014 a 2017.

Tais dados de ambos os segmentos/regiões permitem proceder a uma análise mais nuançada sobre o tema segregação por sexo, que demanda cuidado para diferenciar momentos em que de fato houve um incremento do número de trabalhadoras de um momento em que sua participação relativa demonstrava crescimento, embora a participação absoluta decaísse. Esse cuidado pode evitar “falsos alarmes” de melhoria das condições de participação das mulheres nas ocupações.

O que se evidencia é a conformação de dois segmentos cuja composição é relativamente “oposta”, um masculino com baixo nível de feminização (automotivo) a,

outro eminente feminino (eletroeletrônico) – pelo menos o mais feminino da indústria metalúrgica.

Considero pertinente agregar à caracterização da segregação setorial e de como foi afetada no contexto recente acima efetuada alguns elementos sobre a divisão do trabalho entre os sexos no interior das fábricas, visto que dentro delas há uma nova “camada” de segregação, desta vez ocupacional, conformando seções ou mesmo operações mais feminizadas ou masculinizadas.

No tópico a seguir apresento situações de ambos os segmentos que expressam como o processo de segregação ocupacional se inicia nas contratações efetuadas pelas empresas e, em seguida, se revela nas composições dos setores internos das fábricas.

2.2.1.1. A segregação ocupacional desde a contratação

A contratação de mulheres para o setor automotivo é ainda bastante restrita. Como apresentado anteriormente, a estabilidade ou ligeiro aumento da proporção de mulheres em relação a homens em contexto recente (2014 a 2017) nesse segmento decorre sobretudo de processos de demissão masculinas e não da maior contratação feminina. A presença de mulheres é mais identificada em indústrias de autopeças e ocorre, em menor grau, nas montadoras.

A respeito da indústria de autopeças ap2, afirma a trabalhadora Dira que em seu processo de contratação entraram cerca de 30 pessoas, a maioria mulheres, em razão, segundo ela, do tipo de produtos fabricados: “Vamos dizer, assim, que tinha 18 mulheres e 12 homens, mais ou menos. Porque a ap1 é uma autopeças que sempre contratou mais mulheres, por ser coisas mais delicadas, peças pequenas de solda, então, a mulher sempre foi mais bem vista para esse trabalho”¹⁵⁷.

Já a contratação nas montadoras é mais difícil de ocorrer em seleções “gerais” de trabalhadores para a produção. Parte do ingresso das mulheres a essas fábricas ocorre por meio de processos seletivos para a realização de cursos no Senai, cuja participação é em geral restrita a familiares de quem já seja funcionário/a das fábricas¹⁵⁸. A depender de seu desempenho no curso e da existência de vagas, podem ser ou não efetivadas.

¹⁵⁷ Vale registrar que esse não é o caso de todas as autopeças e a composição por sexo se relaciona ao tipo de peça ou material fabricado. Por exemplo, na empresa onde trabalhava Ricardo (ap3), cuja atividade era na área de estamparia de chapas metálicas, havia 200 funcionários em seu turno, todos homens. Na empresa onde trabalhava José (ap4), fabricante de discos de embreagem, havia em seu setor 90 funcionários e foram contratadas 4 mulheres, que exerciam apenas a função de inspeção de qualidade.

¹⁵⁸ Em certas empresas somente podem concorrer a essas vagas nos cursos quem seja filho/a ou irmão/irmã de quem já é funcionário/a. Em outras, mesmo não havendo essa restrição, a aceitação de currículos ocorre frequentemente “por indicação”.

Outros processos seletivos gerais de montadoras e autopeças (que se tornaram raros no período recente) dependem de uma indicação de algum funcionário que já atue na fábrica, mesmo que não seja da família.

A contratação de Irene para a montadora Empresa D, em um processo seletivo “geral”, foi literalmente uma exceção: “o curioso é que de 600 candidatos, só tinha eu de mulher e 599 homens”. Ela conta que ia ser contratada para outra unidade da fábrica fora do Estado de SP, como técnica, mas quando soube da vaga no ABC para a produção – que era salarialmente equivalente ao cargo técnico fora do Estado, preferiu pleiteá-la e, tendo sido aprovada, preferiu não se mudar *por conta da família estabelecida no ABC*. Assim, mesmo tendo formação como técnica pelo Senai, atua na linha de montagem.

Outras trabalhadoras ingressaram, como Irene, em indústrias automotivas, em épocas nas quais ouviram falar que “estão pegando mulher”. A notícia corria em algumas fábricas em meados dos anos 1990 e início dos 2000, e colegas se avisavam, para poderem entregar seus currículos. Essa situação foi relatada também por Gleice, de uma indústria de autopeças, contratada no fim dos anos 1990. Já a trabalhadora Lara da Empresa E (montadora) mencionou que em meados de 2007, quando ocorreu a última contratação maior da empresa, houve a admissão de mulheres – em razão de um acordo sindical que foi favorecido com o momento político: “em 2007 quando o Lula entrou, o pessoal do sindicato eles pegaram e fizeram uma cláusula na Empresa E que tinha que ter mulheres. Porque não trabalhava mulheres na época”. Segundo ela, cerca de $\frac{1}{4}$ das contratações (em torno de 100 pessoas) da mesma “leva” de quando entrou na fábrica foram mulheres, mas *muitas saíram da fábrica*.

Em um contexto mais recente, sobretudo a partir da segunda década dos anos 2000, o dilema foi que as contratações não estavam praticamente mais ocorrendo (com exceção de alguns e algumas jovens que vinham do Senai); o movimento predominante era o de demissões.

Uma das raras situações recentes de contratação referiu-se a Ester. Sua efetivação na Empresa D ocorreu, após formar-se no Senai, na função de operadora especialista no setor de armação, quase integralmente masculino (quando o visitei, pude ver suas dimensões gigantescas, as seções cheias de robôs programados de forma automatizada e monitoradas por equipes inteiras compostas por homens, com exceção de uma única mulher). Posteriormente, Ester conseguiu, por uma seleção interna, passar a trabalhar como eletricista de manutenção no setor de montagem final de veículos – onde, antes de

seu ingresso, as equipes de eletricitas e mecânicos de manutenção foram integralmente masculinas *em toda a história*. Ela relata sua trajetória nomeando-a como atípica – e de fato o é. De todo modo, foi necessário recorrer ao sindicato para que ela (e outros funcionários/as jovens com menos tempo de empresa) pudesse *concorrer* à vaga.

Outras situações em que operárias eram as primeiras em seu setor foram relatadas também por trabalhadoras da Empresa E, como Catarina e Lara, que haviam sido contratadas respectivamente nos anos 1990 e primeira década dos 2000. Retomarei o exame de suas trajetórias adiante. Meu ponto é ressaltar apenas, nesse momento, o quão minoritárias são as mulheres nas montadoras e como isso se expressa na configuração das seções internas das empresas: não há uma única seção na qual elas alcancem sequer a metade dos funcionários, sendo que em outras, mulheres são literalmente a única trabalhadora, ou dividem essa posição minoritária com uma, duas colegas¹⁵⁹.

No que se refere ao setor eletroeletrônico, a contratação de mulheres é a prática prevalecente, embora nem todas as empresas explicitem que isso seja um critério deliberado. As empresas recorrem em geral a agências que realizam a (pré) seleção de trabalhadoras/es.

Na Empresa A, a dirigente sindical Beatriz relatou que a agência que realiza os processos seletivos para a empresa passara a perguntar se as mulheres tinham filhos e as que respondiam positivamente estavam sendo as contratadas¹⁶⁰. Embora os setores dessa fábrica sejam mistos, há uma predominância de mulheres trabalhando diretamente nas linhas de produção de notebooks e desktops, enquanto o setor de materiais, com funções mais técnicas e administrativas cujo trabalho é melhor remunerado e relativamente com maior autonomia, tem uma composição mais masculina. Beatriz relata que mulheres desejavam sair da linha¹⁶¹, parte delas tendo se inscrito em processos seletivos internos tentando trabalhar no setor de materiais (equivalente ao almoxarifado). Algumas trabalhadoras passaram nesse processo e, inclusive, isso tornou mudou a composição desse setor, antes masculinizado e, à época da entrevista, com cerca de 80% de mulheres.

¹⁵⁹ Toma-se o exemplo da Empresa D, na qual, segundo os sindicalistas Juliano e Bruna, havia apenas 3 mulheres como líderes entre cerca de 300 líderes em toda empresa, considerando todos os turnos; eles mencionam também a recorrência de haver setores inteiros, com trezentos ou quatrocentos funcionários, e apenas uma ou duas mulheres.

¹⁶⁰ Critério que já havia sido identificado em outras pesquisas sobre o segmento eletroeletrônico de linha verde. Ver: Lapa (2014) e Leite e Guimarães (2015).

¹⁶¹ A trabalhadora Luana da Empresa A chegou a pedir, sem sucesso, para ser realocada para um posto menos repetitivo. Tal situação remete ao exemplo vivenciado por Flottes (2013), que trabalhou em uma indústria eletroeletrônica na França: “com relação a um pedido que fiz de realizar um trabalho menos repetitivo, um chefe me respondeu que ele os reservava para os homens, não porque eu não soubesse fazê-lo, mas porque eles não aceitariam fazer o trabalho que eu fazia” (FLOTES, 2013, p. 17).

Embora o trabalho nesse setor da fábrica seja considerado “pesado” (inclusive tendo havido o questionamento se as mulheres “dariam conta”) pela gestão, por demandar que se empurre carrinhos com peças, ele parecia significar para as operárias uma possibilidade de “fuga” do trabalho repetitivo em posto fixo da linha de montagem.

Segundo o representante Jonas, na empresa B, há visivelmente uma preferência na contratação de trabalhadoras, que já chegaram a ser cerca de 75% dos funcionários e eram em torno de 60% à época da entrevista (2018). Ele informa também que a maioria é casada, com baixa escolaridade e com média de idade de 25 a 40 anos. As representantes sindicais Maria e Antonia¹⁶² relataram que as mulheres têm presença significativa nas atividades realizadas na linha de produção, notadamente nas atividades de inserção manual de componentes em placas de circuito eletrônico (para celulares, notebooks e servidores) ou nas de montagem de equipamentos com pequenas ferramentas, como parafusadeiras. Já nas atividades de abastecimento das linhas, os chamados “aranhas”, que levam as peças em carrinhos às linhas são praticamente todos homens¹⁶³.

Fabiana, que foi funcionária da empresa C, conta que a empresa sempre utilizou mão de obra feminina, que nas linhas representava em torno de 60% dos funcionários (o percentual aumentava na montagem direta, eminentemente feminina), mas na função de testes havia mais homens. Priorizava-se contratar mulheres casadas, mas de todas as faixas etárias. Tal preferência teve um momento de exceção em 2014, quando a empresa resolveu realizar uma contratação maior de homens que de mulheres para as linhas de produção. Depois de três meses, voltaram à configuração anterior, de maioria das linhas composta por trabalhadoras. Isso se deu, segundo a sindicalista, em razão da qualidade do trabalho das mulheres ser superior que à dos homens.

As situações constatadas neste tópico convergem com a analisada por Fortino (2009a, p. 29) com base em pesquisas empíricas realizadas no contexto francês¹⁶⁴, de que

¹⁶² Elas eram representantes de base, isto é, continuavam em seus postos – não tinham afastamento/liberação para exercício de atividade sindical (como é também o caso das demais diretoras sindicais de base do setor eletroeletrônico entrevistadas).

¹⁶³ Pude observar parcialmente tal divisão durante visita à fábrica B, na qual houve acesso ao processo de montagem de impressoras. A maioria das montadoras era mulher e os abastecedores, todos homens.

¹⁶⁴ Fortino (2009a, p. 30) analisa que o emprego operário está entre os exemplos emblemáticos dessa situação. Segundo a autora, pesquisas revelam que nas empresas que conheceram um avanço em termos de mixidade nos empregos industriais de base, os bastiões masculinos persistem nas funções de ajuste/calibragem, ferramentaria, condução de máquinas e manutenção. As mulheres, por sua vez, ocupam frequentemente os empregos de condicionamento e embalagem, enquanto são poucas nos postos de manipulações técnicas. Ademais, certos trabalhos de solda manual são “reservados” às mulheres – por vezes são autorizadas a efetuar somente as soldas robotizadas, consideradas como mais repetitivas.

“a mixidade¹⁶⁵ de emprego não é sinônimo de mixidade no trabalho”, o que quer dizer que se pode ter o mesmo ofício sem exercer o mesmo ofício. Com isso, em alguns casos sob os intitulados postos oficiais idênticos para homens e mulheres – como é o exemplo de “operador de produção” – ocorre uma diferenciação no trabalho *real* efetuado por uns e pelas outras, na repartição de tarefas e espaços de trabalho.

A segregação ocupacional está intimamente ligada com a problemática da desigualdade salarial por sexo, uma vez que o lugar que as mulheres ocupam nos setores e suas ocupações dentro dos setores é, como mostramos, ainda limitado e as profissões ou ocupações associadas à marca de “femininas” têm, frequentemente, uma marca de desvalorização (passam a ser consideradas menos complexas, mais leves, mais simples). É sobre essas e outras justificativas de desvalorização do trabalho feminino e também sobre os dados que demonstram a desigualdade salarial nos segmentos automotivo e eletroeletrônico que discutirei a seguir.

2.2.2. Desigualdade salarial por sexo nos segmentos

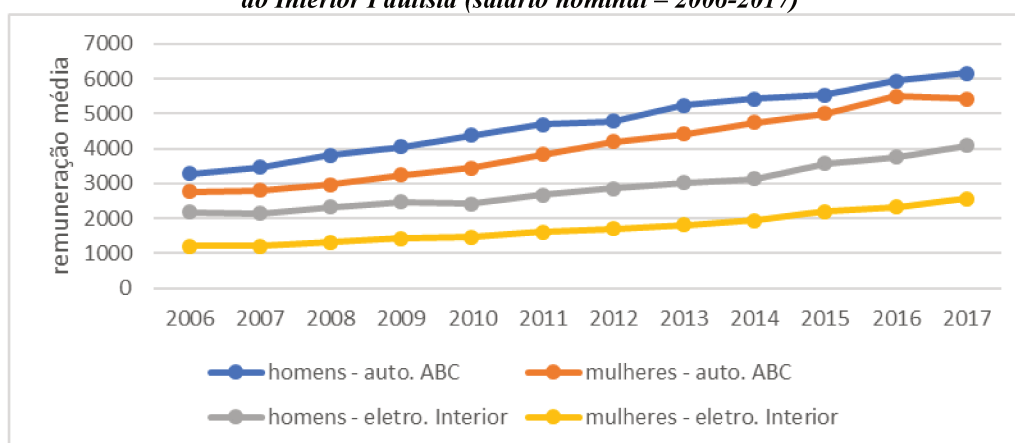
Como apresentei no capítulo 1, em 2017, o salário médio do segmento eletroeletrônico no interior paulista¹⁶⁶, era de R\$ 3.446,36,00 (sendo de 4.352,63 para os homens e de 2.610,76 para as mulheres). Já a remuneração média dos trabalhadores do segmento no ABC era, no mesmo ano, de R\$ 6.122,92 (sendo de 6.221,46 para os homens e de 5.461,22 para as mulheres).

O que é possível verificar, de início, é uma diferença bastante grande nas médias salariais entre os sexos, tanto intersetorial (comparando-se o segmento automotivo com o eletroeletrônico) como intrasetorial, isto é, dentro de cada um desses segmentos, como expressa o gráfico 16:

¹⁶⁵ Isto é, a constituição de ambientes mistos (entre os sexos) no trabalho. Um debate mais pormenorizado em torno desse conceito é realizado adiante.

¹⁶⁶ Levantamento próprio na RAIS/MTE realizado em 2019. Os dados de 2017 eram os últimos disponíveis. Foram descontados cargos de direção, gerência e supervisão.

Gráfico 16 – Evolução dos rendimentos por sexo nos segmentos automotivo do ABC e Eletroeletrônico do Interior Paulista (salário nominal – 2006-2017)



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

A tabela 8 mostra ter havido, no período entre 2006 e 2017, um processo de crescimento das médias salariais e de diminuição das diferenças salariais entre os sexos em ambos os segmentos, fato que em um primeiro momento pode ser considerado positivo. Em 2017, a diferença salarial por sexo no segmento automotivo do ABC era de 11,81% e no segmento eletroeletrônico do interior, era de 37,12%.

Tabela 8 – Diferenças de rendimentos por sexo nos segmentos automotivo do ABC e eletroeletrônico do Interior Paulista (salário nominal – 2006-2017)

Ano	Automotivo – ABC			Eletroeletrônico – Interior SP		
	Homens	Mulheres	Diferença de rendimentos M/H	Homens	Mulheres	Diferença de rendimentos M/H
2006	3.273,76	2.767,28	-15,47	2.174,54	1.203,99	- 44,63
2007	3.459,77	2.797,71	-19,14	2.145,45	1.203,31	- 43,91
2008	3.807,56	2.975,19	-21,86	2.324,89	1.314,21	- 43,47
2009	4.051,50	3.233,16	-20,20	2.467,47	1.417,55	- 42,55
2010	4.384,82	3.449,96	-21,32	2.408,92	1.462,74	- 39,28
2011	4.701,23	3.832,28	-18,48	2.674,60	1.601,32	- 40,13
2012	4.781,09	4.203,21	-12,09	2.861,25	1.703,60	- 40,46
2013	5.236,71	4.413,87	-15,71	3.015,21	1.812,35	- 39,89
2014	5.431,48	4.753,25	-12,49	3.137,41	1.947,43	- 37,93
2015	5.533,72	4.998,19	-9,68	3.577,31	2.188,38	- 38,83
2016	5.945,10	5.496,37	-7,55	3.754,17	2.329,63	- 37,95
2017	6.154,96	5.428,22	-11,81	4.083,36	2.567,67	-37,12

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Cotejando tais dados da tabela 8 com as informações anteriormente discutidas a respeito da inflexão do emprego nos anos recentes, isto é, de crescimento dos desligamentos em 2014 para o segmento automotivo e 2015 para o eletroeletrônico, verifica-se, no caso do primeiro, que em 2015 houve uma diminuição significativa da

desigualdade salarial por sexo simultânea a um processo de diminuição da quantidade de trabalhadores de faixas salariais mais altas (apresentado no capítulo 1).

Como desenvolvi no capítulo anterior, os trabalhadores do segmento automotivo com salários mais altos (bastante provavelmente os do sexo masculino e brancos, tradicionalmente melhor remunerados¹⁶⁷) estariam sendo os predominantemente desligados no contexto recente de demissões. Isso pode se relacionar com a diminuição da desigualdade salarial por sexo neste segmento, isto é, a queda dos salários masculinos aproximaria sua média salarial da média salarial feminina. Em outras palavras, *a aproximação a uma situação de maior igualdade salarial estaria ocorrendo, só que “nivelada por baixo”*. Isso, contudo, diz respeito apenas a médias salariais, que ocultam diferenças dos salários dentro do próprio segmento.

Assim, outro elemento a considerar a respeito do segmento automotivo é a diferença salarial de acordo com o tipo de empresa em que se trabalha, já que os salários nas montadoras são superiores que os das fabricantes de autopeças, ao mesmo tempo em que é nas autopeças que encontram-se mais mulheres do que nas montadoras. Um estudo do DIEESE (2017, p. 26) ilustra esse exemplo ao identificar que no município de Diadema do ABC Paulista, com maior concentração de fabricantes de autopeças, a diferença salarial por sexo chega a 27,9%, bastante superior à diferença identificada nas montadoras da região do ABC, de 9,5%. Verifica-se, então, que nas empresas menores que fabricam autopeças, parte delas mais feminizadas do que as montadoras, a desigualdade salarial mais elevada (em torno de 27,9%) se aproxima mais da elevada diferença salarial verificada no segmento eletroeletrônico, de 37,2%.

Esses dados reafirmam resultados de pesquisa que já vinham constatando que tanto em atividades pouco feminizadas como em empresas bastante feminizadas, a desigualdade salarial é substantiva¹⁶⁸ (LEONE, 2015). Isso leva à reflexão sobre *o próprio ambiente laboral de segregação – muito ou pouco feminino, ao invés de equilibrado entre os sexos – ser um fator que constrói a desigualdade salarial*.

¹⁶⁷ De acordo com o DIEESE, no setor metalúrgico brasileiro, “as mulheres negras recebiam, em 2017, 53,5% da remuneração dos homens não negros, que, *tradicionalmente, são os trabalhadores com os maiores salários*. Já a remuneração média das não negras equivalia a 73,5% da recebida pelos homens não negros; e a dos trabalhadores negros do sexo masculino, a 71,7%” (DIEESE, 2018, p. 6-7).

¹⁶⁸ De acordo com Leone (2015), as menores remunerações das mulheres no emprego formal se relacionam à problemática da segregação profissional: “a diferença em favor dos homens é muito grande tanto em ocupações onde a presença de mulheres é muito expressiva (ocupações de nível superior e dirigentes em geral que são ocupações de remunerações relativamente altas) quanto em ocupações onde é pequena a presença feminina (ocupações de manutenção e reparação e ocupações de produção de bens com processos discretos e contínuos)” (LEONE, 2015, p. 18).

No segmento eletroeletrônico, considero que as demissões majoritariamente femininas do último período (de 2015 a 2017), cujos salários são inferiores, bem como a elevada rotatividade de contratações do segmento, podem ser a razão da também diminuição da desigualdade salarial entre os sexos nos anos recentes, notadamente em 2016 e 2017. Neste caso, eliminando postos de trabalho com salários mais baixos ocupados pelas mulheres, sua média salarial pode se aproximar da média, mais alta, dos homens. Vale pontuar que no segmento eletroeletrônico, 2015 foi o ano mais abrupto de demissões de mulheres, que fez com que sua média salarial de 2014 para 2015 tivesse crescimento mais sutil do que o crescimento salarial masculino, o que pode explicar o aumento da diferença salarial entre os sexos especificamente neste ano.

No conjunto, é possível identificar como a compreensão das desigualdades salariais por sexo se complexifica em um contexto de crise e de redução do emprego em ambos os segmentos, pois não se trata de um mercado de trabalho estático no qual as mulheres têm ou não oportunidades de contratação ou incremento salarial, mas sim, de um mercado totalmente instável, no qual é crescente a rotatividade, cujos efeitos nocivos impactam a participação no emprego, as remunerações e, por consequência, a diferença salarial por sexo. Em suma, parece ser mais factível que a diminuição das distâncias entre os salários tenha ocorrido em razão da maior precariedade geral das condições de emprego, do que em razão de um “avanço feminino” nesses segmentos – notadamente no automotivo. Esse argumento se reforça com a questão da dificuldade para as mulheres, mais do que para os homens, em *permanecer* no trabalho industrial e se beneficiar do incremento salarial proporcionado pelo tempo no posto, assim como sua maior dificuldade em progredir verticalmente dentro da empresa, por meio de promoções, devido ao fato de o ambiente de trabalho ser adverso a essas possibilidades para as mulheres, como discutirei adiante.

Considero aplicável, para o caso dos segmentos, o argumento de que a desigualdade salarial se relaciona com a inserção de mulheres nos moldes do que Silvera (2016, p. 85) denomina “segregação horizontal” (isto é, mulheres concentradas em poucas profissões e setores) e “segregação vertical” (dentro de um mesmo setor, as mulheres estarem em poucos postos de trabalho qualificados). Porém, uma série de outros fatores também deve ser levada em consideração a respeito das razões para a desigualdade salarial entre os sexos continuar existindo, a despeito de melhoras e piores nas condições de emprego para as trabalhadoras, como se verificou até aqui.

Tais determinantes, assim como as percepções sindicais e de trabalhadores sobre a desigualdade salarial, merecem uma discussão mais aprofundada, que realizo a seguir.

2.2.2.1 Principais determinantes da desigualdade salarial por sexo

O sexo de quem trabalha é determinante da valorização que o trabalho recebe¹⁶⁹. Essa é uma assertiva que vem se provando nas pesquisas em sociologia e economia que levam em consideração as reflexões sobre gênero (CARRASCO, 1999, LEITE e SALAS, 2008, LOBO, 2011, SILVERA, 2016).

Não se pode considerar fortuito, deste modo, que o setor com maior percentual de mulheres da indústria metalúrgica, o eletroeletrônico, seja o que paga os salários mais baixos de todo o setor. Essa avaliação está presente também na percepção sindical: em entrevista com o à época presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, o argumento apresentado para a predominância de mulheres no setor eletroeletrônico é o de que a mulher é vista como uma força de trabalho para a qual se “pode pagar menos:

[Existe] Uma lógica de *pagar menos*. Se é um trabalho voltado pra mulher, logo a mulher tem que ganhar menos. Então essa é a lógica de haver, em sua imensa maioria, trabalhadoras mulheres nas atividades de “demanda baixa”. Mas aí se você olhar os cargos de comando nessas empresas, são os homens, não são as mulheres. Então o fato de ter uma quantidade de mulheres não é com a lógica de “vamos privilegiar as mulheres para dar emprego”, é a lógica de ter uma quantidade de mulheres pra precarizar e pra ter uma condição salarialmente melhor [para a empresa]. Essa é a lógica desse segmento¹⁷⁰.

A diretora sindical Cíbele, do ABC, coloca argumento similar com relação ao baixo salário ser a principal razão para haver uma maior participação das mulheres no setor eletroeletrônico:

O baixo salário. Eu rodei muito, principalmente Manaus, tem muitas mulheres lá (...) eu visitei a fábrica da Samsung, muitos jovens, mulheres, e assim, a rotatividade do [restante] do Brasil é diferente aqui do ABC, principalmente nas montadoras, nós temos acordos que a fábrica só manda embora por justa causa (...). O resto do país o que eu senti é o que? Eles têm uma rotatividade muito grande. Então são dois pontos que pega, a rotatividade e o baixo salário. Então assim, se você for analisar nas eletroeletrônicas que eu visitei, você vê um número muito grande de mulheres, mas são cargos nos menores salários. E até nestas os homens estão na chefia¹⁷¹.

¹⁶⁹ Parto, portanto, do entendimento de que a determinação do valor-trabalho não se esgota na medida “tempo de trabalho” nem na “complexidade do trabalho”, o que supõe uma visão alargada e enriquecida pela teoria feminista materialista/marxista dos princípios marxianos de determinação do valor-trabalho.

¹⁷⁰ Entrevista realizada em 2012, em pesquisa anterior (LAPA, 2014, p. 148).

¹⁷¹ Entrevista realizada em março de 2017.

Cibele ainda argumenta sobre as razões para a mulher ser considerada como uma parte da classe trabalhadora vista como quem “pode ganhar menos”:

É porque na sociedade a mulher ainda é vista ainda como “ela vai completar uma renda familiar”, mesmo ela sendo 33% de uma [chefia da] renda da casa, o Brasil ainda tem isso, que a mulher trabalha para “complementar” renda. Então o quanto você ganhar “já é lucro”. Então essas empresas que pagam menos elas tendem a contratar mulher, que ela se adapta melhor a ganhar menos.

As falas expressam uma visão que desqualifica a atividade pelo fato de ser considerada feminina. Este é *um dos* determinantes¹⁷² da desigualdade salarial entre os sexos.

Cabe destacar que a desigualdade salarial entre os sexos não é restrita a setores ou países específicos, mas trata-se de fenômeno generalizado mundialmente, sendo percebida inclusive em países centrais, como os europeus, a exemplo da França onde a desigualdade é de 24% (SILVERA, 2003, 2016). A diferença é que em parte deles há não somente legislações contra a segregação e discriminação salarial (como há no Brasil), mas também, políticas públicas para de fato enfrentá-las. No Brasil, a diferença salarial entre os sexos é de 23%, percentual que reduziu nos últimos anos – em 2012, esta diferença era de 27% (LEITE e SALAS, 2017). Leite e Salas (2008, p. 89) analisam que embora a defasagem salarial venha diminuindo nos últimos anos, ela se mantém, além de não poupar nenhum país do mundo.

As discussões a respeito deste persistente problema da desigualdade salarial entre os sexos vêm de longa data e precisaram, para se afirmar, enfrentar antes de mais nada a *naturalização* do problema. Segundo Carrasco (1999, p. 5), as análises dos economistas clássicos, salvo pouquíssimas exceções (a exemplo de Stuart Mill), não se propuseram a analisar quaisquer razões para a segregação ou diferença salarial por sexo justamente em razão de sua naturalização:

¹⁷² Afirmo ser *um dos* determinantes porque o grau de complexidade do processo produtivo também deve ser considerado na diferença das remunerações entre os setores. Porém, a própria discussão sobre o que é considerada uma operação complexa ou simples não é uma questão unicamente técnica, já que trabalhos repetitivos e mesmo a operação de máquinas na montagem de equipamentos pequenos (eletroeletrônicos) tem uma representação social de “simples” e “leves”, que nem sempre corresponde a sua condição concreta, enquanto trabalhos efetuados em equipamentos maiores (como veículos) carregam a representação de serem mais complexos pelo fato de serem mais “pesados” e entendidos, por isso, como mais difíceis. Discuto adiante nesse capítulo (Dimensões e representações da divisão sexual do trabalho) e também no Capítulo 3 algumas características que, acredito, contribuem com o entendimento da natureza do trabalho desses dois segmentos e fornecem elementos para questionar o pressuposto implícito de “leveza”, “facilidade” e “simplicidade” do trabalho efetuado nas indústrias eletroeletrônicas, que entendo colaborar com sua desvalorização.

Nas análises do trabalho assalariado não existe nenhuma discussão em torno das razões da segregação sexual nem sobre a razão dos salários femininos serem mais baixos. Tudo isto é aceito como um “fato natural” conforme ao papel familiar das mulheres. O emprego feminino só seria circunstancial e complementar ao masculino, uma vez que sua verdadeira responsabilidade estaria no lar.

Teixeira (2008) analisa que o debate sobre a igualdade salarial se torna um dos primeiros debates socioeconômicos relacionados ao trabalho das mulheres depois do nascimento da economia neoclássica.

Tal discussão originou-se no final do século XIX, coincidindo com a primeira onda do feminismo¹⁷³, mas foi durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) que se manifestou com mais força, resultado da experiência de trabalho das mulheres que passaram a substituir os homens durante o conflito (MILKMAN, 1987; PUJOL, 1992).

O debate inicial sobre igualdade salarial se desdobrou em uma discussão conceitual sobre o “salário familiar”, criticado em estudos em economia feminista como principal razão da desigualdade salarial (TEIXEIRA, 2008, p. 37). O argumento é o de que há um pressuposto aceito socialmente que o encarregado pelo salário familiar é o homem, e que mulheres ocupando postos considerados masculinos estão contribuindo para reduzir o salário familiar. Deste argumento, deriva o de que as mulheres têm necessidades de subsistência menores – visto que, supostamente, não têm, como os homens, “obrigações familiares”, visão que denota “uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou único provedor, e a mulher, a responsável pela esfera privada” (TEIXEIRA, 2008, p. 38), ou seja, considera-se a inserção da mulher como complementar ou secundária, o que legitimaria salários inferiores.

Tal argumento é contestado por uma série de exemplos que apresento nesta tese, mas considero uma frase, dita pelo trabalhador Luan, da Empresa C, como emblemática: “o salário [da empresa eletroeletrônica] é muito baixo! É um absurdo uma *mãe de família* ganhar isso”. Saliento que essa é a situação identificada entre diversas das trabalhadoras entrevistadas, tanto do segmento eletroeletrônico, pior remunerado, como do segmento automotivo: a de ser a principal responsável financeira de suas casas.

Para Silveira (2003, p. 155), com a presença irreversível das mulheres no mercado de trabalho, incluindo a ocupação de alguns postos qualificados até então

¹⁷³ Afirma Carrasco (1999, p. 1) que “Já no século XIX – e coincidindo com a primeira onda do feminismo – diversas autoras escrevem sobre o direito das mulheres a ter um emprego e denunciam as desigualdades nas condições trabalhistas e salariais entre os sexos. Desde então e particularmente desde os anos sessenta, os escritos econômicos que estudam a problemática das mulheres aumentaram sensivelmente.”

reservados aos homens, bem como as transformações das estruturas familiares (crescimento das famílias monoparentais chefiadas por mulheres)¹⁷⁴, a referência ao salário familiar masculino se tornou menos explícita. Porém, o argumento de que “o trabalho das mulheres não é vital (para si ou para seus filhos), pois elas sempre podem contar com o “homem provedor” continua pesando, segundo Silvera (2016, p. 84), sobre o salário e a carreira das mulheres, mesmo no século XXI.

As diversas interpretações na teoria social sobre a origem da segregação e das diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser organizadas, segundo Leite e Salas (2008, p. 90-91), a partir de duas perspectivas analíticas opostas: (i) a do individualismo metodológico, que concebe os processos sociais somente a partir de decisões racionais de indivíduos munidos de “níveis diferentes de capital humano” (na qual se fundamenta a vertente neoclássica na economia), e (ii) a perspectiva genericamente denominada de holismo metodológico, que explica os mesmos processos em termos de estruturas sociais, de instituições sociais ou da cultura.

As explicações heterodoxas de corte holístico, em especial as originadas no feminismo, apontam que a segregação se sustenta na construção social de gênero, que faz com que se considerem certas atividades como tipificadas por sexo. Assim, “segundo se considere uma ocupação como ‘feminina’ ou ‘masculina’, obtém-se menor ou maior rendimento por este tipo de trabalho” (LEITE e SALAS, 2008, p. 91).

Apoiados nesta perspectiva heterodoxa, Leite e Salas (2008, p. 89) sustentam como fatores centrais para a manutenção da desigualdade salarial por sexo a discriminação aberta e segregação setorial por gênero. Esta análise da persistência da segregação profissional como principal razão das diferenças salariais é encontrada também em Silvera (2003, p. 157): “a não mistura dos sexos nos empregos – seja no nível da concentração setorial do emprego feminino, seja no nível vertical, em que há concentração em algumas profissões menos qualificadas – ainda é a variável principal”. Afirma Teixeira (2008) que a própria segregação profissional é derivada, entre outros fatores, da discriminação das mulheres no recrutamento para os empregos.

O acesso crescente das mulheres à educação e qualificação revela os “fatores não técnicos” (portanto, discriminatórios) da desigualdade salarial, visto que as mulheres já possuem mais anos de estudo que os homens no Brasil (e em praticamente todas as

¹⁷⁴ De acordo com Teixeira (2008, p. 38), “Hoje, não é mais possível se falar de um padrão de família, constituído de pai, mãe e filhos. Novos arranjos familiares se formaram. O elevado número de mulheres chefes de família é uma realidade no mundo inteiro, especialmente nos países mais pobres. No Brasil, as mulheres representam hoje 1/3 dos chefes de família”.

sociedades industrializadas do ocidente), mas ainda ganham menos que eles em todos os níveis de escolaridade, diferença que cresce conforme aumenta a escolaridade de ambos, conforme desenvolve Leone (2015, p. 20):

A comparação dos rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, evidencia em primeiro lugar que qualquer que seja o nível de escolaridade os rendimentos médios masculinos são sempre superiores aos femininos e, em segundo lugar, que no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, ainda quando a presença feminina seja predominante exatamente nas ocupações que exigem nível superior de escolaridade. No nível superior de escolaridade, o rendimento médio dos homens em 2013 superava em 69% o rendimento médio das mulheres.

Carrasco (1999, p. 17) aponta, porém, os limites das pesquisas que se restringem ao “lado da demanda” nas análises da estruturação do trabalho, considerando-as pouco explicativas acerca da problemática do trabalho das mulheres. Propõe que uma alternativa com maior poder explicativo deveria “considerar um processo dinâmico a interação entre a demanda de trabalho (na esfera da produção) e a oferta de trabalho (na esfera da reprodução)”, condicionada pelas características do processo de socialização dos homens e das mulheres.

Isso sugere um duplo movimento: (i) trazer à tona as explicações que partem das condições de formação da oferta da força de trabalho e visibilizam, por exemplo, o papel do *trabalho doméstico*, atribuído socialmente às mulheres, na conformação diferencial dos tempos de homens e mulheres para o trabalho assalariado, bem como seu papel na formação informal de mulheres como mão de obra qualificada (e cuja qualificação não é reconhecida) para a indústria e demais atividades que requerem habilidades manuais, detalhismo, paciência, acuidade visual; (ii) e elevar estas análises à condição de igualmente válidas às explicações que se sustentam no enfoque sobre a demanda de trabalho na esfera da produção.

Este enfoque na oferta da força de trabalho e na esfera da reprodução fornece elementos para a *compreensão do fator “discriminação” para explicar as diferenças salariais que se mantêm mesmo quando entre os homens e as mulheres estão mantidas as condições iguais* (isto é, no nível da formação, da experiência, da categoria profissional, da idade, do setor de atividade supostamente equivalente, etc.)¹⁷⁵.

¹⁷⁵ A dirigente sindical Mariana, pela empresa E (montadora), ocupava um cargo técnico na empresa e descobriu que, fazendo exatamente o mesmo trabalho que colegas homens e tendo a mesma formação e

O argumento da discriminação e da associação entre dimensão produtiva e reprodutiva ganha força na assertiva de Silvera (2003, p. 154), “a posição das mulheres antes de entrar no mercado de trabalho e fora do mercado de trabalho justificam em parte essas discriminações salariais”.

Silvera (2003) argumenta que em estudos exclusivamente econométricos, tais fatores seriam considerados exógenos ao mercado de trabalho e revelariam uma discriminação sobre a qual a análise econômica não teria influência. Ao contrário, a autora afirma que o mercado de trabalho se apoia na produção dessas desigualdades e as desenvolve ou as reduz quando conveniente.

De acordo com estudos de economistas desde uma perspectiva feminista-socialista, sistematizados por Carrasco (1999, p. 17), uma das hipóteses mais aceita afirma que os salários mais baixos das mulheres dependem tanto da posição destas no lar como no mercado de trabalho, de modo que “os baixos salários se utilizariam não só para reproduzir os valores patriarcais, senão também teriam um objetivo competitivo”. Em outras palavras, sintetiza Carrasco (1999, p. 18):

os níveis salariais femininos estão influenciados tanto pelas características sociais das mulheres como responsáveis do trabalho doméstico, como pelo sistema geral de determinação salarial e de proteção do emprego que prevalece no mercado de trabalho e que em parte depende do poder de negociação dos diversos grupos de trabalhadoras(es).

Silvera (2003, p. 158) afirma, neste mesmo sentido, que para compreender realmente as desigualdades salariais, é preciso analisar também as formas de fixação dos salários, o papel do Estado, as convenções coletivas. Segundo a autora, “as discriminações salariais são menores em países onde a negociação salarial é centralizada e se apoia numa intervenção dos parceiros sociais de forma consensual (com altos níveis de sindicalização, *incluindo as mulheres*) e em torno de objetivos claramente identificados, como a diminuição da faixa de salários ou a revalorização dos baixos salários”.

2.2.3. *A construção social da segregação ocupacional entre os sexos*

Se entre os fatores principais que constroem a valorização diferencial dos trabalhos entre os sexos está a problemática da segregação laboral, associada ao fator “discriminação aberta”, cabe discutir como esses dois elementos são socialmente construídos.

experiência, recebia uma remuneração inferior. A explicitação dessa discriminação sofrida foi uma das razões que a motivou a passar a participar das ações do sindicato do qual, depois, se tornou diretora.

Para os fins desta tese, são bastante importantes os estudos que questionam as justificativas que naturalizam o lugar segregado ocupado pelas mulheres nas atividades industriais, recorrendo, para tal, às comparações intersetoriais.

Uma das referências nesse tipo de estudo intersetorial são as pesquisas de Milkman (1987, p. 15) sobre o ingresso das mulheres na indústria elétrica e automotiva nos anos 1920 a 1940 nos EUA, que já mostravam que nestes dois ramos industriais o trabalho das mulheres não era representado como um prolongamento de um trabalho feminino do espaço doméstico à fábrica, como na indústria têxtil, de vestuário ou de alimentos. Surgia, então, a qualificação de “trabalho leve” = “trabalho de mulher”, ou ainda, “trabalho delicado”, “que exige destreza dos dedos” para distinguir trabalhos considerados “de mulher” dos “de homem”, acrescentando novas variáveis para a compreensão da divisão sexual do trabalho.

Um elemento interessante observado pela autora é que o setor elétrico era o que tinha historicamente presença significativa de mulheres e o setor automotivo, por sua vez, tinha uma presença discreta, que cresceu significativamente justamente em um contexto de crescimento da indústria em meio à segunda guerra mundial¹⁷⁶. Tal ingresso redefiniu temporariamente as fronteiras do que era considerado “trabalho de mulher”, mas não rompeu completamente as barreiras da segregação por sexo nesses empregos. Tal contradição se evidenciou quando, no pós guerra, as políticas gerenciais das indústrias promoveram um processo de expulsão das mulheres do que voltaram a ser entendidos como “empregos de homens” – um processo que não ocorreu sem resistências das operárias (MILKMAN, 1987, p. 128-152).

Outra referência em tal modo de empreender análises é Lobo (2011, p. 67): a autora mostra que a constituição da divisão sexual do trabalho em diferentes setores e tarefas é acompanhada de representações sociais que enquadram os trabalhos em certas características, como “trabalho limpo/trabalho sujo, trabalho leve/trabalho pesado, trabalho minucioso/trabalho que exige movimentação”. A autora, contudo, considera

¹⁷⁶ O contexto particular do processo de feminização industrial dos EUA tem como traço marcante a segunda guerra mundial, que implicou naquele país a saída de muitos homens para o front da guerra. Mesmo a migração interna dos homens rumo às cidades mais industrializadas como Detroit não resolveu o problema do emprego fabril, visto que havia complicações com transporte e alojamento de grande contingente populacional. Foi nesse contexto que o país promoveu o ingresso de mulheres “locais” em trabalhos fabris, o que cobria a lacuna gerada pelos homens que foram à guerra e também poupava a necessidade de migrações. Foi nesse contexto que se abriu a possibilidade, também, de contratação de negros, que como mulheres eram até então preteridos na maioria das indústrias automotivas. Sobre o tema, ver Milkman (1987), especialmente o capítulo 4 – “*Redefining women's work*”.

que essas justificativas são “mais funcionais do que propriamente critérios originários da divisão sexual do trabalho e de todo modo não resistem a comparações intersetoriais” (LOBO, 2011[1991], p. 67), o que significa que tais justificativas costumam ser atribuídas a posteriori como forma de legitimar as divisões já existentes e não seriam os fatores que *criam* a divisão sexual do trabalho.

Por exemplo, analisa a autora que enquanto a feminização de tarefas na linha de montagem eletrônica é justificada por se tratar de um trabalho “sentado, limpo, minucioso e delicado”, portanto adequado às mulheres, a mesma justificativa não faz sentido ao se falar do trabalho de uma cortadora de cana – ou se faz sentido, “feminilidade” tem conotações distintas em ambos os setores (LOBO, 2011, p. 67). Hirata e Kergoat (2002[1987]¹⁷⁷) argumentam, no mesmo sentido, que quando se faz necessário, a avaliação de determinados trabalhos como incompatíveis com a “fragilidade” das mulheres “desaparece e as mulheres podem vir a executar tarefas penosas e insalubres”, o que mostra que “as fronteiras da masculinidade e feminilidade sociais são relativamente móveis” (HIRATA, 2002, p. 268).

Esses argumentos e a comparação entre setores ajudam a revelar que, como argumentou Lobo (2011, p. 66), os critérios para determinar o “melhor trabalhador” para a realização dos trabalhos são históricos e socialmente construídos, inclusive quando parecem depender exclusivamente da qualificação do trabalhador/trabalhadora. Em razão disso, Lobo (2011, p. 65) afirma que há situações em que “a divisão sexual do trabalho não é técnica” e que a hierarquização das tarefas obedece a outros tipos de critérios (que são variáveis) que atribuem qualificações segundo os atributos das tarefas *e dos executores*¹⁷⁸.

Tais outros critérios remetem à construção do feminino e masculino na sociedade, o que significa que no trabalho assalariado são reproduzidas relações sociais hierárquicas entre os gêneros, recriando uma subordinação feminina que existe também “nas outras esferas do social”. Assim, “a divisão sexual do trabalho mostra que a relação do trabalho é uma relação sexuada porque é uma relação social” (LOBO, 2011, p. 67).

¹⁷⁷ O artigo foi escrito em francês por ambas as autoras em 1987 e publicado em português como um capítulo de livro (HIRATA, 2002).

¹⁷⁸ Grifo nosso.

As relações de gênero são, então, o pano de fundo que orienta e justifica subjugações e desqualificações do que é feminino na sociedade e no trabalho. Isso faz com que se compreenda por que, por exemplo, a feminização de ocupações “afeta a percepção do que é ou não um trabalho qualificado” (LOBO, 2011, p. 156).

A presença de mulheres tende, então, a desvalorizar as atividades que elas realizam – o desprestígio social das mulheres (que também é construído nas relações de trabalho) é “transmutado” para as tarefas que ocupam. Esse tipo de argumento se evidencia na linguagem muitas vezes reproduzida por de alguns sindicalistas e trabalhadores/as: esse trabalho é “de mulher” porque é o que mulher “consegue fazer”. Em outras palavras, é *pressuposta* a inabilidade feminina para trabalhos reconhecidos como difíceis (seja por serem “pesados”, por serem “qualificados”, por serem “técnicos”) – não importa se existem mulheres fortes, com qualificações formais ou experiência para realizá-los. E o trabalho que é feito predominantemente por mulheres, nas eletroeletrônicas, acaba sendo associado por alguns ao que não é difícil, já que *elas* conseguem, supostamente, “qualquer um consegue” – embora apenas parcialmente, pois, como demonstrei, há operárias e alguns operários que reconhecem atributos como o detalhismo, necessário para esses trabalhos, como algo mais presente entre a força de trabalho feminina e menos na masculina.

A problemática da desvalorização do trabalho das mulheres é aqui compreendida como um dos pontos nevrálgicos de análise para ajudar a compreender as condições de trabalho das operárias, muitas vezes não reconhecidas como penosas: “a força física é remunerada, mas não a destreza manual, a minúcia ou a resistência nervosa”, isso sob argumento de que “tais qualidades não seriam adquiridas através de uma formação, mas inerentes ao sexo feminino” (KERGOAT, 2018[1978], p. 33).

Um ponto que cabe assinalar, então, é que a característica de trabalho leve associada aos realizados por mulheres denotaria sua facilidade, e sua justa adequação à suposta ausência de força feminina. Essa representação tem uma diferença significativa da descrição como trabalhos “minuciosos”, “repetitivos” – características que evidenciam que é necessária a presença de atributos para realizá-los (motricidade fina, acuidade visual, esforço mental intenso, concentração). Em outras palavras, “leve” denota *ausência* de um atributo (força) e simplicidade do trabalho, enquanto “minucioso e repetitivo” denota a *presença* de atributos e permite evidenciar seu grau de dificuldade e penosidade. E é sempre importante salientar que tais atributos relacionados à motricidade fina não são próprios a um sexo, mas sim, adquiridos – o que em geral

ocorre predominantemente entre mulheres em razão de sua socialização enquanto responsáveis principais do trabalho doméstico, no qual destreza, minúcia e resistência nervosa podem ser “treinados” (KERGOAT, 1978, 1984; ELSON e PEARSON, 1982).

De outra parte, é importante compreender que a presença concentrada de mulheres em determinadas funções ou nichos profissionais da indústria metalúrgica (como o trabalho de montagem manual) não decorre somente pela atração de trabalhadoras a esses postos – por conta dos atributos mencionados, como minúcia, destreza, etc. – mas também decorrem do impedimento de seu acesso a outros postos menos penosos e melhor remunerados – o que ajuda a compreender sua posição no processo produtivo não somente como “gueto” dos atributos “femininos”, mas também como “residual” do trabalho que homens não querem fazer. Como analisou Tabet (2005), mesmo em profissões que se constroem como tradicionalmente femininas (como é o caso da indústria eletroeletrônica que investigo), não existem atividades exclusivamente femininas, havendo uma tendência de os homens assumirem as funções ligadas à operação de máquinas maiores/instrumentos mais complexos, excluindo as mulheres desses postos e relegando-as às atividades a serem cumpridas sem instrumentos (manualmente) ou com instrumentos simples (TABET, 2005, p. 68).

Outro aspecto a levar em consideração é que as funções industriais que permitem menor autonomia, isto é, sujeitas a um maior disciplinamento, “coincidem com a presença de mulheres” (LOBO, 2011, p. 66). Isso faz com que seja necessário refletir a respeito da construção social do disciplinamento feminino e masculino, que prepara e classifica operários e operárias (LOBO, 2011, p. 66). As reflexões sobre as relações de gênero são uma importante contribuição para esse tipo de questão, sobre em que se baseiam as razões de trabalhadores/as para consentir ou “se sujeitar” a determinadas condições de trabalho. Por exemplo, se a falta de autonomia é naturalizada *no sexo feminino* por conta das relações de gênero patriarcais, ela pode ser naturalizada, também, nas relações de trabalho vivenciadas por mulheres.

É sobre as percepções e representações a respeito da divisão sexual do trabalho e das razões que as justificam, identificadas entre trabalhadoras/es e sindicalistas que entrevistei, que discutirei a seguir.

2.2.3.1. Dimensões e representações da divisão sexual do trabalho industrial

As razões apresentadas para que mulheres estejam significativamente em indústrias eletroeletrônicas de linha verde recai, frequentemente, na atribuição de uma compatibilidade entre “delicadeza da função” e “delicadeza da mulher”. Esse argumento não é exclusivo para a indústria eletroeletrônica: é mobilizado para explicar o número significativo de mulheres contratadas em algumas fabricantes de autopeças e, também, para a alocação de algumas das poucas mulheres presentes nas montadoras automotivas em determinados postos da montagem. De outra parte, as mulheres encontram-se mais distantes de trabalhos reconhecidos como pesados, ou que demandam operar máquinas – embora haja exemplos de trabalhadoras que escapam a essa tendência.

Como já apresentei anteriormente, as operárias da indústria eletroeletrônica recebem os mais baixos salários da indústria metalúrgica – e como percebem alguns sindicalistas e também mostra a literatura a respeito da desigualdade salarial por sexo, a mulher é vista como quem *pode* ganhar menos, já que por ser mulher tem um salário visto como complementar. A predominância feminina no segmento eletroeletrônico tem, também, diversas justificativas relacionadas às qualificações femininas necessárias para o trabalho nessas fábricas de eletroeletrônicos, bem como outras relacionadas à sujeição ao controle, isto é, as operárias estariam sujeitas, devido a sua socialização em relações de subordinação patriarcais, a uma maior permeabilidade ao disciplinamento fabril¹⁷⁹.

A diretora sindical Beatriz, da empresa A, apresenta características que atribui ao conjunto de trabalhadoras que justificaria sua preferência nas contratações. Segundo ela, na Empresa A as mulheres se apresentam como mais competitivas, são elas as que estão sempre falando “vamos fazer número”, além de terem mais iniciativa que os homens para resolver problemas cotidianos do trabalho.

Seu argumento conduz a outro apresentado por Jonas, representante sindical que negocia pela empresa B, que também contrata uma maioria de mulheres. Jonas explica a preferência das mulheres pelo valor que elas dão para o emprego, tornando-se, por isso, leais à empresa¹⁸⁰:

O perfil do trabalhador da Empresa B, a grande maioria a maioria são mulheres. Eles não vieram de outras fábricas metalúrgicas, elas vêm de outro setor da economia, serviços e comércio. Principalmente serviços.

¹⁷⁹ Argumento que já havia identificado em pesquisa anterior (LAPA, 2014), mas realizando ponderações no sentido de não absolutizar essa socialização para a sujeição ao controle, porque as mulheres não se encontram em posição passiva, mas sim, protagonizam uma série de resistências cotidianas no trabalho e mesmo lutas reivindicativas, como greves. Discutirei mais sobre o assunto no capítulo 4.

¹⁸⁰ Ele apresenta sua opinião com reticências: “eu tenho medo de falar e parecer machista. Eu me polio muito, né? Isso até é uma coisa que eu tento todo dia desconstruir é o machismo que eu fui criado e gerado”.

Então, como eles vem do setor de economia cuja renda é menor, os benefícios são menores, quando eles entram na Empresa B é como o patamar da vida delas mais que muda, automaticamente. Elas saem do setor da economia cujo o salário, o teto é R\$ 1.200,00, R\$ 1.300,00, estourando, assim, tem que ser muito bom para ganhar R\$ 1.500,00. A grande maioria é somente R\$1.000,00, R\$ 1.200,00. Aí vai para uma Empresa B para ganhar R\$ 1.500,00, R\$ 1.600,00, R\$1.800,00, muda financeiramente. Eles vão ter transporte na porta de casa, fretado – não precisa pegar ônibus lá no terminal. Restaurante dentro da fábrica: acabou esse negócio de marmiteira, levar marmita. Eles têm um grêmio de lazer dentro da empresa. Convênio médico, convênio odontológico, vale compras. Tudo o que eles não têm em outro setor. Então, quando eles vão para uma empresa com um nível da Empresa A e todos os seus benefícios, eles não conseguem compreender que isso foi ganho. Conquista histórica, “a porra toda”. Não: ela chegou e já está estabelecido. Então, para eles, a empresa, entre aspas, “dá” isso. Então, essa lealdade com a fábrica, num primeiro momento, é muito grande.

O argumento de Jonas foca-se, então, na utilização preferencial da força de trabalho feminina por ser oriunda de empregos pior remunerados e sem benefícios de setores do comércio e serviços, o que as faz valorizar o salário um pouco maior e notadamente os benefícios associados ao trabalho na indústria (ônibus fretado, convênio, restaurante, etc.). Em sua compreensão, essa construção da relação de lealdade torna as operárias um alvo mais fácil de se manipular, “mais suscetível à exploração”. Assim, a predominância de mulheres circunscreve-se, em sua percepção, à problemática de a mulher ser mais permeável ao controle: “O que as empresas que têm maioria de mulheres fazem com as suas funcionárias, uma empresa com maioria de homens, ela não consegue fazer. [Na empresa “de maioria de homens”] A revolta é mais rápida. *Porém, quando a gente consegue organizar as mulheres, o retorno é muito melhor*¹⁸¹.”

É importante ponderar que nos dois exemplos evocados por Beatriz e Jonas, há uma visão atribuída ao comportamento de trabalhadoras que não é em realidade parte de sua “essência” enquanto mulheres, mas sim, que denota processos sociais de construção do seu envolvimento e “lealdade” pela gestão das empresas, que também são aplicados em empresas de maioria masculina, que podem ter mais ou menos permeabilidade entre trabalhadores, homens ou mulheres. Os próprios benefícios associados ao trabalho industrial formal evocados por Jonas são atrativos para o conjunto da classe trabalhadora brasileira (não só para as mulheres), dada a precariedade e informalidade que predomina nas oportunidades de trabalho gerais – *embora para as mulheres não haja tantas oportunidades de trabalho* industrial como há para homens. Isso ajuda a compreender sua

¹⁸¹ Retomarei o assunto da resistência e/ou subordinação das operárias no capítulo 4.

valorização desses empregos a despeito de os salários não serem enormemente superiores aos do comércio e serviços: são os benefícios que pesam. Segundo relata Jonas, “Ela [trabalhadora] dá mais valor para aquilo que a família dela vai conquistar com o trabalho que ela desenvolve”. Assim, ao menos no plano das representações, as mulheres são vistas pelas empresas como quem irá lutar menos por seus direitos (CAMPOS, GOMES e SCHIPPER, 2017) – pelo medo de perder o emprego que valorizam.

Já Maria, da Empresa B compreende a distribuição entre os postos segundo os sexos de acordo com requisitos dos postos de trabalho e atributos de trabalhadores/as. Ela atua no setor de abastecimento de linhas de impressoras e nesse setor, a maioria são homens: “Das 80 deve ter uns 50 homens e umas 30 mulheres. É porque é um serviço que tem coisas ali que são muito pesadas para uma mulher fazer”. Ela explica no que consiste pegar peso nesse setor da empresa: “são muitas caixas e geralmente tem que pegar. Tem uma parte que os meninos do estoque pegam, aí tem o pessoal do almoxarife que pega o material do estoque, recolhe para dentro, tem que estar puxando paleteira toda hora, então, é pesado para as mulheres”.

No que se refere à montagem de impressoras propriamente, Maria relata que a maioria das operações são realizadas por mulheres. Em um primeiro momento, ao ser questionada sobre a razão dessa composição, ela ficou em dúvida, como se nunca tivesse refletido sobre isso: “Então, eu acho que eles mesclaram e foram deixando mais as mulheres na produção. Nossa, agora você me pegou”. Depois, Maria reflete e afirma:

– Eu acho que, na linha de produção, eles deixaram mais porque acho que *a mulher é mais caprichosa, acho que a pessoa tem mais atenção para fazer as coisas, ela é menos estabanada*. Tem gente que prefere as mulheres, porque homem geralmente é mais estabanado para essas coisas. Tem homem nessa linha de produção, mas eles ficam mais ao final que, quando a impressora já está montada, tem que passar, embalar, encaixotar.

Entrevistadora: Entendi. Então, quem faz a montagem mesmo são mais as mulheres?

– São as mulheres.

Mais caprichosas, mais atenciosas e menos estabanadas. Essas são as atribuições que Maria percebe nas mulheres para justificar sua preferência nos trabalhos de montagem de impressoras. Ela denota que esses atributos não estariam presentes nos homens, estes sim, mais estabanados.

Pelo relato da trabalhadora Joana, sabemos que na Empresa A a maioria das 10 linhas de montagem de notebooks, com 8 funcionários cada, eram ocupadas por mulheres (elas eram entre 70 e 80% dos trabalhadores). Contudo, ao questioná-la sobre

se percebia alguma razão para a preferência para a contratação de mulheres na empresa, ela respondeu negativamente, afirmando que “estava-se falando que eles estavam preferindo mais homens”.

Nessa empresa, segundo Joana, a divisão dos trabalhadores nos postos “era tudo igual”, mas seu critério para considerar funções penosas era também o peso, razão pela qual opina que algumas funções mais pesadas – como a que ela mesma realizou, de compras¹⁸² – poderiam ser feitas por homens ou serem realizadas em rodízio:

Eu acho, assim: a compra, ela é mais pesada, poderia colocar os homens. Às vezes, vamos supor, alguns meninos ficavam em um posto que colocava um parafuso, por exemplo, e você ficava na compra, pegando caixa. Então, eu achava que "Nossa, ele podia estar aqui", não porque é uma discriminação. Ou então poderia rodar. Porque tem mulheres que são bem mais fortes que homens, não é por isso.

Se inicialmente Joana reproduzia a ideia de que trabalhos que demandam força devem ser feitos por homens, depois reformula-a ao afirmar que podem ser feitos por mulheres também (*parte delas é mais forte que eles*), ou mesmo haver um rodízio entre operações que demandam mais ou menos força. Ela, que teve sérios adoecimentos decorrentes do trabalho, quando é questionada se vê alguma razão para certa preferência da empresa em contratar mulheres, faz questão de enfatizar uma visão crítica a uma série de programas relacionados ao “bem estar” promovidos pela empresa, alguns deles voltados para as mulheres: “eu acho tudo balela”. A preocupação dela não é sobre o porque há ou não mais mulheres, mas sim, por que há tantos programas na empresa – inclusas as caminhadas de mulheres, programas para grávidas, apoio a instituições de caridade – se não cuidam dos próprios funcionários que adoecem por causa do trabalho¹⁸³.

Razões para a divisão sexual dos postos de trabalho são apontadas por Luan, ex-operador de produção (celulares) da Empresa C, entrevistado junto a Fabiana, ex-diretora sindical pela empresa C¹⁸⁴. Ele remete inicialmente as divisões ao critério de presença/ausência de força:

Luan - A gente via que o almoxarifado era mais focado para os homens. Talvez pela força, né? Que usavam mais. E teste também era mais homens. Mulheres era mais montagem e finalizando, fazendo aquela embalagem e tal.

¹⁸² “Compras” é um setor que separa os materiais (peças e componentes) necessários para a montagem. As operações envolvem carregar e deslocar caixas de peças, bem como colocar materiais em bandejas que irão alimentar o setor de montagem e empurrar esses carrinhos até o posto do *cashier* (equivalente a um caixa de supermercado), que escaneia as peças antes de enviá-las para o primeiro posto da montagem.

¹⁸³ O assunto dos métodos de gestão será retomado no capítulo 3.

¹⁸⁴ A Empresa C é a que fechou em 2016.

Mas quando os questiono se os próprios trabalhos demandavam força, eles respondem: “O meu [trabalho] não tinha força” (Luan) e “Força? A abastecedora [precisa] sim” (Fabiana). A função de Luan, que não requeria força, era a de testes de telefones celulares, enquanto a de Fabiana demandava força para carregar caixas e empurrar carrinhos o dia todo, o de abastecedora de linhas de montagem. Essa divisão em si já questiona o critério de divisão pela ausência de força de mulheres. Surgem, então, outros argumentos dos dois para a presença de mulheres nos postos de montagem – as mulheres serem mais minuciosas (Fabiana), ou mais frágeis, precisando trabalhar sentadas (Luan) . Luan, contudo, não consegue achar uma explicação para a ausência de mulheres no setor de testes:

Fabiana – na produção da placa, nos detalhes minuciosos é mulher.

Luan - elas são mais delicadas, né? Que o homem é muito mais bruto na montagem. Porque eu acho que [o trabalho] é mais delicado, né? Muitas coisas eram com pinça, tal.

Luan - *No teste eu nunca parei para pensar nisso. Porque no teste não iria mulher?* Teste, geralmente, era homens. Tinha mulheres, mas... eu acho que é por questão de... eu, Luan, tinha a impressão de que era porque a montagem era todo mundo sentadinho. Então – *isso não é machismo*¹⁸⁵ – mas a visão que eu tinha é que por ser mais frágeis ficam sentadas e os homens fica em pé o dia inteiro. É a visão que eu tinha na época.

Entrevistadora – pela posição no trabalho, então.

Luan - embora que tinha mulher. A *** mesmo ela... ela é uma cavalona e ela ficava no teste atrás de mim. Que talvez, para ela sentar, já ficaria desconfortável. Porque ela é muito alta, né? Então, pode ser que exista isso. Então, ela ficava em pé no teste. Pode ser.

Para as mulheres estarem na montagem, então, existe o duplo argumento de que “mulher é delicada” e de que “homem é bruto” para os trabalhos que exigem minúcia. Esse argumento se aproxima do de outro trabalhador, Henrique, também da Empresa C, mas de outra unidade: para ele as mulheres têm mais “jeito” para o trabalho, para o manuseio de peças pequenas. Porém, para ele quem é delicado é o serviço, quem é frágil é o produto: “é pela fragilidade do produto, que ela tem mais facilidade no manuseio. Ela tem mais jeito por ser um serviço delicado. Elas são mais dedicadas, cuidadosas. Eu tenho quase certeza que é por causa disso”.

¹⁸⁵ Novamente, em outro contexto (diferente cidade, sindicato e empresa), um trabalhador pondera a própria linguagem quando achava que estava dizendo algo que poderia soar machista. Isso remete ao fato, possivelmente, de eu ser uma pesquisadora mulher e o tema da pesquisa explicitar a problemática da presença de mulheres nas fábricas.

De outra parte – e esse argumento vem apenas de Luan – existiria uma fragilidade feminina que colocaria a necessidade de elas realizarem o trabalho sentadas. Isso é interessante porque contrasta com a realidade das empresas A e B, onde trabalho, feito eminentemente por mulheres, era realizado em pé em praticamente todos os postos.¹⁸⁶ O próprio trabalhador reflete após fazer essa afirmação generalizante a respeito da fragilidade feminina, sobre haver uma mulher junto com ele no setor de testes: em seu caso, ela era alta (“cavalona”) e para ela poderia ser melhor trabalhar de pé. Sem perceber, seu argumento fundado no sexo desaparece, dando lugar a pensar na altura adequada para o posto. Em sua própria reflexão ele (nas entrelinhas) “matou a charada”: não era preciso ter o sexo masculino para operar as máquinas de testes dos celulares.

Remete-se, nesse caso, ao afastamento das mulheres dos postos que demandam a operação de máquinas, vistos frequentemente como “trabalho de homem” e para o qual as mulheres são, *no plano das representações sociais estereotipadas*, vistas como incompetentes tecnicamente (COCKBURN, 1985, GALLIOZ, 2007). Esse tipo de divisão entre mulheres predominando no trabalho manual e homens nas máquinas também foi identificada em outras pesquisas recentes sobre o trabalho em indústrias de linha verde (LAPA, 2014, LEITE e GUIMARÃES, 2015). Em certos casos (como o que exemplifico a seguir) vai-se além: o afastamento arbitrário das mulheres destes setores mais automatizados significa que são deliberadamente “subequipadas” de ferramentas de trabalho maiores ou mais complexas, que os homens concentram para si (TABET, 2005[1979]), o que denota um critério de “demarcação de território” dos homens.

A situação em questão foi relatada por Henrique, ex-funcionário da Empresa C, mas em uma unidade distinta de Luan e Fabiana. Henrique, que atuou em uma linha de montagem automática, operando máquinas SMD¹⁸⁷, conta que esse era o setor mais masculino da fábrica. No caso, as linhas compostas por cerca de 15 pessoas cada tinham mulheres na função de inspeção visual de erros, mas os operadores de máquinas eram quase todos homens. Apenas as inspetoras de qualidade, que não estavam propriamente na linha,

¹⁸⁶ Trabalhar em pé em um posto fixo durante o dia todo é uma posição ergonomicamente ruim, como discutirei no capítulo 3. Contudo, não se trata de uma condição ruim exclusiva para mulheres (decorrente de sua fragilidade), mas sim, ruim para todo e qualquer trabalhador.

¹⁸⁷ Tratam-se de máquinas automatizadas que “imprimem” componentes minúsculos nas placas de circuito eletrônico – parte do processo que precede a inserção de componentes um pouco maiores, que é manual. Henrique tinha a função de alimentar tais máquinas SMD com as bobinas de componentes adequados para cada modelo, em compartimentos chamados *feeder* (alimentador), além de fazer o *setup* das máquinas, que era a configuração do início do processo que era modificada de acordo com cada modelo diferente a ser fabricado.

eram mulheres. O pessoal técnico de suporte às máquinas era todo composto por homens. Reproduz-se a divisão sexual sublinhada por Lobo (2011) de que mulheres identificam o erro, mas são homens que o consertam. Henrique explica porque considera que no setor havia poucas mulheres na atividade de operador das máquinas SMD:

Eu acho que boa parte é por causa dos *feeder*, de ficar pegando, tirando, tem alguns pesados mas é só um ou outro. *Mas eu acho também que é muito preconceito*. Se uma mulher trabalhasse comigo ela não ia pegar (os mais pesados), eu não ia deixar! Na hora de colocar esses eu ia colocar (Henrique, operador de máquina SMD, Empresa C).

Henrique explica que os *feeders* mais pesados (em torno de 10kg) que precisam ser trocados são raros de serem utilizados – a maior parte deles não chega a pesar um quilo. Assim, Henrique não considera que essa seja a razão central para não haver mais mulheres, diz “não tem nada a ver”. A posição do trabalhador, que em princípio poderia parecer paternalista (não deixar a mulher fazer o trabalho pesado), na verdade se revela uma posição mais técnica (ou que ao menos se esforça para tal), ao reconhecer na mulher uma profissional como ele, que pode saber mais ou menos que ele e com quem pode se estabelecer ajuda mútua. Ao ser questionado sobre no que consiste o preconceito que ele menciona, Henrique responde:

Ah, tem muita gente que *não gosta de trabalhar com mulher*. Por exemplo, a pessoa fala “eu vou ter que trabalhar com a ‘fulana de tal’? Não gosto”. Eu já cheguei a perguntar, “Não gosta por que?”. “– ah, porque é mulher.” [Eu respondo] “E daí? Você vai ver ela como mulher ou como profissional?”. Aí a pessoa começa a dar volta, se enrolar sabe? *Pra mim é preconceito*. (Henrique, operador de máquina SMD, Empresa C)

Henrique relata que já ouviu muitos homens falando isso nas fábricas em que trabalhou: “jáaa, vish, em toda empresa!”. Para ele, o preconceito se estabelece em razão de trabalhadores não verem as trabalhadoras como profissionais, mas como *mulheres*. E ele, que as vê como profissionais, diz que trabalha com elas “na boa”: “a gente vai se juntar e trabalhar junto para o bem da linha, a gente vai se completar, se um souber mais que o outro vai ensinar, para mim é indiferente se é homem ou se é mulher”. Assim, sua percepção contribui com o questionamento não somente do requisito de força para os postos¹⁸⁸, mas também da suposta incompetência técnica das

¹⁸⁸ Embora reproduza a naturalização da ideia de que mulheres necessariamente não têm força física.

mulheres para tais trabalhos de operação de máquinas: “tem algumas que sabem muito mais do que eu”.

No segmento automotivo, as justificativas para a presença de mulheres em uma quantidade limitada de postos remetem muitas vezes, também, à questão de limitações que elas teriam em realizar trabalhos considerados mais pesados.

Sônia, que era motorista de empilhadeira na Empresa D (contratada por uma terceirizada), opina sobre presença majoritária de homens na fábrica: “motivo não tem”. Depois ela explica o que compreende ser o argumento da empresa: “o fato deles entenderem que seria pesado para a mulher. E outra coisa: acho que mulher, hoje, que é um momento de crise o que eles pensam: ‘pegar mulher? Mulher daqui a pouco ela vai engravidar’. Então, é questão de custo para a empresa”. Contudo, a trabalhadora evidencia uma percepção crítica a esses critérios, em especial ao argumento de ser um serviço pesado e, portanto, inadequado para mulheres:

Esses dias, de temporário pegaram mais de 100, tudo homens lá. Ô barato! [Pergunto] ‘Por que vocês não estão dando espaço para a mulher?’ – ‘Ah não, porque o serviço é braçal. Eu falei: ‘Opa, braçal por braçal eu faço!’ – ‘Não Sonia, você é uma exceção’. *Não, eu não sou exceção, eu sou mulher. E tem mulheres que dá para trabalhar em manuseio também.*

Sônia questiona a ausência de mulheres com base em sua própria experiência, pois havia atuado em postos que demandavam carregamento de peso (descarregar caminhões) ou eram repetitivos (sequenciamento de peças)¹⁸⁹ – e é tratada na fábrica como uma mulher que é a exceção, posição da qual deseja escapar. Ela reflete que o momento não é ideal para reivindicar a contratação de mulheres, pois as contratações em geral estão em baixa, mas intenta reforçar essa demanda quando a empresa voltar a contratar: “Eles estão empurrando com a barriga. Hoje eu entendo o que está rolando. Que de fato está ruim para contratar e tudo o mais. *Mas, quando der uma aquecida, eu vou bater o pé*”.

A trabalhadora na montadora Empresa D, Irene, conta que o setor de montagem final de veículos é o que tem proporcionalmente mais mulheres. Na linha de montagem onde atua, “São mais ou menos 50 trabalhadores [por turno]. É muito mais homens. Acho que no primeiro turno chega a quinze mulheres, *e é onde mais tem*. Agora, no meu

¹⁸⁹ Retomo aspectos de sua trajetória na fábrica ao final deste capítulo.

turno [noturno], se eu não me engano, são oito. Com relação à justificativa para haver mais mulheres nesse do que em outros setores, Irene expõe sua opinião:

Eu acho que lá o serviço é mais apropriado e tem mais serviços apropriados para mulher. A quantidade de serviço que a mulher consegue fazer na montagem final, lá tem mais.

Entrevistadora: Entendi. Os homens fazem o mesmo serviço?

– O homem também consegue fazer, da mesma forma.

Entrevistadora: Era só para saber se tinha alguma preferência por mulheres.

– Não, não. É mais fácil as mulheres preferirem trabalhar lá do que eles preferirem as mulheres.

Irene explica o que entende por “serviço mais apropriado para a mulher” na montagem final de veículos: “É mais agilidade, do que força. Mas existem alguns serviços que requer força. Esses são o que mulher não consegue fazer”.

Ester, da mesma Empresa D, que atua como eletricista de manutenção no setor de montagem final, descreve a distribuição de trabalhadoras na fábrica, apresentando também as razões que atribui para essa divisão:

Na montagem final, existe algumas operações que são mais leves e eles buscam colocar meninas, eu percebo. Na parte das portas, dos vidros, a maioria das meninas estão por lá, porque o serviço é realmente mais leve. E aí, nos mais pesados, que tem que pegar pneu, alguma coisa assim, a concentração de homens é com certeza maior. E na montagem tem muito mais mulheres do que nas outras áreas, como: estamparia, armação e pintura.

Tem muito mais porque lá existem trabalhos mais leve: é só pegar uma peça bem leve e colocar no carro. As outras áreas, como a estamparia, é muito braçal, é uma coisa mais bruta, tem muito menos mulheres. Na armação, como eu falei para você, eram pouquíssimas mulheres. *No segundo turno só tinha eu*, contando com quem abastecia.

Embora a trabalhadora considere que a alocação de mulheres nos postos por parte da empresa ocorra em razão de certos trabalhos serem mais leves, ela relativiza em parte essa questão:

Na parte do serviço da produção, como eu te falei, tem serviços mais pesados e mais leves. Geneticamente, a gente tem menos força¹⁹⁰, porém, não justifica o volume porque *daria para mulheres ocuparem maiores espaços com certeza, disso eu não tenho dúvida*. Na parte de área técnica, na parte de gerência e essas coisas, é uma barreira que está sendo quebrada. Então, a gente está ingressando nessa área agora, porque, antes disso existia muito preconceito mesmo. *Preconceito*, porque é uma coisa que nós somos tão capazes quanto, mas não acreditam na nossa capacidade. Já ouvi discursos de caras que falam:

¹⁹⁰ Discutirei sobre a questão de a força não ser a tributo exclusivo do sexo masculino no capítulo 3.

‘Não, mulher não vai entrar aqui na minha área, porque eu não quero’.
(Ester, eletricista, Empresa D)

Nota-se que Ester identifica que haveria outras funções nas quais mulheres poderiam atuar, cuja razão para ausência não pode ser explicada pela falta de força, mas sim pelo preconceito. A área em questão na qual a barreira da segregação se colocava de modo evidente para a trabalhadora em razão do preconceito (“mulher não vai entrar aqui”) era a estamparia¹⁹¹.

Além da estamparia, outro setor bem pouco feminizado é o da armação¹⁹². Sobre o setor de armação da Empresa D, Juliano comenta que atualmente não haveria razões para a ausência de mulheres pelo critério da força, cuja demanda teria sido minimizada com os processos de automação e de melhorias ergonômicas:

Pelo fato de na Armação não ter mulher, tem aquele conceito de trabalho bruto, só que em uma fábrica em que a ergonomia “está”, que tem automação, não existe mais trabalho bruto, certo? Então, não tem mais como pegar mais de cinco quilos, não tem mais isso, só que continua essa lógica (Juliano, eletricista e representante sindical, Empresa D).

Mesmo assim, permanece a *lógica* de não contratar mulheres por conta de o trabalho ter a representação social de “pesado”. Essa visão é partilhada por outra diretora sindical Cibele, que fala não somente sobre um setor específico, mas da empresa D no geral: “eu acho que esse tabu do peso tem que ser transformado. Porque virou um tabu, agora não tem tanto peso e mesmo assim ela [empresa] não contrata mulheres. Então é um desafio de políticas que a gente tem que convencer para contratar mulher”.

Outra justificativa que existe para a atribuição de postos é em razão dos perigos implicados na tarefa. Catarina, que atuava como ponteadora de caminhões (setor de armação) da Empresa E, relata que chegou a passar em um processo de seleção interna para um posto, mas que no fim, a empresa preferiu alocar um homem:

uma vez também era para trabalhar em um setor lá e me indicaram. Eu passei e tudo e eles falaram que achavam melhor não ir. Deram para um homem. Era tipo qualidade também. Só que aí você ia ter que subir em cima do caminhão, para medir, para olhar. *Eu já sabia fazer. Não fazia todo dia, mas fazia.* Só que eles acharam que *era perigoso para mulher*

¹⁹¹ Setor responsável pela fabricação das peças metálicas da carroceria do veículo (por exemplo, as portas, as laterais), que são “estampadas” em grandes chapas.

¹⁹² Na armação é fabricada a estrutura do carro, partindo do chassi (que é uma espécie de “esqueleto”) do veículo, para posteriormente haver a junção (por soldagem, por colagem) das peças estampadas, forjadas e/ou fundidas do veículo, que comporão sua carroceria. Neste setor o veículo já sai com “cara de carro”, mas ainda falta a pintura e a montagem final de peças menores.

aquele serviço e não deram. Deram para homem (Catarina, ex-ponteadora, Empresa E).

Verifica-se aqui a pressuposição da fragilidade feminina, mesmo que Catarina tenha explicado que já possuía experiência naquele posto, que se ocupasse incrementaria seu salário. O interessante a respeito do relato da Catarina é que ela mesma não compreendia essa situação como uma discriminação pelo fato dela ser mulher, mas apenas uma preferência (inexplicada) da empresa: “Isso... não é discriminação. É que às vezes eles acham isso. Eles acham que vai ser bom para o homem e não vai ser para a mulher”. Vale salientar que o critério do perigo vale para ambos os sexos.

A presença de mulheres em cargos de liderança de equipes (um tipo de chefia intermediária) nas montadoras é também bastante escassa e os critérios para essa ausência também são pouco nítidos. A esse respeito, Pagu, operadora de submontagem da empresa F, conta que chegou a ser cogitada para ocupar um posto de facilitadora de time¹⁹³, mas que não havia vagas *para mulheres*:

Quando eu estava no turno matutino, o meu GL¹⁹⁴ me chamou para conversar uma vez. Tem um negócio chamado ** que é um balanço do funcionário, um *feedback* que a chefia dá para você. Ai ele até falou para mim que ele queria que eu fosse facilitadora de time um dia. Que eu tinha potencial, tal. Mas, que não tinha vaga para mulheres. Não tem. Eles não colocam mulher lá (Pagu, operadora de produção, Empresa F).

Sair da produção, ou ao menos de postos mais duros (*isto é, os penosos e repetitivos*) era o desejo de parte das entrevistadas. Lara, da Empresa E, relata que não queria sair da produção, mas apenas sair da linha de portas, cujo trabalho era “sempre a mesma coisa”, para o posto de reparadora, que chegou a ocupar esporadicamente “cobrindo” funcionários. Além de ser melhor remunerado, era um trabalho mais enriquecido e que permitia maior iniciativa e autonomia: “eu nunca quis ser chefe, nunca quis trabalhar no escritório, amo meu uniforme. Quando eu entrei lá eu queria ir para o reparo porque eu achava o reparo o máximo, *porque não era repetitivo*: cada carro você fazia uma coisa”.

Sair desses postos repetitivos da produção, contudo, era uma grande dificuldade para elas. Nos raros casos em que isso ocorria (por meio da participação de processos de

¹⁹³ Em geral ser facilitador de time demanda conhecimento das operações de todos os postos, para que a pessoa possa substituir outros funcionários em caso de necessidade.

¹⁹⁴ *Group leader*, ou líder de grupo.

seleção interna), muitas vezes a capacidade técnica da mulher era colocada em questão, como se a mulher tivesse necessariamente conseguido aquela promoção por outras razões, como relatam os dirigentes sindicais Juliano e Bruna, da empresa D:

Juliano - É aquela coisa, se o chefe coloca ela em um posto melhor tecnicamente e que não é tão pesado, "Olha lá, está vendo? Está pegando". Isso é uma coisa que também não foge de todos os lugares.

Bruna - Essa coisa do "teste do sofá", isso você vai ouvir de metalúrgico, em indústria química, em qualquer lugar você vai ouvir isso, porque já é um preconceito com a mulher. *É como se a mulher não fosse capaz, ela é só é capaz na cama. Se não estiver na cama, ela não é capaz de nada.*

Mais uma vez, aparece o argumento que pressupõe a incapacidade de mulher, quando se alega que ela obtém uma melhoria de posto na fábrica em razão de algum tipo de troca sexual, ou "teste do sofá" como eles caracterizam.

Como argumento para a alocação das mulheres em determinados postos da Empresa D, o dirigente Juliano argumenta haver o critério de associar as mulheres à atividade do cuidado:

Então, o setor que tem mais esse dito aí, esse conceito, de ter mais cuidado — na verdade, em todas as funções de trabalho, quando envolve essa coisa do cuidado, normalmente, é um trabalho feminino. Então, por exemplo, quando é um trabalho mais minucioso, eles colocam mulheres. Um exemplo: existe no carro uma película na porta que tem que colar, se não colar entra água, ali só trabalha mulher, porque eles têm esse conceito de que mulher é mais cuidadosa e que vai colar direitinho, ainda mais que é um plástico, não tem peso, então, só trabalham mulheres (Juliano, Empresa D).

Nota-se que a presença feminina configura uma "ilha de atividade"¹⁹⁵ (FORTINO, 2009), isto é, um espaço no qual as mulheres ficam segregadas e acabam, por isso, sendo até prejudicadas, como relata Juliano:

- A gente briga para haver rodízios, porque é um trabalho muito chato.

Entrevistadora: Você disse que é uma coisa repetitiva, não é?

- É. E elas são punidas por isso.

Entrevistadora: São punidas como?

- É porque é chato o trabalho. Era melhor ela rodar o "braço" inteiro¹⁹⁶, mas eles "Não, não dá para pôr homem ali, porque precisa de cuidado".

¹⁹⁵ De acordo com Fortino (2009a, p. 30) a construção de espaços mistos entre os sexos decorrente da feminização recria de modo mais ou menos espontâneo "ilhas de atividade" ou de territórios reservados a um ou outro sexo. Mais ainda: segundo os universos profissionais, as lógicas sociais sexuadas implementadas podem variar, mas elas são uma constante, que se desdobra sobre alguns grandes registros de ação, pensados e construídos nas organizações como socialmente contrários, opostos.

Aí elas rodam no mesmo trabalho. É um grupo de mulheres que rodam no mesmo trabalho, porque não reveza.

Verifica-se que, em aproximação ao que ocorre no setor eletroeletrônico, as mulheres são alocadas em trabalhos mais minuciosos, que tem a representação de “leves”, mas que na prática são bastante penosos e repetitivos – uma característica que se agudiza pelo fato de o trabalho não se submeter a rodízios com o conjunto de operações da linha, mas apenas entre um número restrito de operações entendidas como “de mulheres”. Essa caracterização se reforça com o outro elemento indicado por Juliano, de que “não dá para pôr homem” nesses trabalhos pois as operações demandam cuidado.

Ainda a respeito desses espaços restritos nos quais se encontram mulheres na fábrica, o dirigente sindical Juliano reflete:

Uma mulher, para conseguir se manter na fábrica, ela precisa fazer muito mais, muito mais do que qualquer outro trabalhador. (...) O que existe também é que o número de mulheres é bem reduzido na produção, por conta da dificuldade que é, então, muitas mulheres saem.

De outra parte, a dirigente sindical Bruna coloca argumentos bastante tradicionais que são mobilizados pela empresa para que não se contrate mulheres, como o fato de elas “não quererem” atuar na produção, bem como reaparece como argumento o fato de engravidarem:

Bruna - Na produção, eles alegam que a mulherada não quer serviço produtivo. É, é mais fácil justificar do que arrumar. Então, vamos justificar que elas que não querem. E eu já ouvi muitos dizerem assim: "Mas, a mulher engravida", entendeu? Vai ficar seis meses fora.

Juliano - É ideológico o problema aqui, entendeu? Aqui não é nada social, não. É ideológico.

Bruna - "Agora vocês mudaram a lei aí", que agora é seis meses [a licença maternidade]. Eu falei "Tá, e se fosse igual na Alemanha, que é dividido", podia a mulher pegar três e o homem três também. E aí?

Juliano - Portugal é assim também.

Ela e o dirigente Juliano procuram contornar esse tipo de argumento restritivo levando a questão a outros âmbitos, como a necessidade de ampliação da licença paternidade. O problema da discriminação da mulher pelo fato de engravidar remete ao debate sobre como ainda, em nossa sociedade, a maternidade é uma questão colocada como um estigma para a força de trabalho feminina (sejam as mulheres que engravidam ou as trabalhadoras do sexo feminino em geral, pelo *potencial* de engravidarem), ao

¹⁹⁶ “Braço” é o nome que eles dão a uma parte da linha de montagem. Ela é contínua e forma um zig-zague na fábrica, então a cada curva que ela faz, delimita-se um de seus “braços”.

invés de ser uma questão social, cuja partilha de responsabilidades caberia não só ao âmbito das famílias, mas também das demais instituições (empresas, Estado).

A problemática de não se contratar mulheres com o argumento de que engravidam torna-se mais questionável ainda quando observamos a realidade de espaços fabris eminentemente femininos, como os do segmento eletroeletrônico de linha verde. Se o fato de as mulheres engravidarem fosse um impeditivo tão grande, elas seriam minoria em todas as fábricas, mas esse segmento fornece um contra-exemplo. As mulheres possuem qualidades e capacidades que as tornam trabalhadoras ideais para essas fábricas: desde seu maior desenvolvimento de motricidade fina, acuidade visual e outras habilidades que as tornam habilidosas para as tarefas, até sua socialização em relações patriarcais as orienta a uma maior adequação ao disciplinamento fabril, à sujeição a trabalhos que exigem elevada concentração e uma carga mental intensa, devido a elevada concentração e rapidez demandadas para fazer trabalhos repetitivos e minuciosos. Essas razões “compensariam”, inclusive, o que é colocado como um ônus por empregadores a respeito de as mulheres serem uma força de trabalho que engravida.

Nota-se, então, que as justificativas para o lugar ocupado pelas mulheres na produção segundo as operárias, operários e representantes sindicais dos dois segmentos, remete diretamente ao tema do processo de trabalho, notadamente aos debates em torno (i) da qualificação/ habilidade requerida para o trabalho – que gira em torno do binômio força x delicadeza (sendo que há trabalhadores/as que colocam em questão o critério da força como impeditivo para a atuação de mulheres, por vezes a partir de experiências próprias); (ii) da relação com os instrumentos de trabalho – reiterando a tendência ao afastamento de mulheres da operação de máquinas, bem como (iii) das formas de controle e de sujeição ao controle de trabalhadores/as – esse último item identificado apenas no segmento eletroeletrônico. O assunto remete, também, à relação que as mulheres estabelecem com o seu emprego/trabalho e a características que extrapolam o ambiente do trabalho assalariado e remetem ao âmbito familiar e do trabalho de cuidados. Discuto um pouco mais sobre o último assunto a partir de alguns exemplos precisos.

2.2.3.2. As jornadas, turnos e o trabalho de cuidados

Entre os três turnos da linha de montagem em que trabalha, Irene conta que o que é ocupado por mais mulheres é o primeiro, porque “mulher encontra uma dificuldade maior de trabalhar no terceiro turno”. Ela, que tem dois filhos e estava em processo de divórcio, trabalhava no terceiro turno, entrando às 10 da noite e saindo 6 da

manhã há poucos anos, tendo trabalhado antes sempre no primeiro turno. As situações que ela relata por trabalhar nesse turno mostram o tipo de dificuldades que ela conta que as mulheres, em geral, sentem por trabalhar de noite:

Entrevistadora: Mas, então, tem a ver também com a sua vida familiar você ter trabalhado até pouco tempo atrás no primeiro, por causa dos seus filhos?

– Sim.

Entrevistadora: Você mudou de turno por opção sua, não mudaram você de turno?

– Não. Foi uma sugestão e perguntaram se eu poderia ir, aí eu já estava interessada também pelo adicional noturno. Na época, eu ainda conversei com o meu encarregado e aí ele falou: "Olha, eu preciso mandar alguém, você está interessada?". Mas aí eu falei para ele: "*É, mas eu não sei se eu vou conseguir me adaptar com o horário de escola dos meus filhos e tudo mais*", aí ele falou assim: "Se você quiser ir e fazer um teste. Se não der certo, a gente volta você para o primeiro turno". E foi assim que eu fui. Estou conseguindo até hoje, porque é sempre um desafio, de um ano para o outro, muda o horário de escola.

Entrevistadora: E como que é isso? Os dois estão estudando?

– É, os dois estudando.

Entrevistadora: E você tem essa questão de deslocamento: levar ou buscar, alguma coisa assim, ou o acompanhamento deles é em casa?

– Não, eu busco o ** na escola. O meu maior desafio de trabalhar no terceiro turno são as linhas de ônibus fretadas, porque eu pego o fretado da empresa e as quantidades são muito reduzidas. Não tem as mesmas linhas de ônibus que têm no primeiro e no segundo turno, tem bem menos linha. Quando eu fui para o terceiro turno, a gente estava trabalhando só de dois turnos na empresa, e aí o terceiro turno voltou de uma forma temporária, ele ia durar apenas três meses. Aí, a fábrica sempre mantém as linhas de ônibus para o pessoal, assim: bombeiro trabalha direto, os guardas trabalham direto, então, sempre tem essas linhas de ônibus que são dos guardas. Então, voltou o terceiro turno, mas ela só mantém essas poucas linhas, então, adaptou uma linha em aproximadamente três do terceiro turno e então em uma jornada ela dá mais volta.

Entrevistadora: Então, o percurso é mais demorado?

Entrevistada: Bem mais demorado. Depois o terceiro turno foi ficando e com o tempo aumentou com outra linha, mas mesmo assim, é bem reduzido.

Entrevistadora: Você acha que isso, no seu cotidiano prejudica nos seus horários?

Entrevistada: Muito, muito. Para você ter uma ideia: eu saio de casa oito da noite, para entrar às dez, quer dizer, são duas horas perdidas. E eu saio da fábrica às seis da manhã e chego em casa às oito da manhã. *Eu estou doze horas fora de casa.*

Entrevistadora: É um percurso que duraria menos então, da sua casa?

Entrevistada: É, menos, vinte e dois minutos. O ônibus do primeiro turno, eu entrando às seis da manhã, ele passa lá em frente à minha casa às cinco, daí, ele vem direto. Na empresa a gente não pode chegar em cima da hora também, porque tudo é longe. Você desce do ônibus aqui e tem aquela caminhada até a ala ***, aí tem que ir para o vestiário, se trocar para poder entrar na linha no horário.

Entrevistadora: Então, você disse que esse é o seu maior desafio nessa conciliação é o seu tempo de terceiro turno, com as suas atividades em casa?

Entrevistada: Isso, é o tempo que eu perco no percurso.

Entrevistadora: E os seus filhos estudam de tarde, então?

Entrevistada: Não. Um estuda de manhã e outro estuda à noite.

Ser operário ou operária pode fazer toda a diferença na atribuição a esse fator do tempo de trajeto somado à jornada regular como um “grande problema” ou algo menos relevante¹⁹⁷: se há a responsabilidade com horários dos filhos ou outros compromissos relacionados ao trabalho de cuidados – frequentemente atribuídos às mulheres – elas são as que sentirão mais dificuldades na tentativa de conciliar as jornadas¹⁹⁸.

Vale salientar que o problema da conciliação de jornadas não é um desafio colocado apenas para mulheres que atuam nas linhas de produção e dependem dos horários fixos dos ônibus fretados. A trabalhadora Bianca, que ocupa um posto de trabalho técnico (inspetora de medidas) na Empresa D, qualificado e bem remunerado, pode ser, à primeira vista, o exemplo de quem conquistou objetivos de carreira, um exemplo do “avanço profissional feminino”. Filha de um funcionário da empresa, Bianca demonstrou orgulho em ser a única filha entre os irmãos, todos homens, a ter conseguido passar na prova para fazer um curso profissionalizante no Senai e trabalhar na fábrica onde atua e onde, posteriormente, conseguiu continuar estudando e concluir o estudo superior e cursava uma pós graduação. Ela relatou suas atribuições com bastante entusiasmo, a respeito da época em que atuou como ferramenteira, uma ocupação eminentemente masculina (em seu setor eram 55 homens e 5 mulheres¹⁹⁹) e bastante tradicional nas montadoras e geral. Sua função de construir e instalar dispositivos necessários à montagem dos veículos não era realizada somente na unidade onde trabalhava, mas demandava também que viajasse com as equipes de ferramenteiros, por vezes para outros municípios, estados e mesmo para fora do país.

¹⁹⁷ A questão dos turnos e o tempo de deslocamento pode parecer um problema não concernente à atuação sindical, como opinou um dos dirigentes do interior paulista (Jonas). Contudo, ele relatou que o grupo de base do sindicato que atuava na empresa B, eletroeletrônica com elevado percentual feminino, trazia como questão que incomodava trabalhadoras/es da fábrica justamente o tempo de espera entre o fim da jornada e saída dos fretados/chegada em casa.

¹⁹⁸ Observe-se que o tema do trabalho de cuidados não fazia parte de meu roteiro de perguntas e a questão apareceu como um desafio, espontaneamente, apenas entre entrevistadas mulheres, embora houvesse também homens entrevistados com filhos.

¹⁹⁹ Bianca afirma que desde que passou no estágio da empresa, das 4 pessoas em primeiro lugar na turma de seu curso do Senai, as quais seriam direcionadas para o setor de ferramentaria, 3 eram mulheres, argumentando que “mulher é mais dedicada, mais empenhada para estudar”.

Contudo, Bianca relata que apesar de gostar muito do que fazia, não gostava muito da parte de viajar, “porque eu ia casar e tudo”, então concorreu a outro posto dentro da fábrica que não implicasse em realizar viagens, conseguindo ser aprovada para a função de inspetora de medidas. Neste setor, desde que casou e teve um filho, concomitante a um processo de aumento de demanda de trabalho na empresa, passou a realizar uma jornada das 3h40 da madrugada às 10h40 horas da manhã na fábrica, indo de carro ao invés do ônibus fretado, a fim de conseguir “conciliar” os horários entre sua atividade profissional e o cuidado do bebê. Ela não relatou essa situação com pesar, mas satisfeita pelo fato de existir a possibilidade de fazer tal horário flexível, que ela mesma propôs e negociou em seu setor:

Isso são possibilidades que meu chefe dá, ele prefere que a gente vá independente do tempo que vá ficar, quando você tem muito serviço. Então ano passado eu propus pra ele de eu entrar o mais cedo que eu pudesse para sair o mais cedo que eu pudesse, pra eu poder chegar mais cedo[em casa]. Era época de trabalhar fim de semana, hora extra, então eu perguntava ‘qual é o horário que eu posso entrar mais cedo?’ -Três e quarenta! Então eu entrava às três e quarenta e tinha dia que eu chegava às 10 da manhã, então chegava em casa e meu filho estava acordando. Então nessa questão eu não tenho problema nenhum, ele[chefe] sabe que pode contar comigo, desde que eu entre cedo. Ou ter qualquer compromisso, poder sair no meio do serviço, pra voltar depois. E eu sempre trabalhei muito fazendo essas horas extras porque meu filho ficou muito doente quando ele nasceu, e eu ficava três, quatro dias em casa, de banco de horas. Então uma mão lava a outra. Me deixam sair a hora que eu preciso, mas quando eles precisam eu estou lá também.

Sobre o esposo, também funcionário de uma indústria metalúrgica diferente, ela não fez menção. Cabia somente a ela readequar os horários e a própria função em razão dos compromissos familiares. O caso de Bianca, que tem uma remuneração elevada (cerca de 10 salários mínimos), leva à reflexão a respeito de que a discussão sobre desigualdades e hierarquias entre os sexos no trabalho vai além da distribuição de posições no espaço laboral e formas diferenciais de remuneração.

Segundo Luana, da Empresa A (eletroeletrônica), a maioria das mulheres da fábrica acaba se submetendo às pressões por horas extras mesmo com filhos pequenos para cuidar, mas ela não achava correto fazê-lo:

São poucas pessoas que tem essa visão, entendeu? Assim, mesmo antes de eu ficar doente, eu já tinha essa visão, tanto é que eu não fazia hora-extra. Eu falei "Eu não vou fazer hora-extra porque eu priorizo a minha família, então, eu não vou ficar aqui até sete, oito horas da noite, se eu tenho que ir embora, tenho que cuidar da minha filha, do meu marido, e as pessoas não têm essa visão. Muitas mulheres casadas, com bebês pequenos - não que eu julgo elas por isso. Mas eu não tenho essa coisa, então, acho que nisso eu sempre fui diferente, desde que eu entrei lá.

O que é possível apreender é que os dilemas enfrentados pelas trabalhadoras são diversos, conformando particularidades com relação aos dilemas que as trabalhadoras partilham com os homens. Um de seus exemplos é justamente a problemática do trabalho de cuidados, socialmente atribuído prioritariamente às mulheres tanto quando se trata de um casal, como quando a mulher é divorciada/separada²⁰⁰.

As relações de gênero dentro da fábrica são aportadas pelas relações entre os gêneros na sociedade, e isso faz também com que além dos desafios discutidos, ocorra também situações de hostilidade, preconceitos e mesmo violências contra as mulheres no espaço fabril, quando os espaços de segregação são (mesmo que sutilmente) quebrados e a convivência entre os sexos no trabalho se estabelece. É sobre o modo conflitivo (ou não) que operários e operárias estabelecem relações no trabalho que discutirei a seguir.

2.3. MUITO ALÉM DOS SALÁRIOS: COMO O FEMININO E O MASCULINO NA INDÚSTRIA (RE)PRODUZEM RELAÇÕES DE GÊNERO DESIGUAIS

À luz dos conceitos desenvolvidos anteriormente no início deste capítulo, a respeito de que a abordagem sobre o gênero do trabalho diz respeito tanto às relações mais amplas, igualitárias ou não, entre os sexos, bem como às categorizações sexuadas que estabelecem expectativas e limitações (em geral estereotipadas) sobre homens e mulheres no trabalho, aprofundo a seguir a discussão de alguns elementos que evidenciam como a abordagem sobre o trabalho que leva em conta as relações de gênero ultrapassa a problemática de discutir as distâncias salariais. Abordo tais questões a partir do exame do processo de feminização e da construção de um ambiente laboral misto no segmento automotivo. Recupero, antes disso, alguns elementos sobre o debate teórico em torno da mixidade no trabalho, um dos desdobramentos da teoria da divisão sexual do trabalho.

2.3.1 Construção de ambientes laborais mistos: uma recuperação do debate

O debate sobre a construção de espaços mistos de trabalho é empreendido por autoras/es como Fortino (2002, 2009a, 2009b), que utiliza o conceito de *mixité au*

²⁰⁰ O exemplo também seria aplicável nos casos em que homens não assumem a responsabilidade parental e a mulher é desde sempre a única responsável financeira pelos filhos – situação de diversas trabalhadoras da Empresa B, conforme o relato de Maria e Antonia.

travail, que converterei para o neologismo “mixidade”²⁰¹ no trabalho. Este conceito é empregado para analisar tanto o ingresso de mulheres em profissões consideradas “bastiões masculinos” como o ingresso de homens em ofícios que se constituem como “guetos femininos”.

A concepção da mixidade no trabalho dessa autora, a qual adoto, não está pautada no alcance específico de um percentual de trabalhadores que demonstre um equilíbrio entre os sexos²⁰², mas sim no fato de que “numericamente equitativo ou não, o espaço misto implica uma *confrontação dos gêneros*, tanto no sentido literal como no figurado” e, portanto, trata-se de observar as “práticas e representações sociais que um bastião masculino ou um gueto feminino de atividade jamais poderiam suscitar” (FORTINO, 2002, pp. 9-10). Afirmo a autora que

Quando há segregação, o conflito dominantes/dominadas se traduz pela exclusão das mulheres das esferas reservadas aos homens ou pela desqualificação das dominadas, ao passo que num espaço misto, o confronto dos sexos se faz “diretamente” no espaço onde eles coexistem (FORTINO, 2009b, p. 46).

De acordo com Fortino (2009b, p. 44), foi no campo escolar que se desenvolveu inicialmente o debate sobre a mixidade dos sexos, em um contexto de generalização da coeducação, nos anos 1970. No campo do trabalho, as primeiras pesquisas explicitamente voltadas para o tema da mixidade datam dos anos 1990, as quais tinham em comum “integrar a noção de coexistência entre os sexos [*mixité*] a uma reflexão sócio histórica sobre a divisão sexual do trabalho” (FORTINO, 2009b, p. 45). Tratava-se de discutir em que medida a consolidação de equipes mistas implicava uma verdadeira partilha das tarefas ou uma nova distribuição do trabalho entre os sexos, e se implicavam ou não o questionamento de estereótipos sexuais tradicionais²⁰³. A mixidade entre os sexos no trabalho está carregada de desafios simbólicos e políticos, a

²⁰¹ Embora o conceito tenha sido traduzido como “coexistência dos sexos” na edição brasileira do Dicionário Crítico do Feminismo (FORTINO, 2009b, p. 44-48), parece haver uma diferença entre falar em *mixité* e coexistência entre os sexos, que chegam a ser utilizados na mesma frase pela autora sem o sentido de sinônimos: “(...) *la coexistence entre les sexes que suppose la mixité n'égalise nullement les situations professionnelles des hommes et des femmes*” (FORTINO, 2009a, p. 29). Por esta razão, e também pela proximidade ao uso político do termo “misto/não-misto” no debate feminista, além do legado do debate sobre a “escola mista”, estou convertendo *mixité* para “mixidade”.

²⁰² Fortino (2009b), contudo, salienta que existe uma controvérsia em torno do tema, já que para parte da literatura não se pode falar em *mixité* se não há um equilíbrio numérico estrito entre homens e mulheres. (FORTINO, 2009b, p. 47).

²⁰³ É no mesmo período que surgem também estudos sobre a mixidade na política (acompanhando os debates políticos sobre paridade) e, em menor proporção, nos movimentos sociais.

escolha de “colocar junto” ou “separar” homens e mulheres não é neutra, mas presidida por valores, normas sociais e por vezes pela moral vigente (FORTINO, 2009a, p. 26).

É preciso pontuar que no debate francês sobre o tema da mixidade no trabalho, diferente do que se desenvolve no Brasil, há avanços em parâmetros institucionais sobre os quais discutir e cobrar o avanço na mixidade. Um deles é a aprovação da lei sobre igualdade profissional em 1983²⁰⁴. No contexto de sua aprovação, o governo francês lançou uma vasta campanha destinada às jovens em formação para promover a mixidade em torno do slogan: “Os ofícios não têm sexo, orientemo-nos em todas as direções!” (FORTINO, 2009a, p. 26). A autora ressalta também que desde 2001 houve uma renovação legislativa em matéria de igualdade profissional na França com a aprovação de leis de igualdade e de acordo nacional interprofissional relativo à mixidade e à igualdade profissional.

Já no Brasil, os debates institucionais sobre igualdade profissional parecem se focar mais sobre a problemática da igualdade salarial do que no enfrentamento ao problema da segregação, quando em realidade estão profundamente imbricados. A segregação é um dos elementos centrais que sustenta a inferioridade salarial feminina²⁰⁵. Em outras palavras, a diferença salarial persiste porque mulheres seguem predominantemente *segregadas* nas profissões, ou nas ocupações dentro das profissões, as quais remuneram menos. Assim, discutir relações de gênero no trabalho se evidencia – e esse é meu ponto – como algo que vai muito além de discutir se há ou não desigualdade salarial.

Da parte das empresas, houve por bastante tempo um distanciamento do debate sobre a mixidade no trabalho. Fortino (2009a, p. 26) enfatiza que foi somente a partir da metade dos anos 1990 que passaram a surgir abordagens mais favoráveis à mixidade profissional, que passa a ser considerada por vezes como um elemento importante da performance e da competitividade das empresas²⁰⁶. A autora aponta que cada vez mais, grandes empresas vêm incorporando este debate da mixidade, tratando cada avanço em termos de feminização como um avanço também no sentido de redução de desigualdades entre os sexos. Do mesmo modo, pontua que vêm se multiplicando nos últimos anos os estudos em ciências da gestão, sobretudo

²⁰⁴ Desdobramento de uma luta encampada por um feminismo de Estado, notadamente o Ministério pelos Direitos das Mulheres, que encarava a mixidade no trabalho como um elemento indispensável para toda política de defesa de igualdade entre os sexos (FORTINO, 2009a, p. 26).

²⁰⁵ Conforme já discuti no tópico 2.2.

²⁰⁶ Essa abordagem começa a chegar em contexto muito recente no Brasil e um dos exemplos é a iniciativa “Mulheres automotivas”, com estudos e propostas para promover a participação de mulheres no alto escalão. Está presente em suas produções o argumento de que a presença das mulheres nas empresas aumenta sua produtividade (AUTOMOTIVEBUSINESS, 2018).

americanos, que desenhavam um retrato bastante elogioso dos efeitos produzidos pela mixidade dos sexos nas empresas, em termos de performance comercial, organizacional, financeira (FORTINO, 2009a, p. 27).

Fortino (2009) traz, contudo, uma percepção crítica às abordagens que associam avanços na mixidade aos avanços de igualdade dos sexos, analisando que “em um espaço misto, as relações sociais entre os sexos, as tensões e os antagonismos não desaparecem, eles se deslocam, se redesenham, se reconfiguram em um outro contexto” (FORTINO, 2009a, p. 27).

Um exemplo a esse respeito é discutido em pesquisas de Beaud e Pialoux. Em suas análises sobre o trabalho operário na Peugeot de Sochaux-Montbéliard (França), os autores observam que a partir do início dos anos 2000, houve crescimento do processo de contratação de temporários, com a novidade de uma significativa participação de jovens operárias²⁰⁷ (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 102). Elas passaram a realizar, muitas vezes, o trabalho que antes era exclusivamente feito por homens, sendo desafiadas a se manterem nos “postos ‘duros’ que são rejeitados ou abandonados por outros temporários ou a ocuparem postos nos quais os homens não dão mais conta ou não mais querem trabalhar (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 81).

Um caso peculiar analisado pelos autores é o de uma operária de 23 anos, filha de um imigrante operário da Peugeot, que ingressou no setor de pintura automotiva. Após três meses de trabalho, foi mudada de função para “um posto de trabalho mais difícil onde se tratava de reparar grandes defeitos: ali o ritmo de trabalho era mais elevado, as responsabilidades maiores e sobretudo o ambiente de trabalho era pior” (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 94). Tal mudança em princípio apresentada como provisória se torna permanente e quem ocupou o antigo posto dessa operária imigrante foi um jovem francês – ou seja, houve uma permuta de cargo que a deixou em desvantagem. Beaud e Pialoux (2002, p. 97) consideram que, de um lado, uma vulnerabilidade foi aproveitada pela empresa – por ser mulher, jovem, imigrante e temporária, era vista como quem teria uma conduta menos conflitiva e também menos protegida por colegas, enquanto de outro lado, as chefias perceberam nas operárias “qualidades” que até então pareciam inesperadas, as quais eram estritamente ligadas à sua socialização doméstica e sexual: “elas pareciam formar uma mão de obra ideal: séria, trabalhadora, cooperativa, disponível, polida,

²⁰⁷ As operárias vieram sobretudo de outros setores e também de diferentes ramos da indústria. Segundo os autores, até os anos 1990, filhas de operários imigrantes não queriam trabalhar nas fábricas (BEAUD e PIALOUX, 2002).

dócil” (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 93). Evocar esse exemplo ajuda a reforçar o questionamento sobre o quanto a ideia de “feminilidade” é dotada de grande plasticidade, sendo compatível com a realização de trabalhos pesados quando é conveniente para as empresas automotivas.

O avanço na mixidade, quando traduzido como uma progressão da parte das mulheres em setores e em atividades nas quais tradicionalmente elas eram ausentes ou pouco presentes, se constrói sob a base de desigualdades sexuais recorrentes em matéria de contratação e de promoção. Em outros termos, “as mulheres pagam um alto preço por seu ticket de entrada nos trabalhos dos homens” (FORTINO, 2009a, p. 28). Isso leva essa autora a argumentar que a coexistência entre os sexos que a mixidade supõe não iguala, de forma alguma, as situações profissionais de homens e de mulheres, um fenômeno que ela assim resume: “onde acaba a exclusão, começa a discriminação” (FORTINO, 2009a, p. 29).

Fortino (2009a) analisa, então, a questão da manutenção e do deslocamento dos grandes princípios da divisão sexual do trabalho em processos de mixidade, afirmando que

A cada vez que um ou outro grupo de sexo adentra um espaço que até então lhe era proibido, assiste-se à constituição de *novos espaços segregados e a uma nova forma de designação sexualmente diferenciada das tarefas e das funções*. Dito de outro modo, a pertença sexual dos indivíduos não perde sua pertinência em um espaço de trabalho em via de mixidade, pelo contrário. Ela continua fazendo sentido tanto para os atores sociais como para as organizações (FORTINO, 2009a, p. 32).

As dinâmicas da divisão sexual no trabalho profissional reproduzem, assim, representações sociais sobre o homem e a mulher, fazendo com que, como argumenta Hirata (1995, p. 45), seja mantida uma linha de demarcação dos espaços femininos e masculinos. A presença de mulheres em espaços anteriormente exclusivamente masculinos *recria formas sexuadas de segregação no processo de trabalho*, que podem se manifestar na atribuição aos homens das tarefas pesadas, sujas e penosas e às mulheres os trabalhos limpos e leves (pelo menos nas representações).

Levando em conta tais questões, emprego então, o conceito de mixidade no sentido de um processo de passagem de um espaço social sexualmente segregado para outro espaço no qual os sexos coexistem. As relações potencialmente conflituosas que se estabelecem, bem como estereótipos e categorizações de sexo que orientam as relações de gênero nas fábricas, serão examinados a partir do exemplo da indústria automotiva.

2.3.2. O processo de feminização do segmento automotivo do ABC

Segundo o entrevistado Juliano, representante sindical na montadora Empresa D, “a questão de gênero é estruturante na fábrica”. A sexualidade aparece a todo instante nas relações de convivência entre trabalhadores, como forma de comunicação, e também como forma de demarcar compatibilidade do trabalhador com aquele espaço de trabalho eminentemente masculino. É preciso ser homem e heterossexual, o que expressa um ambiente “viril”²⁰⁸. Juliano relatou que quando começou a trabalhar na fábrica, por nunca ter comentado sobre ter uma namorada ou de modo geral falar de mulheres, começou a ser questionado se era gay. Ele relatou que se sentiu desconfortável, como se ali isso fosse uma obrigação, mas que ao responder não ser gay, questionava “e se fosse?”. Bruna, que estava sendo entrevistada junto a Juliano, sofreu o mesmo tipo de constrangimento com relação a sua sexualidade: ficou amiga de uma das representantes sindicais de outra fábrica, e como faziam muitas atividades juntas e nunca tinham se relacionado com nenhum dos homens da fábrica ou do sindicato, Bruna foi questionada se estava “tendo um caso” com ela, se elas eram lésbicas. Bastante irônica em muitas das situações que relatou, conta que respondia “estou sim, você não sabia”?

Evidenciam-se em seus relatos categorizações de sexo (Devreux, 2005), isto é, expectativas e limitações sobre comportamentos esperados de homens e de mulheres com relação a sua sexualidade. Ao mesmo tempo, os dois entrevistados procuravam escapar de um dos comportamentos imposto ao seu gênero dentro do ambiente fabril ou mesmo do sindicato.

O interessante é que ambos, ao relatar essas e outras situações a respeito de como os homens criavam boatos e comentavam sobre a vida e sexualidade alheia na fábrica, colocaram o questionamento “e tem líder que não quer contratar mulher falando que mulher é fofoqueira” “então homem é o que ali?”.

Assim relata o dirigente sindical Juliano sua percepção sobre o ambiente laboral da Empresa D ser um ambiente adverso para as mulheres:

²⁰⁸ Utilizo aqui o sentido de virilidade empregado por Molinier e Welzer-Lang (2009, p.102), como comportamento imposto pela educação masculina em espaços de sociabilidade onde meninos são educados por seus pares para a violência, a qual “estrutura relações entre homens de acordo a imagem hierarquizada das relações homens-mulheres”. Homofobia e dominação das mulheres são componentes da virilidade.

- A fábrica é, em relação às mulheres, muito escrota. Eu queria citar aqui que os trabalhadores refletem isso muito.

Entrevistadora: Em que sentido?

- A ‘escrotidão’ que é essa relação.

Entrevistadora: Do comportamento deles, você diz?

- Do comportamento machista. (...) quando tinha muito homem junto há um ar mais perverso e o ridículo aparece mais, e eu lembro que eu falava "Vocês não podem ver uma mulher?".

Evidencia-se uma perspectiva que Juliano procura descrever, que é a de que os desafios para as mulheres trabalharem na empresa dizem respeito à postura de sua gestão, mas também ao comportamento dos próprios trabalhadores.

as meninas entram na linha e saem, porque para elas é impossível a convivência, subjetivamente é uma tortura. Não sou mulher, eu não sofro com isso, mas eu imagino que é um absurdo. Uma menina de dezoito anos, entra em uma linha, em um ambiente que parece uma presa no meio de um monte de homens, é uma merda. Você não poder contar a sua vida para as pessoas, sabe? Você não pode ser simpático com as pessoas, porque já acham que você quer alguma coisa.

Contudo, algumas trabalhadoras permanecem nesses espaços a despeito desse ambiente, o que não deixa de chamar a atenção e motiva uma análise mais detalhada. Partindo dos pressupostos anteriormente apresentados que salientam que a mixidade no trabalho não depende de um alcance de percentual específico de um dos sexos no trabalho, mas sim, diz respeito a uma confrontação dos sexos, os processos de feminização²⁰⁹ do setor automotivo são analisados a partir de trajetórias profissionais de mulheres que alcançaram postos anteriormente ocupados exclusivamente, ou quase, por homens. Trata-se de trabalhos exercidos na área produtiva da empresa, o que envolve tanto funções operativas, como técnicas.

Procurou demonstrar o processo de feminização a partir da “experiência social de mulheres trabalhando em antigos ‘bastiões masculinos’” (LE FEUVRE, 2008, p. 311) – o que efetivo a partir da análise da trajetória de algumas das trabalhadoras entrevistadas selecionadas (quadro 8) em três aspectos: 1) o tipo de ambiente de trabalho que se

²⁰⁹ Como privilegio uma abordagem qualitativa, emprego o conceito de feminização como um sinônimo de um dos lados do processo de mixidade, o do ingresso de mulheres nos bastiões profissionais masculinos. Yannoulas (2013) aponta haver na literatura sobre gênero e trabalho um uso pouco rigoroso dos conceitos de feminização e feminilização como intercambiáveis e propõe a seguinte diferenciação: feminilização remete a uma dimensão quantitativa de “aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação”, enquanto feminização, de dimensão qualitativa, “alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo e vinculadas à concepção de gênero predominante em uma época” (YANNOULAS, 2013, p. 271).

conforma com o ingresso de mulheres em espaços que podem ser entendidos como “fábricas de homens”, isto é, os desafios enfrentados com a novidade da conformação da “mixidade” no trabalho; 2) as estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras para favorecer esta integração e possibilitar sua permanência naquele espaço que a sua presença, ao menos em alguma medida, modificou e 3) os aspectos positivos da entrada de mulheres em tais espaços masculinos.

Quadro 8 – Entrevistadas do setor automotivo selecionadas

Entrevistada	Ingresso	Empresa	Função atual e anterior	Idade	Situação familiar
Cibele	1993	D	dirigente sindical - técnica em qualidade	38	casada, com filhos
Catarina	1995	E	conferente materiais / ponteadora	51	divorciada, com filhos
Irene	2001	D	operadora de montagem	37	divorciada, com filhos
Bruna	2006	D	dirigente sindical – montadora de veículos	43	solteira, sem filhos
Lara	2007	E	conf. materiais / oper. de produção (portas)	29	solteira, sem filhos
Bianca	2008	D	inspetora de medidas / ferramenteira	27	solteira, com filhos
Pagu	2011	F	oper. de prod. (submontagem - cockpit)	30	solteira, sem filhos
Sonia	2012	D	oper. de veículos indust – oper. de manuseio	27	solteira, sem filhos
Ester	2015	D	eletric. de manutenção – oper. especialista	19	solteira, sem filhos

Fonte: pesquisa de campo. Entrevistas realizadas entre 2016 e 2018.

Parto do princípio de que a presença dessas trabalhadoras de diferentes gerações nas empresas D, E e F ajuda a elucidar transformações, mesmo que sutis, nas modalidades da divisão do trabalho entre os sexos a partir da participação feminina, embora continuem operatórios os princípios de separação e hierarquia dos trabalhos entre homes e mulheres.

2.3.2.1. Mulheres adentrando o espaço fabril masculino: que ambiente as “recebe”

Segundo analisa Pfefferkorn (2008, p. 116) “as mulheres que penetram os universos profissionais antes exclusivamente masculinos se deparam com dificuldades mais significativas que aquelas que se desenvolvem em um espaço misto”. Analisando pesquisas qualitativas sobre mixidade de “bastiões masculinos” que constam na obra coletiva organizada por Guichard-Claudic, Kergoat e Vilbrod (2008), Pfefferkorn (2008, p. 116) afirma que se o espaço é masculino e poucas mulheres nele adentram, ele permanece uma organização masculina “no sentido de que ele produz e justifica as diferenciações sexuais”. São casos nos quais se verifica, também, as vivas resistências masculinas à mixidade.

Este é o caso das fábricas automotivas que “recebem” as entrevistadas cujas experiências analiso nesta tese. Cibele, Catarina, Lara, Sonia e Ester, mesmo tendo entrado na fábrica em períodos diferentes (décadas de 1990, 2000 e 2010), são as primeiras a trabalhar em sua função em seus respectivos setores. Já Pagu e Irene²¹⁰, embora não pioneiras, passaram também por “provações” semelhantes às daquelas em seus ambientes de trabalho.

Catarina integrou a primeira geração de mulheres a trabalhar na produção da *Empresa I*, em 1995. Ela revela o impacto em adentrar em um ambiente tão masculino, uma montadora de caminhões: “para mim foi muito assustador, eu fiquei com muito medo, porque era muito homem”. Catarina relata o ambiente da fábrica que a “recebeu”:

Quando eu entrei lá tinha poucas mulheres. Depois, aos poucos, eles foram pegando mais. Eram 3 mil homens com 20 mulheres. E o homem você sabe que ele olha para as mulheres. Pode ser feia ou bonita, ele olha. Então, você já fica com vergonha. Então a gente sempre andava em grupo, porque a gente tinha vergonha. E quando a gente ia almoçar, eu não conseguia comer porque você via que quando você entrava, pegava a comida, sentava, você sentia todo mundo te olhando. Então, você ficava muito constrangida com aquilo, o assédio, os olhares deles. Até a gente acostumar... Depois a gente acostumou. Mas, no começo é muito ruim.

Catarina salienta que “*trabalhar com homem é complicado, porque no mundo que nós estamos hoje eles ainda são machistas*”. E ela mostra que o que tornava este ambiente masculino “assustador” ia além da quantidade expressiva de homens, dizendo respeito também a existência de “um tipo de liberdade” dos homens na fábrica:

Quando a gente entrou, lá não trabalhava mulher. Nós éramos a primeira “leva”. A gente foi meio rejeitada, mas nada assim que atinja a gente. Por que? Porque eles tinham um tipo de liberdade. Lá era cheio de armários, que você guarda ferramentas para você trabalhar. E homem, você sabe como é que é. Então, os armários deles eram cheios daquelas mulheres peladas, aquelas mulheres de pernas abertas... não tinha como a gente ficar ali.

Este tipo de liberdade em “decorar” o ambiente de trabalho com mulheres nuas, ao que se depreende, considerado normal não somente entre os trabalhadores, mas entre suas chefias, é enfrentado pela presença e sensação de desconforto das mulheres pioneiras na fábrica. Conforme relata Catarina: “quando nós entramos lá eles tiveram que mudar o hábito deles. Tirar [os cartazes], entendeu? E muitos não gostavam

²¹⁰ Pagu (Empresa F) e Irene (Empresa D) trabalharam em setores nos quais, em comparação ao todo da fábrica, havia mais mulheres (submontagem de peças para a linha, *cockpit*, setor de portas), as quais já estavam presentes antes de seu ingresso. Pode-se dizer que estes setores consistem hoje nas “ilhas de atividade” nas quais se concentram mulheres, embora elas não cheguem a alcançar a metade das equipes.

daquilo. Então vinham com ‘Ah! Porque vocês vieram?’, ‘Vocês só atrapalham’, sabe?”²¹¹.

Outra pioneira foi Cibeles, trabalhadora da *Empresa 3*, ingressante via Senai. Ela integra a primeira geração de filhas de trabalhadores que entraram via cotas para mulheres nas turmas de formação (eram 2 vagas entre 60 reservadas para elas). Cibeles relata que “quando você entra pela cota você é novidade, então a fábrica toda vem ver quais eram as ‘meninas do Senai’”. Cibeles, que era bastante jovem ao entrar na fábrica, afirma que

Em uma fábrica de 40.000 com muitos homens, ser uma mulher foi um desafio muito grande, tudo que você é pioneira é mais difícil, vai sofrer um pouco. Mas por outro lado eu tive muito carinho muita atenção de todos né, porque era uma história nova que a gente estava construindo.

Houve um estímulo às jovens da parte de professores que segundo Cibeles diziam: “Vocês são as pioneiras, vocês não podem desistir porque se vocês desistirem, não vai mais haver oportunidade para mulheres. Dependendo de como vocês forem, mais para frente a gente vai abrir não vai ter mais cotas”²¹² Cibeles relata que houve então a desconstrução do “preconceito de que menina não podia fazer mecânica”.

Mas passam-se os anos e as mulheres continuam sendo novidade. Sonia, trabalhadora também na *Empresa 3*²¹³, é a única mulher, em 2017, a operar empilhadeiras e rebocadores para abastecer as linhas de montagem automotiva na fábrica. Ela relatou ter ouvido questionamentos sobre o fato de ser uma mulher realizando tal função:

Eles acreditam que a mulher não é capaz. Eles ainda têm isso na cabeça. E é onde a gente tem que mostrar a diferença. Só que assim: esse espaço tem para todos e o espaço tem que ser ocupado de fato, senão vem outro e ocupa. Mas pra o homem é padrão: “eu sou homem, eu vou conseguir”. Eles têm isso na cabeça. Primeira coisa quando eu peguei uma máquina, falavam: “Duvido, Sônia!”, “Uma menina abastecendo a linha?”

²¹¹ Neste sentido, Fortino (2009a, p. 34) analisa que o avanço na mixidade no trabalho em ofícios tradicionalmente masculinos, nada ou quase nada deve mudar em razão da chegada de uma mulher, experienciada como uma intrusão no mundo dos homens. Para que os homens “se sintam na casa deles” e que não haja “pequenos desentendimentos”, é necessário que as mulheres aceitem se submeter aos pequenos costumes de seus colegas.

²¹² Hoje, segundo o relato de Cibeles, este Senai não tem mais cotas, pois já existiria um equilíbrio da entre os sexos na participação dos cursos. Isso não quer dizer, contudo, que exista equilíbrio entre os sexos nas efetivações de quem é estagiário/a do Senai.

²¹³ No seu setor cerca de 25% eram mulheres, mas as demais estão ou em funções administrativas ou na função que exerceu anteriormente, operadora de manuseio, que corresponde ao sequenciamento de peças.

Com relação ao ambiente, Sonia afirma “[tem] assédio por ser mulher mesmo. Eles te olham... Imagina um monte de homem aí, passa uma mulher. E olha que lá é as calças largas, blusa grande. Já para não rolar essas pegadas assim.”

Entre essas três pioneiras, Cibele e Sônia, da *Empresa 3*, são filhas de trabalhadores metalúrgicos, enquanto Catarina ingressou na *Empresa 1* em uma seleção direta, sem indicações. Alguns estudos qualitativos sobre a presença de “pioneiras” em setores masculinos²¹⁴ analisados por Pfefferkorn (2008, p. 116-117) mostram que em geral elas são “herdeiras”, isto é, sua identidade e história têm referência, frequentemente, ao pai, por vezes ao marido. Dispondo de tal herança, elas teriam em tese uma integração, *a priori*, “mais fácil que aquelas que devem fazer a aprendizagem não somente de um ofício, mas também de uma cultura e se inserir em um coletivo que lhe é em parte estrangeiro”.

Neste sentido, examino o exemplo de Irene, que antes de trabalhar na *Empresa 3*, montadora automotiva, havia atuado em uma fabricante de autopeças desde o estágio²¹⁵ até sua efetivação. Ela se sentia respeitada e integrada na fábrica de autopeças, onde também atuava seu pai, pois era vista como “filha”, do que no seu emprego na montadora²¹⁶, no qual ingressou fora desta condição de “herdeira”²¹⁷. Assim, sua experiência de um bom convívio em um ambiente masculino (autopeças) não minimizou suas dificuldades na montadora. Na ausência de uma figura masculina de referência (seu pai), o sentimento de “dever respeitar” dos homens na montadora pareceu inexistir: ela sofreu bastante com assédios e boatos.

As reações à entrada das mulheres são também permeadas por resistências masculinas em processos cotidianos de trabalho, nos quais as regras de validade geral parecem não se aplicar a elas, como relata Lara, trabalhadora da *Empresa E*:

Eu trabalhei na linha das portas. Aí, nas portas tive o meu primeiro encarregado, ele cuidava do setor das portas e de reparos. Então, eu era muito ‘emprestada’. Aí, no reparo eu não consegui virar reparadora eu acho que porque eu era mulher. E reparador antes, lá, era um ‘grau’ a mais, que ganhava mais. E eu não consegui essa promoção. Por mais que eu ‘fazia’ tudo.

²¹⁴ Docência, polícia, bombeiros, militares, vida política.

²¹⁵ Ela integrou a primeira turma que passou a aceitar mulheres de um dos Senai do ABC.

²¹⁶ Em seu ingresso nessa montadora, Ivone foi a única mulher entre 600 candidatos a participar da seleção na qual foi contratada. Ela tentou, mas nunca conseguiu ascender a um cargo técnico na empresa, embora já tivesse formação para tal desde antes de ingressar na montadora.

²¹⁷ Nesta e em algumas outras montadoras da região, assim como em parte das fabricantes de autopeças, existem políticas de indicação de quem é filho ou tem outro parentesco próximo de funcionários para realizar cursos profissionalizantes na área, cujos estágios são realizados nas empresas e podem se converter na sua efetivação.

Lara reforça o argumento de que não recebeu a promoção em razão de ser mulher por não ver outra razão, associando que isso estaria justamente relacionado à dificuldade de os homens aceitarem a presença de mulheres na linha e na própria fábrica:

Eu acho que é porque eu era mulher. Porque não tinha [razão], né? Quando a gente entrou lá, para eles foi muito difícil, porque *não tinha mulher na linha*. Hoje eles têm que se relacionar com a gente, né? E às vezes para mim também foi difícil, porque muitos deles são machistas, [pensam que] ‘lugar de mulher é em casa’.

Lara diz que havia inclusive quem se recusasse a passar o trabalho a quem era inexperiente e mulher: “Tinha aquele que não ensinava com medo de: ‘não, vão colocar ela aqui’. ‘Eu não vou passar porque pode ficar no meu lugar’. Esse tipo de coisa teve muito”.

Outro tipo de conduta masculina diante da feminização é o da desqualificação sexista. Ester, mais uma pioneira, a primeira mulher eletricista de manutenção da *Empresa D*, relatou que quando ingressou em um posto de trabalho junto a um colega de equipe homem, seu chefe somente se dirigia a ele. Diante disso, ela fazia de tudo para demonstrar que era capaz de realizar aquele trabalho: “quando me pediam algo, sempre tentava fazer a mais. Um menino não precisaria se provar assim”. Em outra situação na qual precisou de ajuda de um funcionário mais experiente para um trabalho que não conseguia fazer, ele lhe disse “faltava a mão de um homem”. De acordo com os dirigentes sindicais Juliano e Bruna, após a aprovação de Ester para o cargo de eletricista de manutenção, houve uma resistência masculina muito grande dos trabalhadores, pelo fato de ela ser mulher e negra:

Juliano - O caso da Ester é muito emblemático, você vê uma resistência absurda [dos homens] pelo fato de ela ter passado[na seleção]” (...) a manutenção é um setor elitista, então gerou uma repercussão na galera, que ficou indignada. Primeiro porque muita gente que prestou a prova não passou, aí aparece a questão do machismo, do racismo. Falavam "Não é possível que ela tenha passado, não é possível".

Entrevistadora: De desacreditar, mesmo?

Bruna - É. Do preconceito.

A dirigente sindical Bruna, que integra o coletivo de mulheres do sindicato, por sua vez, relatou que comemorou muito a contratação de Ester: “finalmente temos uma mulher na [manutenção] elétrica!”.

Há de se considerar que neste caso se evidenciava não somente um “conflito de gênero”, mas uma conduta masculina que expressa a conjugação relações de poder sexistas e

racistas (DORLIN, 2012). Em outras palavras, tanto o fato de ser mulher como o de ser negra muito possivelmente pesam em conjunto na construção preconceituosa da descrença masculina/branca da capacidade técnica desta trabalhadora para ocupar o cargo, ou na conduta de um dos chefes em mal olhar para ela quando passava instruções para a equipe²¹⁸.

Há também casos nos quais se manifesta uma hostilidade ativa dos homens à presença feminina, como mostra o exemplo relatado tanto por Catarina da *Empresa E* como por Pagu, da *Empresa F*, de que homens escreviam os nomes de mulheres nos armários associadas a xingamentos ou ameaças de violências sexistas. Conforme relata Catarina, “Teve uma época que era ridículo, graças a Deus isso parou: eles escreviam o nome das meninas no banheiro. Xingavam de puta, falavam que ia ‘comer o rabo’ delas. E muitas vezes os cara vinham falar, por exemplo: Catarina, teu nome tá lá no banheiro, eu fui lá e apaguei”. O interessante em seu relato é que havia também homens que contavam o ocorrido às mulheres e apagavam os xingamentos/ameaças. Do mesmo modo, relata Pagu que

Um cara escreveu: “bucetuda gostosa”. Foram quatro vezes. E a gente descobriu quem era, eu não conhecia o cara. E era no meu armário – porque tem uma identificação no armário. Ele escreveu lá as quatro vezes e aí, na última, no dia, eu vi que era ele e aí reclamei com o meu chefe. E isso já estava sendo investigado pela segurança lá dentro. E ele foi mandado embora por justa causa.

Em se tratando de um ambiente no qual as mulheres chamam muita atenção por serem tão minoritárias, sempre vistas como novidade, Sonia, da *Empresa 3* revela uma situação que Catarina, da *Empresa I* também relatou: o fato de haver algumas mulheres que se envolvem com os homens nestas fábricas (aparentemente na expectativa de ter algo em troca no trabalho) cria o imaginário de que todas estariam à disposição deles:

Antigamente, a maioria das mulheres lá se envolviam com homens, né? Casados. Então, ficou aquele praxe. Toda mulher se envolve com eles. *Aí é onde eles se enganam.* Que quando tem uma mulher de personalidade, se lasca. É o que eu te falo: se eu quero, eu corro atrás.

²¹⁸ A situação evidencia a importância do enquadramento analítico que consubstancia relações de classe, raça e sexo (DORLIN, 2012), bem como permite refletir a respeito do racismo não ser exclusivamente um instrumento de exploração de classe, mas também de opressão racial praticada inclusive por trabalhadores brancos, que integram o grupo racial dominante e que podem perpetrar condutas racistas para proteger os empregos melhor remunerados e mantê-los circunscritos ao grupo social que historicamente os ocupa na fábrica – homens brancos. A esse respeito, é importante recuperar as formulações de Gonzalez e Hasenbalg (1982, p. 89) de que “a raça, como atributo social e historicamente elaborado, continua a funcionar como um dos critérios mais importantes na distribuição de pessoas na hierarquia social”. Os autores também discutem sobre como um conjunto de estereótipos e representações negativas sobre o negro pesam na definição, pelo grupo racial dominante, do que seriam “lugares apropriados” (isto é, subordinados) para pessoas de cor (GONZALEZ e HASENBALG, 1982, p.91) – reflexão que ajuda a compreender a incredulidade masculina perante uma mulher negra inteligente e capaz, que foi melhor que todos eles na prova de seleção e conseguiu a vaga.

Eu não vou querer que ninguém me dê. E a maioria das mulheres se ludibria. Às vezes o cara é mais lascado do que seu próprio marido.

E o problema de haver um ambiente no qual se vê às mulheres como à disposição é a conformação de um espaço de trabalho sexista²¹⁹, no qual as mulheres estão sempre parecendo espreitadas na iminência de uma abordagem, o que favorece a concretização de assédios. Segundo Fortino (2009, p. 38), são mais raros os casos de efetivas agressões físicas e sexuais, embora eles existam. Há ainda a questão de que em certos casos, violências como estupros ou tentativas são ocultadas pelas próprias mulheres, pelas hierarquias, pelos colegas, que tendem à preferência por resoluções de forma amistosa a processos que tornariam visíveis a vítima e seu agressor.

Um caso ocorrido em uma das montadoras chamou a atenção neste sentido: um rapaz e uma garota integravam uma mesma equipe de trabalho e sua função envolvia entrarem, sempre em duas pessoas, num local embaixo dos veículos, ficando ali deitados em um espaço fechado²²⁰. Em um dia comum de trabalho, o rapaz estava esperando sua colega de trabalho neste posto com as calças abaixadas, esperando para que “pudessem ter relações sexuais” ali. Segundo o sindicalista que relatou o caso, o trabalhador “achou que ela também queria”. A trabalhadora saiu do posto bastante aflita e buscou ajuda do sindicato²²¹.

Outro caso é o de Catarina, que relata ter sofrido um assédio sexual: foi beijada à força por um chefe, que ainda seguiu nas investidas depois do ocorrido. Ela relatou a situação a outro chefe, não desejando tornar o caso público e contou, por um tempo, com a “proteção” dele contra as tentativas do outro, assediador, de prejudica-la:

Comigo aconteceu, só que assim, eu não sou de ferrar as pessoas. Eu sou de eu mesma resolver os meus problemas. (...) E aí eu conversei com outro cara que era chefe também. Mas, eu não falei para mais ninguém. Eu poderia muito bem ter ferrado ele e tal. É o que eu te falei: enquanto eu posso contornar eu contorno. Agora, se eu não conseguisse aí era diferente. Mas de imediato eu me afastei dele. Então, ele viu que eu não gostei. Que era para ele parar mesmo, então ele parou. Só que por isso ele ficou com raiva de mim e ele tentava me ferrar. Só que como esse outro rapaz também era chefe e ele já sabia, toda vez que ele tentava me ferrar que ele estava junto, ele me defendia.

²¹⁹ Além dos já mencionados “olhares”, houve o relato em entrevistas que trabalhadores faziam provocações de conotação sexual quando mulheres passam, que “ranqueiam” as trabalhadoras objeto de desejo e que, antigamente, vez ou outra trabalhadores esperavam uma brecha para “passar a mão na bunda” de alguma trabalhadora.

²²⁰ O posto demandava a realização de tarefas em dupla devido a uma questão de segurança, para que caso acontecesse algo com a pessoa fechada neste espaço, ela não ficasse presa ali sem ninguém saber.

²²¹ O caso não teve publicização e seguiu um encaminhamento negociado entre as partes.

O assédio não pôde ser, contudo, interrompido. O chefe assediador foi mudado de setor por razões distintas ao assédio e, depois de um tempo depois ela mesma também foi transferida para o mesmo setor que ele. Diante disso, Catarina procurou “alianças” com colegas do novo setor para evitar perseguições deste chefe. Contudo, ela sustenta que sua mudança de posto, na qual se sentiu prejudicada, teria sido iniciativa dele:

O que ele queria me ferrar, por exemplo: Teve a participação dele de me tirar da área. Eu acho que era tipo uma coisa “Eu vou te tirar daqui para você largar mão de ser besta”. Na realidade eu acho que ele não queria levar a gente para logística, queria me levar para outro lugar, talvez pior.

O caso de Catarina evidencia um aspecto lamentavelmente comum de processos de assédio moral contra mulheres: eles são muitas vezes consequência de negativas às investidas dos homens em assédios sexuais, isto é, há um desdobramento de um tipo de assédio a outro – se traduzindo em perseguições e retaliações, como as relatadas.

Além dos assédios, há os casos de difusão de boatos ligados ao comportamento feminino. Irene relatou que em um sábado no qual não foi fazer hora extra, recebeu uma ligação de colegas dizendo que entre as pessoas de seu turno estavam espalhando um boato de que ela estaria, naquele momento, beijando um dos funcionários no estacionamento da empresa, e que seria por essa razão que ela estava ausente de seu posto. Ela teve que desmentir afirmando que estava em casa cuidando da filha, embora o poder destruidor de mentiras deste tipo não possa ser reequilibrado com as tentativas de desmentir os boatos.

A mesma trabalhadora também sofreu assédio sexual: em uma reunião a portas fechadas, a sua avaliação anual por um superior – que permitiria possíveis promoções, além de mais segurança naquele posto de trabalho – foi colocada nas seguintes condições: “o resultado da sua avaliação vai depender de quando você vai sair comigo”. Desde então, ela se sentia desestimulada a tentar qualquer promoção na empresa.

Outro caso de assédio foi o da trabalhadora Ester. Ela relatou que ao pegar o telefone de um dos colegas de equipe de função equivalente, mas mais experiente – prática comum entre eletricitas iniciantes, que em geral precisam tirar dúvidas – ele entendeu tal troca de contatos como uma “abertura”. Em situação posterior, ele lhe perguntou se ela costumava fazer muita hora extra e o que ela pensava de “um dia fazerem hora extra somente os dois”. Ela não quis acreditar que se tratava de uma investida sexual (destacando, na entrevista, que ele era um homem casado, com filhos e

muito mais velho que ela), mas depois de se dar conta, respondeu que “não estava ali para isso” e passou a evitá-lo dentro da fábrica.

Tais situações relatadas pelas entrevistadas do setor automotivo são profundamente similares às identificadas em pesquisas qualitativas recuperadas por Fortino (2009a, p. 38-39)²²², as quais a autora nomeia como “violências sexistas” no trabalho. Suas pesquisas apresentam os seguintes registros de violências como recorrentes em certos setores em via de mixidade: (i) o afastamento ou a recusa de transmissão de conhecimentos, que consiste na entrega “à conta gotas” de informações necessárias à prática do ofício em razão de se tratar de uma mulher a receber tal conhecimento; (ii) humilhações e outras atitudes provocativas dos homens; (iii) ausência de ajuda mútua, retenção de informações e zombarias; (iv) Existência de pequenas agressões, por vezes de caráter sexual; (v) Rumores sobre a orientação sexual, sobre relações sexuais não comprovadas.

Além do enquadramento proposto por Fortino para tratar das resistências masculinas à mixidade, proponho, para os casos que identifiquei no segmento automotivo, uma análise das diferentes modulações de discriminação das mulheres no trabalho (agressões verbais, assédios, boatos, invisibilidade, descrédito da capacidade técnica em razão do gênero e da raça, entre outras) não somente como violências sexistas, mas como expressões da reprodução da ordem patriarcal de gênero (ou das relações sociais de sexo, conflitivas) no trabalho.

O conjunto das situações recuperadas por Fortino (2009a) e, acredito, também das situações que relato a partir de pesquisas qualitativas no setor automotivo, constituem não somente um ataque à dignidade das mulheres, mas também uma ameaça à sua saúde. Destaco então o argumento de Fortino (2009a, p. 38) de que para que a mixidade “rime” com progresso, é preciso haver a atenção com relação à prevenção das violências sexistas (verbais ou físicas) que são geradas pelas resistências masculinas ao avanço da mixidade, conforme vêm mostrando diversas pesquisas. As situações vivenciadas por trabalhadoras que aqui apresento endossam essa tese. A prevenção das violências sexistas recorrentes no ambiente laboral faz parte, segundo Fortino (2009a, p. 39), de um registro mais largo da prevenção de riscos psicossociais no trabalho, podendo contribuir com um clima propício à integração das mulheres para, desta forma, ajudar a reforçar o avanço da mixidade.

²²² Pesquisas realizadas sobre os setores de construção naval, construção civil, ocupações de segurança privada e transporte rodoviário de mercadorias.

Vale salientar, contudo, a defasagem institucional para a garantia desse direito no contexto brasileiro: se mal há avanços legais que promovam a contratação de mulheres visando a quebra da segregação profissional (diferentemente da França), como esperar a existência de meios de regulação deste processo de mixidade, prevenindo as violências sexistas no ambiente de trabalho em processo de feminização?

Por enquanto, sem as garantias e prevenções às violências sexistas no ambiente de trabalho desenvolvidas em um plano mais amplo (cujas responsabilidades caberiam não somente às empresas, mas ao poder público), o avanço da mixidade profissional ocorre “a esmo” e depende muito das estratégias desenvolvidas pelas mulheres para atuar no ambiente masculino, bem como da “sorte” de encontrar aliados homens (que não são nada menos que “aliados de classe”) em meio ao ambiente predominantemente hostil para as mulheres. Os sindicatos, quando acionados, conseguem interferir em algumas situações em caráter “remediador” em favor de trabalhadoras e as empresas chegam a demitir envolvidos em assédios quando as situações são denunciadas, mas é preciso avançar para além destes mecanismos que parecem como “enxugar gelo”.

2.2.2.2. *Estratégias de trabalhadoras em “fábricas de homens”*

Reúno e examino a seguir algumas das formas apresentadas pelas trabalhadoras para conseguir trabalhar nestes ambientes fabris masculinos diante de certos conflitos de gênero decorrentes da mixidade do trabalho. Dei destaque às indicações mais prescritivas tanto sobre a própria conduta como sobre a conduta *das mulheres em geral*.

As estratégias da trabalhadora Catarina, da *Empresa E*, para “sobreviver” neste mundo fabril masculino se desenvolveram em duas fases, uma vez que ela atuou em dois prédios diferentes da mesma empresa, o de caminhões (desde 1995) e o de carros (desde meados de 2005). Sua estratégia na primeira “fase” pode ser descrita como “não bater de frente, não ser fresca, levar de boa”. Catarina faz questão de dizer que se dá bem com homens e em certa medida relativiza a questão de certas mulheres não se darem bem com eles:

Eu sempre me dei bem com homens. Eu me dou bem com todo mundo. É que eu acho que, às vezes, as mulheres elas acabam sendo um pouquinho frescas. Como eu te falei: como eu sou muito agitada, sou muito “macho”, como todo mundo fala, então eu sempre me dei bem. Eu nunca fiz “corpo mole”, esses tipos de coisas²²³.

²²³ A postura de classificar o comportamento das demais trabalhadoras (ex: “frescas”, “não sabem se impor”) e depois dizer “eu não sou assim” lembra o silogismo sexuado descrito por Kergoat (2002) a respeito de as operárias terem uma identidade fragmentada enquanto mulheres operárias. Retomo o assunto no capítulo 4.

A trabalhadora retoma o conflito em torno da colocação de cartazes de mulheres nuas no armário pelos homens e relata como se construía a rejeição dos homens, alegando que esta dependia do comportamento das mulheres. Ela distingue as mulheres entre as que “batiam de frente” – que ela denomina como “frescas” – e as que “levavam de boa”:

O que acontecia? Se eles pegassem uma pessoa, uma mulher – que é o que acontecia muito lá – fresca, que “batia de frente” com eles, aí eles iam para a briga, pegava bronca e pronto. Se você levasse, assim, de boa, tentava conversar, como eu sempre fiz, então, eles eram legais com você.

Catarina explica então que a estratégia de “levar de boa” tinha este benefício de possibilitar uma menor rejeição da parte dos homens, mas que não significava que ela não estava incomodada com o ambiente e o aceitava, mas sim que buscava contornar a situação para que os cartazes fossem retirados sem necessitar de um enfrentamento:

Eu tinha vergonha de ‘tá’ lá e eu ver aquilo. Mas eu nunca chegava neles e falava assim: você vai tirar isso daí agora. Não. Igual ao ***, ele já era meio um senhor: Eu ia lá e falava: ***, mas é chato, né? Pelo amor! Eu não sou obrigada a ficar vendo isso, né? E ele ‘Eu não vou tirar’. Aí, eu falava assim: se você não tirar, eu tiro. Mas eu ‘levava’. Aí chegou um dia eu fui lá, tirei e ele não falou nada.

Catarina chega a mencionar que seu tipo de estratégia era “para conseguir trabalhar”, que seu comportamento era um meio de sobrevivência em meio àquele conjunto de homens. E que as mulheres que não o tivessem, as que chama de “frescas”, não prosseguiram no emprego devido a este ambiente de rejeição: “É o que eu estou te falando: lá eles só tinham rejeição com as mulheres se as mulheres eram muito frescas”.

Essa trabalhadora viveu uma segunda fase em sua trajetória de trabalho na empresa, após uma transferência coletiva de trabalhadores para outro prédio, no início dos anos 2000. Ela já possuía cerca de uma década de experiência no setor de produção de caminhões. Ao ser realocada para o setor de fabricação de carros, sua história de pioneirismo em um setor masculino começou a se repetir:

Quando eu fui para carros, no *Body shop*²²⁴ eu fui a primeira mulher. Só trabalhava as duas meninas que eram da mecânica²²⁵. Na produção nunca trabalhou mulher. *Aí eu comecei tudo de novo*. Porque quando você muda de setor, é como se fosse o primeiro dia que você entrasse na fábrica. Você vai ter que conquistar todo mundo de novo. Você vai ter que conquistar chefe, vai ter que conquistar o seu espaço de novo. Se você tem que brigar, você tem que se impor.

²²⁴ Nome que a empresa dá ao setor de armação das carrocerias dos veículos.

²²⁵ Ela diz “meninas” pois tratavam-se de estagiárias do Senai.

Catarina viveu uma repetição de situações constrangedoras que ela mesma havia vivenciado há mais de uma década, no setor de caminhões: “Só tinha eu de mulher” (...) Quando eu entrava para o nosso vestiário, era um corredor. E a maioria dos caras ficava parado no corredor. Aí eu só falava “bom dia” e passava, porque eu morria de vergonha.

Como não conhecia as pessoas do novo setor, ela começou a acionar os colegas com quem já havia trabalhado antes, que passaram a lhe indicar em quem confiar ou não. Catarina revela que após desenvolver amizades com alguns colegas, foi possível inclusive falar sobre este assunto do constrangimento que os homens da fábrica lhe causavam com um deles:

quando eu peguei amizade com o ***, eu falava para ele assim: ‘nossa, mas porque vocês ficavam olhando tanto para mim? Eu ficava com tanta vergonha...’ E ele falava assim: *Eu ficava te observando para ver se você ia cumprimentar, se você não ia, se você era fresca. Porque a gente já te queimava logo.*

Se restava alguma dúvida de que os homens não tinham simples olhares inocentes, mas que estavam “testando” as mulheres, a afirmação de que se ela não lhes cumprimentasse seriam “queimadas” deixa-o sem sombra de dúvidas. Catarina chegou a contestar essa postura ao descobrir o sentido da mesma e que se tratava de uma atitude deliberada dos homens de testá-la: “Aí eu falava assim pra ele: só que isso é ruim, porque muitas vezes, isso aí é uma pressão, porque ela está com tanta vergonha, com tanta coisa, que ela acaba não cumprimentando porque ela fica ali encurralada ali no corredor”. Ela afirma ainda que tentava conter os colegas quando “mexiam” com as garotas jovens ingressantes do Senai, pois ela sabia como era ruim, mas eles não lhe davam ouvidos.

De todo modo, mesmo discordando das condutas dele, o trabalhador que Catarina cita se tornou seu aliado. Catarina havia sofrido um assédio sexual e posterior processo de assédio moral de um chefe em outro setor da fábrica e pôde contar com ele e outros colegas para tentar se esquivar das tentativas deste chefe de prejudica-la:

Porque lá você “entra”, você que é mulher, você sempre tem que ter alguém que te proteja. É o que eu estou te falando: eu não preciso de ninguém para me proteger. Mas, também eu... Eu nunca ferrei ninguém lá e não era o que eu queria, é o que eu poderia ter feito e eu não quis.

Catarina traz um relato ambíguo, demonstrando que as mulheres acabam precisando de alguma “proteção” embora não queira reconhecer que precisa de ninguém para se proteger. Ao mesmo tempo, demonstra estar em conflito porque o fato de ter

essa necessidade de “se proteger” se derivou justamente de não ter anteriormente denunciado seu chefe assediador, pois, segundo ela “não queria ferrar ninguém”. Parece ser este o modo visto como ideal de lidar com o assédio: não denunciar, se preservar da exposição, mas desejar que o problema “desapareça”: “graças a Deus deu tudo certo, *ele nem está mais lá, nem ninguém ficou sabendo de nada*”.

A trabalhadora Sonia, que ingressou na *Empresa D* depois de 2010, relata o mesmo tipo de problema com “cumprimentos” gerarem problemas. Mesmo ela não se sentindo tímida ou acuada como era o caso de Catarina, sentia que a postura masculina de alguns homens é invasiva:

É questão até de assédio. Tipo assim, verbal. O cara pensa “você *tem* que falar bom dia para mim”. De manhã eu sou super mal-humorada, deixo a minha carga e saio andando. Aí desço e depois que eu subo novamente vou dar o meu bom dia onze horas da manhã. Já aconteceu de eu fazer isso e o cara da outra linha que eu não abasteço chegar bem perto de mim e falar: “bom dia!”. Para que você chegou perto de mim para você falar bom dia? Eu continuei, desci e aí ele gritou: “bom dia!”. Eu falei: “você quer bom dia? Bom dia! Era só isso?” Nunca mais falou comigo.

Podemos dizer que a estratégia da trabalhadora Sonia para trabalhar neste ambiente masculino foi a de “cortar brincadeiras” e “impor limites”:

eu falo para você que você é que tem que impor. A mulher, em si, ela tem que impor. Brincadeira, eu corto. Eu acho que até a minha fama pelo meu jeito de falar, eu sou meio vista como arrogante. Mas não é. É que eu tenho que ter firmeza no que eu falo. Com eles não é diferente. “Bom dia Sonia!” “Bom dia!” Deixo minha carga. “Oi Sonia! Você está meio chata, o que você tem?” “Não, estou em paz”. *A gente não pode dar muita corda, entendeu?* Porque a maioria lá é homem. Então, você sabe: a convivência de homem com mulher, só Deus! *Você tem que impor seus limites.*

Sonia destaca esta estratégia de “se fechar” como uma defesa para conseguir exercer seu trabalho: “[Fiz isso] desde o começo. É uma defesa, né? Eu acho que é uma defesa. Querendo ou não, é um leão por dia. É loucura! Mas, hoje eu conquistei o meu espaço. Hoje eu tenho o meu convívio, mas no começo foi difícil”. Ela, como Catarina, passou pela experiência difícil do ingresso neste ambiente masculino, mas considera tê-la em certa medida superado. Contudo, Sônia alerta:

E eu falo, imagina com as outras? Imagina com quem dá motivo? Tipo assim, eu trato eles lá como ‘parça’²²⁶. ‘Ô, você é meu parça’. Esse meu jeito de falar: ‘E aí parça!’ Imagina as outras? Que tratam eles com

²²⁶ “Parça”: gíria que é uma contração de parceiro/parceira – no sentido de ser amigo/a, camarada.

beijinho no rosto? Pega na mão e sai andando... Beijinho no rosto você tem que dar no seu marido.

Assim, do mesmo modo que Catarina, Sonia também demonstra uma crítica ao comportamento *das mulheres* como parte do problema:

Acho que falta bastante postura da mulher em si. Elas se entregam fácil, elas se vendem fácil. Porque ela está ali trabalhando também, por que ela está se iludindo com um cara desse? Se ele está atrás de você, pode ver que ele tem uma família lá atrás dele. O negócio é feio nessas montadoras. Em todo lugar, na verdade.

O que se verifica é que existe um ambiente cujas relações de gênero cristalizaram expectativas e limitações sobre o comportamento das mulheres que as obriga a se ajustar ao que é esperado pelos homens. Essas expectativas e limites impressos por categorizações sexuadas (DEVREUX, 2005) são captadas inclusive por mulheres, que se colocam em vigilância sobre as demais, conforme os relatos anteriores. O fato é que *elas são vistas em primeiro momento não como profissionais*, mas como mulheres à disposição masculina, por colegas e também por chefes.

Uma forma de se protegerem seria ter tal comportamento mais fechado, mas isso, em certos postos, pode também prejudicá-las, pois há funções nas quais depende-se da ajuda dos demais e é preciso “conquistar” os colegas de trabalho para poder conseguir realizar o próprio trabalho. Esse é o caso relatado por Ester, que para a função de eletricista de manutenção, desenvolveu uma dupla estratégia, para a qual viu a necessidade por ser mulher: a de dar demonstrações constantes de sua capacidade técnica (tentava fazer sempre melhor do que me pediam, tudo rápido e bem feito, para ser “notada”) e a de “ser simpática, mas sem ser demais” – pois de início, viu que o fato de dar atenção a alguns homens, assim como pedir informações, era interpretado como uma abertura para que eles a paquerassem²²⁷.

Neste ponto, fica claro que não se trata apenas de as mulheres terem que “provar” sua capacidade técnica em realizar os trabalhos diante dos homens que delas desacreditam, mas também de exigências múltiplas sobre o seu comportamento, nas quais contam a simpatia (mas não muita), assim como a capacidade de impor limites (mas sem “ser fresca”).

Segundo analisa Fortino (2009a, p. 34) numerosos relatos de mulheres e de homens evocam um “período de aprendizagem dos códigos e normas masculinos” durante o qual as mulheres são testadas por seus colegas, com a ajuda de piadas de

²²⁷ Chegando a receber propostas de caráter sexual, como relatado anteriormente.

gosto duvidoso e de reflexões provocativas questionando se aquele é de fato o lugar adequado a elas. Destaco que nas situações investigadas nesta tese, tal “provação” ocorre simultaneamente frente aos homens e a si mesmas, se conseguirão aguentar estar naquele ambiente que lhes exige quase “o impossível”.

Reúno algumas frases que de certo modo sintetizam vários tipos de relatos que colhi, e que parecem demonstrar o quão é impraticável alcançar todos esses tipos de conduta esperados das mulheres simultaneamente: É preciso se impor mas, sem bater de frente / Se eles gritarem, gritar duas vezes / Não ser boba, responder / Tem que aprender a endurecer e a falar coisas que eles não esperam / É preciso colocar seus limites, mas tratar os homens como “parça” / É preciso cumprimentar os homens, senão você é “fresca” / Não se pode cumprimenta-los com beijinho, senão você está ‘dando liberdades’ / É preciso ser simpática, mas não ser simpática demais.

Considero, diante dos exemplos, que a mixidade neste setor pode ser caracterizada como um processo duplo. De um lado, as mulheres se deparam com as “liberdades dos homens” e desenvolvem diferentes meios de lidar com seu comportamento em geral hostil e permeado de segundas intenções, sempre no limiar entre serem vistas de fato como profissionais ou como simplesmente “mulheres”. Os exemplos apresentados mostram que as possibilidades que vem sendo encontradas para que as mulheres simplesmente “consigam trabalhar” nestes espaços fabris majoritariamente masculinos acaba sendo o que Molinier (2013) nomina de “estratégias individuais de virilidade, de ironia, de desfaçatez ou de discrição”, que são em realidade “estratégias de sobrevivência psíquica para driblar as ofensas da virilidade” (MOLINIER, 2013, p. 233). O argumento da autora faz refletir sobre como um ambiente de trabalho no qual as mulheres são minoritárias dificulta a elas possibilidade de estratégias coletivas de defesa²²⁸, uma vez que ter que lidar com a minimização do próprio sofrimento em um ambiente de trabalho hostil, com práticas viris dos colegas, apresenta possibilidades restritas às mulheres: ou “adaptam-se” a este ambiente viril (“aceitando” ou mesmo reproduzindo comportamentos viris) caso queiram ou precisem nele permanecer, ou dele são conduzidas a se retirar.

De outro lado, os homens têm diante de si, com a chegada das mulheres, o desafio de encarar “a novidade”, o que fazem também de diferentes meios mas eles, sim, com opção: podem “testá-las” segundo seus critérios do que deveria ser o

²²⁸ Retomo o assunto das estratégias de defesa no âmbito dos debates sobre a psicodinâmica do trabalho no capítulo 4.

comportamento das colegas, podem recusar apoio no trabalho que dariam a um colega homem, recusar a aplicar para elas os mesmos critérios de promoção dos homens, *ou ser a exceção e tratar as mulheres como profissionais, como iguais*.

2.3.2.3. *Há avanços? Aspectos positivos de um processo frágil de feminização*

Proponho examinar alguns dos aspectos positivos da experiência social das mulheres trabalhando em bastiões masculinos – expectativas alcançadas, aprendizados, vínculos desenvolvidos. Levo em consideração que suas trajetórias são conformadas por sua experiência subjetiva de gênero, os efeitos estruturais das relações sociais de sexo e o contexto social e profissional (LE FEUVRE, 2008). Apresento também, quando manifestos, questionamentos de estereótipos ligados à reprodução dos princípios da divisão sexual do trabalho.

Em primeiro lugar, destaco que as mulheres que relataram seu processo de pioneirismo profissional tinham um vínculo com seu ofício, gostavam do que faziam²²⁹ e tinham orgulho por terem sido desbravadoras femininas em suas funções – o que destoa de pesquisas sobre operárias que evidenciaram uma relação de distância feminina de uma identificação com seu ofício, a exemplo de Kergoat (2001) e Beaud e Pialoux (2002), embora os exemplos dessa relação positiva com o trabalho tenham sido identificados, nesta tese, em funções um pouco mais enriquecidas e que permitiam algum nível de autonomia e não entre as operações fundamentalmente repetitivas sob controle coercitivo do segmento eletroeletrônico e de alguns postos de produção do segmento automotivo (nas autopeças feminizadas e nas “ilhas de atividade” feminina das montadoras).

Catarina enfatiza a sensação de gratidão por ter tido um percurso de trabalho no qual conseguiu ser respeitada em meio ao ambiente masculino da fábrica E, montadora automotiva:

O que eu sempre exigi é que eles sempre me respeitassem. E graças a Deus deu tudo certo. Eles depois acabaram acostumando com a gente. Aí, muitos falavam assim: ‘nossa, foi muito legal vocês virem para cá, porque muda o ambiente’. *Aí depois ficava uma fábrica normal*.

Com a aceitação dos homens após diversas provações (inclusas violências sexistas), a fábrica torna-se “normal”. Catarina, se mostra grata também por ter

²²⁹ Catarina (Empresa E) relata, sobre trabalhar na indústria: “Eu adoro! Eu acho assim muito interessante porque a gente, mulher, é muito leiga em coisas de caminhões, de carro. Eu era assim. Hoje, eu sei olhar o meu carro, eu sei ver se tem um amassado, se tem um caroço. Porque a minha vida foi trabalhar em funilaria”. Bianca, que foi ferramenteira de dispositivos (Empresa D) também afirma: “A montagem dos dispositivos era que nem montar um lego, um quebra cabeça, eu adorava!”.

conseguido estabelecer relações de amizade na fábrica e ter cultivado mais boas relações do que ruins: “Depois que você pega amizade com uma pessoa, você acaba pegando com as outras”.

Lara relata aprendizados que teve com um grande amigo que fez na fábrica, que foi uma espécie de seu “mentor”²³⁰, quando trabalhava na produção:

Ele me ensinou, assim, duas coisas que eu sei: Por mais que você esteja bem, *de vez em quando falta, porque senão vão achar que você é um robzinho*. Vai no médico, tá? Porque você é 100%, o dia que você não puder vir, você não vai ser o 100%. Ele falou: ‘você está indo muito bem, mas nunca se esqueça que você é um número e cuida de você’. Outra coisa que ele disse: usar sempre o dinheiro a meu favor, não deixar ele me escravizar. Para mim aproveitar. *A Empresa* Éé muito maçante, muito difícil. Então assim, todo dia faça uma coisa para você.

Tal constituição de amizade conforma ao mesmo tempo um vínculo de solidariedade de classe (destaco o conselho para “faltar para não pensarem que você é um robô”). Aqui, trabalhadores de diferentes gerações, mulher e homem, se veem não em concorrência, mas se percebem partilhando dos mesmos desafios de serem trabalhadores, o mais velho partilhando experiências que são assimiladas pela mais jovem: “E esses mais velhos pegam você como um pai, eles veem como você mudou”.

Uma situação similar, de relação de confiança, se verificou na experiência de Bianca ao atuar no setor de ferramentaria da Empresa D, no qual era uma das 5 mulheres entre 55 funcionários. Bianca conta que como entrou jovem na oficina da ferramentaria, estabeleceu uma relação “quase de filha” com alguns funcionários mais antigos, relatando um caso em que viajava com a equipe de ferramenteiros (toda masculina), passou mal por conta de um problema de saúde à noite e contou com a ajuda de um deles a quem recorreu, segundo explica, “porque ele tinha uma filha da mesma idade, achei que ele ia saber como me ajudar”. Ele foi de madrugada comprar remédios para ela e cuidou dela junto com um funcionário do hotel. Vale dizer que essa situação foi relatada por Bianca para dizer como os trabalhadores da ferramentaria sempre foram respeitosos com ela, mesmo em situações nas quais faziam tais viagens a trabalho.

Bianca pôde comparar a experiência de atuar na ferramentaria com o outro setor em que foi trabalhar, o da sala de medidas. Neste último, com uma proporção um pouco

²³⁰ Le Feuvre (2008, p. 319) destaca o papel de mentores homens, dos quais algumas mulheres que trabalham em bastiões masculinos se beneficiam pelo fato de que eles parecem “fazer abstração” de seu sexo e estimulam as mulheres a explorar ao máximo as suas competências profissionais. Vale dizer, no caso do trabalho operário, que nessas relações mentor-aprendiz, além de, como aponta Le Feuvre (2008), “superar-se o gênero” (no sentido de deixa-lo em suspenso), este tipo de relação promove os vínculos de trabalhadores e trabalhadoras enquanto igualmente pertencentes à classe trabalhadora.

maior de trabalhadoras (eram 26 homens e 7 mulheres), Bianca relata que sentiu uma “baita diferença” pelo fato de que para ela “era muita mulher”. Ela explica:

Entrevistadora: Você sentiu alguma diferença nas relações, ao mudar de setor?

- Na ferramentaria era muito melhor! Trabalhar com homem é assim, ‘eu não gosto de você, mas a gente tem que trabalhar junto, então tá bom, paciência’. E trabalha super bem, a convivência era *muito* boa. Viajava só eu de mulher com todos homens e nunca tive um problema, nunca faltaram com respeito. Já na sala [de medidas], que tem mais mulher, eu sinto que é muita picuinha, muita fofquinha...

Embora sua descrição inicial se refira a preferir trabalhar com os homens, depois, ela agrega outros elementos que parecem denotar, em realidade, uma *cultura de classe* diferente entre os setores, que a fazia preferir a ferramentaria. Em ambos, conforme relata, os salários recebidos são exatamente os mesmos, mas o problema consistiria num comportamento das *pessoas* do novo setor, não exclusivamente o das *mulheres*:

São as *pessoas*, eles vão em outros restaurantes, parece que é mais elitizado. Na oficina [ferramentaria] o pessoal é mais ‘peãozão’ sabe, churrasco na casa de um! E todo mundo é bem humilde. Nessa área que eu estou já não, o pessoal é visto com outros olhos até dentro da fábrica. É um querendo ser melhor que o outro e isso na oficina não tinha.

Aqui, novamente, evidencia-se a importância de observar tais relações não somente na sua dimensão de gênero, mas como uma consubstanciação entre relações de gênero e classe, já que o incômodo da trabalhadora não era exclusivamente trabalhar com mulheres (cujo problema era fazer “fofoca e picuinhas”²³¹), mas com o conjunto de mulheres e homens cujo comportamento fosse elitista e mais competitivo, diferente dos comportamentos do coletivo operário da ferramentaria, com o qual se identificava (mais solidário, mais “peão”).

Sônia, de uma terceira que opera na Empresa D, começou “descarregando caminhão”, a função que descreve como a mais pesada de seu setor de logística, para depois trabalhar de sequenciamento de peças para a linha de montagem. Ela galgou mudanças em sua trajetória para sair dos trabalhos mais penosos e repetitivos. Sobre ter alcançado o posto de operadora de veículos industriais, demonstra orgulho: “Eu gosto de mostrar as coisas ‘*para mim*’, do que *eu* sou capaz.”. Sonia tem uma avaliação muito positiva sobre sua trajetória profissional, à qual também agregou uma trajetória política, já que se tornou representante na Comissão de Prevenção de Acidentes:

²³¹ O comportamento de fazer fofoca e picuinhas, como já evidenciei, não é exclusivo de mulheres, mas também bastante presente entre os homens nas fábricas.

Me sinto vitoriosa. Eu acho que tudo o que eu foquei eu obtive. Mas com muito esforço, com muita luta, determinação. Eu me sinto vitoriosa. Uma menina de 27 anos, no segundo mandato [da CIPA]. Me formei tecnicamente área...Ah! Me formei depois que eu entrei lá também, tá? Eu não tinha o técnico em logística. Para mim é vitória. Acho que todas as mulheres em si teriam que ter essa visão. Não olhar para baixo, olhar para a frente. Porque para frente tem muito mais. E se surgir oportunidade, saindo dali, é onde eu vou também.

Interessante como ela, que antes criticava a postura das demais mulheres que não sabem se impor (se dissociando do restante), agora se insere no grupo social mulheres e pensa em suas conquistas – estudos, o próprio trabalho, sua participação política – como algo que deveria acontecer também na vida das demais, se elas “olharem pra frente”. Contudo, é importante destacar que seu relato não deixa de transparecer uma visão de que certas vitórias dependeriam apenas da conduta individual – visão essa que o conjunto de “barreiras de gênero” enfrentadas pelas mulheres para trabalhar nessas fábricas, anteriormente exposto, contesta.

Algumas dificuldades foram enfrentadas pelas trabalhadoras do segmento automotivo mais especificamente devido ao contexto de inflexão conjuntural recente, assunto que abordo a seguir

2.3.2.4. As mulheres avançam, mas também retrocedem: descon continuidades de trajetória das pioneiras e apontamentos sobre os potenciais da mixidade

Em período recente, é possível verificar que trabalhadoras que alcançam/alcançaram posições em postos eminentemente masculinos de forma pioneira (e construíram suas trajetórias profissionais, com todas as dificuldades que as acompanham), estiveram e estão em condição instável, sob a mira prioritária de transferências ou afastamentos nas empresas. Procuro dar conta da situação das mulheres que *permaneceram no emprego* a despeito do contexto de crise²³² e crescimento de demissões, levando em consideração também o contexto das relações sociais de sexo (LE FEUVRE, 2009) em vigor neste setor. Abordo este tema a partir das experiências das trabalhadoras Catarina (Empresa E) e Cibebe (Empresa D).

²³² É preciso considerar o peso do contexto de crise econômica nestas descon continuidades de trajetória, o qual se traduz diferencialmente as montadoras e as empresas de autopeças – as últimas mais significativamente impactadas pelo desemprego sobretudo entre 2014 e 2015, enquanto nas montadoras houve tanto demissões (com menor impacto que nas autopeças) como rearranjos internos de trabalhadores nas funções e acordos de estabilidade provisória, como o *lay off* e o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

Após trabalhar como ponteadora em duas áreas da *Empresa E* (caminhões e carros), onde “conquistou seu espaço”, Catarina foi a escolhida em seu setor para ser retirada da área de produção de veículos e alocada no setor de logística. Tal processo se deu sob o argumento de que havia um processo de demissões e consequente redução do tamanho das equipes, sendo esta transferência de setor a maneira de a empresa “preservar seu emprego”. Foi alegada também a necessidade da retirada de uma mulher, sob a justificativa de que diferente dos homens, elas não conseguiam operar todas as ponteadeiras, isto é, remetendo a uma questão de “incompetência técnica das mulheres” (GALLIOZ, 2007):

O meu chefe chamou a gente [mulheres], porque assim, se trabalhava cinco pessoas em um lugar, eles estavam tirando e deixando três. E de três eles querem deixar dois. E como eu te falei: a gente não trabalha em qualquer ponteadeira, porque tem ponteadeira que é pesada e a gente não consegue. Então, eles chamam a gente e falam que ia tirar a gente de lá, ia colocar na logística. Porque a gente podia ficar ali, de imediato, eles não iam mexer com a gente. Só que, com o decorrer do tempo, ia diminuir mais ainda as pessoas. E aí, com certeza, eles iam tirar a gente e mandar embora. Deixar a gente no *lay off* como está muita gente. Por que? Porque a gente não ia conseguir fazer todos os serviços.

Catarina, com mais de duas décadas de experiência na função, demonstra que a mudança foi a contragosto: “E eu não queria ir, por mim, eu ficaria no Body Shop (...) Eles disseram que iam proteger a gente colocando a gente lá. *Eu não gostei*. Mas, fazer o que?”. Com sua ausência, o setor voltou a ser exclusivamente masculino na produção.

Não é só o deslocamento de função que frustra as mulheres que alcançam estes postos em ambientes fabris masculinos. O contexto de crise que faz com que as empresas demitam ou promovam afastamentos em princípio temporários, como o *lay off*, priorizando as mulheres. Vale dizer que ser escolhido para este tipo de afastamento é percebido pelos trabalhadores como um demérito, pois entende-se ser apontada/o como menos necessária/o que os demais da equipe: como relata Cibele, “você é o excedente da fábrica”.

Cibele era trabalhadora no setor de qualidade da *Empresa 3*, um setor técnico cuja atividade ela descreve como “trabalho leve, de medidas”, que “tem a ver com mulher até pelo detalhismo”. Contudo, ela afirma que o setor “não pega [mulher] por preconceito mesmo, como é um salário mais elevado, que é o salário igual ao da ferramentaria, aí homem disputa e é muito raro uma mulher conseguir entrar. E chefia, mais difícil ainda, tudo homem”. Ela relatou uma situação de discriminação que sofreu atuando nesta função, a da escolha de quem deveria ser afastado do trabalho em uma modalidade de *lay off*:

Eu tinha sido avaliada pelo meu chefe uma semana antes, com a maior nota do setor. Tinha recebido tudo “e”, que era a nota mais alta. E aí outros companheiros meus, homens, tinham “c”, tinham “d”, tinham “b” e ficaram. Aí eu questioneei porque eu estava sendo indicada e ele falou que era o “impacto social”. Que entre eles mandarem um homem e uma mulher, eles mandavam uma mulher. *Que se eu não era sustentada era porque eu não queria!* Isso me indignou muito! Que eu “tava” indo pelo “impacto social”. Ainda colocaram nome no preconceito, “impacto social”

Evidencia-se uma visão estereotipada de que as mulheres não precisam do emprego tanto como os homens, em especial este que está entre os melhor remunerados da fábrica. Nesse caso, ser mulher foi explicitamente a justificativa do afastamento, a despeito de sua maior capacidade técnica. Esta prática de afastar as mulheres em *lay off* alegando haver com isso menos “impacto social” era, segundo Cíbele, recorrente (“nós somos poucas mulheres, mas na hora do desligamento a mulher aparece”). Isso demonstra uma visão empresarial que reafirma o modelo de “homem provedor” que enquadra o salário feminino como complementar, negando as evidências de que mulheres são hoje as principais responsáveis financeiras em muitas famílias, como era também o caso de Cíbele:

Eu fiz faculdade, trabalhei na produção, aí você faz todo o esforço e é só por causa do gênero que eu estou sendo mandada embora? Então isso me desmotivou *muito*, eu falei, ‘a empresa não é tão séria quanto eu pensei’. (...) E eu sustentava minha mãe, não era casada, ajudava minha mãe a pagar aluguel, então isso me impactou *muito*. Foi quando eu fui procurar o sindicato.

Após, com a ajuda do sindicato, ter provado que havia sido discriminada, Cíbele conseguiu ser reintegrada ao mesmo posto pela empresa. Porém, ao retornar, ela afirma que “aquele ‘encanto’ do setor acabou” e que começou a “ver as coisas não com aquele olhar de paixão, de fazer *o melhor*, de ser *o melhor*”²³³. Essa trabalhadora, posteriormente, passou a integrar o sindicato: “o que me trouxe para o sindicato foi a discriminação que eu sofri enquanto mulher”. Ela adquiriu, assim, uma percepção de que a solução era coletiva: “já que eu fui injustiçada eu vou pegar toda essa minha revolta e vou ajudar as mulheres daqui”.

Ante o exposto, é possível afirmar que o segmento automotivo continua sendo um ambiente predominantemente hostil às mulheres. Diante de um contexto de lenta feminização nas três montadoras automotivas nas quais as entrevistadas atuavam – que foi atravessado por momentos de demissões significativas de ambos os sexos -, o alcance de mulheres a cargos “nunca antes por elas ocupados” se demonstra instável e frágil. Esse baixo grau de

²³³ Retomo o assunto da mudança de percepção com relação ao emprego e o trabalho diante de frustrações como essa no capítulo 4.

feminização dificulta a conformação de gerações de mulheres que possam transmitir suas experiências às mais jovens e, ademais, parte das poucas trabalhadoras que alcançam postos na produção ou técnicos foram “rebaixadas” (transferências de setor ou direcionamento ao *lay off* por serem mulheres). De fato, a mixidade do trabalho não se traduz automaticamente em maior igualdade, mas vem correspondendo a um processo no qual “onde acaba a exclusão, começa a discriminação”, sem mencionar os espaços nos quais a mixidade retrocede e seções das empresas deixam de ser mistas, voltando a ser masculinas.

Vale salientar que embora o ingresso de mulheres suscite rejeições “especialmente quando os homens vivem como em ‘comunidades’ fortemente construídas sobre uma oposição de gênero” (PFEFFERKORN, 2008), como é o caso do setor automotivo, a constelação de violências sexistas e reprodução de estereótipos decorrentes de categorizações sociais sexuadas (DEVREUX, 2005) vivenciadas pelas trabalhadoras não decorre somente de práticas que são “comportamentos culturais”. As relações de conflito e de subjugação feminina anteriormente expostas revelam, também, conflitos de interesse entre grupos sociais que integram a classe trabalhadora – por exemplo, para proteger de forma corporativa os empregos melhor remunerados que historicamente são ocupados, de forma predominante, por trabalhadores (homens) brancos. As “barreiras de gênero” materiais e subjetivas da segregação, não são menos que uma modalidade de reprodução da ordem patriarcal de gênero. Esta identificação importa não somente no sentido de caracterizar o problema, mas no de identificar o que é crucial a ser enfrentado.

Outro elemento a destacar é o de que todas as trajetórias relatadas as mulheres possuíam plena capacidade (formação e/ou experiência) para seus trabalhos, mas mesmo assim, são desacreditadas, desconsideradas em promoções, reforçando o desuso do argumento da “falta de qualificação” para explicar, hoje, as desigualdades entre os sexos na fábrica. Em realidade, o que parece se reafirmar é a tese de Cynthia Cockburn (1990) recuperada por Lobo (2011, p. 204) de que “a luta em que muitas mulheres estão hoje engajadas buscando obter competência técnica é uma luta muito mais pela ‘desmasculinização’ que pela qualificação”. Tal horizonte de desmasculinização parece fundamental para a construção de ambientes laborais com igual valoração e reconhecimento de iguais capacidades, que escapem das categorizações estereotipadas sobre os sexos.

Nesse contexto adverso, as boas experiências tiradas desses processos pelas trabalhadoras constituem praticamente “reliquias”, mas elas existem. Apesar de haver algumas que reproduzem os constrangimentos do ambiente masculino sobre as demais

mulheres (“as outras não impõem limites, eu os imponho”)²³⁴, que traduzem uma visão individualista do problema do sexismo na fábrica, há também as que verbalizam ou têm atitudes que quebram estereótipos (sobre a capacidade técnica feminina, sobre o tabu da “falta de força” como impeditivo de as mulheres atuarem no setor, sobre o sentimento de pertencimento ao ofício). E contrastando com as trajetórias de operárias metalúrgicas de 1980 (LOBO, 2011, p. 81-93), a maioria dessas operárias aspira desenvolver sua carreira e busca para isso os estudos. No caso de Cibele, Ester e Bianca, que alcançaram postos técnicos e melhor remunerados, ocorre um fenômeno “transgressivo” da divisão sexual do trabalho que em geral exclui mulheres desses postos (LE FEUVRE, 2008, p. 313). Mas mesmo em funções cuja remuneração é mais baixa, como a de operadora de empilhadeira, a presença de uma mulher se demonstra transgressiva, por pôr em xeque os estereótipos de incapacidade feminina em operar grandes equipamentos.

Assim, em meio às relações de mixidade, determinadas categorizações sociais sexuadas sobre o que é “normal”, “possível” ou “aceitável” para as mulheres são também contestadas. As mulheres que ingressam e especialmente as que permanecem nas fábricas não somente irrompem a precedente segregação do bastião masculino fabril, mas “alargam” e “provam” capacidades perante a si mesmas e aos homens que as descreditam. Ocorre, portanto, um processo de convivência entre os gêneros, com diversos conflitos como exposto, mas que acaba sendo também pedagógico - pelo menos para parte deles/as. E que traz um potencial de acúmulo desse “novo modo de ser” das trabalhadoras não somente para o plano das relações interindividuais, mas também no plano coletivo, isto é, da convivência entre os *grupos sociais* de homens e de mulheres no trabalho.

Destaco, então, o papel relevante que o avanço da mixidade carrega, por seu potencial de ser mecanismo para enfrentar a desigualdade salarial por sexo que se origina da segregação (como discutido no tópico 2.2.2), assim como, também, de ser instrumento pedagógico de enfrentamento da construção social da subjugação feminina, que é material e também simbólica.

Um caminho virtuoso para a mixidade que ocorre pela via da feminização parece ser o que Le Feuvre (2008) denomina de “superação de gênero”, no qual as atribuições são “indiferenciadas” segundo os sexos. Porém, como já analisavam Hirata e Kergoat, “o próprio capital parece se opor a uma transitividade total dos atributos sexuais, mais ou

²³⁴ O que pode traduzir sua contradição entre a construção da feminilidade e a integração no mundo do trabalho, pois se desejam fazer uma carreira valorizada, devem aderir ao sistema de defesa viril, desprezando ao mesmo tempo o próprio sexo (MOLINIER e WELZER-LANG, 2009, p. 104).

menos rígidos, no processo produtivo”, e uma das razões para isso seria a de “criar uma situação de incomparabilidade entre funções masculinas e femininas no interior da fábrica, evitando assim a emergência de reivindicações de igualdade” (HIRATA e KERGOAT, 2002 [1987], p.268).

Mesmo se o contexto brasileiro não fosse adverso como o atual, já seria difícil pautar a igualdade entre os sexos no trabalho por meio da propositura do avanços de legislações que se comprometessem a enfrentar a segregação setorial e nas ocupações, assim como seria difícil contar com o compromisso de empresas em prevenir violências sexistas no trabalho e em contratar mulheres. É preciso então levar em consideração que os avanços em direitos e proteções conquistados pela classe trabalhadora – sejam os de seu conjunto, sejam os da sua fração feminina – não são, sofrem diversos revezes ao longo da história e demandam um processo contínuo de lutas. Assim, o avanço da pauta de uma igualdade substantiva de gênero no trabalho – não uma igualdade enganosa, alcançada ao “nivelar-se por baixo”, via retirada de direitos, salários e proteções²³⁵ – carece de chances de efetivamente ocorrer se não for uma demanda sustentada firmemente pelas/os próprias/os trabalhadoras/es – sobretudo perante contextos sociopolíticos desfavoráveis como o presente.

A mistura entre os sexos nas ocupações seria, então, um mecanismo para “forçar” essa barreira da segregação de gênero trazendo em si um “embrião” de igualdade, notadamente por seu potencial de quebra de preconceitos, discriminações, opressões e subjugações que trabalhadoras vivenciam de forma enovelada às relações de exploração de classe.

Esse seria um elemento integrante da constituição da “fábrica normal” evocada pela trabalhadora Catarina. A fábrica na qual a mulher sente-se aliviada por ser respeitada por colegas de trabalho, por estabelecer relações de amizade, de confiança e – por que não – de partilha de trincheiras de luta por melhores condições de trabalho.

²³⁵ Um exemplo da “igualdade enganosa” são os falsos alarmes de diminuição da desigualdade salarial que discuti no tópico 2.2.2: tratavam-se de uma aproximação das médias salariais de homens e de mulheres decorrentes do rebaixamento da média salarial masculina. É por isso que para pensar igualdade em um sentido substantivo é preciso considerar de forma consubstancial as dimensões de classe, gênero e raça das relações sociais e, a partir disso, construir proposições emancipatórias das relações de exploração e opressão em seu conjunto.

CAPÍTULO 3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

“Não queremos perder a vida ganhando-a”
Slogan político de Maio de 1968

Fisicamente penoso:
eis o que o trabalho moderno não deveria mais ser
Michel Gollac e Serge Volkoff
Les conditions de travail, 2007.

Desenvolvo neste capítulo, de início, uma delimitação do conceito condições de trabalho que utilizo na tese e uma breve discussão sobre os limites e as possibilidades de apreensão das condições de trabalho no contexto brasileiro. Em seguida, abordo elementos das condições de trabalho que pude analisar nos segmentos eletroeletrônico e automotivo da indústria. Entre suas causas, discorro sobre a instabilidade diante das mudanças nas condições de emprego, a organização e gestão do trabalho. Ao tratar sobre as condições de trabalho em si, desenvolvo reflexões sobre as características do trabalho que chamaram a atenção durante a realização da pesquisa de campo: o ambiente laboral e dos postos, a problemática do requisito de força nos postos, o ritmo de trabalho e os constrangimentos que o conformam, as variações do trabalho com relação a sua prescrição e as possibilidades/restrições de trabalhadores/as interromperem o fluxo produtivo quando sentem necessidades, por exemplo, fisiológicas. Por fim, analiso algumas das consequências das condições de trabalho sobre a saúde das/os operárias/os.

É a partir de tal compreensão das condições de exercício da atividade trabalho que procurarei reconstruir, no capítulo seguinte, as relações sociais, os conflitos e as resistências subjetivas ou objetivas que se desenvolvem no local de trabalho.

3.1. O QUE ENTENDEMOS POR CONDIÇÕES DE TRABALHO

A análise que empreendo sobre condições de trabalho parte de um enfoque sobre o modo como o trabalho, entendido como *atividade real executada*, é efetuado, o que compreendo como equivalente a tratar do *conteúdo do trabalho*. Para tal, desenvolvo nesta tese uma aproximação do debate sobre condições de trabalho baseada em uma literatura de origem francesa. Os autores e autoras que mobilizo fornecem uma

abordagem com importantes instrumentos analíticos para examinar *causas, características e consequências das condições de trabalho*.

Em meu entendimento, o crucial em tais contribuições, que as torna fundamentais para meus propósitos nesta tese, é justamente procurar compreender, a partir de uma perspectiva interdisciplinar, o conteúdo do trabalho realmente efetivado. As causas e as consequências das condições de trabalho não deixam de ser observadas, mas não são analisadas de modo separado do conteúdo da atividade do trabalho, o qual por sua vez, é apreendido a partir da experiência, saberes e percepções das e dos trabalhadoras/es.

Como recupera Linhart (2007), foi na década de 1980 que surgiu no debate francês a ideia de que era necessário fazer uma distinção analítica entre o trabalho e o emprego a qual posteriormente foi retomada e desenvolvida, impondo-se e generalizando-se como problemática. Tal distinção assim se apresenta:

O trabalho representa o exercício concreto da atividade profissional e remete, então, ao conteúdo das tarefas e às condições em que estas são executadas; o emprego indica principalmente as condições de inserção no mercado de trabalho e o modo de vida ao qual essa inserção dá acesso (LINHART, 2007, p. 13-14).

Linhart (2007) remete essa proposição inicial de distinguir analiticamente trabalho e emprego à obra *Les Ouvrières* (1982) de Danièle Kergoat. Nela, Kergoat efetua uma série de caracterizações a respeito das condições de emprego – atinentes sobretudo à participação das operárias no mercado de trabalho –, e às condições de trabalho das operárias – remetendo ao conteúdo das tarefas. Com relação a tal conteúdo, a autora observou os aspectos: 1) ritmo de trabalho, 2) disciplina e relações hierárquicas e 3) saúde das operárias. Também são analisados como parte do universo das condições de trabalho a qualificação, os salários e a formação. Kergoat evidenciou, com base em pesquisas qualitativas, que em geral as operárias não gostam do seu *trabalho* (o vêem como penoso, sem utilidade social clara, etc.), mas valorizam ter um *emprego*, por se tratar de um espaço de socialização, por lhes permitir uma autonomia relativa dentro da relação conjugal, além de uma existência social autônoma (KERGOAT, 1982, p. 118)²³⁶.

Uma importante síntese de formulações sobre condições de trabalho na França é encontrada em Gollac e Volkoff (2007). Os autores explicam que as condições de trabalho resultam de processos sociais complexos e se manifestam através de suas

²³⁶ Retomo o assunto no capítulo 4, ao discutir as experiências, subjetividade e práticas sociais operárias.

consequências, mas que para delimitar uma definição do fenômeno é preciso, por um processo de abstração, procurar as *características* do trabalho.

Esse processo de abstração exige destacar do trabalho alguns de seus aspectos que, sob certo ponto de vista, não são parte do trabalho. Os autores explicam que quando um aspecto do trabalho não pode ser dele desassociado, ele faz “evidentemente” parte do trabalho e não é uma condição de trabalho. Se esse mesmo aspecto se converte em uma má condição de trabalho, torna-se evidente que ela é dissociável do trabalho, que se deve fazê-lo desaparecer sem que para isso a profissão deva desaparecer (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 6).

Gollac e Volkoff (2007, p. 7) explicam que a “postura penosa” em um trabalho, por exemplo, é algo dissociável do trabalho em si, uma característica que pode ser destacada do trabalho e associada a um sofrimento ou a um risco. Em outras palavras, se a atividade pode ser realizada em uma postura não penosa, evidencia-se que as posturas penosas são *características* e, portanto, integram as condições de trabalho. Se por um lado essa operação de separar trabalho de suas características é considerada necessária para colocar o problema, interessar-se somente por um aspecto do trabalho – como a postura – é algo redutor, que não permite dar conta plenamente da gênese de sofrimentos no trabalho.

Gollac e Volkoff (2007, p. 9) mostram que toda a característica do trabalho teria a vocação de se tornar uma condição de trabalho. Diante disso, importaria elucidar as causas e as consequências das formas de trabalho, sem descartar, *a priori*, nenhum elemento do trabalho. Porém, em sua obra, delimitam a abordagem sobre condições de trabalho em dois sentidos: 1) examinam aspectos mais usualmente aceitos como condições de trabalho, a exemplo do carregamento de cargas pesadas, a exposição a tóxicos, os riscos de acidente; 2) consideram componentes do trabalho menos usualmente entendidos como condições de trabalho, a exemplo dos elementos organizacionais que podem influenciar direta ou indiretamente o bem estar e a saúde dos trabalhadores. Assumo nessa tese como parte das condições de trabalho ambas as dimensões, os aspectos “mais aceitos” e também os elementos organizacionais do trabalho.

O estudo das condições de trabalho leva a combinar aportes de diversas disciplinas científicas, cujas contribuições são complementares entre si. A epidemiologia, a medicina, a psicologia, estudam efeitos das condições de trabalho. Mas para avaliar seus efeitos, é preciso 1) compreender em que o trabalho consiste, o que ele

é, sendo esse o objetivo da análise ergonômica²³⁷, junto a 2) buscar determinantes organizacionais da atividade. A pesquisa de tais determinantes reúne também a sociologia do trabalho e sociologia das organizações (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 10). Vale observar que no Brasil esse tipo de análise é (ou foi) empreendido também por engenheiros de produção.

As condições de trabalho se evidenciam, então, não como um assunto concernente exclusivamente “à ergonomia” ou “à saúde”: são uma questão ao mesmo tempo política e social. Linhart (2000) contextualiza que a postura crítica diante da organização e condições de trabalho foi, ao menos no contexto francês, uma tarefa originalmente dos sociólogos do trabalho e de algumas sociologias “vizinhas”, que posteriormente passou a envolver os demais campos científicos. Esta postura de uma sociologia “denunciadora” consistia basicamente na crítica aos aspectos nocivos do taylorismo para os trabalhadores: “a submissão às prescrições, a desintegração do sentido da tarefa, a perda do domínio de si, a intensidade do trabalho, a desconsideração pelo próprio sistema da especificidade dos “recursos humanos”, da sua subjetividade” (LINHART, 2000, p. 32).

Importa salientar, então, que o aporte das ciências sociais e humanas não se limita ao ambiente imediato do trabalho, pois “a qualidade das condições de trabalho é regida por fatores econômicos e macrossociais”. Assim, o sociólogo notará que as empresas têm um conhecimento imperfeito do trabalho de seus assalariados e dos meios necessários para modificá-los, uma vez que se trata de uma questão relacionada à divisão social do trabalho e à relação conflituosa entre os grupos sociais. Assim, mudar as condições de trabalho demanda que os atores se envolvam nessa tarefa. E sua ação pressupõe sua percepção das condições de trabalho – aspecto que interessa aos sociólogos, mas também aos ergonomistas e psicólogos (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 10).

Contudo, a percepção das condições de trabalho pelos próprios trabalhadores não é um processo que se dá de imediato. Trabalhadores têm grandes dificuldades de verbalizar seu trabalho, em destacar suas particularidades por meio de palavras. Sua descrição espontânea do próprio trabalho frequentemente se refere à tarefa que lhes foi prescrita, e não à sua atividade real. É somente por meio da condução de especialistas que as causas de dificuldades e os impactos à saúde são identificados; o assalariado

²³⁷ Compreendo que não somente a ergonomia empreende esforços nesse sentido, mas também a sociologia do trabalho que se baseia nos estudos sobre o processo de trabalho, sobretudo ao se analisar a complexificação ou simplificação de tarefas decorrentes das mudanças organizacionais do trabalho.

toma consciência da complexidade e variabilidade de seu trabalho e um dos resultados é fazer a ligação entre sua saúde e seu trabalho (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 7).

Tais elementos são sublinhados por Teiger e Daniellou (2001[1986]) especialmente quando se trata de trabalhos repetitivos e submetidos a fortes constrangimentos de tempo: as autoras revelam que uma descrição inicial do trabalho como um simples conjunto de operações pode se tornar, conduzida por perguntas, uma reconstrução de uma hora e meia sobre um ciclo de trabalho de 1 minuto. Isso porque a esse tipo de condução permite que a descrição do próprio trabalho passe a levar em consideração as situações imprevistas e as variações nos modos de efetivar o trabalho (TEIGER e DANIELLOU, 2001, p. 78). Verificamos situações próximas disso nesta tese, conforme discutirei adiante.

Há processos sociais distintos que conduzem indivíduos ou grupos a tomarem consciência de suas condições de trabalho, o que Gollac e Volkoff (2007, p. 8) chamam de “objetivação das condições de trabalho”. Essa objetivação pode decorrer da percepção dos próprios trabalhadores de uma degradação comparando-se um “antes” e um “depois”. Pode também ser facilitada por uma distância muito grande entre as condições de vida no trabalho e fora do trabalho, como quando o conforto fora do trabalho cresce e o trabalho permanece igual e, então, o que parecia normal no trabalho começa a parecer “duro”. Essa objetivação pode ser favorecida também por ações estatais, campanhas de movimentos sociais, por descobertas do mundo científico a respeito de riscos ambientais no trabalho e também pela ação de movimentos sindicais, que transformam experiências singulares em coletivas.²³⁸

Há, de outra parte, processos sociais que conduzem à naturalização das condições de trabalho, expressas pelo tipo de afirmação “É a profissão que exige isso”, “Isso é da profissão” (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 8). E mesmo quando a objetivação das condições de trabalho ocorre, ela pode ser reversível, por exemplo, quando se renovam as gerações de assalariados.

Desse modo, uma geração mais crítica às condições de trabalho pode passar a conviver – e ter conflitos – com novas gerações que são conduzidas a naturalizá-las (por

²³⁸ Os autores utilizam a situação das enfermeiras como exemplo de um dos tipos de profissões que rumaram à essa percepção ou objetivação de condições de trabalho, colocada em evidência por Danièle Kergoat. Como recuperam Gollac e Volkoff (2007, p. 8), a autora analisou que grupo de enfermeiras francesas, no fim dos anos 1980 mudou a percepção a respeito do próprio trabalho quando passou a considerar o carregamento de peso (de pacientes doentes) como uma característica penosa de seu trabalho. Desse modo, a partir da mobilização do grupo, conseguiram romper com a representação de sua atividade como “devoção” e passaram a reivindicar que tal devoção fosse remunerada na justa medida – o que liga essa luta à demanda por valorização de seu trabalho.

meio dos novos métodos de gerenciamento²³⁹), como é o caso exposto por Beaud e Pialoux (2009) na Peugeot francesa.

Entre as abordagens que realizam uma decomposição das condições de trabalho (GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 12-13), há os estudos em epidemiologia e psicologia do trabalho, que exploram aspectos da tarefa e do ambiente de trabalho e observam seus efeitos na saúde ou na performance do trabalho. Pesquisas epidemiológicas fazem análises de riscos relacionados ao trabalho, recorrendo a métodos quantitativos. Em ergonomia há uma escola que examina o que chamam de *human factors* (fatores humanos) do trabalho, cuja abordagem das situações de trabalho leva em consideração aspectos como postura e movimentos, informações e operações e fatores ambientais.

Tal abordagem não leva em conta, contudo, as imposições de tempo na realização do trabalho (rapidez, cadência, atrasos), nem necessariamente baseia seus estudos em trabalhadores, mas em pessoas que se voluntariam a realizar testes fora do ambiente laboral real. Assim, é uma abordagem com finalidades delimitadas, como a de fornecer parâmetros para a concepção de ferramentas e equipamentos de forma adaptada a quem vá manejá-los, mas não permite captar a variabilidade das situações de trabalho.

Outra abordagem sobre condições de trabalho, que marca principalmente os estudos franceses, mas cujas formulações também se devem a pesquisas soviéticas e escandinavas, implica em “distinguir a tarefa (meios fornecidos para o trabalho, ambiente, procedimentos a respeitar, objetivos de trabalho) da atividade em si, que é um processo complexo, original, evolutivo” (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 15). Tal abordagem parte do princípio de que ao efetuar as operações do trabalho, trabalhadores/as eventualmente modificam sua execução “em tempo real”, levando em conta eventos em curso, examinando seu resultado para assim prosseguir com sua atividade. Essas tomadas de informação, de decisões e ações têm lugar dentro de um quadro temporal determinado, sujeito a diversos constrangimentos – o que torna esse quadro imprevisível.

A análise do trabalho como atividade (o trabalho real) torna-se preciosa para apreender dois aspectos das situações de trabalho: um deles refere-se a identificar os principais *elementos de variabilidade* – levando em consideração que há situações de instabilidade mesmo no caso de uma tarefa repetitiva efetuada constantemente pelo mesmo operador. O outro aspecto diz respeito a compreender os *constrangimentos que*

²³⁹ Retomaremos o assunto das formas de gerenciamento do trabalho adiante.

implicam a realização da atividade, a exemplo “das instruções, condições das ferramentas ou dos programas, imperativos de quantidade, de qualidade, de ‘reatividade’”. Integram essa segunda dimensão as preocupações do trabalhador a respeito de preservar sua saúde, dominar seu trabalho, reafirmar suas competências, promover valores, ter um projeto de vida, e mesmo reforçar seu campo de ação para modificar sua tarefa, seus objetivos e meios de trabalho (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 16).

Teiger e Daniellou (1988, p. 78) salientam que no caso dos trabalhos repetitivos, a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real não seria um espaço de liberdade para os trabalhadores, pois trata-se do espaço no qual irão se desviar da prescrição para garantir o cumprimento de exigências de quantidade e qualidade.

Assim, as distâncias entre *trabalho prescrito* e *atividade real* merecem um exame atento porque podem oferecer recursos para que se compreenda o trabalho com a perspectiva de transformá-lo. Como recuperam Teiger *et al* (2006, p. 27), tal perspectiva é inclusive parte de um processo de mudança do objeto de estudos de ergonomistas: a partir do momento em que “saem do laboratório”, seu objetivo passa a ser analisar e fazer reconhecer o “trabalho real” para se sair da ficção do “trabalho teórico” e transformá-lo, melhorando-o.

Devido ao fato de existir tal distância entre trabalho prescrito e atividade real, não seria possível definir a priori as boas condições de trabalho. Isso porque, como argumentam Gollac e Volkoff (2007, p. 16-17), “não adianta conceber um encosto de cadeira ‘ergonômico’ se a ação obriga a operária (ou a caixa de supermercado) a se afastar do encosto para examinar as placas eletrônicas (ou os códigos de barras dos artigos)”.

Contudo – e isso é fundamental para esta tese – o que é possível afirmar é que boas condições de trabalho não se tratam simplesmente da ausência de doenças laborais. Do mesmo modo que a saúde não é somente a ausência de doença comprovada, as boas condições de trabalho não são somente aquelas que não são a causa direta de transtornos à saúde. De acordo com Gollac e Volkoff (2007, p. 8) “as boas condições de trabalho são aquelas que fornecem ao trabalhador a liberdade de construir uma atividade de trabalho favorável à sua saúde”. Para os autores, a compreensão de boas condições de trabalho está relacionada à possibilidade de autonomia no exercício da atividade, isto é, remete diretamente às formas de organização do trabalho²⁴⁰.

²⁴⁰ O tema organização e gestão do trabalho é discutido no tópico seguinte.

3.1.1. Condições de trabalho de operárias/os

Gollac e Volkoff (2007) identificam uma série de diferenças de condições de trabalho entre homens e mulheres, bem como entre o trabalho operário e não operário, constatadas por meio de estatísticas²⁴¹. No geral, “as condições de trabalho vivenciadas pelas mulheres permanecem menos visíveis que aquelas suportadas pelos homens, o que consiste em um freio à sua melhoria” (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 52). Isso, segundo os autores, se associa à tendência que os próprios homens e mulheres têm de interiorizar, isto é, naturalizar, a divisão sexual do trabalho.

Essa tendência é verificada no contexto francês com relação ao trabalho no geral, ao conjunto das ocupações, mas há algumas particularidades dessa menor visibilidade das condições de trabalho das mulheres quando se trata do trabalho operário. Bercot (2015, p. 117) analisa que “em determinados contextos, o trabalho das operárias é considerado leve enquanto o dos homens é considerado pesado, sendo as dificuldades nas condições de trabalho melhor percebidas nos homens”. Assim, o modo de caracterizar as condições de trabalho pela sociologia do trabalho e também entre os sindicatos seguiria uma tendência que acaba homogeneizando as condições do trabalho operário com base nas condições identificadas entre o operariado masculino. Retomarei esse assunto.

O trabalho operário considerado em seu conjunto (realizado por homens e mulheres) possui condições de trabalho que são bastante marcantes e presentes nesse tipo de atividade laboral. Uma dessas características diz respeito aos riscos, danos e penosidades relativos ao trabalho: carregar ou deslocar cargas pesadas, não poder se distrair, ter de prestar atenção em sinais visuais ou sonoros imprevisíveis ou difíceis de detectar e trabalhar em equipes alternantes são características muito mais presentes no trabalho operário que no trabalho não operário (GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 41). Outras características do trabalho operário dizem respeito ao seu gerenciamento: operários, mais que os outros trabalhadores, têm o horário determinado pelo empregador sem poder modifica-lo, não podem interromper o trabalho momentaneamente quando desejam e têm o trabalho determinado por controles hierárquicos cotidianos (GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 42)²⁴².

²⁴¹ As enquetes sobre condições de trabalho realizadas pelas instituições DARES-INSEE.

²⁴² Isso não significa que essas características/condições de trabalho sejam ausentes em outros setores, mas que, segundo as pesquisas estatísticas francesas, uma proporção maior de operários/as tem trabalhos com essas características se comparada a outras ocupações/atividades.

Trata-se de trabalho que frequentemente é realizado em locais sem vista para o exterior e sob luz artificial. O trabalho operário é também frequentemente enquadrado por disposições disciplinares relacionadas a horários rígidos, regulamentação de pausas, etc. Além disso, é caracterizado por constrangimentos que pesam sobre o ritmo de trabalho. Nesse aspecto, vale salientar que há os constrangimentos que se apresentam como técnicos e também os constrangimentos claramente organizacionais. A cadência do trabalho operário é determinada por controles operados pela hierarquia, os quais dependem, mais do que no caso dos não operários, de normas e prazos estritos.

Contudo, não se verifica um total afastamento das condições de trabalho de operários dos demais trabalhadores, pois há proximidades importantes dessas com o trabalho de profissionais do comércio e serviços, parte deles expostos ao trabalho repetitivo, à necessidade de trabalhar muito tempo em pé ou em alguma postura desconfortável²⁴³. Isso aproxima as categorias de serviços e comércio – formadas sobretudo por mulheres – do trabalho das operárias (GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 42-44).

Sobre a consideração da divisão sexual nas condições do trabalho operário, Gollac e Volkoff (2002, p. 25), afirmam que diante da predominância de homens no trabalho industrial, as abordagens têm uma tendência histórica de fazer uma distinção da forma de análise segundo os sexos: *sobre as mulheres, as investigações remeteriam ao comportamento da atividade (se a mulher participa ou não do trabalho assalariado) enquanto pesquisas dos “trabalhos dos homens” remeteriam mais claramente às condições de exercício dessa atividade*²⁴⁴. Isso ocorre, segundo os autores, devido à herança de décadas precedentes nas quais a porcentagem da participação de mulheres era bem menor e desencorajaria o desenvolvimento de pesquisas sobre as condições de trabalho de operárias.

Isso não significa, contudo, que tais pesquisas não existiram, a exemplo das investigações clássicas, em diferentes períodos, de Madeleine Guilbert (1969) e de Danièle Kergoat (1982). Kergoat (1982) havia identificado, ao empreender análises sobre as condições de trabalho de operárias não qualificadas²⁴⁵, que havia uma divisão

²⁴³ De acordo com as enquetes DARES/INSEE (2005), 75% dos operários e 78% dos empregados de comércio e serviços trabalham por muito tempo em pé (enquanto 32% o fazem entre as outras categorias). Do mesmo modo, 47% dos operários e 38% dos empregados no comércio e serviços precisam repetir sempre a mesma série de gestos ou de operações (contra 15%, entre as demais categorias) GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 44).

²⁴⁴ Grifo nosso.

²⁴⁵ Com base dos dados estatísticos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho francês.

entre os sexos na qual operárias estavam, mais do que os operários, nos trabalhos em linha de montagem, com ritmo de trabalho imposto, com remunerações que dependiam do ritmo de trabalho (remuneração por produtividade) e realizando sempre a mesma série de gestos ou operações.

Kergoat (1982, p. 42) salienta que tal divisão, que já era clara no estudo de uma só categoria (operárias não qualificadas), se evidenciava ainda mais quando se comparavam *sexos e categorias*, isto é, quando era observada a divisão sexual entre o operariado qualificado e não qualificado. Notava-se a partir dessa comparação que as operárias qualificadas também predominavam em condições de trabalho mais penosas, isto é, o que se verificava à época era que

uma operária qualificada tem duas vezes mais ‘chances’ que um operário não qualificado de trabalhar em linha de montagem, e uma vez e meia mais chances de ter uma remuneração que depende do ritmo de trabalho e repetir sempre a mesma série de gestos ou operações: *a clivagem passa então entre homens e mulheres da classe operária bem mais do que entre categorias profissionais* (KERGOAT, 1982, p. 43).

Essa aproximação que Kergoat constata entre as condições de trabalho de *operárias* realizando tipos diferentes tipos de trabalho industrial, mais ou menos qualificado, é uma importante chave de análise: ela mostra como a divisão sexual do trabalho permite olhar uma categoria profissional captando a heterogeneidade de suas condições de trabalho e, ao mesmo tempo, que *certa homogeneidade das (más) condições de trabalho pode ser identificada entre o trabalho operário feminino de diferentes categorias*.

Gollac e Volkoff (2002, p. 27), em pesquisas mais recentes, mostraram que entre as condições de trabalho investigadas no contexto francês, havia uma série de elementos concernentes ao trabalho operário que ainda afetavam sobretudo o operariado feminino:

- a) A proibição de falar;
- b) A percepção sobre a falta de autonomia (trabalhar sob objetivos e forma de realizar o trabalho fixados, aplicar à risca a prescrição do trabalho);
- c) Necessidade de chamar auxílio externo no caso de algum imprevisto no trabalho;
- d) A realização de trabalho particularmente repetitivo – sempre a mesma série de gestos em um ciclo inferior a um minuto;
- e) A alocação em postos de trabalho em linha de montagem;

Todas essas situações – de operárias sendo mais frequentemente submetidas às referidas condições de trabalho – se dão, novamente, em um contexto em que as operárias são mais qualificadas que os operários; segundo os dados que baseiam o estudo, 25% dos homens eram qualificados²⁴⁶ enquanto entre as mulheres, eram 40%.

Gollac e Volkoff (2002, p. 28) ponderam que as percepções das operárias não podem ser levadas ao pé da letra, porque em realidade todo trabalho comporta alguma iniciativa e nunca é suficiente aplicar as prescrições. O que os autores alertam é que essas respostas às enquetes traduzem somente a *percepção* que se tem da própria atividade – uma percepção fundada nas representações elaboradas nos grupos sociais dos quais elas fazem parte.

Segundo as mesmas pesquisas, as imposições disciplinares e de procedimentos não são as únicas a pesar mais sobre operárias que sobre seus colegas masculinos; os autores revelam que o resultado de seu trabalho também é objeto de um controle estrito. Assim, elas também predominam em situações de:

- a) Ter de respeitar normas quantitativas de produção;
- b) Trabalhar sob ritmo fixado pelas máquinas (imposições ligadas ao deslocamento automático de peças ou de produtos, ou à cadência de funcionamento de máquinas);
- c) Trabalhar com exigências de qualidade numéricas e precisas.

As mesmas pesquisas constatarem que operários tem o tempo de trabalho mais sujeito às flutuações de demanda, enquanto o tempo de trabalho das operárias está mais determinado pela vigilância ou controle permanentes da hierarquia. Isso significa que “enquanto para as mulheres a intensidade do trabalho se encarna em primeiro lugar no chefe, para os homens ela é personificada, ao menos aparentemente, pelo cliente” (GOLLAC e VOLKOFF, 2002, p. 30).

As condições de trabalho podem ser vistas, enfim, como algo que traduz ou expressa relações sociais de sexo. O fato de ser uma mulher, segundo constatarem Gollac e Volkoff (2007, p. 51) “aumenta a possibilidade de ter uma baixa autonomia ou um trabalho repetitivo com um tempo de ciclo curto”.

Gallot (2015), em estudo sobre operárias industriais na França, empreende análise sobre condições de trabalho levando em conta a forma pela qual apareceram em denúncias das próprias trabalhadoras, no contexto pós maio de 1968. As denúncias se

²⁴⁶ Na França há uma distinção entre operário/a qualificado/a e operário especializado/a, sendo a segunda identificação o que no Brasil convencionou-se chamar de operário não qualificado.

davam por quatro tipos de razões: 1) o ambiente do posto de trabalho; 2) o posto de trabalho propriamente, 3) o sistema de remuneração e 4) o comportamento das chefias. Entre as condições de trabalho identificadas, destaco a alocação das mulheres nos postos de trabalho que exigem extrema acuidade visual (fazendo com que muitas passassem a usar óculos), em postos duros nos quais se passa o dia em posturas que tornam o trabalho penoso – a exemplo de passar o dia todo em pé.

Outro elemento associado às condições de trabalho das operárias evidenciado pela autora diz respeito ao carregamento de pesos: mesmo que operárias não tivessem que carregar cargas pesadas, elas destacavam que chegavam a carregar cerca de 2,5 toneladas por dia; quando trabalham na embalagem, por exemplo, era o conjunto de pacotes que levantam por dia que totalizava esse peso (GALLOT, 2015, p. 76-77)²⁴⁷.

Nem sempre os problemas denunciados pelas trabalhadoras eram plenamente incorporados pelos sindicatos que as representavam: Gallot (2015) identifica uma tendência dos sindicatos a questionar não o taylorismo propriamente²⁴⁸, mas apenas alguns de seus aspectos, como os sistemas de remuneração. Ela recupera também o quanto ao longo da história foi uma dificuldade que sindicatos incorporassem pautas relacionadas às condições de trabalho – como a luta contra a repetitividade e parcelamento das tarefas – tendo parte delas sido incorporadas a partir das denúncias das más condições de trabalho feitas especialmente pelas operárias (GALLOT, 2015, p. 79-80). No contexto francês, diferente do brasileiro, essas pautas parecem ter um pouco mais reconhecimento e espaço²⁴⁹.

Assumo nesta tese um caminho de análise das condições de trabalho que parte dos parâmetros construídos pelos estudos franceses anteriormente expostos. Assim, busco empreender uma análise da *atividade real*, procurando identificar, quando manifestado em entrevistas, sua distância com relação ao trabalho prescrito. Tal enfoque visa apreender a variabilidade e os constrangimentos do trabalho, entendidos, com base em Gollac e Volkoff (2007), como elementos constituintes da caracterização do conteúdo do trabalho. Parto das pistas de análise de Kergoat (1982) e Gallot (2015) para observar, com foco nas operárias, as condições de trabalho no que se refere ao ambiente, ao posto,

²⁴⁷ Outras condições denunciadas pelas operárias no contexto de maio de 1968 diziam respeito à sujeira, à temperatura e aos maus odores do ambiente de trabalho. Havia reivindicações relativas aos estudos dos postos de trabalho e denúncias de acidentes de trabalho e de trajeto. Segundo Gallot, era menos oneroso resolver tais questões técnicas do que aumentar salários, mas quando as trabalhadoras passaram a reivindicar a supressão do trabalho por performance, encontraram mais resistências patronais, como se isso não dissesse respeito à discussão sobre condições de trabalho (GALLOT, 2015, p. 81).

²⁴⁸ Tal identificação também é feita por Linhart (2017).

²⁴⁹ Os sindicatos franceses que passam a incorporar tais pautas desde os anos 1970 são a CGT e a CFTD.

às hierarquias e ao sistema de remunerações condicionado à produtividade. Na discussão das condições de trabalho levo em consideração os fatores que as causam e também algumas de suas consequências.

Porém, para empreender esse tipo de análise nos segmentos industriais estudados, convém discutir primeiro as possibilidades e limites de apreender condições de trabalho no contexto brasileiro.

3.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O grau de acesso às informações estatísticas sobre condições de trabalho no Brasil contrasta bastante com o contexto francês. Nesse país, há pesquisas estatísticas nacionais especificamente a respeito do tema²⁵⁰, de caráter quantitativo e qualitativo – isto é, captando também a percepção dos trabalhadores a respeito do próprio trabalho (conforme informações expostas no tópico 3.1.). Essas pesquisas estatísticas são centrais para caracterizar em que condições se trabalha e fornecer bases para pesquisas científicas, formulação de políticas e práticas reivindicativas a respeito da melhoria das condições de trabalho. Mesmo em tais contextos onde as pesquisas existem, seus resultados devem ser interpretados porque “dependem do estado dos processos sociais de objetivação das condições de trabalho” (GOLLAC e VOLKOFF, 2007) – isto é, das condições existentes para a percepção sobre a própria condição de trabalho.

No Brasil, as bases de dados disponíveis para captar situações laborais (como IBGE, PNAD, RAIS) permitem identificar elementos como tipo de vínculo, jornada, rotatividade, entre outros aspectos concernentes ao comportamento do emprego. O Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), ligado ao Ministério da Saúde, permite identificar consequências de condições de trabalho à saúde, porque é alimentado por notificações compulsórias de agravos relacionados ao trabalho.

Uma base que permite acessar alguns elementos a respeito do conteúdo das condições de trabalho é o Radar SIT, com informações sobre a inspeção do trabalho, ligado ao Ministério do Trabalho. Tais condições são registradas, contudo, na medida

²⁵⁰ A pesquisa nacional *Conditions de travail* é complementar às pesquisas regulares do Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), órgão francês equivalente ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) brasileiro. A primeira pesquisa estatística nacional francesa sobre condições de trabalho ocorreu em 1978 e, desde então, novas pesquisas foram sendo empreendidas nas décadas subsequentes, inicialmente focadas nos aspectos físicos das condições do trabalho operário e, depois, passando a incorporar também alguns aspectos psicológicos das condições de trabalho, bem como mudanças organizacionais. Cada uma dessas pesquisas entrevista aproximadamente 20 mil trabalhadores, sendo seus resultados baseados na descrição dos trabalhadores, vistos como quem pode melhor reconstituir uma análise detalhada do trabalho (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 11).

em que foram fiscalizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e constatadas violações à legislação trabalhista. Se a fiscalização arrefece, os registros podem retrair. Há, ainda, uma descrição das funções Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), construída por especialistas a partir da descrição de trabalhadores; porém, por estar ali registrada de forma cristalizada, não permite avaliar transformações nas condições de trabalho e suas variabilidades ao longo da história.

Assim, é possível afirmar que não há no Brasil pesquisas estatísticas e bases de dados constituídas destinadas a *monitorar as características do trabalho* como postura, grau de autonomia, ritmo, intensidade, pausas, entre outras que concernem ao trabalho real, isto é, como o trabalho é efetivamente executado.

A questão de analisar ou não as condições de trabalho no Brasil não é aqui entendida como decorrente de simples “escolha”, mas parece estar bastante relacionada com o caráter predominantemente precário do mercado de trabalho do país ao longo de sua história. Tal característica remete aos traços da formação social do país, cujas desigualdades têm herança escravista e patriarcal (CARDOSO 2010, SAFFIOTI, 1969), no bojo de uma formação de capitalismo subordinada e de via colonial, que seguem marcando o mercado de trabalho brasileiro. Ademais, o conjunto de direitos e proteções previstos à maioria²⁵¹ dos/as trabalhadores/as na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 nunca foi por eles/as plenamente acessado, quanto menos, usufruído²⁵². As relações de trabalho no país foram historicamente em grande parte informais (variando entre 40% e 60% da força de trabalho em nossa história²⁵³). Isso implica a ausência histórica de proteções correspondentes ao trabalho formal para a grande maioria das/os trabalhadoras/es (predominantemente negras/os e mulheres).

Essa característica predominantemente precária do mercado de trabalho brasileiro é bastante diferente dos padrões de emprego estável, formal e protegido que predominou nos países centrais e que foram flexibilizados. Isso faz com que os processos de transformação técnica e organizacional do trabalho em sentido “flexível”, tomem contornos próprios quando observados a partir das particularidades do contexto brasileiro. Pode-se dizer que de maneira geral os processos de flexibilização produtiva passam a ser percebidos no contexto nacional principalmente a partir da virada da década de

²⁵¹ Não haviam sido incluídos os trabalhadores rurais nem domésticos.

²⁵² Vale deixar registrado, embora não desenvolva aqui o argumento, que mesmo os trabalhadores com acesso ao emprego formal nem sempre têm direitos trabalhistas respeitados pelo patronato no país.

²⁵³ No fim de 2013, o mercado de trabalho alcançou a sua mais elevada taxa de formalização (58%). Nove anos antes, a taxa não chegava à metade da população ocupada (45,7%) (BRASIL, 2014).

1980 para a de 1990²⁵⁴ e, considerando as formas particulares que tais métodos organizacionais assumem no Brasil, Salerno (1993, p. 148) afirma que “o modelo deixa de ser japonês pra tornar-se nissei”.

Isto porque tais transformações, mesmo que se norteiem comumente pelas “necessidades de flexibilidade e integração da cadeia produtiva”, não ocorrem de forma homogênea entre diferentes países e mesmo dentro dos países, mas variam de acordo com o processo de trabalho, a estrutura e política industrial, o mercado de trabalho, as relações de trabalho, o panorama institucional-legal, as políticas e a cultura de empresários, gerentes, técnicos e o próprio operariado. Esses elementos condicionam as formas organizacionais, definindo particularidades não só nacionais, como regionais (SALERNO, 1993, p. 140). Assim, segundo Salerno (1993), o terreno brasileiro que recebe inovações técnicas e organizacionais traduzidas como um processo de flexibilização do trabalho já contém, diferente da Europa, um grau exagerado de flexibilidade, isto é, há um contexto de relações de trabalho no Brasil permissivo a flexibilidades.

Alguns exemplos desta caracterização são: (i) o fato de que os constrangimentos legais à demissão no país são muito tênues e possibilitam uma política de altos níveis de rotatividade de mão de obra; (ii) a facilidade no recurso às horas extras, procuradas pelos próprios trabalhadores devido a terem baixos salários; (iii) a não regulamentação de aspectos básicos do processo de trabalho, como tempos, ritmos, relação volume de trabalho X volume de produção; (iv) certa disponibilidade da mão de obra para trabalho noturno; (v) poucos empecilhos à transferência de trabalhadores entre linhas ou setores, em geral recaindo em incompatibilidade entre polifunção e estrutura de remuneração (SALERNO, 1993, p. 145-147).

Essa prática da incompatibilidade entre polifunção e sistema de remunerações é bem importante para ilustrar o caráter permissivo a flexibilidades laborais do país, no que se refere ao processo de trabalho. Segundo constatou pesquisa realizada por Leite (1994), ao final dos anos 1980 mudanças organizacionais estavam em implantação em uma indústria de autopeças. Tais mudanças implicavam a quebra de funções fixas: os

²⁵⁴ Segundo Mello e Silva (2007, p.2), na década de 1980 houve mudanças tecnológicas e organizacionais de modo não necessariamente articulado: de um lado, uma frente de mudanças tecnológicas implementadas em algumas empresas, como introdução de robôs, máquinas-ferramenta com comando numérico e controles lógico- programáveis; de outro, mudanças organizacionais, em especial os círculos de controle de qualidade, sendo que somente nos anos 1990 estas transformações passam a ser vistas como indissociáveis dentro de uma abordagem sistêmica pelas gerências – identificando-as como técnicas baseadas no “modelo japonês” ou de “produção enxuta”.

trabalhadores tinham que cada vez mais aprender a fazer todo tipo de operação, isto é, eram pressionados a serem polifuncionais. Entre elas, passou-se a atribuir a retificadores operações que antes eram feitas somente por ferramenteiros – que recebiam salário 13% superior. Isso fez com que o coletivo operário, que era forte e coeso nessa fábrica, se unisse para recusar a atribuição de novas operações aos retificadores sem que houvesse uma equiparação salarial que a acompanhasse. Um dos aspectos interessantes elucidado pro Leite foi que a resistência operária não se restringiu à problemática salarial (a empresa ofereceu um aumento salarial de 5% a todos trabalhadores, que foi negado). Tratou-se do coroamento de um processo de resistências às mudanças que esses trabalhadores percebiam em relação à deterioração de suas condições de trabalho, que se expressavam no sentimento de aumento de sua exploração (LEITE, 1994, p. 207-215).

Contudo, nem sempre esse tipo de resistência ocorre, não sendo incomum as empresas desfrutarem de relativa liberdade para fazer rearranjos internos de pessoal para postos/funções acima de sua remuneração, ou a agregação de operações novas aos postos, sem para tal modificar as remunerações, como identifiquei na presente pesquisa.

A ausência de um maior debate e da regulação de tais situações do trabalho não chegou a ser suprida no contexto econômico mais favorável pelo qual o país passou de 2004 a 2013²⁵⁵. Esse período, de crescimento econômico, formalização e geração de empregos, possibilitaria avançar o debate de “ter ou não empregos” para um debate sobre a *qualidade* do trabalho. Contudo, parece ter permanecido, nas agendas das políticas públicas e do sindicalismo brasileiro (e aparentemente também na pesquisa sociológica que as acompanha) uma perspectiva de priorização de outras questões que não as relacionadas à organização do trabalho²⁵⁶. Isso seguiria uma tradição vinda desde os anos

²⁵⁵ Entre 2004 e 2013, houve movimentações no sentido da formalização do emprego no país, expressas pelo aumento de estoque de empregos formais e diminuição dos informais, as quais foram acompanhadas pelo aumento da massa de rendimentos e pelo baixo percentual de desemprego (DIEESE, 2014)

²⁵⁶ Três das centrais sindicais brasileiras, CUT, Intersindical e Conlutas, haviam conquistado em suas bases metalúrgicas cláusulas de estabilidade no emprego até a aposentadoria ao trabalhador que sofria acidente de trabalho ou era afetado por doença ocupacional. Segundo informantes e dirigentes sindicais entrevistados, houve uma pressão forte dos representantes patronais para “derrubar” essas cláusulas nas convenções coletivas, notadamente após a Reforma Trabalhista de 2017. De todo modo, vale ressaltar que o efeito dessas cláusulas, quando existiam, parecia se focar na proteção ao emprego, mais do que no questionamento das formas de organização de trabalho que levam ao adoecimento profissional. Há de se reconhecer, contudo, que a estabilidade até a aposentadoria para os adoecidos conquistada por essas três centrais sindicais é o que existia de mais avançado no Brasil, visto que as demais centrais não haviam reivindicado/conquistado nem esse tipo de cláusula de estabilidade (quanto menos, colocado em questão as formas de gestão do trabalho que levam ao adoecimento).

1980 de priorizar pautas como a luta contra erosão salarial, pela redução de jornada, pelo direito de greve, democratização da vida política formal, etc.” (SALERNO, 1993, p. 141) e, dos anos 1990, de priorizar fundamentalmente a luta pelo emprego.

Em contexto posterior ao de crescimento, isto é, desde meados de 2015, caracterizado novamente por uma crise e aumento do desemprego, cogitar a discussão sobre a qualidade do trabalho pode parecer, diante de alguns olhos, levantar um tema “fora da ordem”. Parecem sobrar razões para se valorizar os empregos que ainda existem, quaisquer que sejam suas condições de trabalho. Não é esse o meu entendimento.

Parto inclusive das reflexões de Linhart sobre o contexto do Maio de 68 francês: a autora explica que nesse período os trabalhadores chegaram “ao seu limite” e passaram a se manifestar, inclusive à revelia dos sindicatos, em razão de aspectos diretamente relacionados às suas condições de trabalho. Entre suas motivações, havia a denúncia do peso da aceleração das cadências, da sua desqualificação constante enquanto trabalhadores e a manifestação um sentimento generalizado de deterioração das condições de vida no trabalho²⁵⁷ (LINHART, 2017, p. 233). Em contextos como o atual brasileiro, com uma conjuntura política e econômica que aponta para uma de forte tendência de deterioração das condições de trabalho, recuperar a atenção a esse tipo de investigação me parece central.

Realizo então, a seguir, uma caracterização do universo do trabalho e de suas condições de exercício nos dois segmentos industriais estudados.

3.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA ELETROELETRÔNICA E AUTOMOTIVA

Neste tópico, serão apresentadas uma série de caracterizações sobre as condições de trabalho, tratando também de seus condicionantes e consequências. Como condicionantes ou causas, discuto questões sobre a organização e gestão do trabalho, contando com exemplos que a análise do processo de trabalho permite evidenciar com relação a como o trabalho é controlado, constrangido e envolvido. Em seguida, caracterizo as condições de trabalho observando o ambiente de trabalho e dos postos de trabalho em si, a problemática dos requisitos de força para a realização das tarefas, os

²⁵⁷ É importante salientar, contudo, que o contexto francês de desenvolvimento do debate sobre condições de trabalho era o de um país em condição de pleno emprego. A observação dessa questão importa para que se evidencie que as maiores dificuldades de avanço do debate no Brasil estão ligadas não somente a decisões dos atores, mas também ao caráter do mercado de trabalho brasileiro. Contudo, tomar como referência os parâmetros de análise sobre condições de trabalho franceses não deixa de ser importante para a investigação do contexto brasileiro: as ferramentas e categorias podem ser similares, se a análise empreendida tiver o cuidado de respeitar as particularidades das realidades nacionais.

ritmos, as variabilidades do trabalho e distâncias com relação à prescrição, as (im) possibilidades de interromper o fluxo de trabalho quando se deseja, por exemplo para ir ao banheiro.

Conforme discutido no capítulo 1, as primeiras impressões que se pôde obter a respeito das situações e características do trabalho nos segmentos automotivo e eletroeletrônico, apreendidas por meio de entrevistas realizadas entre 2016 e 2018, estavam na seara de sua instabilidade. O período estudado (e em especial os anos que imediatamente o precederam) foi marcado por um processo de aumento de demissões em ambos os segmentos²⁵⁸. Essa evidência inicial, o aumento das demissões, faz parte do contexto dos *constrangimentos* que conformam condições de trabalho, isto é, as dinâmicas do mercado de trabalho refletem no que ocorre dentro da fábrica, para quem ainda está empregado.

Esse contexto de instabilidade do emprego é, assim, um importante fator a levar em consideração ao se examinar os aspectos que conformam as condições de trabalho: ajuda a “moldar” situações de trabalho – notadamente, acelera processos de deterioração de condições de trabalho de quem continuou nas empresas – e também afeta as percepções dos trabalhadores sobre as mesmas, como procurarei demonstrar.

Discuto, a seguir, alguns dos condicionantes das condições de trabalho que atuam mais imediatamente no *interior das fábricas*, isto é, as formas de organização e gestão do trabalho.

3.3.1. Organização da produção e do trabalho e formas de gestão

A discussão sobre a organização e gestão do trabalho nesta tese é realizada fundamentalmente a partir da forma como se expressa nas condições de trabalho, ao longo dos tópicos seguintes deste capítulo. Abordo nesta seção alguns dos principais conceitos e referências que orientam e sustentam as discussões subsequentes, assim como ofereço um panorama geral sobre os mecanismos que vem sendo adotados pelas empresas de ambos os segmentos para organizar e gerir o trabalho.

²⁵⁸ Como anteriormente apresentado, a redução dos empregos especificamente nos segmentos industriais *automotivo no ABC paulista e eletroeletrônico de linha verde no Interior paulista* foi drástica no contexto recente. De 2014 até 2017 foram demitidos do segmento automotivo do ABC 31.617 trabalhadores, o que significou uma redução de 42% dos empregos automotivos da região. No segmento eletroeletrônico de linha verde, de 2015 a 2017, foram demitidos 9.563, o que correspondeu a uma redução de 30% do contingente do setor no interior paulista.

O conceito de gestão do trabalho como desenvolvido por Gaulejac (2007, p. 68) compreende um conjunto de “saberes práticos que têm como função modelar comportamentos, orientar processos de decisão, estabelecer procedimentos e normas de funcionamento”, a fim de “fazer a empresa funcionar”. Porém, por trás de uma aparente neutralidade, os instrumentos de organização do trabalho carregam “uma visão de mundo e um sistema de crenças” que “dissimulam um projeto de dominação (...) de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade” (GAULEJAC, 2007, p. 69).

Uma constatação que faz bastante sentido para se compreender os métodos de gestão nas empresas investigadas é a de que

os princípios do neoliberalismo disseminados e entranhados nas formas de gestão do trabalho, especialmente no que concerne às avaliações de desempenho, impondo ritmos frequentemente desumanos de trabalho, nem sempre estão expostos a constrangimentos suficientes para impedir seus efeitos nocivos sobre o trabalho (LEITE, 2012, p. 116)

Os princípios do neoliberalismo mencionados dizem respeito a métodos de gestão e organização do trabalho (sejam os flexíveis, de inspiração japonesa, os rígidos, mantendo padrões taylorizados, sejam os mistos) orientados cada vez mais pelo estímulo do individualismo e da concorrência entre trabalhadores. Linhart (2017) analisa que a individualização da gestão é uma das grandes marcas da gestão moderna das empresas, visando a quebra dos coletivos de trabalho a partir dos quais trabalhadores constituíam suas resistências, inclusive às más condições de trabalho, vistas como meio de agudização da exploração. Laval e Dardot (2016), por sua vez, dão destaque ao concorrencialismo social que é estimulado por meio do neoliberalismo nas relações de trabalho, criando “sujeitos neoliberais”, que não somente reproduzem os princípios da concorrência, mas os interiorizam, tornando-se seus agentes²⁵⁹.

Boltansky e Chiapello (2009) discutem como houve desde os anos 1990 uma inflexão dos métodos de gestão das empresas, dentro do que denominam de “novo espírito do capitalismo”, no qual a crítica ao capitalismo existente em décadas anteriores foi incorporada por ele para legitimá-lo – o que constrói novas formas e sujeição dos

²⁵⁹ Dardot e Laval (2016, p. 34) salientam que “o neoliberalismo é precisamente o desenvolvimento da lógica do mercado como uma lógica normativa generalizada, desde o Estado até o mais íntimo da subjetividade”. Estas relações implicam a constituição de novos sujeitos, denominados por Laval e Dardot (2016, p. 327) de “sujeito neoliberal” ou “sujeito empresarial”. Para estes autores, tal constituição ocorre por meio de técnicas que procuram produzir formas mais eficazes de sujeição orientadas por uma racionalidade neoliberal, a qual “produz o sujeito neoliberal de que necessita ordenando os meios de governá-lo para que ele se conduza realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo a inteira responsabilidade por eventuais fracassos”. Trata-se, para os autores, de um “governo de si empresarial” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 328).

trabalhadores às necessidades das empresas, inclusive às condições penosas de trabalho²⁶⁰. Fraser (2009), em diálogo com os autores, destaca o quanto *nesse “novo espírito”, os trabalhadores indispensáveis do capitalismo neoliberal “são desproporcionalmente mulheres”* (FRASER, 2009, p. 25), *salientando que este novo regime de acumulação se constrói sobre a pedra angular do trabalho assalariado feminino*²⁶¹ (FRASER, 2009, p. 28). Argumento similar é explanado por Harvey (2008) quando identifica que o neoliberalismo preconiza a utilização de trabalhadores como descartáveis, destacando que são as mulheres as que na maioria das vezes suportam o ônus da “labuta degradante, debilitante e perigosa”, “sob condições de trabalho estereotipadas e despóticas” em muitas fábricas pelo mundo (HARVEY, 2008 p. 182-183).

Harvey (2005, p. 183) caracteriza este novo padrão de trabalho como um processo de expansão da mercadificação de pessoas, o qual constitui um “(...) mundo de mercados de trabalho flexíveis e contratos de curto prazo, de inseguranças crônicas no emprego, perda de proteções sociais e com frequência trabalho debilitante, em meio ao desmonte das instituições coletivas que um dia proporcionavam um mínimo de dignidade e apoio”. Conforme Dardot e Laval (2016, p. 329), o ambiente de “corrosão progressiva dos direitos ligados ao status do trabalhador” cria um contexto de “medo social”, que facilitou a implantação de uma nova gestão, porque sob o discurso neoliberal, as empresas naturalizam os riscos que transferem para trabalhadores. É sob esse clima de medo e risco que as empresas podem exigir disponibilidade e comprometimento maiores.

É nesse contexto que se destaca uma problemática que acomete o conjunto das empresas investigadas, e que parece não ter se atenuado mesmo em um contexto de crise e diminuição da demanda dos produtos: a intensificação do trabalho²⁶² (GOLLAC e VOLKOFF, 1996; DURAND. 2003; ROSSO, 2008). As empresas mantinham uma quantidade baixa de funcionários, sempre próxima (por vezes inferior) ao mínimo necessário, o que mantinha o trabalho “corrido”, isto é, em ritmo acelerado, mesmo

²⁶⁰ Boltanski e Chiapello (2009, p. 39) denominam de “novo espírito do capitalismo” a ideologia que “justifica o engajamento no capitalismo”, procurando identificar as ideias que estimulam o engajamento das pessoas, dos/as trabalhadores/as, levando os/as a reproduzirem as relações sociais capitalistas. A explicação destes autores enquadra a reflexão sobre o novo espírito do capitalismo como uma “ideologia dominante”, que corresponde a um conjunto de crenças, assentado em argumentos cientificamente robustos, que contribuem para justificar e sustentar a ordem capitalista. Estas justificações, conforme de Boltanski e Chiapello (2009, p. 42) “dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um modo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista”.

²⁶¹ Grifo nosso.

²⁶² O assunto é discutido no tópico 3.2.6.

havendo pessoas afastadas em casa, em *lay off*, que poderiam ser reintegradas nos postos, no caso das montadoras automotivas, ou esse padrão de quantidade mais baixa de funcionários decorria mesmo de demissões, no caso das eletroeletrônicas. Além das equipes enxutas, os constrangimentos técnicos (por exemplo o tempo das linhas e das máquinas) e organizacionais (estímulos a bater metas, remuneração por produtividade, controle hierárquico conjugado com o incentivo ao autocontrole) são elementos construtores da intensificação dos ritmos em que se trabalha.

Outro problema que é uma característica marcante do trabalho no setor eletroeletrônico e que parece ser crescente também na montagem automotiva é o elevado grau de fragmentação das tarefas, de caráter taylorista, que frequentemente (sobretudo no segmento eletroeletrônico) são realizadas de modo repetitivo²⁶³ e em ciclos curtos, o que, associado a um ritmo de trabalho intensivo demandado pelas empresas, não pode resultar senão em adoecimentos laborais decorrentes do trabalho.

A elevada intensidade do trabalho fabril parece ser característica que acompanha notadamente o trabalho das operárias. Estudo comparativo de Hirata sobre a indústria eletroeletrônica nos anos 1980 já demonstrava que a gestão do trabalho de uma mesma empresa com unidades localizadas em um país central (matriz francesa) e um periférico (filial brasileira) mobilizava de forma distinta os recursos tecnológicos – como a implantação dos processos de automação –, mas utilizava de modo equivalente, nos dois países, a força de trabalho feminina “para tarefas com um baixo nível tecnológico, mas alta intensidade de trabalho” (HIRATA, 2002, p. 58). Observe-se que em ambas fábricas o percentual de mulheres superava 70%.

Harvey (2008, p. 181-182) reconhece que as diferenciações no interior da classe trabalhadora, inclusas as de gênero, são utilizadas como mecanismos de gestão da força de trabalho em favor de vantagens para os empregadores. O autor analisa que os efeitos da neoliberalização não são indistintos sobre a classe trabalhadora e incorpora em sua análise da acumulação por espoliação alguns dos mecanismos que se sustentam na agudização da subordinação social das mulheres. O autor destaca que especificamente nos países em desenvolvimento, um dos caminhos colocados como saída para as mulheres frente aos controles patriarcais tradicionais passa justamente pelo trabalho fabril degradante (HARVEY, 2008, p. 183).

²⁶³ Tarefa manual repetitiva segundo a definição de Silverstein, Fine e Armstrong (1986) consiste em apresentar ciclo de trabalho menor que 30 segundos ou ter mais de 50% do ciclo de trabalho com uma mesma sequência de movimentos repetitivos de mãos e braços.

No mesmo sentido, como nos lembra Lobo (2011, p. 68), a divisão sexual do trabalho se constrói como estratégia de gestão da força de trabalho²⁶⁴. Nos dois segmentos estudados nesta tese a composição sexuada segue tendências que se verificam internacionalmente, demonstrando que não se trata de escolhas aleatórias, mas de decisões empresariais. Nos processos de deslocalização produtiva que ocorreram dos países centrais rumo aos periféricos no contexto da globalização neoliberal, a montagem eletrônica é, de acordo com Lipietz (1989), um dos ramos “vedetes” da deslocalização produtiva com uso de força de trabalho feminina, questão que ele apresenta argumentando que o sexo do trabalhador a ser convertido em mão de obra taylorizável não é indiferente:

desde a aurora do patriarcado (...) as mulheres, exploradas e adaptadas à produção doméstica, estão submetidas à dupla exigência das indústrias taylorizadas: ausência total de iniciativa quanto aos fins do trabalho e exigência total de atenção na realização desse trabalho (LIPIETZ, 1989, p. 316).

Elson (2010) mostra que no conjunto dos países as mulheres predominam nas indústrias de manufatura em setores de baixa tecnologia para a produção de bens competitivos, enquanto os homens se concentram nos setores de média e alta tecnologia (ELSON, 2010, p. 58) – como é o caso do segmento automotivo. Este segmento emerge nos moldes fordistas e vem se remodelando sob princípios de gestão flexíveis, de inspiração japonesa, bem como passa por uma série de reestruturações técnicas, com a automatização de setores – mesmo que não tenha abandonado formas de organização do trabalho bastante taylorizadas em setores de montagem final de veículos e de fabricação de autopeças.

Tais princípios e tendências gerais se expressam, contudo, de modo diferente nas empresas, dependendo também do grau de permeabilidade dos trabalhadores a esses princípios, o que se relaciona, por sua vez, ao grau de constituição de relações de solidariedade entre trabalhadores, à sua proximidade dos sindicatos (e a seu grau de combatividade) e, talvez, ao próprio sexo de quem trabalha, entre outros fatores que poderiam ser considerados. Neste sentido, identifico que embora a gestão do trabalho seja diferente nos dois setores estudados, os princípios neoliberais estão presentes nos métodos de gestão de ambos.

²⁶⁴ Alguns elementos sobre os processos de contratação das operárias, atraídas no segmento eletroeletrônico e alijadas no automotivo, constam no tópico 2.2.2.1 do capítulo 2.

Alguns aspectos gerais da organização do trabalho nas indústrias investigadas²⁶⁵ chamam a atenção: a persistência dos cronômetros nas linhas de montagem, não somente no segmento eletroeletrônico, cujo trabalho é mais evidentemente taylorizado, mas também nas linhas de montagem final de automóveis. A cronometragem dos tempos de trabalho nos postos, efetuada por engenheiros, foi identificada em ambos, assim como a constante atuação da gestão para reduzir as equipes e agregar novas operações nos postos já existentes, intensificando-os. A própria persistência do trabalho organizado em linhas de montagem é outra evidência importante, que revela que a realidade encontrada nessas empresas não consiste na substituição plena de trabalhadores por robôs, como poderia parecer para alguns.

Há, contudo, setores internos automatizados em ambos os segmentos – notadamente no segmento automotivo, com grandes robôs no setor de armação das carrocerias – como é o caso da Empresa D, que pude visitar – sendo alguns robôs mais novos e outros que já haviam sido implantados em fases precedentes de reestruturação. Sindicalistas representantes de trabalhadores do segmento automotivo entrevistados relataram o quanto os processos de automatização que eliminam de mão de obra vinham sendo negociados ao longo dos últimos anos, havendo uma preocupação dos sindicatos com evitar os cortes de postos de trabalho. Isso faz com que em algumas empresas haja linhas/setores mais automatizadas/os convivendo com menos automatizadas/os – um processo, contudo, que eles declaram não saber “até quando conseguirão segurar”. Já o setor mais automatizado das indústrias eletroeletrônicas é o de inserção automática de microcomponentes nas placas eletrônicas, enquanto a montagem final é feita notadamente com instrumentos mais simples ou mesmo manualmente. No caso dessas indústrias, como relatou o sindicalista Jonas, há pouco interesse em investir em novas tecnologias, como as relacionadas à Indústria 4.0, pois as empresas priorizam a utilização da força de trabalho como mão de obra barata. Ademais, segundo argumenta Jonas, haveria pouco interesse de as empresas do segmento eletroeletrônico fazerem investimentos por iniciativa própria, sem apoios do BNDES²⁶⁶ – que ocorreram até a vigência do governo presidencial de Dilma Roussef, por exemplo.

É na montagem final de equipamentos que concentra-se a maior parte de trabalhadores das fábricas (considerando as atividades de produção).

²⁶⁵ Que puderam ser apreendidos por meio da observação do processo de trabalho pela pesquisadora nas empresas B e D, bem como por meio de entrevistas.

²⁶⁶ Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social.

Como pude observar, essa montagem final ocorre em linhas enormes no segmento automotivo, nas quais o deslocamento dos veículos é feita por máquinas que transportam as partes do carro entre as seções da fábrica, mas a inserção de peças menores nesses veículos semi montados deslocados pela fábrica ocorre de forma manual, ou com pequenas ferramentas.

Já o trabalho de montagem final de equipamentos eletroeletrônicos, dado o menor tamanho e menor complexidade dos produtos, é realizado em linhas de trabalho sequencial mais simples, com menos pessoas, mas suas operações ocorrem de modo semelhante às do segmento automotivo: de forma manual ou com pequenas ferramentas. Produtos mais sofisticados do segmento eletroeletrônico, como alguns modelos de celular, têm testes “semelhantes” aos dos carros, como o de prova d’água.

Evidentemente, faço tais comparações guardando as devidas proporções, visto que o montante de funções a testar em um veículo, dada a complexidade do produto, é maior, bem como a quantidade de operações necessárias para montá-lo – embora a extrema fragmentação dos processos produtivos seja comum a ambos os segmentos.

Uma diferença fundamental, já discutida anteriormente, é que as partes que integrarão a montagem do carro (autopeças, partes metálicas etc.) são parcialmente fabricadas na própria montadora, outras, em fábricas de autopeças localizadas no Brasil (embora o número de peças importadas venha crescendo). De outro lado, as empresas eletroeletrônicas fabricam muito pouca coisa – normalmente as placas de circuito eletrônico são importadas e apenas monta-se nela e nos produtos que ela integra (celulares, notebooks, tablets, pcs, impressoras) os componentes (microprocessadores, câmeras, cartões de memória, etc), que são também em grande parte importados. Isso faz com que o “grosso” da força de trabalho seja composto por operárias responsáveis pela montagem de equipamentos, como já apresentado no capítulo 1.

Outra questão geral que chamou bastante a atenção na presente pesquisa foi a problemática do ritmo de trabalho e das pausas durante a jornada. A estratégia de gestão “flexível” que visa à redução dos tempos mortos se evidencia em graus extremos nessas situações: de um lado, há o controle do tempo de pausas e a vigilância, mas de outro, há o ambiente, induzido pelas cobranças por metas, de engajamento pessoal e coletivo em busca de aumentar o ritmo de trabalho, por vezes também motivada pela busca de “recompensas” (que podem ser uma PLR maior ou algum “prêmio”, como um jantar,

um broche²⁶⁷). Esse ambiente chega ao nível de ocasionar brigas entre trabalhadores por conta da saída de alguns para ir ao banheiro, devido ao seu impacto sobre a produtividade das linhas – situação essa que foi verificada de forma bastante marcante no segmento eletroeletrônico, mas também foi relatada no automotivo. Assim, seja pelo controle direto das chefias, seja pelo autocontrole e a pressão incorporada e reproduzida pelos próprios trabalhadores, os ritmos de trabalho são crescentemente intensos e as pausas, cada vez mais eliminadas ou erodidas – notadamente para quem trabalha em linhas de produção.

Apresentado esse quadro geral, exponho a seguir algumas das características particulares identificadas nas formas de organização e gestão do trabalho das empresas.

A empresa A, indústria de marca fabricante de eletroeletrônicos, tentou implantar, no início de suas operações no interior paulista, práticas de organização do trabalho que envolviam jornadas extensas em épocas de alta demanda (das 8 à meia noite), que eram chamadas de “esticão”. Após processos grevistas em meados de 2008 e a autuação por conta das irregularidades na jornada, tais práticas foram atenuadas. Contudo, essa fábrica tem um processo de trabalho com o uso dos tempos de produção bastante intensivo, organizado e controlado com métodos rígidos não somente concernentes ao tempo, mas à qualidade. O trabalho de montagem da maior parte dos equipamentos (notebooks, desktops) é organizado em linhas de produção, com operações parceladas e fragmentadas, que são realizadas em postos fixos *e sem rodízio entre tarefas*. As operações são repetitivas, bastante minuciosas, realizadas em ciclos curtos e em um “ritmo alucinado”, como relatam as operárias entrevistadas. A atividade que escapa dessa característica é a da montagem de servidores, que é realizada em células, nas quais o/a operário/a monta praticamente o equipamento inteiro. Mas essa atividade, embora um pouco mais enriquecida que as demais, não está isenta de ser realizada em ritmo extremamente acelerado.

O controle dos ritmos na Empresa A é estabelecido pela cadência das linhas determinada pela empresa, mas também com a presença de funcionários que monitoram e cobram a manutenção do ritmo e das metas de produção – que inclui a frequente

²⁶⁷ A trabalhadora Luana, da Empresa A, apresentando uma percepção crítica, descreve o comportamento de outros trabalhadores para receber tais “recompensas”: “eles se matam por causa desses broches, eles se matam para ganhar um jantar”, “Chega a ter até dez [broches] assim [na corrente do crachá], para mostrar que ‘tem qualidade’. E eu falo ‘Gente, não é possível que as pessoas estão ficando com infecção de urina para ganhar um jantar do ***[restaurante da região], ou ganhar um notebook”. Observe-se que a infecção urinária que a operária menciona é uma das consequências do método de gestão que produz condições de trabalhos nas quais a ida ao banheiro é restrita, por coação aberta ou indireta. Os adoecimentos decorrentes das condições de trabalho são discutidos de forma mais detida ao final deste capítulo.

pressão para a acelerações de ritmos ao final da jornada. Nesta fábrica, os métodos de organização incluem a atribuição para as operadoras da montagem de funções referentes à qualidade, que não necessariamente enriquecem sua atividade, mas sim, oferecem uma sobrecarga de atribuições, intensificando o trabalho. Essa exigência de qualidade é controlada por meio de métodos que podem ser considerados “assédio moral organizacional”²⁶⁸: quando trabalhadoras/es cometem erros, como na inserção de um componente, para-se a linha e as pessoas responsáveis são expostas e humilhadas diante dos demais funcionários. Saliento que como cada componente é escaneado antes de ser montado, assim como a/o próprio trabalhadora/or precisa “logar-se”, isto é, registrar-se em sistema no seu posto, somado ao fato de que nessa empresa prioriza-se a atribuição de postos fixos às operárias, é possível *rastrear responsáveis pelos erros*. Trata-se da aplicação de recursos tecnológicos e organizacionais não para melhorar condições de trabalho, mas para aprimorar formas de controle sobre o mesmo, em nome exclusivamente da garantia dos interesses de incremento de produtividade/qualidade de produtos da empresa. Tal ambiente desestimula a solidariedade entre trabalhadores, uma vez que quem comete o erro fica mal visto diante dos demais por atrapalhar as “metas de qualidade” da linha. Essa condução ao individualismo se expressa nos métodos de gestão que promovem competições entre linhas de produção, cujos trabalhadores não somente interiorizam as pressões por metas, mas desejam ultrapassá-las, chegando a pedir para líderes para tirar funcionários/as da linha que não estejam trabalhando naquele ritmo.

Por meio de relatos da representante sindical Beatriz, soubemos que na Empresa A existe a priorização da contratação de mulheres que já tenham filhos, além de haver a contratação de pessoas LGBTQs, negros/as e pessoas com deficiência, o que constitui um ambiente de trabalho diversificado. Além dessa política na contratação, a empresa realiza eventos para envolver trabalhadores com a empresa, como uma “Semana Nerd”, relacionada ao orgulho LGBTQ, entre outros que criam um ambiente que parece estimular e respeitar a diversidade entre trabalhadores. Tal ambiente contrasta, contudo, com o modo de gestão adotado sobretudo nas operações realizadas em linha de produção, de desrespeito à dignidade e degradação da saúde de muitas operárias, que

²⁶⁸ Uma discussão a respeito do “assédio moral organizacional” como prática de gestão adotada em indústrias eletroeletrônicas é encontrada em LAPA (2014).

depois de adoecidas não encontram respaldo da empresa²⁶⁹. Porém, como há setores que não estão submetidos a este trabalho fortemente marcado pelas cadências (como alguns postos do setor de materiais), seus trabalhadores acabam desenvolvendo uma forte identificação com a empresa, descrevendo-a e seu ambiente de trabalho de forma elogiosa e valorizando o fato do salário médio dessa empresa ser superior ao de outras eletroeletrônicas do interior paulista²⁷⁰. Um exemplo marcante a esse respeito foi contado pela diretora sindical Beatriz. Segundo ela, um funcionário lhe disse, brincando: “Se a Empresa A fosse uma mulher, eu casava com ela!”.

Na Empresa B, outra eletroeletrônica com elevado contingente de mulheres, duas questões levantadas por sindicalistas entrevistados/as foram o processo recorrente de desvio de função e o medo que paira no ambiente da fábrica, devido ao fato de que quem questiona as políticas de gestão da empresa é demitido ou penalizado. O representante sindical de trabalhadores dessa empresa, Cassio, explica as situações de desvios de função relatando a recorrência de trocas de funcionários de posto e mesmo de prédio, que eram efetuadas junto à difusão da ideia, por gestores, de que seus funcionários “devem ser flexíveis”. Tais mudanças, contudo, ocorriam entre postos com diferente remuneração, onde funcionários ficavam por meses e até anos, sem o correspondente incremento salarial. Tais trocas de postos, que implicavam por vezes a mudança para setores com equipes de trabalho e chefias inteiramente novas, eram percebidas pelos sindicalistas Cassio, Antonia e Maria como práticas deliberadas de punição de funcionários que se queixavam das condições de trabalho ou questionavam aspectos relativos à organização do trabalho (ritmos, metas, etc).

Outra situação relatada por esses diretores sindicais era o recurso da Empresa B à contratação de jovens aprendizes que, na prática, executavam exatamente o mesmo trabalho com as mesmas exigências dos demais funcionários, por exemplo o

²⁶⁹ Exemplifico esse argumento com o relato da trabalhadora Joana sobre a gestão na Empresa A: “Hoje eu vejo que é mais para ‘inglês ver’, eles tem muitos projetos lá dentro. Então, eles tem: o aleitamento materno, eles dizem que eles ‘super apoiam’ as grávidas e que ela pode tirar o leite para o filho, e que tem programas para as mulheres, para homens, que tem programa para homossexuais, para os PCDs [pessoas com deficiências], novembro rosa, outubro azul. Então, eles têm essas campanhas, mas não é muito não. Porque eu acho assim, *tem tudo isso e quando o funcionário deles fica doente, não tem nada que se faça, um respaldo*. ‘Não, ele vai voltar, a gente vai colocar ele em um lugar adequado, a gente vai tratar ele com respeito, com educação’, não. Ele vai ser tratado como lixo, simplesmente. Eu acho isso tudo balela. O que é que adianta ficar indo em instituição de caridade, ficar arrecadando presentinho, se não cuida dos próprios funcionários? (...) Eles têm projetos de caminhada, tem projetos com as mulheres, tudo que você imaginar eles fazem, Thais. Você quase nem tem chance de participar, porque eles fazem tudo isso também na hora do almoço”.

²⁷⁰ Retomo o assunto no capítulo 4.

atendimento às metas de produção por meio de ritmos intensos de trabalho²⁷¹, mas sem acessar os mesmos direitos que os funcionários, como a PLR, convênio e outros. Por lei, a jornada de jovens aprendizes é menor que a de funcionários efetivos – de até 6 horas diárias – mas como iam com os mesmos ônibus que os outros funcionários para a empresa, ficavam dentro dela durante a jornada de 8 horas – atuando por 6 horas na linha e nas duas horas restantes ficavam dentro da empresa estudando, segundo relatos de Cassio e Maria.

O controle estrito sobre o tempo e a ausência adequada de pausas nas linhas de produção, inclusive para ir ao banheiro, com métodos de controle que humilhavam trabalhadores, são práticas que foram recorrentes também na empresa B, pelas quais sofreu sanções após fiscalizações do MPT²⁷². O sindicalista Jonas aponta que existe uma elevada desmotivação dos trabalhadores em atuar na empresa, expressa pelo elevado índice de absenteísmo, que chegaria a 20% por dia. Ele informa que gestores da empresa com quem ele negocia campanhas salariais e outras pautas trazem essa informação como um dos grandes desafios da empresa.

O interessante é que em contraste com esse tipo de situação, nessa empresa existem mecanismos de gestão que são apresentados como alinhados a princípios de respeito aos direitos humanos, como os Objetivos do Milênio (ODM)²⁷³ da ONU e princípios de empoderamento de mulheres da ONU Mulheres. Representantes da empresa B também mencionam que ela segue princípios de um código de conduta internacional proposto e acordado justamente entre empresas eletroeletrônicas, chamado Aliança Empresarial Responsável, anteriormente denominado Coalizão de Cidadania da Indústria Eletrônica²⁷⁴. Os preceitos que as participantes de tal aliança devem se comprometer a incorporar em seus métodos de gestão se relacionam a normas relativas ao trabalho, saúde e segurança ocupacional, ao meio ambiente e também à ética empresarial – parte deles baseada em princípios da OIT. Vale mencionar que não

²⁷¹ Conforme relatou Cassio da eletroeletrônica Empresa B, os aprendizes não passam por diversos setores para conhecer os trabalhos e, assim, formarem-se como futuros funcionários, mas sim, são diretamente alocados nos postos, como alternativa de mão de obra mais barata.

²⁷² Discorrerei sobre esse assunto das pausas para ida ao banheiro em tópico específico deste capítulo.

²⁷³ A empresa possui selos de “certificação social” relacionados aos ODM, por desenvolver projetos que envolvem a cidade e a comunidade.

²⁷⁴ O código de conduta da a *Responsible Business Alliance* (RBA) ou Aliança Empresarial Responsável, anteriormente chamada de *Electronic Industry Citizenship Coalition* (EICC), ou Coalizão de Cidadania da Indústria Eletrônica, foi formulado em 2004 por um conjunto de indústrias eletroeletrônicas e, posteriormente, passou a estimular adesões de empresas de outros setores (RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE, 2018).

somente a Empresa B integra a lista de participantes dessa “aliança empresarial”, mas também as empresas A e C, eletroeletrônicas, e a empresa E, automotiva.

Entre as práticas adotadas na unidade do interior paulista da Empresa B, há as que envolvem a questão da maternidade e o cuidado, a exemplo de palestras de orientação para mães de “primeira viagem” e sobre a paternidade responsável, para estimular companheiros ou maridos das trabalhadoras à partilha do cuidado dos filhos. Outro exemplo é o oferecimento de pequenos enxovais para as trabalhadoras grávidas. Ademais, promovem uma política não discriminatória a LGBTs, bem como difundem valores como tolerância religiosa. Entre os benefícios, é oferecida a cobertura de 90% do valor de convênio médico e licença maternidade de 6 meses. A empresa promove também um time de futebol feminino, que está “sempre nas finais”²⁷⁵.

Representantes da gestão da Empresa B que nos receberam na ocasião da visita à empresa também relataram alguns dos seus critérios de contratação, revelando que discutem e tentam evitar o chamado “viés inconsciente de gênero”, procurando sempre analisar currículos dos dois sexos para as vagas, bem como contar sempre com pelo menos uma mulher (e não somente homens) como entrevistadores. Contudo, a realidade que retrataram dizia respeito basicamente à contratação de trabalhadores administrativos e técnicos. Em seu corpo de administração, a empresa possuía diversas mulheres, mas a respeito do trabalho na manufatura, declararam que não há nenhuma preferência pela contratação de mulheres – embora elas sejam a maioria dos funcionários, entre 70% e 80%, em especial nas linhas de montagem. Para sindicalistas, a preferência por mulheres na produção é bastante explícita.

Mostra-se aqui, de modo mais evidente, como métodos de gestão degradantes para trabalhadores em nome da lucratividade da empresa podem ser conduzidos *em paralelo* à sustentação de práticas de gestão que fazem demonstrar que a empresa “se importa” com quem trabalha. Tais práticas por parte da empresa, longe de serem puras “benesses”, são oferecidas justamente para compensar o ambiente de trabalho intensivo e desgastante, com o intento provável de motivar trabalhadoras a se comprometerem com a empresa e seus objetivos (diante da já mencionada desmotivação expressa pelo elevado absenteísmo). Uma última observação a respeito dessa empresa é a de que, durante visita e conversa com uma de suas representantes, ela foi enfática ao afirmar

²⁷⁵ Essas informações foram prestadas durante apresentação que funcionárias representantes da Empresa B fizeram quando visitamos a mesma. Observe-se que houve uma desproporção entre o longo tempo de apresentação e diálogo em uma sala fechada e o curto período de acesso ao ambiente laboral da produção, que pôde ser observado estritamente em uma linha de montagem de impressoras.

que o modo de gestão da força de trabalho da Empresa B se distanciava muito do vigente na Empresa C – associada a um “mau exemplo”. Ela argumentou que como a Empresa B não tem produto próprio, precisa preservar a idoneidade por conta das marcas para quem atua.

A empresa C tentou seguir em sua unidade no interior paulista, em atividade desde 2006, um padrão de gestão do trabalho duro, de forte caráter taylorista e inspirações militares em suas formas de controle, comum em suas principais unidades instaladas na China²⁷⁶, mas enfrentou resistências sindicais. No início de suas operações na unidade principal que é objeto de estudo nesta tese, localizada no interior paulista, a empresa possuía, entre o conjunto de seus funcionários de maioria feminina, um percentual aproximado de 32% de trabalhadoras/es contratadas/os por agência, isto é, terceirizados/as. Após serem denunciados pelo sindicato e autuados pela justiça, foram obrigados a integrar, efetivando a contratação direta, os 12% de terceirizados “excedentes” ao à época permitido. A participação nos lucros e resultados (PLR) era um mecanismo utilizado nessa, como nas demais empresas, para induzir os trabalhadores a se comprometer com os ritmos intensos de produção. Contudo, devido à atuação sindical, conseguia-se negociar que um percentual dessa PLR fosse fixo (entre 70 e 80%) e apenas uma parte (20 ou 30%) fosse variável, isto é, apenas esse percentual menor configurava uma remuneração do PLR associada à produtividade/cumprimento de metas.

O trabalho na empresa C era organizado por projetos, de acordo com as demandas das empresas contratantes, visto que se trata de uma fornecedora de serviços de manufatura. De acordo com Fabiana, sindicalista que atuou na fábrica, o sistema de produção funcionava “online” com a China – país onde funcionam as maiores plantas dessa empresa – sendo que de 2 em 2 meses havia modelos novos introduzidos no processo de produção da fábrica. Não deixa de ser curioso que nessa empresa os projetos tivessem nomes de princesas e de heróis/heroínas de filmes de ação.

Outra forma de gestão que é importante mencionar é o comportamento do RH da Empresa C: ele era chamado entre trabalhadores “só de R [relações], sem o H [humanas]”, segundo o entrevistado Henrique. Ele também menciona a diferença de

²⁷⁶ O presidente mundial da Empresa C, bastante conhecida por adotar métodos predatórios e desumanos de gestão em suas unidades chinesas, chegou a criticar trabalhadores brasileiros pelo fato de que no país os salários seriam muito altos, mas que não podiam ouvir a palavra futebol que paravam de trabalhar. A empresa tem como estratégia *ir onde o mercado está*, mas avalia o Brasil como vantajoso apenas para a produção para o mercado local e não tanto como espaço de produção para exportações (conforme declarações difundidas pela grande imprensa no início da segunda década dos anos 2000).

trabalhar nessa empresa²⁷⁷ no que se refere às restrições e regras disciplinares – os trabalhadores não podem sair de suas seções de trabalho, muito menos conversar com colegas de outras seções. Entre funcionários, segundo relata Henrique, era comum a criação apelidos para a empresa que associavam as formas de trabalho em vigor ao trabalho escravo²⁷⁸.

A empresa C teve uma de suas unidades do interior paulista fechada em 2016, após processos gradativos de demissões massivas – o que ocorreu também em outras unidades da mesma empresa instaladas no país. Essa situação demonstra a inclinação totalmente desenraizada de sua organização produtiva e a ausência de espaço negocial para a preservação de empregos – expressas em sua volubilidade em rapidez em “fechar as portas”, que chamam a atenção se considerarmos os processos, em geral mais lentos e passíveis de negociações, de fechamentos ou deslocamentos de plantas automotivas.

No que se refere ao segmento automotivo, uma das situações não previstas que identifiquei na pesquisa de campo foram as “desterceirizações”. Na Empresa D tal prática verificou-se por meio da internalização de atividade que era efetuada por terceiras como forma de lidar com o “excedente”²⁷⁹ de funcionários contratados de forma direta pela montadora e protegidos por acordo de estabilidade no emprego. Conforme relatou o dirigente sindical Fernando, a prática de desterceirizar áreas pode parecer algo bom, mas em realidade é um problema, porque:

Você não está contratando gente para isso. Na verdade, você está no final das contas garantindo que alguns não percam o emprego, *só que outros perdem*. (...) Esses [terceirizados] estão sendo demitidos no final das contas. (...) Na prática você está remanejando o que você já tem e alguém está saindo, sendo demitido.

Além do fato ao qual Fernando chama a atenção, de as desterceirizações serem um problema pois ocasionam as demissões de terceiros, os trabalhadores de contratação direta da Empresa D que passam a ocupar as operações antes terceirizadas (como a

²⁷⁷ Ele havia sido funcionário de uma indústria automotiva e de uma indústria eletroeletrônica no interior paulista antes de trabalhar nessa unidade da Empresa C.

²⁷⁸ Segundo relata Henrique, a empresa era apelidada por ele e seus colegas de trabalho de “Escravo***” – sendo a parte que omito (***) uma trecho do nome da empresa.

²⁷⁹ Observe-se que este “excedente” corresponde, segundo explica o dirigente sindical Fernando, tanto: (i) aos trabalhadores que ficaram sem posto de trabalho após o fechamento de uma das linhas de produção da fábrica, devido à interrupção da fabricação de um dos modelos: “se você pegar na fábrica inteira (...) 400 trabalhadores da montagem, mais 250 da pintura, mais 300 da armação, mais 60 da estamparia. Então todos esses trabalhadores não têm mais a linha!” como aos trabalhadores que (ii) possuem restrição médica devido a doenças ocupacionais: “hoje deve ser algo em torno de 600 trabalhadores. Fala-se de um número de 2000 entre “tudo”, mas 600 são os casos mais críticos. Grande parte desses trabalhadores não tem mais onde ser alocado, mesmo nas operações mais fáceis do processo”.

movimentação de veículos prontos do pátio da fábrica até a “cegonheira”²⁸⁰) são, por vezes, funcionários afastados da linha de produção devido às sequelas físicas ocasionadas pelo processo de trabalho, os quais se tornam “incompatíveis” para atuar na linha, mas não podem ser demitidos, pois adquirem estabilidade devido ao adoecimento profissional. Deste modo, acaba-se resolvendo uma questão da empresa, que aloca profissionais internos “ociosos” às funções, mais do que se promove qualquer benefício ou avanço no que tange aos interesses dos trabalhadores. Essa questão de se resolver um problema para a empresa com tais desterceirizações é sublinhada por Juliano e Bruna, representantes sindicais também pela Empresa D: segundo eles, trabalhadores adoecidos e remanejados são, ainda, computados como “cota de pessoas com deficiência (PCDs)” na empresa D.

A dirigente sindical “Cibele”, representante de trabalhadores da mesma empresa, forneceu o exemplo de outra atividade que havia sido recentemente desterceirizada: a fabricação de bancos. Como no caso anterior, a adoção desta medida implicou a demissão dos funcionários da empresa terceira. Além disso, ocorreu em meio a conflitos judiciais e em um contexto de crise e redução da demanda de veículos automotivos no país.

O que se evidencia é que da perspectiva dos trabalhadores, tais desterceirizações não significam propriamente um “ganho” e parecem ser acionadas apenas quando é de interesse das empresas. De todo modo, se olhadas à luz do que ocorre no segmento eletroeletrônico, onde as demissões são praticadas sem pudores, as desterceirizações do segmento automotivo carregam o aspecto positivo de provisoriamente manter o emprego de alguns dos funcionários contratados diretamente pelas montadoras.

Na empresa D, estavam em curso durante o período em que foi feita a pesquisa de campo algumas inovações técnicas no setor de medidas de peças dos veículos – um setor intermediário entre a engenharia e a montagem, que realiza ajustes nas peças e nos métodos de montá-las antes de serem colocados em prática nas linhas. Entre tais inovações, estava a implantação de robôs que passariam a realizar as operações de forma digitalizada. Essas mudanças já vinham implicando na redução do número de pessoas do setor, que estavam gradativamente buscando realocações em outros da fábrica, por meio de seleções internas. Vale mencionar, conforme relatado pela trabalhadora Bianca, deste setor, que muitos trabalhadores antigos estavam saindo da

²⁸⁰ O representante dos trabalhadores Fernando explica que tal desterceirização alocou cerca de 300 funcionários da Empresa D nessa função de manobrar os carros montados até a cegonha (um caminhão longo que transporta os veículos prontos): “muita gente que não conseguia ser alocada no processo, consegue trabalhar de motorista”.

fábrica, parte deles por conta de pacotes de demissão voluntária²⁸¹ oferecidos e que, em decorrência disso, vagas em alguns setores se abriam, permitindo tais rearranjos internos. Isso mostra que a redução de postos de trabalho não ocorria somente devido à crise, mas também, ao menos parcialmente, pela implantação de processos de inovação técnica que substituiu operações feitas por operários/as pelas máquinas.

No que se refere às práticas de gestão, na Empresa D existia um mecanismo de individualização do controle do trabalho bastante parecido com o da Empresa A, que por meio do registro em sistema de cada operador e de suas operações, permitia identificar quem comete os erros na linha de montagem final de veículos. De acordo com o representante sindical Juliano, que trabalhou nessa linha, “é muito individualizado (...) tudo é carimbado. No final das contas, o time não trabalha como um time. Cada um faz uma operação e registra, então, é muito individualizado, porque se errou, não é o time que errou, é o cara que carimbou”. Juliano explica que esse tipo de controle não existe em todos os setores da fábrica, por exemplo, não tendo sido implantado no setor de armação. Isso faz com que tenha sentido um estranhamento com o modo pelo qual se estabelecem as relações ao ter ido para o setor de montagem: “na montagem uma pessoa ‘entrega’ a outra, é meio comum, assim. Quando dá um problema, ‘Foi ele’. Não tem problema, moralmente é aceito, mas na Armação, não. Porque o cara lá, na verdade, só entrega se ele for muito filho da p***.

Mas embora na Empresa D o controle seja efetuado por meio desses recursos tecnológicos e também por meio de estímulo para que trabalhadores controlem uns aos outros, as formas de controle hierárquicas também estão presentes entre os métodos de gestão da empresa. Conforme relata a trabalhadora Ester, “o pessoal fala que é muito diferente a tratativa com os líderes de linha e o encarregado de manutenção, porque o líder de linha, eles não [te] olham como ser humano, eles te olham como um robô. Então, eles cobram de uma forma desumana”.

Os trabalhadores do setor de montagem final da Empresa D, apesar do método de controle individualizado, são organizados em times dentro da própria linha de montagem. Cada “braço” da linha é, basicamente, um time, dentro do qual operários/as

²⁸¹ No caso da Empresa D, tais pacotes de demissão voluntária foram oferecidos após um processo de greves em protesto contra demissões. Considerando o alto montante monetário oferecido em tais programas, parece ser plausível a ideia de que tais demissões não ocorreram exclusivamente por conta de crises econômicas e baixa nas vendas de veículos, mas sim a partir de deliberada decisão empresarial de eliminação de postos de trabalho na fábrica. Trabalhadores entrevistados como Bianca chegaram a comentar “cadê a crise?” alegada pela empresa para efetuar demissões quando a mesma negociava pacotes de demissões voluntária no valor de milhares de reais (em geral, o valor de 25 salários da pessoa, além do valor correspondente a todos os direitos regulares da demissão).

rodiziam, normalmente, entre as operações – de 1 em 1 hora, ou de 2 em 2 horas a depender da parte do processo. Contudo, há operações nas quais há menos rodízio, que são justamente as realizadas por mulheres: por realizarem a rotação entre uma quantidade menor de operações, acabam realizando tarefas mais repetitivas. O estímulo à competição entre trabalhadores não foi relatado de forma tão explícita como se verificou nos exemplos anteriores sobre a indústria eletroeletrônica, contudo, há também na Empresa D uma pressão por competição pautada nos padrões de qualidade da montagem em outras fábricas no mundo. Os índices de produtividade e qualidade são apresentados aos funcionários em reuniões regulares, como se fossem um parâmetro a atingir. Contudo, como relatou a operária Irene, a comparação é injusta, pois na planta brasileira trabalha-se com menos pessoas e com recursos tecnológicos inferiores para produzir os mesmos veículos.

Com relação à composição de trabalhadores da fábrica D, que expressa sua política de contratação, há uma maioria absoluta de homens, em especial homens brancos, enquanto há mulheres em lugares de exceção, tanto na produção como em cargos de direção. Nos setores terceirizados da empresa, como a logística, contudo, predominam mulheres e negros/as. Nos contextos de crise, trabalhadores dessa empresa tinham acordos de estabilidade mas parte deles foi colocado em lay-off. De acordo com a dirigente sindical Cibele, houve uma priorização de mulheres no afastamento das funções da fábrica que não respeitou critérios exclusivamente técnicos, mas deu-se também com base em sua discriminação das mulheres, como supostamente menos essenciais que os homens – assunto que abordei no tópico 2.3.2.4 do capítulo anterior.

A Empresa E também passou por processos de desterceirização de atividades – nesta fábrica, a atividade internalizada foi a de logística. Na prática isso significou, de um lado, a demissão de parte dos trabalhadores da logística, que não puderam ser incorporados. De outro lado, isso implicou a realocação interna de funcionários da própria Empresa E, que foram direcionados ao setor de logística – inclusive algumas das mulheres que antes atuavam em postos na produção (como discuti no capítulo 2). Essa saída acabou sendo negociada com o sindicato e, como resultado, “ao invés de ela [empresa E] buscar outra empresa no mercado, (...) ela pegou e fez o esforço, trouxe todo esse pessoal, todos se tornaram funcionários “Empresa E”, *mas tem uma tabela diferenciada*.”²⁸² Verifica-se, também nesta situação, a problemática de a empresa

²⁸² Entrevista realizada em 2017.

recorrer à reinternalização do processo de logística na montadora como forma de lidar com o excedente de pessoal. Uma diferença com relação ao relatado sobre a Empresa D é que na Empresa E a desterceirização incorporou tanto parte do pessoal das antigas terceiras, como remanejou uma parte do pessoal que já era contratado pela montadora, porém, este processo de internalização de parte do pessoal das terceiras se efetuou *sob patamares salariais reduzidos*.

Além dos casos de desterceirização, outra prática de gestão identificada na empresa E foi a fusão dos setores internos de fabricação de caminhões e de carros. O trabalhador Elvis explica no que consistiu esta medida:

Esse Projeto Fusão funciona da seguinte forma: um dia na fábrica de carros e um dia na fábrica de caminhões, quem é de caminhões eles deslocam pra carros e quem é de carros eles deslocam pra caminhões. Agora tá meio bagunçado, tem dias que a gente trabalha dois dias em um, dois dias em outro, eles estão numa fase de teste. Então em caminhões eu estou na tapeçaria e em carros eu estou em uma parte da produção chamada Trim 2.²⁸³

Conforme relata Elvis, a fusão de setores implicou a mescla das diferentes equipes que atuavam em prédios distintos da fábrica, vizinhos. Esta medida, que o próprio entrevistado situa como resposta ao contexto de crise, lida, novamente, com o problema do “excesso de pessoal” diante da redução da demanda de mercado para a produção automotiva por meio do rearranjo de seus componentes, denotando prática flexível de gestão. Além disso, a empresa E havia passado recentemente por processos de reestruturação de caráter organizacional, a exemplo da reestruturação de cargos, que implicou a supressão de alguns postos de chefia superiores e a criação de mais posições de chefias intermediárias. Um exemplo foi a eliminação dos encarregados para a criação de mais cargos de líderes de equipe, reestruturação que era vista de modo crítico por trabalhadoras como Catarina e Lara. A primeira aponta que tais líderes não recebiam praticamente nada a mais pela função, apenas um aumento de responsabilidade. A segunda avalia que a possibilidade de se tornar tal liderança, que se tornou (ao menos em tese) mais próxima de trabalhadores de base, fez com que aumentasse o ambiente de concorrência entre trabalhadores, que passaram a adotar mais práticas para “mostrar serviço” e, assim, ganhar a confiança de superiores para serem promovidos, a despeito de “passar por cima dos outros”. Ambas relatam que antigamente, os encarregados tinham certo respeito de suas equipes por serem pessoas mais experientes no ofício, mas

²⁸³ Entrevista realizada em 2017.

que em período recente o critério estava mais próximo ao quanto o funcionário “puxava o saco” dos seus superiores, a despeito da competência técnica.

Na Empresa F, a questão da organização das lideranças parecia bastante similar à relatada no caso da Empresa E. Raimundo, que era líder de time na Empresa F, ganhava um pouco mais²⁸⁴ do que os demais do time, tendo uma responsabilidade em sua função muito maior. Ele demonstrou arrependimento em ter aceitado tal promoção.

A respeito das jornadas, embora nas montadoras automotivas elas ocorram dentro de um padrão de 8 horas diárias com 1 hora de almoço (e máximo de 2 horas extras diárias, quando demandadas – cuja demanda estava baixa à época da realização da pesquisa), verificamos haver situação distinta em uma fabricante de autopeças que produz para a Empresa D e F, a ap2. A trabalhadora Dira relata que “a empresa estava tendo muito processo por conta da *meia-hora* de almoço”.

Considero que convém trazer a seguir alguns exemplos selecionados de como é o processo produtivo nas fábricas investigadas²⁸⁵, o que fornece alguns contornos mais concretos de como os princípios e as formas de organização e gestão do trabalho que anteriormente descrevi se expressam no modo de exercício do trabalho.

3.3.2. Os processos de trabalho: alguns exemplos

O seguinte excerto de matéria publicada em revista comercial brasileira especializada em veículos denota uma representação do que é a aparência do processo produtivo de um veículo na atualidade:

Hoje, uma linha de produção de carros está muito distante da fábrica representada por Charles Chaplin em seu filme *Tempos Modernos*, no qual o cineasta faz uma crítica ao modelo de produção do início do século 20. Nas fábricas atuais, em que os robôs são responsáveis por 70% das tarefas relacionadas à fabricação de carros, as palavras de ordem são eficiência e ergonomia (Revista Quatro Rodas, 2017).

Segundo a matéria convida a crer, robôs “fazem” operações mais do que pessoas, trabalhadores realizam as atividades de forma eficiente e ergonômica e não haveria razões para críticas ao modelo de organização do trabalho como havia no início

²⁸⁴ Há 8 anos na empresa, ele recebia cerca de 3 mil reais, enquanto Pagu, que integrava o time que Raimundo liderava e estava na empresa há cerca de 5 anos, recebia em torno de 2.300 reais. Ela foi entrevistada em 2016 e ele, em 2017.

²⁸⁵ O montante de trabalhadores entrevistados e situações de trabalho relatadas são bastante superiores ao que constam nesses exemplos. Além das descrições, baseio-me, também, em observações do processo de trabalho que realizei. Outros exemplos serão mobilizados para discutir as condições de trabalho nos segmentos ao longo dos tópicos seguintes. De todo modo, registro o intento de expor algumas das tendências, bem como situações de trabalho emblemáticas, sem a pretensão em me aprofundar no exame das condições de trabalho detalhada de *todos/as* os/as entrevistados/as.

do século 20. Contudo, embora evidentemente não se produza carros hoje como se produzia naquele período, o fato de haver um aumento da automatização de partes do processo produtivo não foi capaz de desassociar a realização do trabalho fabril, por completo, do modo criticado por Chaplin em *Tempos Modernos*. Em visita que realizei à Empresa D, uma grande montadora de veículos da região do ABC Paulista, ao adentrarmos no setor de montagem final de carros – o setor que abriga menos processos automatizados e mais trabalhadores/as “em carne e osso”, o representante sindical Juliano, que acompanhou a visita, afirmou: “como vocês podem ver, aqui ainda é bem ‘Chaplin’”²⁸⁶.

Ele se referia à situação que pudemos observar *in loco* de que uma série de operações depende da intervenção humana²⁸⁷. No lugar das chaves de boca manuais, há agora parafusadeiras que, manuseadas por operários/as, aceleram e tornam mais preciso, com o controle de torque²⁸⁸, o gesto clássico do trabalho fabril de “apertar parafuso”. Novos instrumentos de trabalho aceleram os processos, mas isso não alivia o ritmo de trabalho, pelo contrário. E a repetitividade dos gestos, de modo distinto, continua a existir. Como analisam Gollac e Volkoff,

A automação não suprimiu as especificidades do trabalho operário: o trabalho “manual” subsiste. Algumas penosidades são inclusive ligadas à implantação das máquinas automatizadas, como o fato de não poder desviar os olhos do trabalho ou de dever prestar atenção a sinais imprevisíveis ou difíceis de detectar (GOLLAC, VOLKOFF, 2007, p. 41).

Por essa razão reafirma-se a importância de levar em consideração as percepções dos trabalhadores para discutir as condições em que se trabalha. Mesmo que os/as operários/as entrevistados inicialmente fornecessem respostas reticentes e curtas sobre o

²⁸⁶ Juliano havia concedido uma entrevista junto à sindicalista Bruna antes da visita à fábrica. Na ocasião, ele afirmou: “aquela história do fordismo do Chaplin, você acha que aquilo lá acabou, mas não! Quando eu fui para montagem, principalmente a área em que é montado o carro, na verdade é totalmente manual, é tudo mecânico mesmo. Você pega o parafuso, aperta o parafuso, pega o parafuso e aperta”.

²⁸⁷ Sem mencionar que, como constatei na visita, os setores mais automatizados têm funcionários que acompanham os processos em monitores e telas de computador e também equipes que realizam intervenções e manutenções – nesse caso, nas máquinas – para garantir seu adequado funcionamento. A automatização diminui postos de trabalho, mas não os eliminou por completo: não são pura e simplesmente “robôs” que fazem o trabalho. Com efeito, há uma quantidade nitidamente menor de trabalhadores nos setores automatizados – estamparia, armação, pintura – se comparado com o setor de montagem final.

²⁸⁸ Torque é o poder de rotação da parafusadeira. As diferentes peças dos equipamentos precisam ser montadas com torques ajustados, para que se aplique uma força adequada, sem apertar demais os parafusos, nem lhes deixar frouxos.

seu trabalho, enquadrando-os como trabalhos simples e quase desqualificando-os²⁸⁹, ao longo das entrevistas, os detalhes apareciam e a apreensão da atividade real do trabalho, com suas variações e imprevistos, ia ganhando contornos. Parto do entendimento de que quem trabalha é a melhor fonte para discutir condições de trabalho – mesmo que suas condições de percepção das próprias condições de trabalho nem sempre estejam dadas e precisem ser estimuladas. Apresento e discuto, então, descrições gerais de processos de trabalho realizadas por operárias e operários de ambos os segmentos industriais.

Assim descreve sua função a operária Irene, da Empresa D, montadora automotiva entrevistada em 2018: “eu sempre trabalhei na montagem final. Exceto quando eu fiquei grávida do menor, porque aí a gente fica um período fora da linha. Mas, fora isso, foi sempre na montagem final, onde a gente monta o veículo mesmo”. Ela segue com a descrição de seu trabalho:

Eu já montei várias partes do carro, então eu já trabalhei no painel, montando componentes do painel do carro, já trabalhei montando a parte da bateria, naquela parte concentrada mais à frente do carro, e hoje, atualmente, eu trabalho no que eles chamam de *setor de portas*, que é a parte móvel, que monta as portas do carro. Porque, na linha de montagem final, quando a carroceria chega, e ela vem da pintura, é separado: as portas vão para uma linha específica e a carroceria vai para uma outra. No final, chega e monta tudo e a porta já é montada no veículo. E eu trabalho nessa parte que monta as portas. Eu trabalho hoje lá montando retrovisor, maçaneta, algumas partes de arremate, frisos, essas coisas e algumas partes de vedação de água, também.

A gente tem que tomar um cuidado, porque é uma parte externa do veículo, então, é visível. É uma coisa que é funcional, mas é visível também, então, você tem que alinhar bem certinho com a porta, segue um padrão. Depois que você encaixa essa pestana bem alinhadinha no vidro, você bate ela com a marreta, para que ela encaixe bem encaixadinha e não sair mais do lugar. Isso é feito nas quatro portas do veículo e esse é o serviço.

Entrevistadora: e o que é a pestana?

[A pestana] é um arremate, um acabamento da parte de fora do carro, externa que você consegue ver. É de borracha, mas ela tem metalzinho por dentro, ela é bem sensível ao toque, ela amassa e se ela amassar não desamassa mais. (...) porque ela tem uns fios de metal, dentro da borracha, que vai mantê-la durinha, sempre na posição. E aí, pode vir meio fora de ajuste.

Eu te dei o exemplo da pestana, mas, cada peça tem o seu diferencial. Por exemplo, o retrovisor e a maçaneta, são peças que vêm sequenciadas. Hoje o sequenciamento, na empresa, é feito por terceiros, então, a gente já teve que se adaptar e desenvolver esse relacionamento entre praticamente fornecedor, entende?

²⁸⁹ A exemplo da sindicalista Rose, quando questionada sobre o que é necessário saber para realizar seu trabalho, ter respondido “saber ler e escrever”. Apenas depois de uma longa entrevista, junto a Juliano, outros requisitos foram mencionados, como a organização e a agilidade.

Eles “trabalham para a gente”, querendo ou não. Na verdade, não sou eu que pago o salário deles, mas o serviço dele é fornecer as peças para mim. Aí, a peça tem que vir sequenciada e bater corretamente no que eu estou fazendo ali. Eu não tenho tempo de ficar fazendo se ela veio fora de sequência, se ele errou lá, eu não tenho tempo de suprir o erro dele. O sequenciamento, ele tem que mandar exatamente o [modelo do] carro que eu vou fazer, na ordem. E vem vindo um carro branco, um carro vermelho, um carro prata. Ou seja, ainda tem a cor. E a cor do retrovisor tem que bater certinho, a cor da maçaneta tem que ser certinha. A maçaneta ainda tem o diferencial da chave, que tem que bater exatamente igual, eu não posso colocar a chave de um carro em outro.

Verifica-se pela descrição da trabalhadora um processo de trabalho que denota a flexibilidade de *mix* e gama de produtos, isto é, em uma mesma linha montam-se diversos modelos, cores e especificações dos veículos de uma mesma marca. E tal flexibilidade implica em uma multifuncionalidade e adaptabilidade da trabalhadora.

As situações de trabalho de Irene enquadram-se nas tendências sobre condições de trabalho de operários apontadas por Parodi (2004, p. 193-194) a respeito de 1) diante da evolução de dispositivos técnicos, tornar-se importante a coordenação de tarefas e de diferentes operações mais do que a realização de tarefas mecânicas mais repetidas, e 2) que o trabalho se torne mais exigente e intenso, dado que deve-se redobrar a atenção, porque não se trata de um trabalho sempre exatamente igual, mas com variações que implicam maior possibilidade de erro.

Pagu, da Empresa F, também uma montadora automotiva, à época da entrevista (2016) realizava função que consistia em uma série de operações de submontagem de quatro modelos de veículos e sequenciamento de peças para a linha. Note-se que a função que realizava no sequenciamento, como funcionária contratada direta na Empresa F, havia sido terceirizada pela empresa D, conforme relatado anteriormente por Irene. Assim relata Pagu seu trabalho:

Eu entrei na linha no *cockpit*, que é a montagem do painel do carro. Fiquei por um ano e pouco. Aí, depois eu fui para uma outra área que é a submontagem. Eu monto peças que vão para a linha. Então, não é necessariamente na linha de produção, mas é mais ou menos. E eu estou lá até hoje, nessa área. Monto forro do teto. Porta luvas. Radiador. Essas coisas assim.

Lá na minha área todo mundo faz tudo. Que é bem mais tranquilo. São várias operações. Eu não sei exatamente quantas operações são. Mas, tem umas sete ou oito, e a gente vai fazendo rodízio. Cada dia um está em um lugar, mas todo mundo roda em todas as operações. Não tem uma distinção.

T: O que é cada uma dessas operações?

Eu posso separar por carros. Por exemplo: tem o forro de teto do *Modelo 1* que vai entrar agora. Parece fibra de vidro o forro. O do *Modelo 1* é pequeno, tem um metro e meio, por aí. A gente coloca ele

numa mesa de apoio e coloca os cabidinhos, que é onde vai o... Sabe a sombreira? Tem dois negocinhos ali. A gente parafusa aquilo e põe umas espumas em volta dele que é para antirruído. Aí, eu faço isso no *Modelo 1*, no *Modelo 2* e no *Modelo 3*. É o mesmo processo. Os 3 são iguais. Coloca os cabidinhos, as espumas e tapa. Só o do *Modelo 3* é bem pesado, porque ele é comprido, deve ter uns dois metros e pouco. Porque é um carro maior. E aí tem o forro do *Modelo 4* também, que é a mesma coisa, mas ele é bem pequenininho, que é aquela pick-up...

Aí, a gente monta também o porta luvas. Que ele já vem pronto. Então, a gente só pega uma lista – sai uma lista para a gente com os carros. E a gente tem que sequenciar. Colocar no carrinho que aí, esse carrinho vai para a linha. A gente pega o equipamento pronto do saquinho e coloca no carrinho e aí eles levam para a linha. O pessoal do manuseio que vem com o reboque e leva.

Tem o defletor do *Modelo 4*... Que eu não sei direito para que serve aquilo. (risos). Eu monto o carro, mas eu não sei nada de carro. Eu acho que ele [defletor] fica na parte da frente. Onde sai a água que vai para o para-brisa! (risos). Gente! Eu não sei nada de carro. Eu não tenho nem um carro! São duas partes que a gente encaixa uma na outra, coloca uma mangueirinha, porque aí vai a água e tal.

Tem uma outra operação lá que eu não monto. É só um cara que fica lá, porque ele tem restrição. Ele operou da coluna e tal. E ele só fica lá porque é um trampo mais leve. Eu não sei como que faz porque é só ele que monta, então, não tem nem porque eu aprender.

T: Então, ele é o único que não rodizia.

É, ele não. Ele às vezes ajuda a gente montar os cabidinhos que a gente monta, tem que colocar um parafuso, então, às vezes ele faz isso. Ah, e ele roda também no defletor.

Aí, tem o radiador que é o radiador do *Modelo 4* que a gente tem que colocar duas mangueiras nele e colocar um reservatório que tem de água, apertar e só. E colocar no carrinho também que vai para a linha.

E tem outra operação que é o console, que é o que vai no meio do freio de mão. E aí monta do *Modelo 2*, *Modelo 3* e *Modelo 4*. Também é praticamente já tudo pronto. É só colocar no carrinho, sequenciar certinho conforme a lista que a gente pega.

Além da multiplicidade de operações que a trabalhadora realiza em peças de quatro modelos de veículos distintos, há ainda uma variabilidade que decorre dos pedidos de veículos, isto é, é orientada pelo mercado, que faz com que a quantidade de cada um dos modelos varie conforme o dia:

E a lista sai a cada uma hora, mais ou menos, 45 minutos, 50, depende. Tem dias que sai mais *Modelo 2*, tem dias que sai mais *Modelo 3*, tem dia que sai mais *Modelo 4*. Então, aí não tem como, o trabalho da gente nunca é igual. Nunca é igual.

T: Como essa variação dos pedidos afeta o trabalho?

Por exemplo: o forro que a gente faz do *Modelo 3*. Como é maior ele é mais demorado para fazer. Se num dia tá saindo mais *Modelo 3* nas listas, aí, fica mais puxado. Mais aí, eu tenho ajuda. Porque, como é, por exemplo, forro da *Modelo 3*, *Modelo 2* são como se fosse uma só operação. Ficam duas pessoas mas, é como se fosse uma. Aí, a pessoa que está lá comigo ajuda. Geralmente é eu e a *** que fica lá, a outra

mulher que trabalha comigo. Aí, é sempre assim, depende do dia. Tem dia que é mais tranquilo, tem dia que é bem correria.

Assim, conforme relatado pela trabalhadora Pagu, quando há mais pedidos dos modelos de veículos que são maiores, o trabalho fica mais penoso, mesmo que ela partilhe a operação com outra trabalhadora. Verifica-se que individualmente as operações podem ser simples, porque decorrentes de um profundo parcelamento do trabalho, mas seu conjunto, somado aos constrangimentos de tempo, podem tornar o trabalho “puxado” e “corrido”. Há também em seu trabalho uma variabilidade das operações destacada pela sua frase “o trabalho da gente nunca é igual”.

Essa aparência de simplicidade do trabalho é relatada também por Julianio e Bruna, da Empresa D, como uma impressão bastante equivocada:

Juliano - Então, ficava assim, o dia inteiro: tira, cola e passa uma espátula na cola. A princípio, quando eu passei na linha, eu olhei esse posto e falei "Quero trabalhar ali", porque é leve – que eu via o cara mexendo com pneu, com roda. Mas no primeiro dia, já foi algo que “me quebrou”. Quando dizem que muitas pessoas desistem é por causa disso, pelo primeiro impacto é chocante. É isso, as pessoas brincam com essa coisa de você fechar o olho e ver a linha rodar²⁹⁰, porque, querendo ou não, o seu mundo é parado, quando você passa a trabalhar na linha tudo o que você olha passa a ter movimento. Então, na primeira semana, quando você fecha os olhos, as coisas continuam mexendo, é uma coisa maluca. E é uma piada, porque eles falam "Hoje tudo vai rodar", no primeiro dia; quando você está na sua casa e você fecha o olho, tudo roda dentro da sua casa. "Caraca, os caras falaram sério".

Bruna - Eu lembro que o meu primeiro vale, adiantamento, foi quase inteiro — coloquei na ponta do lápis, foi quase inteiro de Dorflex. A gente fica moído, aí você começa a tomar Dorflex. As pessoas falam "Toma Dorflex que ajuda", aí você começa a tomar Dorflex todos os dias e seu corpo fica acostumado.

Juliano - Você faz muita força desnecessária, até que você aprende, até você dominar a técnica.

Demonstra-se que trabalhos aparentemente leves não o são quando efetuados de forma repetitiva durante o dia todo, ocasionando dores no corpo que, por vezes, somente são suportáveis com remédios. O relato de que para suportar as condições de trabalho era preciso tomar remédios não foi exclusivo desses trabalhadores, mas mencionado também por outros entrevistados, como Ricardo, trabalhador de uma fabricante de autopeças e também por Joana²⁹¹, da eletroeletrônica Empresa A.

²⁹⁰ Julianio refere-se ao fato de que os carros passam pela linha de montagem para receberem as diversas operações (ou seja, “a linha roda”), mas os/as operários também caminham junto com a linha, realizando diversas operações em movimento (ou seja, rodam junto com a linha).

²⁹¹ Retomarei o caso de Joana no tópico final deste capítulo, quando discuto os adoecimentos relacionados ao trabalho.

Nas indústrias eletroeletrônicas de “linha verde”, cuja fabricação característica é de produtos menores, há situações nas quais as condições de trabalho decorrem de um trabalho organizado de forma parcelar, repetitiva e em postos fixos.

Em algumas empresas, os/as trabalhadores/as que atuam na fabricação de celulares por vezes são os mesmos que passam a atuar temporária ou permanentemente, em linhas diferentes da mesma empresa, na fabricação de outros equipamentos, como placas, ou notebooks, ou desktops. Mesmo dentro do processo produtivo de um mesmo produto, não é incomum o relato de trabalhadores/as serem “emprestados” para atuar em diferentes postos. Nem sempre isso é colocado em uma perspectiva crítica, mas o representante sindical Cassio, da Empresa B, coloca essa prática das empresas como um costume de praticar desvio de função, o qual implica, inclusive, em problemas em sua progressão salarial. Isso porque ela não é contada por tempo de serviço, mas sim por posto. Mas se a pessoa é registrada em um posto de remuneração inferior, mas trabalha frequentemente em um posto de remuneração superior “cobrindo” funcionários, isso não vai contar na sua progressão salarial – que se manterá com base em seu posto de registro.

Liliane, trabalhadora da Empresa A, cuja atividade é realizada do modo anteriormente mencionado, assim descreve seu trabalho em uma linha de produção de computadores pessoais *desktops*:

Dentro lá da empresa eu era considerada uma pessoa que tivesse apta para fazer qualquer função. Se faltasse algum funcionário em certo setor, eu tinha que estar ali sendo treinada para fazer aquela função. Então, a minha obrigação era montagem de notebook. Ficava um tempo montando, mas se precisasse fazer teste eu ia fazer teste, eu ia abastecer linha. Então, são várias funções. Não era, assim, trocado, eu ficava um mês em uma coisa, quatro meses em outra, mas sempre que faltasse alguém ali eu estava cobrindo as pessoas também. E da última vez que eu estava trabalhando eu estava na parte de desktop. Onde é a esteira no chão e eu tinha que me abaixar muito para pegar as coisas.

(...) a pessoa monta o CPU, coloca dentro de uma caixa de papelão, aí passa pela esteira e eu tenho que colocar o carregador, a fonte, colocar teclado, manual, dentro dessa caixa para ir para o cliente. E nisso, vamos supor que o cliente é da ***, eu tenho que etiquetar a caixa dizendo que é da ***, colocar o código de barras. Tudo eu tenho que jogar no sistema: aquilo passa rápido, então, eu também tinha que ser rápida: tinha que pegar o material, abastecer, etiquetar e *logar* para ir para a qualidade. Então, fazia muitos movimentos, mexia muito.

E tudo que passa na linha tem que ser registrado. Até o manualzinho que vai, do próprio computador, do CPU, do teclado, tudo tem que ser escaneado para colocar no sistema que aquela máquina é daquele cliente. Para depois não se perder, né?

Nessa descrição inicial do seu trabalho, Liliane aponta algumas características importantes: quando não estava cobrindo pessoas em outros postos, atuava em uma linha de produção com 8 funcionários, na qual ficava no último posto, de embalagem. Para realizar a inserção de cabos, fonte, teclado e manuais na caixa, precisava abaixar para pegar o CPU (trabalhava em posição ergonomicamente inadequada) e, depois, registrar cada um dos itens a serem colocados na caixa em um sistema informatizado da empresa. Em seguida, necessitava etiquetar e *logar* (dar entrada no sistema) cada produto embalado. A média de produtos por dia era entre 1200-1400, ou seja, era essa a quantidade de ciclos de operações como as descritas que realizava em um dia de trabalho. Note-se que o serviço de “logar” os produtos montados para irem para o setor de qualidade é uma agregação de operação à da embalagem. Em outras empresas de fabricação de produtos eletrônicos (LAPA, 2014), verifica-se haver uma pessoa somente para escanear os produtos.

Verifica-se haver mecanismos técnicos e organizacionais aplicados para garantir que a caixa do produto não tenha nenhum item faltante e que permita, ao mesmo tempo, a posterior rastreabilidade dos manuais e periféricos, já que ficam “*logados*” no sistema junto ao computador (para saber que aquela máquina é *daquele cliente*). A rastreabilidade²⁹² não se restringe ao produto, mas também concerne ao controle da atividade dos próprios trabalhadores, visto que a cada início de jornada devem, também, *logar* uma identificação pessoal em código de barras. Assim, cada operação que realizam fica registrada em sistema – inclusive seus erros ou demoras por supostamente “estar enrolando” ou tendo dificuldades, como explica a trabalhadora Liliane:

Na tela, quando você chega para trabalhar você tem que se logar e colocar o seu nome, porque se aparecer algum defeito tem que saber quem foi que fabricou, quem foi que montou. E tem um prazo para você montar aquela máquina, então, se o engenheiro já cronometrou, ele joga no sistema. Se eu enrolar, eu estou com dificuldade ou alguma coisa assim, tem uma métrica, que aparece na tela, vai indicar o tempo que eu estou “enrolando”, entre aspas, né, ou que eu estou tendo dificuldade de passar um notebook para outras pessoas acabar (Liliane, Empresa A).

Fabiana e Luan, que atuavam na fabricação de celulares na empresa C, relataram uma situação interessante que traz luz ao argumento sobre o quanto o processo de produção não é simplesmente um processo técnico, mas também político. Fabiana atuava em um posto de abastecedora de linhas de produção, que consistia em levar

²⁹² Um dos mecanismos que integra o que vem sendo chamado de Indústria 4.0 – que diz respeito não à automação do processo produtivo, mas à sua *digitalização*.

componentes em um carrinho a várias linhas de montagem. Era um posto em que tinha mobilidade e acesso a diversos trabalhadores. Ela se candidatou à representante da CIPA e, desde então, passou a ser perseguida pelas chefias (começaram a “ver defeito” em seu serviço), com quem antes tinha uma boa relação. Por fim, acabou negociando mudar de posto, sendo alocada em um lugar fixo, ao final da linha de montagem, passando a ser embaladora.

Luan, que foi entrevistado com Fabiana, lembrou-se que quando, posteriormente, candidatou-se também a representante da CIPA e, como Fabiana, foi também mudado de posto: de testador de equipamentos, função realizada na linha, foi realocado para um posto mais afastado do restante dos trabalhadores, no almoxarifado. Coincidentemente, Maria, representante sindical da empresa B, atuava também no almoxarifado da empresa, o que pode denotar uma estratégia gerencial mais ampla de afastar os trabalhadores mais politizados dos postos nos quais podem ter mais influência sobre os demais.

A partir destes elementos sobre o cenário no qual se produzem determinadas condições de trabalho, expressos por meio dos exemplos sobre o processo de trabalho (tópico presente, 3.3.2) e também por meio de minhas descrições e análises da organização e gestão do trabalho (tópico 3.3.1), aprofundo, a seguir, a *caracterização* das condições de trabalhos em diversos de seus aspectos. O primeiro deles se refere ao ambiente laboral e postos de trabalho.

3.3.3. O ambiente laboral e os postos de trabalho

O ambiente e postos de trabalho de ambos os segmentos contam a seguir com uma descrição que combina a observação do processo de trabalho realizada pela pesquisadora com os relatos obtidos por meio de entrevistas. Note-se que, de um lado, as atividades e operações de sequenciamento de peças, dos abastecedores de linhas, a estamparia, a armação e a montagem final (exceto a pintura) puderam ser observadas in loco na empresa D (automotiva), enquanto na empresa B (eletroeletrônica) só pudemos ter acesso e observar o trabalho no setor de montagem final.

Com relação às indústrias eletroeletrônicas, uma primeira característica destacada diz respeito às temperaturas. Conforme relatam Fabiana e Luan, o ambiente

de trabalho da Empresa C era costumeiramente frio, entre 17 e 18^{o293}. O local de trabalho deles, Empresa C, era descrito como bastante fechado: não havia janelas, nem mesmo vidros fechados que permitissem a visão do ambiente externo. Quando entrevistadas em conjunto, as dirigentes sindicais de indústrias eletroeletrônicas do interior paulista (Fabiana da Empresa C e Camila da Empresa A, além de duas de outra empresa que não é parte do escopo desta tese) afirmaram que uma característica geral dessas indústrias é que os ambientes não têm janela e são frios o tempo todo.

A Empresa B, que pude visitar, tinha configuração espacial similar: sem janelas ou acessos ao ambiente externo, apenas a porta. Ademais, a produção localizava-se em um piso térreo o qual observamos de um andar superior – o mesmo no qual estava instalado um setor de RH. De lá, trabalhadores podiam ser submetidos à vigilância visual e, ao mesmo tempo à *sensação* vigilância contínua: em certos casos os postos ficavam de costas para a posição do observador e nem sempre era possível saber se estavam sendo observados. A disposição de linhas de produção fazia uma espécie de “contorno” em volta do galpão retangular; no mesmo espaço eram fabricados produtos distintos para clientes distintos – tanto que não pudemos avançar após um limite do espaço, estávamos autorizados a observar apenas a linha de impressoras. O espaço tinha de fato o ar condicionado ligado e aparentava estar limpo e sem barulhos.

O trabalho realizado no segmento eletroeletrônico ocorre em um ambiente em princípio considerado de “baixo risco” no que se refere à saúde e segurança do trabalho. Porém, pesquisas internacionais vêm evidenciando que o manuseio de componentes e “eletropeças”, frequente nas operações de montagem manual de aparelhos eletroeletrônicos, tem potencial cancerígeno, além de intoxicações que afetam o aparelho reprodutivo feminino, ocasionando abortamentos e más-formações fetais, devido aos produtos químicos nos quais são banhados²⁹⁴. Porém, apenas duas entrevistadas fizeram menção ao assunto do risco pelo contato com materiais químicos. Fabiana, da Empresa C, evocou o assunto questionando-me se eu já havia ouvido falar desse tipo de risco, mas ela mesma não soube informar mais detalhes. Outra entrevistada, a médica do trabalho de um dos sindicatos do interior, Denise, mencionou

²⁹³ O frio é considerado um agravante para o desenvolvimento de doenças osteomoleculares relacionadas ao trabalho (GOLLAC e VOLKOFF, 2007, p. 25). Discutirei o tema dos adoecimentos relacionados ao trabalho adiante.

²⁹⁴ Segundo tais pesquisas, as empresas em geral mantêm sigilo sobre os produtos químicos que utilizam nesses componentes, o que dificulta identificar o risco à saúde em efetuar seu manuseio (VAN DER VELDEN, 2019)

que vinham sendo investigados riscos à saúde provocados pelas nanopartículas que ficam no ambiente das indústrias eletroeletrônicas.

No que se refere ao segmento automotivo, a Empresa D, uma montadora que também visitei, tinha galpões enormes que, embora fechados e sem janelas, tinham por vezes uma parede vazada em uma das laterais, por onde passavam pessoas, carros, empilhadeiras, carrinhos com materiais, etc. Diferente da Empresa B, da qual tivemos acesso apenas ao prédio do RH, ao refeitório e a uma visão distante (do alto) do processo de trabalho, na Empresa D pude acessar o espaço laboral com mais proximidade, observando de perto diversos dos processos de trabalho nos vários galpões da fábrica.

Nas montadoras foram relatados por trabalhadores riscos ocupacionais relativos ao ambiente de trabalho, distintos de acordo com o setor interno da fábrica, a exemplo da possibilidade de queda de cargas sobre as pessoas (que o tempo todo correm suspensas no alto por guerregues²⁹⁵, no setor de montagem final), risco de explosão de materiais químicos e de inalação da fumaça de solda. Embora em boa parte da fábrica D as máquinas não sejam barulhentas, o barulho ambiente está, segundo representantes sindicais entrevistados, acima dos decibéis adequados, podendo também prejudicar a audição.

Quanto ao posto de trabalho, a maioria das/os operárias/os entrevistadas/os, dos dois segmentos, trabalhava em pé o dia todo – o que, com o tempo, levou parte deles/a ter problemas de saúde. Há certas especificidades nessa condição de trabalhar em pé ou sentado de acordo com os postos e também de acordo com os segmentos, que ilustrarei sobretudo a partir das descrições fornecidas, mas também trazendo alguns elementos que pude observar *in loco*, nas visitas a duas fábricas.

Luan e Fabiana contam que no começo do funcionamento da Empresa C, eletroeletrônica, os postos de trabalho eram todos em pé. Foi com a atuação da CIPA²⁹⁶, para a qual Fabiana, e posteriormente Luan se elegeram, que a possibilidade de trabalhar sentados foi conquistada. Após alguns anos, quase todos os postos passaram a ter cadeiras para trabalhar sentados – exceto os que demandavam que a pessoa andasse durante suas operações. O posto que demandava movimentação, operando três máquinas de teste de celulares simultaneamente, era justamente o de Luan.

²⁹⁵ “Guerregues” era o nome dado pelos funcionários durante a visita à fábrica para os dispositivos que “içavam” os veículos semi-montados entre os setores distintos da fábrica; eles eram transportados pelo alto entre seções da fábrica, que tinha, no prédio da montagem final, três andares.

²⁹⁶ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, composta por funcionários das empresas, estabelecida por Norma Regulamentadora 5 no Ministério do Trabalho (1978).

Já na Empresa A trabalhar em pé era o “padrão”: as trabalhadoras Joana e Liliane informam que todos os postos de produção da empresa são em pé. Os postos de trabalho são fixos, isto é, além de em pé, realiza-se a mesma operação o dia todo, como relata Joana:

Na Empresa A eu entrei, deu seis meses e *eu estava fazendo a mesma coisa*. Então, eu comecei a ficar cansada, comecei a ficar com os meus braços muito doloridos. Ficava queimando, eu chegava em casa e estava queimando, e aí eu tomava remédio e voltava no outro dia, e foi indo, foi indo²⁹⁷.

Inclusive, elas relatam que não há postos de trabalho adequados para mulheres grávidas. Liliane revela que quando engravidam, as mulheres chegam a ser alocadas em postos onde trabalham sentadas, como o de teste de equipamentos, que, contudo, não têm sem espaço para “caber” a barriga da trabalhadora que precisa se movimentar para colocar notebooks testados na linha que é mais alta:

Na linha de *notebook*, colocavam a grávida para fazer o teste. Teste é onde a esteira já é mais alta, os ‘note’ ficam chegando um atrás do outro e tem que testar. Nisso, quando a pessoa testa e coloca o *notebook* para trás, ele vai para trás e vem mais outros para a frente. E ela precisa fazer o restante dos testes. Aí ela se esforça muito, ela bate numa grade né, um ferro que tem e a barriga fica apertando. E a gente vivencia isso, porque não são salas separadas, a gente enxerga tudo que acontece.

Na empresa B, segundo pude constatar por meio da observação do processo de trabalho durante a visita à fábrica, as operações eram realizadas predominantemente em pé, havendo cadeiras somente para pessoas “com restrição”, que são as que têm lesões decorrentes do trabalho, assim como as grávidas. Na própria linha de montagem todos trabalham em pé, mas há pequenas células de apoio às linhas, nas quais se faz a montagem de algumas peças que serão utilizadas na mesma, e é nesses postos, onde o trabalho não ocorre de forma sequenciada, que existem algumas poucas cadeiras – como pude verificar em visita à empresa. Registre-se que a realidade observada concernia ao processo produtivo de impressoras, único que a empresa nos permitiu acessar.

Após a visita, quando entrevistei as trabalhadoras Maria e Antonia, que haviam sido recentemente eleitas como representantes de base do sindicato, questionei se o correto não seria que os postos fossem todos sentados, para prevenir que as pessoas tivessem problemas de saúde, Antonia respondeu afirmativamente: “se tivesse isso,

²⁹⁷ Joana trabalhou desse modo até seu corpo chegar a um limite, quando ela teve tendões rompidos e precisou fazer uma cirurgia nos ombros.

seria ótimo, porque querendo ou não, as pessoas que trabalham muito tempo em pé criam bastante ‘vasinho’, né Maria?’”²⁹⁸. Maria concordou.

O que se verifica no conjunto das empresas eletroeletrônicas A, B e C é a predominância de postos não somente em pé, mas majoritariamente fixos²⁹⁹ e efetivando um tipo de operação fragmentada dentro de um processo de trabalho sequencial, em linha de produção. Somente o trabalhador Pedro relatou que seu posto era conformado na forma de uma célula, onde realizava a montagem integral de um produto. Ele foi o único entrevistado do setor de fabricação de servidores.

Na empresa D, montadora automotiva, havia no setor de montagem final de veículos uma predominância não somente de trabalhos em pé, mas que também exigem movimentação. Trabalha-se em pé e andando de costas, realizando as operações no carro em movimento e, a depender do posto, gira-se em torno do carro – por exemplo, para colocar os arremates nos quatro vidros do carro, como no posto descrito por Irene.

Havia postos nos quais se trabalhava abaixado/a para montar algum elemento dentro do carro ou embaixo de alguma peça suspensa, como na montagem de forros de veículos realizada por Pagu, da Empresa F, ou no reparo de veículos realizado por Lara, da Empresa E.

Rose, da Empresa D, relata que nas montadoras os postos sentados não são necessariamente os menos duros: “os sentados são normalmente os ergonomicamente piores. A colocação do teto, por exemplo, o cara tem que sentar em um banquinho e colocar o teto, ou o cara que faz o console do carro, ele senta em um banquinho e tem que encaixar lá, parafusar o volante”. Isso significa, no caso de colocar forros no teto por exemplo, trabalhar a maior parte do tempo com os braços para cima.

Lara e Catarina, que foram realocadas da produção para o setor de logística, sentiam a diferença dos postos porque a partir de então podiam trabalhar sentadas. Mas não era isso que haviam desejado, já que queriam continuar trabalhando na produção e foram realocadas em razão de reorganizações internas da fábrica.

As operárias do segmento automotivo que exerciam funções técnicas nos postos de manutenção (Samanta da Empresa E, Ester da Empresa D) ou de inspeção de qualidade (Bianca da Empresa D), embora trabalhassem também em pé, não estavam tão fixas ao posto de trabalho, mas sim deslocavam-se pela fábrica. Não pudemos

²⁹⁸ Antonia, nesse momento, levantou e mostrou parte de suas pernas, com varizes, dizendo que não tinha nenhuma antes de trabalhar na fábrica. Retomarei o assunto adiante.

²⁹⁹ Em especial para as mulheres. Maria, da empresa B, afirmou que a maior parte dos abastecedores de linha, cuja função tem mobilidade dentro da fábrica, são homens.

entrevistar – nem tivemos nas entrevistas a menção se existiam – operárias na condição de técnicas nas indústrias eletroeletrônicas. Entre os operários em funções técnicas entrevistados, os do setor eletroeletrônico e automotivo, incluindo as autopeças, trabalhavam em pé.

Havia ainda postos de trabalho nos quais, quando era necessário ficar em certas posições, não somente a postura incomodava, mas também as reações dos trabalhadores: operárias do setor automotivo relataram desconforto e incômodo com comentários inconvenientes dos homens quando elas realizam operações nas quais ficam de “bunda para cima”, quando abaixam (Irene, Empresa D) ou entram dentro do carro (Catarina, Empresa E). Um posto de trabalho na Empresa D que envolvia que trabalhadores entrassem em pares embaixo do carro e efetuassem operações deitados foi espaço de assédio de uma operária por um operário, conforme relatado pelo dirigente sindical Fernando³⁰⁰.

As operações efetuadas pelas operárias que atuavam na submontagem ou na montagem de veículos eram efetuadas com parafusadeiras (Pagu, Empresa F), pistolas de solda (Catarina, Empresa E) e pequenas marretas (Irene, Empresa D). Trabalhava-se também com parafusadeiras pequenas nas indústrias eletroeletrônicas, a exemplo do que observei em visita à empresa B, na linha de fabricação de impressoras. Peças muito pequenas chegam a ser manuseadas com pinças, como relatou Luan (Empresa C) a respeito da montagem de celulares, que, contudo, ele não efetuava – eram postos eminentemente femininos. Situação similar, de uso de pinças para “pegar peças minúsculas” foi descrita por Dira, de uma das indústrias de autopeças. A ferramenta de trabalho e o modo como são descritas (atividades que exigem delicadeza e efetuadas por mulheres) aproxima bastante o modo de exercício das operações do segmento eletroeletrônico das atividades de autopeças.

Havia as operárias que efetuavam embalagem de produtos, cuja atividade é também eminentemente manual (Fabiana da Empresa C e Liliane da Empresa A). Também foi possível entrevistar operários e operárias que atuavam no abastecimento de peças para as linhas, que nos casos da indústria eletroeletrônica, cujos componentes são pequenos e médios, eram levados em carrinhos empurrados manualmente por trabalhadores (Luana, Empresa A) e, no caso da indústria automotiva, são levados por

³⁰⁰ Como discuti no capítulo 2.

carrinhos e empilhadeiras, cujo posto de trabalho era sentado mas em movimentação, dirigindo esses veículos (Sônia, terceira da Empresa D).

3.3.4. *Não é força, é jeito... ou é força?*

Como já discutido no capítulo 2, a problemática do carregamento de pesos nas atividades industriais é um tema tanto para se observar as condições de trabalho, como também para captar as justificativas que se constroem para que determinados trabalhos sejam considerados adequados ou não para serem efetuados por mulheres. Apresento alguns dos relatos a respeito da necessidade de uso da força para a realização dos trabalhos das e dos operárias/os entrevistadas/os, iniciando uma caracterização sobre esse aspecto do trabalho no segmento automotivo:

Como relata a trabalhadora Lara, da Empresa E, sobre atuar na linha de montagem de portas: “No começo foi muito difícil porque eu levei um tempo para descobrir que *não era a força, era jeito*. Então, eu me machucava muito”.

Catarina, da Empresa E, também revela, sobre a necessidade de força para efetuar seu trabalho, que

Depende do setor que eles te colocam, depende. *Só que tem coisas que não é força, tem coisas que é habilidade*. Por exemplo: você imagina uma porta de um caminhão. Ela é grande. Eu pegava uma porta de caminhão. Aí tipo assim: ‘nossa, ela é pesada?’ Ela é pesada. Só que assim, eu já tinha a manha, eu já tinha o jeito de pegar ela. Então é assim, ela vem, se você pegasse ela, ela era pesada. Então, você já ‘pegava ela’ e já colocava no trilho e ia empurrando. Agora, enquanto você não tem essa experiência, você vai se esforçar mais. Depois que você tem experiência não. Só que como eu te falei: a gente não trabalha em qualquer ponteadeira. Tem ponteadeira que tem aqueles que você puxa, ela é muito pesada. Então, a gente não trabalha naquelas ponteadeira. Porque se eles mesmo que eles deixassem a gente ali, a gente até vai conseguir, só que a gente vai ficar lá quanto tempo? Dois meses. A gente vai se estourar. Então, eles já não colocam.

Tem serviços que a gente mulher faz, que o homem não consegue fazer. Por exemplo: a de ponteadeira. Lá é muito contado os pontos para você dar. *Não sei se é porque eles não querem trabalhar lá, mas eles dão ponto em lugar errado, aí solta*. Eles não ficam olhando se o ponto está solto. Então, eles acabam tirando eles e colocando outra pessoa.

Lobo (2010) havia constatado em suas pesquisas sobre operárias do ABC nos anos 1980 uma situação bastante semelhante à descrita por Catarina em dois sentidos: no primeiro, de a trabalhadora alegar que mulheres dão conta de atuar em vários postos de trabalho assim como os homens, com exceção de um posto tido como mais pesado. No segundo, Lobo havia percebido essa mesma situação, de trabalhadoras observando

que os homens “não são muito hábeis para determinadas tarefas”, explicando que “eles não querem aprender justamente porque se trata de tarefas penosas” (LOBO, 2010, p. 86-87). A autora analisa, com relação a isso, que “os homens podem recusar alguns constrangimentos. Homens e mulheres podem resistir quando querem. A resistência masculina é descrita como uma afirmação de poder, a das mulheres como negligência, irresponsabilidade, falta de interesse” (LOBO, 2010, p. 87).

Elvis, da Empresa E, ao ser questionado sobre os requisitos para trabalhar em seu posto, responde primeiro que “tem que ter força física e agilidade para terminar o carro rápido e não atrasar as pessoas, uma série de fatores”, e na sequência ironiza: “Força física você viu que eu tenho bastante”. A ironia que ele menciona deve-se ao fato de que o trabalhador era jovem, miúdo e bastante magro, não aparentando ter força física. Ele explica como lida com a necessidade de ter força em seu posto:

Tem aquela parte de adaptar uma coisa que você não se deu muito bem. Tem uma coisa lá de colocação de um eixo, que tem como se fosse um guindaste que leva ele pra você colocar. Mas dá muito trabalho, é mais fácil pegar na mão, porque assim demora mais e acaba atrasado. Como passa bem pouco dele por dia, não tem problema. Não altera a qualidade, mas a ergonomia, então a gente faz meio escondido.

Elvis revela que em realidade a força que realiza para a colocação do eixo não seria necessária segundo a descrição do posto, mas trata-se de uma “adaptação”³⁰¹ que realiza para fazer o trabalho mais rápido.

A dirigente sindical de uma das montadoras, Cibele, quando questionada sobre a o porquê da composição do setor automotivo ser predominantemente masculina, também coloca em questão a exigência da força como critério de contratação, reconhecendo que este era um critério na conformação do setor, mas que o mesmo não teria mais validade nos dias atuais, só permanecendo na condição de um “tabu”:

Ah eu acho que por causa que era uma empresa de mão de obra pesada, por isso que ela se tornou uma empresa masculina. Só que eu acho que esse tabu do peso tem que ser transformado. Porque virou um tabu, agora não tem tanto peso e mesmo assim ela não contrata. Então é um desafio de políticas que a gente tem que convencer para contratar mulher.

Irene, da Empresa D, explica que o uso de força em sua função é relativo:

Alguns, precisa de sim. Esse que eu faço hoje, sim. É força para bater.
T: Então, não é a força no sentido de carregar coisas?

³⁰¹ A questão remeta à discussão sobre as distâncias entre trabalho prescrito e trabalho real, assunto que discutirei com base em mais exemplos adiante.

Não. É mais agilidade, do que força.

Irene procura explicar o porquê de homens conseguirem trabalhar em mais postos, rodiziando entre funções, o que significa que mulheres acabem realizando uma quantidade mais restrita de funções nos rodízios da fábrica e, por conseguinte, repitam mais o mesmo tipo de operação que os homens:

Os homens conseguem [rodiziar] mais, porque tem mais postos em que eles conseguem trabalhar: tem postos que são muito físicos, assim, que exigem força maior ou que exige altura e a maioria das mulheres são mais baixinhas. Então, os homens conseguem trabalhar em mais postos do que mulheres.

Algumas trabalhadoras entrevistadas relataram a necessidade de carregar caixas pesadas, entre elas Sonia, de terceira da empresa D (que ocupou um posto no qual descarregava as caixas dos caminhões), Lara, da empresa E (que também ocupou posto equivalente:

recentemente chegou tanta coisa, eu guardei tanta caixa pesada, fiquei morrendo de dor nas costas. Eu já estava desacostumada, né? Que a gente desacostuma rápido das coisas. Aí, tipo assim, senti incomodo, porque são posições muito pesadas, tem o carrinho, mas é a posição. Aí, assim, não vou culpar o serviço, é eu também, né? O jeito que você pega: seis, sete horas da manhã, você pega aquela caixa na posição correta. Então, chega uma hora da tarde você não está aguentando mais. Você não vai pegar na posição correta. Isso é do ser humano... abaixar certinho, postura, você não vai fazer isso! Você já está cansado. Mas eles sempre orientam de abaixar certo ...

Note-se o fato de essa trabalhadora não querer atribuir o problema “ao serviço”, mas a si mesma e sua característica – que é , para ela, “do ser humano” – de não carregar as caixas na postura correta depois de fazer o mesmo serviço por horas seguidas. O problema da percepção não imediata sobre as próprias condições de trabalho evocado por Gollac e Volkoff vem à tona, pois naturaliza-se a necessidade de realização da atividade daquele modo, quando, por exemplo, um revezamento com outros trabalhadores poderia minimizar o esforço de “um dia todo carregando caixas”.

A problemática da necessidade de força para a realização das operações nas fábricas não pode ser ignorada, tampouco absolutizada. Em primeiro lugar, porque há recursos técnicos que são implementados na fábrica para diminuir a necessidade de força em diversos postos. Um exemplo é o carregamento de portas, feito pelas trabalhadoras Lara (Empresa E) e Catarina (Empresa E): ambas falam que se trata de um carregamento de peso, mas que depois que aprendem o “jeito” do serviço,

carregando-a de um modo que permita logo apoiá-la e empurrá-la, o peso de certo modo diminui – onde entram inclusive macetes ensinados por colegas de trabalho.

Algumas trabalhadoras desenvolvem seus próprios macetes, para inclusive evitarem pedir ajuda para homens e serem consideradas inaptas para seu trabalho, como é o caso de Ester, manutencista da Empresa D.

- Eu sou a única lá da montagem, eu sou a primeira e nunca deixei de fazer algum serviço porque eu sou menina, ou alguma coisa assim. Eu sempre falo ‘pode passar para mim’. Às vezes eles tentam evitar, ‘não precisa fazer isso’, e eu falo: ‘não, pode passar’. Se eu não conseguir, por uma questão genética, que eu sou mais fraca, então, eu peço ajuda para alguém. Mas é só você pensar: se você não consegue desapertar, por exemplo, um parafuso que está muito apertado, então você usa alguma coisa para fazer uma alavanca. Existem outras formas.

Entrevistadora: Então você já se deparou com isso, de em um primeiro momento você não conseguir fazer alguma coisa e ter que elaborar um jeito?

- Sim, ter que pensar em um jeito de fazer, de executar, como qualquer outra pessoa, ou como qualquer outro homem. Ontem mesmo a gente teve que fazer um trabalho rápido durante a janta em uma esteira. E aí tinha alguns parafusos para desapertar e eu vi que os caras rapidinho despertaram e eu "Meu deus do céu, eu não estou conseguindo desapertar isso". Mas, no mesmo momento eu pensei em pegar uma chave, como se fosse um caninho que a gente coloca, para fazer uma alavanca que iria estender um pouquinho mais a ferramenta. Então, eu poderia fazer uma força a mais com a ponta e aí ele iria aplicar uma força maior.

Ester, nesse exemplo ao meu ver emblemático de como ela *venceu uma limitação de força com uso da técnica*, explica que embora seu setor seja de trabalhos da área elétrica que em geral não demandam força, às vezes a força é necessária para “chegar na parte elétrica ” que é preciso consertar. Assim, constata ela, “requer força mas a gente pode dar um jeito de utilizar essa força, não com o nosso corpo, com algumas ferramentas que são fornecidas”, em suma, “nem sempre você precisa executar com a força do corpo”. Destaco o fato de ela dizer que precisa pensar em um jeito de fazer “como qualquer outra pessoa, qualquer outro homem”, que explicita que mulheres não são as únicas a sentir dificuldades cotidianas e terem que contorná-las no trabalho.

Outro exemplo, pude ver na Empresa D: o posto no qual se colocavam os pneus nos veículos era associado a um trabalho duro por ser necessário levantá-los “no braço”. Com o tempo e após reivindicações da comissão de fábrica, foi implementada uma melhoria ergonômica no posto que passou a dispensar a necessidade de levantamento dos pneus “no braço”: eles podiam ser rolados sobre uma esteira e vinham posicionados, do alto, diretamente na altura necessária para serem direcionados e

encaixados nos veículos. Uso esse exemplo para argumentar que cada vez menos a força física pode ser considerada um impedimento para que mulheres realizem funções nas fábricas. A diretora sindical Bruna, pela Empresa D, argumenta nesse sentido (e falando especificamente desse posto) que:

Uma coisa é eu falar assim: "Não dá para por ela no pneu, porque ela não tem força para levantar o pneu", mas não é porque eu sou mulher. Porque de repente, eu posso pegar um cara que é mirradinho e o cara não aguentar.

Tipo, pegar a ***. Ela pega o pneu e às vezes você [apontando o sindicalista Juliano] não pega, entendeu? Porque ela é 'troncudona', é 'fortona'. Então, é da estrutura do ser humano, não é porque é mulher, então, isso me deixa e me deixava muito irritada.

E em segundo lugar, os postos entendidos como “duros” ou “serviço sujo” (que ninguém quer fazer) não o são somente para as mulheres, como também para os homens. Mesmo se considerarmos homens menos fortes e mulheres mais fortes, todos sofrerão algum tipo de sequela física ao realizar trabalhos que envolvem posturas inadequadas ou carregamentos de peso de forma continuada, mesmo que alguns corpos demorem um pouco mais que outros para sentir tais efeitos.

Ademais, é necessário levar em conta as próprias projeções de postos de trabalho que podem estar ainda sendo feitas com base em padrões de corpos masculinos, a exemplo do que relata Irene sobre a maioria dos postos ser melhor para pessoas mais altas e as mulheres possuírem em geral menor estatura. O nosso ponto é que o modo de pensar o ambiente fabril, as máquinas, ao partir de parâmetros masculinos (COCKBURN, 1985 TEIGER, 2006), realmente tende a criar entraves para a participação feminina (ao menos de mulheres não tão fortes e de estatura baixa). Mas não somente: qualquer homem de estatura mais baixa ou menos forte sofreria das mesmas dificuldades que elas, isto é, o estabelecimento das dificuldades e busca de sua superação não deveriam dizer respeito ao sexo de quem trabalha, mas a uma adequação do posto de trabalho às *pessoas*, reconhecidas em sua diversidade de características, inclusa a força.

De outra parte, o carregamento ou deslocamento de pesos não é, como poderia parecer, uma característica ausente do trabalho realizado em indústrias eletroeletrônicas. Conforme relata Joana, da Empresa A:

Às vezes [precisa de força], depende do posto em que você está. Nas compras, por exemplo, às vezes tinham algumas caixas pesadas, o

*touch*³⁰² pesado. No *cashier*, nem tanto, nem na montagem, aí você não pega tanto peso. Mas aí, você empurra e puxa uns carrinhos de bandeja pesados também. Eu não sei como está agora³⁰³, mas, na minha época, eu era do *cashier* e ficava puxando carrinho o dia inteiro que é um carrinho de bandejas. Só as bandejas, acho que pesa uns dois quilos. Com a máquina por cima já pesa uns cinco, depende da máquina.

Joana relata que em um dos posto que ocupou, o de “compras”, não correspondia à literalmente efetuar operações monetárias de compras, mas sim à operação de separação de peças necessárias à montagem de equipamentos, que era bastante parecida a uma compra em um supermercado: “a gente fala compra porque a gente ficava com o carrinho, e literalmente, eram prateleiras - como se fossem de supermercado - e lá você pegava tudo o que você precisava para aquela máquina que vinha descrito”. As peças que tinha que deslocar durante o dia todo das prateleiras para os carrinhos tinham tamanhos e pesos muito variáveis, desde pequenas peças “do tamanho de uma ervilha” até peças maiores, “do tamanho de uma TV de 14 polegadas” – as maiores, ela estima que tinham entre 5 e 9 quilos. As bandejas eram uma espécie de caixa compartimentada onde todos os componentes e peças deveriam ser colocados para posteriormente serem utilizados na montagem de cada equipamento.

Já a função de *cashier*, na qual segundo Joana há menor carregamento de peso, é bastante próxima a um caixa de supermercado, sendo esta a função seguinte à de compras no processo produtivo: “seria como se fosse o caixa do mercado, onde você consome todas as peças. Então, naquele *cashier*, se tiver qualquer peça errada, acusa”. Essa é a função na qual é necessário também empurrar os carrinhos cheios de bandejas de peças, cada uma separada com os componentes necessários para a montagem de um equipamento, em geral *notebooks* e *desktops*.

Liliane, que atuava na linha de montagem de equipamentos também da Empresa A, conta que havia um certo tipo de “negociação” de operários da linha com os líderes, que criavam vínculos entre si (por exemplo, saíam pra jogar futebol juntos), o que resultava em livrá-los dos postos mais duros, onde as operárias acabavam predominando em algumas linhas:

Acho que no setor era metade mulher, metade homem. Só que a maioria dos homens faziam as coisas mais leves.

Então, tinha umas partes que a gente via homens que pegavam peso mesmo, né, mas tinha parte que a gente via uns rapazes fortes, altos,

³⁰² Telas sensíveis ao toque, ou *touch screen*.

³⁰³ Entrevista realizada em 2018. Na época da entrevista a trabalhadora estava afastada do posto por problemas de saúde decorrentes do trabalho.

pegando etiqueta, enquanto só mulher pegava peso. Então, ia falar alguma coisa, aquele cara lá era amigo do líder. Aquele cara falava “Ah, eu estou com dor, rapaz. Eu posso sair daqui?”, ele tirava e colocava uma mulher no lugar daquele rapaz.

Essa problemática remete ao identificado por Beaud e Pialoux (2002) sobre a alocação de mulheres nos postos mais duros da fábrica, os quais eram rejeitados por outros operários homens (BEAUD e PIALOUX, 2002, p. 81). No caso dos autores, isso ocorria em decorrência de uma vulnerabilidade aproveitada pela empresa, pois parte das operárias que ingressou na fábrica eram jovens e imigrantes, menos integradas ao coletivo operário, isto é, menos protegidas por colegas (BEAUD E PIALOUX, 2002, p. 97). No caso da Empresa A, parece não ser possível falar da existência de um coletivo operário em si, mas apenas da criação de certa cumplicidade entre os homens a partir de um vínculo que possuem no espaço extra-fábrica, que os fazia privilegiar os colegas na alocação dos postos.

A repetitividade de certas operações carregando pesos de equipamentos médios, como notebooks e desktops, resultava, no conjunto, em um processo de carregamento de peso cujos impactos não podem ser desconsiderados. Aliado a um trabalho feito em ritmo acelerado, constante e imposto, o levantamento de desktops em um posto de embalagem do produto – no qual eles estão prontos e, portanto, mais pesados – pode resultar em carregamentos de pesos significativos. Reflexão análoga cabe ao processo de montagem de notebooks – em geral na Empresa A fabricava-se um por minuto, o que resulta em cerca de 3.000 por hora, chegando a 24 mil por dia. Tais caracterizações de postos ajudam a colocar em xeque a visão de que o trabalho em indústrias eletroeletrônicas é “leve”; há carregamentos de peso.

Mas o questionamento da representação desse trabalho como “leve” não para por aí: mesmo quando os equipamentos são menos pesados que os computadores, a repetitividade de operações realizadas em ciclos curtos e rapidez dos fluxos pode tornar o trabalho extremamente desgastante e penoso. Discutirei essa e outras questões adiante.

3.3.5. O ritmo do trabalho

O ritmo do trabalho industrial na atualidade é associado a dois tipos de constrangimentos de tempo: os constrangimentos industriais próprios à atividade (GOLLAC E VOLKOFF, 1996), e os constrangimentos de mercado. De acordo com Parodi (2004, p. 193), há mecanismos técnicos e organizacionais que passam a

intensificar os ritmos de trabalho industrial e somam-se a esses os constrangimentos de mercado, ligados à maior variabilidade e requisitos de qualidade dos produtos diante da concorrência, que impõem normas e prazos cada vez mais exigentes e submetidos à demanda. Ocorre, segundo os autores, um aumento das exigências sobre o trabalho pois esses constrangimentos se acumulam. Essas novas exigências de mercado também explicariam o crescimento do controle por parte das hierarquias.

A organização do trabalho nos segmentos industriais estudados tem por princípio a produção orientada pela variabilidade da demanda, o que se alinha aos princípios da *lean production*, também nominados de “produção enxuta” ou de métodos de gestão flexíveis, de inspiração japonesa (fazendo referência ao modelo *toyotista*). O método também é chamado de “fluxo tensionado” (DURAND, 2003): em suma, é uma produção cujo fluxo é tensionado pela demanda.

Tal princípio orienta o estabelecimento da cadência ou compasso de produção, também chamado de “*takt time*”³⁰⁴, para que se fabrique somente o necessário, sem excessos nem faltas. Essa cadência ou compasso da produção é estabelecida levando em consideração não somente a demanda, mas o próprio tempo operacional – isto é, o tempo necessário para a realização de cada uma das operações³⁰⁵. Com relação ao tempo das operações, estas, junto aos momentos correspondentes a preparo de máquinas, esperas, carregamentos ou descarregamentos de materiais, etc., compõem o cálculo do tempo de ciclo. Ele corresponde, assim, ao tempo necessário de cada etapa do processo produtivo, que pode ser maior ou menor que a cadência geral. Temos então, na cadência, o que trabalhadores/as caracterizam como “o tempo em que a linha roda”, isto é, “sai um carro por minuto” ou “sai um notebook por minuto”. E o ciclo diz respeito ao tempo da operação de cada um, em cada posto.

Como esse modo de organização afeta o trabalho e os/as trabalhadores/as?

Em momentos de alta demanda, esse cálculo da cadência pode identificar a necessidade de aumento da capacidade produtiva – o que pode implicar no recurso às horas extras, à contratação de mais funcionários, à criação de novos turnos e/ou à intensificação³⁰⁶ do ritmo de trabalho dos trabalhadores/as já contratados. De modo geral, nas empresas estudadas a incidência de horas extras havia diminuído no período

³⁰⁴ Refere-se ao conceito alemão Taktzeit: Takt= compasso/ritmo e zeit: tempo/período.

³⁰⁵ É nesse contexto que engenheiros realizam a tarefa de medir o tempo de cada uma das operações do processo produtivo junto aos/as operários/as.

³⁰⁶ A intensificação pode ser tratada como correspondente à dinamização dos fluxos de trabalho em razão não de mudanças técnicas, mas organizacionais, sendo sua principal evidência a “redução da porosidade e do tempo de trabalho” (DURAND, 2003, p. 153).

estudado, não se falava em contratação de pessoal, apenas de demissões, contudo, o ritmo do trabalho continuava elevado. Há também um tipo de “saída” por parte da gestão que concerne à realização de “empréstimos” de funcionários entre setores – constatada amplamente em ambos segmentos, um tanto comuns no contexto brasileiro cuja flexibilidade em favor das empresas é marcante com relação ao não respeito das regras sobre “desvio de função”.

Já nos momentos de baixa demanda, as empresas de ambos os setores recorrem à eliminação de postos de trabalho, redução de turnos, bem como poderiam reduzir o ritmo de trabalho. Há ainda saídas intermediárias, a exemplo das acordadas entre sindicatos e empresas automotivas do ABC, promovendo redução de jornada e salários (PPE), ou afastando temporariamente trabalhadores de seu posto, sem que percam o vínculo empregatício (o que identificamos ter ocorrido na forma de afastamento por “banco de horas” – o trabalhador terá que pagá-las depois –, ou por *lay off*, quando ficam em casa e fazem cursos e para tal são remunerados). Na pesquisa, foram poucos os casos em que se observou a diminuição do ritmo de trabalho – em realidade, isso se verificou apenas em *uma* das indústrias de autopeças, porque não trabalhava mais com o fornecimento de peças para a produção, mas sim para reposição de veículos fora de linha.

De acordo com Gollac e Volkoff (1996), a pressão temporal torna o trabalho mais penoso e isso ocorre não unicamente porque obriga a efetuar mais esforço em um tempo determinado. A ergonomia evidenciou, segundo os autores, que no exercício da atividade o trabalhador acaba tendo que levar em consideração tanto os objetivos da produção, as competências das quais dispõe e a preocupação em preservar a sua saúde. Isso faz com que pressionados pelo tempo, trabalhadores adotem posturas que não são as melhores para eles mesmos, mas que lhes permite manter a cadência de produção (GOLLAC e VOLKOFF, 1996, p. 61).

Exemplos desse tipo foram verificados a partir dos relatos de operárias/os e sindicalistas entrevistadas/os: o tempo de trabalho tem um controle estrito em ambos os segmentos, embora de maneiras diferentes. Trabalha-se na maioria dos postos em um “ritmo de urgência” determinada pelas flutuações de demanda e/ou pelo funcionamento das máquinas, o que “restringe as margens de manobra e torna os fatores de penosidade mais ‘incontornáveis’” (GOLLAC e VOLKOFF, 1996, p. 61). Uma assertiva que vale para os dois segmentos investigados é a de que a pressa impede o bom gesto.

Isso vale inclusive para as funções que possuem “estudo do posto” e prescrições para realizar o trabalho de um modo ergonomicamente adequado. Diante da pressão

pela rapidez na realização do trabalho, os macetes usados por trabalhadores para acelerar o ritmo e dar conta das exigências da empresa implicam a execução das tarefas de modo ergonomicamente inadequado.

No segmento eletroeletrônico, o ritmo de trabalho é acelerado e intenso em si, chegando a ser caracterizado como “alucinado” pela trabalhadora Liliane da Empresa A. As operações são feitas em ciclos curtos e de forma repetida durante o dia todo, mesmo que haja variações entre as empresas – a presença de rodízio de trabalhadores entre as tarefas existia na Empresa B, mas era ausente nas empresa A e C.

A representante sindical Beatriz exemplifica como se deu o processo de intensificação do trabalho na empresa A por meio da eliminação do número de funcionários, aumento da fragmentação dos processos e um ritmo acelerado garantido pelo autocontrole dos/as trabalhadores/as, interessados em mostrar que são rápidos/as:

Na empresa A chegou a ter 1400 trabalhadores e hoje tem 680. E a quantidade de máquinas produzidas aumentou. O processo ficou mais simples e fez com que o ritmo aumentasse. Antes o montador montava a peça do começo ao fim, hoje monta 1 peça e passa para o outro (...). Então a produção aumentou e é um sistema “empurrado”, eu monto minha peça e empurro pra você... *então não interessa se você tá mais devagar que eu, o que interessa é que eu sou rápida*. Como as pessoas têm ritmos diferentes e também habilidades diferentes, o certo seria revezar, mas se eu monto melhor nesse posto, então o gestor te deixa ali.

O controle do tempo se dá tanto pelas hierarquias como pelo tempo da linha de montagem, que por sua vez é orientado pelo ritmo de mercado – sendo evocado em muitos exemplos, como o supramencionado, como esses constrangimentos de tempo são introjetados por trabalhadores, que cobram uns aos outros. Operárias/os que trabalham em linhas de montagem e também nos postos que as abastecem estão sujeitas/os a metas quantitativas e também de qualidade. Quem trabalha em postos fora da linha, contudo, percebe menos essa pressão pelo tempo, uma vez que não tem o compasso do trabalho definido e minuciosamente controlado como quem trabalha nas atividades de montagem.

Ademais, é mencionada a “meta de absenteísmo”, isto é, uma outra forma utilizada pelas hierarquias para controlar não somente tempos *do* trabalho, mas também tempos *de* trabalho (GALLOT, 2015, p. 25). Note-se que o absenteísmo também pode ser compreendido como um ponto de disputa, uma vez que da parte dos gestores é um problema a remediar – com o qual lidam condicionando o não absenteísmo a certos

benefícios econômicos, como o próprio ganho da PLR –, mas da parte dos/as operários/as, pode ser entendida como um modo de resistência aos constrangimentos do trabalho³⁰⁷.

Ao serem questionados se trabalham sob um ritmo imposto, as situações de trabalho descritas foram as seguintes. Joana descreve os ritmos de trabalho demarcados pela cadência padrão da Fábrica A, de fabricar em geral um equipamento por minuto:

Então, depende muito do posto em que você está, mas, o posto em que você estiver, você vai montar aquilo o dia inteiro. Se você tem que colocar trinta e cinco parafusos, você vai colocar trinta e cinco parafusos o dia inteiro e é na maioria das máquinas é uma máquina por minuto. São sessenta máquina em uma hora, entendeu? Então, se você tiver que colocar cinquenta parafusos em uma máquina. (...) E a mesma coisa vale para a compra e para o *cashier*. Só que, se é sessenta máquinas por hora, na compra o *cashier* fez muito mais, porque eles abastecem a linha.

Entrevistadora: Tem que ser mais rápido?

Tem que ser mais rápido. Então, você ‘escaneou’ mais e comprou muito mais do que o pessoal da linha. Se eles fizeram sessenta, geralmente no *cashier*, na compra, fez umas cinco ou seis máquinas a mais. (...)

A maioria das máquinas da Empresa A são sessenta máquinas por minuto. Tem algumas, que são setenta, oitenta, e só servidor que é devagar: Desktop e algumas máquinas que são maiores e mais caras, a linha roda mais ‘baixo’.

Joana explana como o ritmo do trabalho era dado pela cadência de produção estabelecida após a cronometragem das operações, que se fixava em geral uma máquina por minuto, havendo tempos de ciclos variados nos postos de acordo com a maior ou menor complexidade de operação:

Eles cronometravam, mas se era uma máquina por minuto, eles tinham o tempo de cada posto. Então, vamos supor: o posto um, em média, leva um minuto e meio para montar o LCD, o segundo posto leva tanto. Então, eles tinham esse cronômetro, mas, para a gente, não ficava assim. Tinha antigamente, mas foi tirado. Mas tem um relógio na sua frente.

A trabalhadora Liliane, da mesma Empresa A, relata também a ausência de revezamentos de postos, alertando que havia documentos da empresa com a previsão do rodízio apenas para mostrar para a fiscalização do trabalho:

Quando eu cheguei eu me assustei com a empresa, eu não estava adaptada com aquele ritmo deles. O ritmo é alucinado lá dentro, sem revezamento. Eu estava acostumada em outra empresa, que nem a própria ***, de ter revezamento a cada duas horas e na Empresa A não tem isso. Você trabalha o dia inteiro fazendo a mesma coisa.

³⁰⁷ Retomo a discussão sobre absenteísmo como uma forma de resistência no capítulo 4.

Até hoje é desse jeito. Eles falam que fazem revezamento, mas é só no papel. Tem um papel lá que eles tem que mostrar para o Ministério do Trabalho que tem que cumprir daquele jeito, mas os funcionários, se fala assim “Você vai ficar aqui” é de manhã, do horário que entra às 8h até 17h48 daquele jeito, no mesmo posto.

Liliane informa ainda haver uma pessoa que monitora e cobra os tempos de trabalho, isto é, trata-se de um ritmo marcado pela hierarquia, além do ritmo da própria linha de montagem: “Tem um monitor que eles colocaram agora lá para controlar tempo que a pessoa está montando, o tempo de cada operação. Aí passam e falam ‘Fulano está demorando com a máquina ali, tem que passar logo para o outro’”.

Quando questionada sobre metas, Liliane explicou que para a fabricação de desktops, giravam em torno de 1200, 1400 por dia, a depender do pedido do cliente, “porque o cliente compra e nós fazemos, lá não tem estoque”. Ela também relata que a variação de metas influencia o trabalho, “porque, no dia que tem muito para entregar a pressão é maior, aí onde ocorrem os erros, esquecimento de memória, esquecimento de processador”. Ela conta que quando isso ocorre,

a pessoa é chamada, a linha para, e é chamar a atenção na frente de todo mundo. “Ó, quem estava colocando memória naquele posto”, aí todo mundo já sabe quem, porque é só uma pessoa que coloca memória, aí vai todo mundo olhar para aquela pessoa.

Entrevistadora: Já aconteceu alguma coisa assim com você?

Já. Eu coloquei, era para colocar uma memória e eu coloquei outra. Tem várias memórias, vários tipos de memória, marcada. Na correria você pega — numa receita de bolo você tem que fazer tudo certinho ali, você errou o ingrediente — chega no final, o próprio notebook apita, ele mostra que está errado, no teste.

A operária Liliane descreve como a partir desse controle, o erro individual é exposto coletivamente:

Aí eles vão puxar, “Quem estava ali?”, aí, como eu tenho aquela receita, né, eu escaneei o meu nome para estar ali, no final da linha vai aparecer, “Liliane pôs essa memória”. Então, chega, a linha para e o próprio gerente, ele faz a reunião e fala “Gente, quem estava na memória, colocou a memória errada. Aí todos os outros funcionários vão olhar, “Foi você, né? Você prejudicou a nossa linha”. Então, tem tudo isso, tem a cobrança, além do gerente, dos próprios companheiros.

Verifica-se que os ritmos alucinados descritos pela trabalhadora não se tratam apenas de uma exigência de produtividade em termos quantitativos, mas também impõem-se de forma coercitiva para que a produção ocorra sem erros, que se ocorrem, são expostos à humilhação pública pelas chefias, com a participação dos colegas de trabalho.

Cassio, representante sindical na empresa B, relata que os/as operadores/as incorporam a preocupação com as metas a tal ponto que por vezes não questionam o fato

de terem que acelerar o ritmo de trabalho após períodos em que máquinas ficam paradas: “Trabalhador não tem esse discernimento e tem que ter! Você é dono da empresa, você tem ações na empresa? Não deu a meta porque quebrou a giga³⁰⁸, quebrou a máquina...pô é problema da manutenção! Não é problema *dele*, do operacional”.

A representante sindical Antonia, que trabalha em linha de montagem na mesma empresa B, relata exemplo que ilustra justamente essa questão. Mas em seu caso, ela questiona tais exigências pontuando que não são obrigação dos trabalhadores acelerar ritmos da linha para compensar problemas técnicos nas máquinas:

esses dias ficou tudo parado lá, que as gigas ‘tavam’ tudo com problema, aí vieram cobrar [dos operadores] ‘agora vocês têm que correr pra dar meta’. Aí eu digo ‘não isso não é obrigação nossa não, aqui a gente não tem culpa, a giga ‘tava’ com defeito. Ela até ficou com raiva, ela ia me colocar em um treinamento e ela me tirou. Aí fala assim ‘ah mas se fizer um esforcinho, consegue’.

O que é importante reter é que a problemática do ritmo não se restringe ao fato do mesmo ser imposto de forma “exterior”, mas também diz respeito ao fato de ser uma preocupação que acaba sendo introjetada na subjetividade dos/as trabalhadores/as, dentre os/as quais muitos, como destaca Cassio, acabam tomando os objetivos da empresa como se fossem os seus.

Os ritmos de trabalho no setor automotivo também estão determinados pela própria cadência do trabalho fabril, embora a cobrança por parte das hierarquias esteja menos presente que no setor eletroeletrônico, segundo pude apreender a partir dos relatos de entrevistadas/os.

Irene, da Empresa D, montadora automotiva, relata que o trabalho é realizado no ritmo industrial, isto é, da linha de montagem:

É, no ritmo da linha mesmo, porque a gente tem que fazer no tempo. As portas passam pela gente, então, independente de eu fazer ou não, tem aquele tempo para a porta passar. É o tacto, a gente chama tacto. Tacto é o espaço que você tem para desenvolver o seu trabalho, eu tenho que fazer o meu trabalho dentro daquele tacto. Se eu passar para o da frente, por exemplo, eu estou montando a pestana, o próximo serviço que é feito, no tacto da frente, é o retrovisor. Então, se eu deixar o meu serviço passar, o cara do retrovisor não consegue fazer o retrovisor também e aí vai um derrubando o outro.
T: É isso que falam que é “cair a linha”?
É. O meu serviço está caído, e o serviço dele vai ficar caído também e o da frente também, porque todo mundo tem que fazer no seu tacto.

³⁰⁸ A giga trata-se de uma máquina de testes de placas operada por funcionários/as da produção. A trabalhadora Antonia, à época da entrevista, operava uma dessas máquinas.

Juliano, dirigente sindical da Empresa D, elucida que o fato de cair um parafuso no chão no meio das atividades da linha de montagem pode implicar nessa “queda” da linha: “Se cair um parafuso, o carro vai, aí depois você tem que trabalhar quinze minutos correndo porque caiu, saiu um parafuso. Então, esse lance, é muito. Por isso é que tudo o que parece fácil, é muito difícil”.

Essa questão se dá em razão da aceleração do ritmo das linhas, que o dirigente pôde perceber, devido ao fato de já ter trabalhado em linhas de montagem de um modelo de veículo antigo e menos complexo, em linhas também menos automatizadas. Ele saiu da linha de fabricação desse veículo, que foi desativada, para atuar na fabricação de um veículo moderno: “Eu saí dos Flintstones e fui para os Jetsons, tudo automático”.

Bruna explica como o ritmo das linhas acelerou, passando de um período em que as operações em linhas antigas tinham um ciclo de 9 minutos para o que ocorre no presente, onde o ciclo é de um minuto:

Antigamente, os trabalhos eram mais braçais, mas eram mais gente. Então, a linha rodava mais, como a linha da **³⁰⁹, era de nove minutos para fazer o trabalho, então era um serviço mais bruto e tudo mais, mas o cara tinha nove minutos para fazer. *Hoje, teoricamente, o serviço é mais leve, mas o cara tem um minuto para fazer, então, ele se arreventa mais fácil.*

Juliano relata inclusive como a questão dos ritmos de trabalho acelerados são incorporadas nos trabalhadores como um “modo de vida”:

Um minuto, é muito tempo para quem está na linha, então, na sua vida, é isso. As pessoas adoecem até por conta disso, um farol [no trânsito] para a pessoa é uma tortura, está sem fazer nada. Sei lá, pegar uma fila: é uma tortura, porque uma fila faz dois carros. Então, é um modo de vida.

A esse respeito, registro que em ambos os segmentos houve relatos de se sonhar com o ritmo de trabalho e com a aflição perante o não acompanhamento do ritmo/metas ou à detecção dos erros na produção. Bruna, representante sindical pela empresa D (montadora), onde atuou na linha de portas, relatou que sonhava que as portas passavam e ela não dava conta do ritmo, falando em seu sonho “a linha tá caída”; Fabiana, representante pela empresa C (eletroeletrônica) onde foi abastecedora de 3 linhas cujas operações tinham que acompanhar o acelerado ritmo das mesmas, contou que sonhava que as havia abastecido componentes errados, que as linhas haviam parado e aparecia a

³⁰⁹ Modelo de veículo antigo.

“luzinha vermelha” – que era o sinal que detectava os erros. Segundo ela, essa luz vermelha era algo que gerava um certo pânico nas operárias: “ninguém quer ser a pessoa da luzinha vermelha (...) ninguém quer errar”.

Como relata a trabalhadora Irene, da Empresa D, as operações são feitas não somente em um minuto, mas andando junto com a movimentação das linhas: “eu vou descer junto com a porta, durante um minuto. Aí eu vou correr para pegar a próxima porta, para descer de novo”

A noção de como os ritmos são acelerados é evidenciada na descrição de Ester, eletricista de manutenção da Empresa D, sobre a importância de fazer serviços de manutenção também muito rápido, a exemplo de um serviço que precisava ser feito durante o intervalo da janta para não impactar na parada da linha:

[o serviço] era na esteira, ia parar a linha e parar a linha é o terror. A gente não pode ficar parado nem um minuto, ainda mais na montagem que é o processo final, então, é a venda do carro. *A cada minuto, se não sai um carro, é estar perdendo um carro.* Então, é muito grave.

Ester explica que quando a linha para, já aparecem supervisores e até gerentes, que realizam uma pressão para que o conserto seja realizado rápido. “começam a chegar perguntando: “Previsão, previsão, previsão!”. E às vezes você nem sabe o que é que tem que fazer para dar uma previsão”. Tanto que quando questionada a respeito dos requisitos necessários para trabalhar no setor, o primeiro que ela mencionou foi agilidade.

Pagu, que atuava na Empresa F fora da linha, em um posto de submontagem, sente um pouco menos o ritmo imposto, porque não marcado pela cadência da linha de montagem, embora reconheça que há a necessidade de trabalhar em um ritmo constante e relativamente acelerado:

A gente já sabe mais ou menos como tem que fazer. Você não pode também ser muito devagar porque senão não vai dar tempo. Então, você tem que trabalhar num ritmo mais aceleradinho e tal. Mas, eu nunca tive problema quanto a isso. Meu chefe é muito tranquilo. Ele não pressiona ninguém. Se precisar de ajuda ele vai ajuda. Tem um tempo previsto para as operações, mas não é necessariamente aquilo.

Catarina, que atuava na Empresa E, relata arranjos que fazia com sua colega de trabalho a respeito do cumprimento das metas, adiantando o trabalho em um período para aliviar a o ritmo de trabalho no segundo período de trabalho:

Lá nós temos três carrinhos que a gente tinha que encher. Só que na prática, geralmente num dia você fazia 4, 5 carrinhos que dava as 800 peças, vamos supor. Então, o que a gente fazia? Às vezes, independente

da linha parar ou não você tem que fazer 800 peças. Aí o que acontece? Se os 3 carrinhos ficavam cheios e a gente queria adiantar o nosso lado, gente começava a fazer as peças e colocava em cima de uma bancada. Só que isso não está no QPS³¹⁰, você não pode fazer isso. Na instrução não está escrito. Se a segurança te pegar, você se ferra.

Mas, geralmente, todo mundo faz isso. Inclusive a gente fazia. Então, isso é uma coisa que você faz para administrar o seu tempo, mas que você sai fora. Mas, porque? Porque quando o carrinho vinha vazio, aí você já tinha peças feita. Aí, você só enchia o carrinho. Então, você não precisava se matar. *Você é quem faz o seu ritmo. Desde que você entregue as suas metas.*

A trabalhadora conta que por vezes ela e a colega terminavam as metas antes do fim da jornada e não podiam ficar sem fazer nada, então iam limpar o setor, organizar coisas. Gleice, que foi montadora de uma indústria de autopeças, conta no mesmo sentido que era de costume, em meio às metas elevadas, que as próprias trabalhadoras “dessem uma acelerada para adiantar o trabalho e poder respirar um pouco depois, para conseguir conversar com as colegas” – denotando que enquanto montavam, não podiam conversar.

A pressa, contudo, é prejudicial tanto ao cumprimento dessas metas de qualidade impossíveis, como ao cumprimento do “bom gesto”, isto é, da execução do trabalho dentro dos padrões ergonômicos que preservariam ou minimizariam agravos ao corpo dos/as trabalhadores/as. Como ressalta Flottes (2013, p. 37), não é possível atender ao mesmo tempo os objetivos de produtividade e competitividade das empresas – que são em última instância a preocupação da gestão – e as boas condições de trabalho ou o “bem estar” dos/as operários. Evidencia-se, assim, que o ritmo de trabalho é um ponto de conflito de interesses entre as classes sociais³¹¹ e não meramente uma questão técnica.

3.3.6 Uma coisa é no papel: os desvios do trabalho prescrito.

O trabalho industrial tem como característica a execução de um trabalho prescrito, isto é, cada posto de trabalho tem uma descrição das operações necessárias. O documento onde consta tal descrição tem vários nomes conforme as empresas, todos próximos à ideia de “folha de instrução”. A construção desse documento, segundo os trabalhadores, é feita por algum engenheiro que inclui as operações do posto e o tempo necessário para realizá-las, com base na cronometragem das atividades dos próprios trabalhadores. Esse procedimento nada mais é do que uma das etapas do “método

³¹⁰ *Quality Process Standards*, ou Padrões de Qualidade do Processo – o que equivale à folha de instrução de como realizar o trabalho de forma padronizada.

³¹¹ Linhart (2017, p. 227) destaca que esse é um aspecto negligenciado, como se as “batalhas” importantes na perspectiva dos trabalhadores fossem as em torno da repartição das riquezas geradas pelo trabalho em detrimento ao modo pelo qual é *organizado*.

científico” de gerenciamento de trabalho desenvolvido por Taylor. Como salienta Linhart (2017, p. 227) “a dominação se inscreve na definição das tarefas”.

Apresento, então, a partir das descrições de trabalhadoras/es, como tal prescrição lhes aparece. A explicação sobre como funciona a instrução do trabalho em seu ambiente de trabalho é detalhada por Elvis, da Empresa E, automotiva:

Toda área tem uma folha chamada QPS, que é como se fosse a receita de um bolo. Então eles mostram qual é a melhor forma de fazer o trabalho, e você aprende pelo QPS. Mas depois de um tempo, você desenvolve formas melhores e outros métodos, que desde que não afetem a sua segurança ou o processo de trabalho, você pode usar isso na sua estação de trabalho. QPS significa *Quality Production System*, que é Qualidade do Sistema de Produção. Então tem um manual, mas as pessoas tem certa maleabilidade. Você pode mudar a ordem, desde que você saiba que não é prejudicial.

A trabalhadora Lara, também da Empresa E, fala sobre essa questão das folhas de instrução como uma base a partir da qual cada um faz adaptações:

Até hoje tem isso: a QPS. Mas, mudou muito. Você lê, tal, tem um jeito correto de fazer, mas, é muito... Eu acho assim: não tem como você seguir a QPS. Cada pessoa acaba determinando de um jeito. Às vezes o que é melhor para você, não é melhor para mim.

No mesmo sentido, a trabalhadora Catarina, da Empresa E, também relata:

Lá tem padrão. Lá tem os QPS, que é a instrução de como você trabalha no posto. Você tem um padrão, mas geralmente você, com a sua experiência você acaba fazendo no seu ritmo. Você acaba não fazendo igual a instrução, mas dentro da instrução. Porque você lá você também não pode sair muito fora. Porque lá tem segurança, tem técnico de segurança. Então, se você fizer muito fora, eles veem e acaba prejudicando você, a fábrica. Então, você tem um método sim para você arrumar lá a meta pra você seguir. Só que você tem a meta pra seguir, mas o modo de você trabalhar, desde que você não saia fora daquilo, você pode fazer como você quiser. Você pode administrar como você quiser.

A trabalhadora Pagu, da Empresa F, relata também essa distância entre a instrução do trabalho e como o efetiva. Ela explica que é preciso ler a folha de instrução quando a pessoa é nova ou quando é preciso efetuar uma operação nova, bem como assiná-la para provar que está ciente, caso ocorra algo como um acidente. Mas em seguida explica que “É mais papel. Que na prática tudo é muito diferente”:

Na prática você faz o seu padronizado. Por exemplo, eu faço tudo como o padronizado lá. Mas óbvio que por questão de tempo, tá bem corrido, tal... Óbvio que você vai querer fazer alguma coisa mais rápida, tal. Para economizar tempo.

O forro da *** é uma mesa. Como ele é grande, é uma mesa, você tem que travar e virar a mesa para aparafusar os dois cabidinhos. Eu consigo aparafusar sem virar a mesa. Por baixo. Isso é errado, não pode, tem que

virar a mesa. Mas, a mesa é muito pesada também. E isso é outra coisa que a gente já falou, tal, mas não tem como mudar, porque... Sei lá. Eu não entendi, é um negócio de engenharia, eles falam que não pode mudar. A gente queria tirar um pouco do peso da mesa, isso porque eles já tiraram, porque ela era mais pesada ainda. Aí, para ir mais rápido também eu faço isso. Mas, ultimamente, eu não tenho feito porque eu ando com muita dor nas minhas costas. Então são manhas que a gente pega. Mas, não que vá mudar, a gente faz certinho, padronizado. E outra coisa: questão de segurança, também. Se você sair fora do padronizado você pode... Sei lá. Às vezes sofrer um acidente.

No caso de Pagu, realizar a atividade diferente do prescrito não significa ter mais autonomia, mas sim uma adequação a exigências de quantidade e de qualidade. E a trabalhadora sentia efeitos no corpo, porque fazer a operação diferente da prescrição a colocava em uma postura inadequada por baixo da peça.

A trabalhadora Irene da Empresa D, montadora automotiva, relata a situação de trabalho própria da *lean production*, que impele trabalhadores a trabalhar “por três” devido ao enxugamento de postos de trabalho:

Tem um processo que a empresa sempre tenta implementar, que é o de enxugar. Sempre quer enxugar. Então, eu trabalhando a 17 anos na empresa, eu posso dizer, assim, que eu vejo postos de trabalho que três pessoas trabalhavam, e que hoje, é uma pessoa só. E ela consegue fazer, tem o processo de engenharia de tempo, de tempo destinado a cada serviço e os cálculo que se faz, e ela consegue fazer como sendo legítimo, porque o posto de trabalho é isso mesmo. Ela garante isso, mas a gente sabe que no físico a gente não aguenta daquela forma. Então, às vezes, *você encontra na linha de produção serviços que não são registrados, mas, é porque a gente não tem capacidade de fazer da forma que está ali no papel.*

Um dos elementos mencionados pela trabalhadora que chama a atenção é que a instrução de posto de trabalho elaborada por engenheiros para acomodar os trabalhadores que têm de aumentar suas operações está distante do que é possível efetivar na realidade.

Porque você chega lá e te fala: "existem 50 postos de trabalho no *setor de portas*, mas a gente só consegue rodar a linha do jeito que ele pede, com 52 pessoas, por exemplo. Então, tem uma pessoa como auxílio de um serviço ou outro que não está ali descrito na FI, - que a gente chama - Folha de Instrução, mas que a gente não consegue fazer se não for a ajuda desse pessoal.

Em um dia que está faltando muita gente, ele fala: "Não, mas existe, está lá 50 pessoas para trabalhar no *setor de portas*". Só que a gente não consegue trabalhar com 50 pessoas, então, alguns serviços vão ficar debilitados, vão ficar mais corridos que outros, algumas pessoas vão ter mais dificuldade.

Essa problemática de trabalhar oficialmente com menos pessoas do que são as necessárias para efetuar o trabalho se relaciona com outra questão discutida por Irene: a questão da medição dos tempos de operação por parte dos engenheiros:

a fábrica conta o tempo de cada operação, a engenharia do tempo vai lá contar o tempo, em um dia normal, onde todas as peças estão se encaixando perfeitamente. E a gente sabe que não é assim. Hoje eu estou montando as pestanas, por exemplo, e aí está tudo correto, está tudo certo com as pestanas. Elas vêm do fornecedor para mim: um dia elas são mais tortas, outro dia, tem pestana que está boa e tem pestana que está ruim, eu tenho que ficar separando. E o nosso tempo é muito curto. Me toma um tempo que eu não tenho. Então, essas são as dificuldades, uma das muitas dificuldades, que a gente encontra. Quantidade e qualidade.

Assim, evidencia-se que o a medição do tempo das operações no momento “em que as peças estão se encaixando perfeitamente”, isto é, em uma situação sem imprevistos, significa que os efeitos do controle estrito do tempo das operações resulta no corte de “tempos mortos” do processo produtivo e também *pressiona para que se trabalhe concretamente mais, com menos pessoas*; a cadência e as metas são definidas para uma linha de 50 pessoas em situações normais – sem imprevistos – de trabalho, mas só podem ser efetivamente ser cumpridas, segundo a trabalhadora, com 52 operários.

Já os trabalhadores Fabiana e Luan, da Empresa C (eletroeletrônica), entrevistados conjuntamente, afirmam que o modo de trabalhar é “pré-estabelecido totalmente”. Luan coloca que havia um documento que tinham que assinar depois que eram treinados, mas colocava que

o treinar era na linha. Só que o primeiro dia existia uma certa explicação do engenheiro, né? O que estudou para a linha funcionar. Então, ele falava: Ó, aqui você vai abrir, vai pôr assim, fechar e apertar ‘enter’. Esse é o procedimento. E aí, as coisas você só ia treinando mesmo conforme ia acontecendo.

Fabiana, da mesma Empresa C, relata situações em que engenheiros iam ensinar as operações do posto de embalagem dos celulares nos quais as operárias riam deles, porque eles iam demonstrar como o trabalho devia ser feito mas o faziam de modo incorreto e estragavam as caixas: “o engenheiro foi ensinar a dobrar a caixinha e não sabia. E acabou que ele deu o *scrap*³¹² de várias caixinhas e nós começamos a tirar sarro porque *nós sabíamos fazer*”. Eram as trabalhadoras que sabiam como fazer o trabalho, não o engenheiro.

³¹² Isto é, estragavam as caixas, amassando-as. Quando peças ou materiais sofrem “*scrap*” elas muitas vezes tornam-se inutilizáveis. *Scrap*, em inglês, significa sucata, refugo.

Joana, da também eletroeletrônica Empresa A, fala da prescrição do trabalho apresentando que sua execução deve ser feita de um modo bastante estrito, havendo inclusive fotos de como deveriam ser os gestos no documento de instrução do trabalho:

Não [posso adaptar ou fazer do meu jeito], porque a gente tinha uma instrução de trabalho, a IT, então, você tem que seguir exatamente o que está ali. O jeito que você vai montar, está tudo ali, tem inclusive fotos do jeito que você vai ter que fazer: como que você vai pegar o LCD, como que você vai pôr o parafuso, tudo tem nessa instrução de trabalho. Na compra não é tão rígido quanto é na montagem, mas você tem que seguir um padrão.

Entrevistadora: Uma coisa que vocês conseguem fazer que você contou é questão de às vezes se ajudar, não é?

Sim, na compra. E até na linha às vezes uma pessoa ajudava a outra, mas aí começou a não poder mais. Por exemplo: "Eu estou colocando esse parafuso e é o mesmo parafuso que ela vai colocar, não custa eu colocar para ela", as pessoas faziam isso, só que começou "Não, cada um faz o seu".

Entrevistadora: E era proibido?

Era. Quando dava, quando não tinha ninguém olhando, até faziam. Mas os engenheiros começaram a cair em cima. "Não pode, porque é medido o tempo, cada um tem que fazer o seu". "É tudo cronometrado".

Evidencia-se por meio desses exemplos que o trabalho real é muito diferente do que consta nas prescrições, o que significa concretamente que longe do que a organização dita científica do trabalho propaga, operários/as não são meros executores de trabalhos concebidos por engenheiros ou outros. A inventividade, criatividade e os macetes são parte da inteligência operária, estão ligados à experiência individual e coletiva dos trabalhadores e contribuem com o desenvolvimento do trabalho real, operacional e efetivo³¹³. Constata-se, contudo, que a diferença entre o trabalho prescrito e o realmente efetivado ocorre frequentemente sem quebrar o objetivo geral de atender às demandas qualidade e quantidade das empresas.

Tal situação leva à questão: por que trabalhadores fazem as operações fora da prescrição, mesmo que isso possa prejudicá-los? Considero possível evocar as reflexões de Linhart (2017) a respeito de tal tipo de conduta se tratar de uma tentativa de retomar controle sobre o próprio trabalho, de uma luta para reaver alguma autonomia em sua atividade por meio de uma “insubordinação subjetiva”³¹⁴, *mesmo que objetivamente o/a trabalhador/a esteja reforçando o cumprimento dos objetivos da empresa.*

³¹³ Linhart (2017, p. 230) salienta que trabalhadores reinterpretam constantemente as prescrições e as adaptam para que o trabalho seja mais operacional, o que exemplifica com as situações do que no Brasil chama-se de “greves de zelo”, isto é, quando trabalhadores aplicam estritamente o que supostamente devem fazer de maneira prescrita, e a produção não sai como deveria.

³¹⁴ Retomo o assunto no capítulo 4.

Esse controle estrito do tempo de trabalho e essa baixa margem dos trabalhadores de fazer as tarefas diferente do prescrito em um sentido em que “ganhem tempo” para si mesmos tem forte relação com o tema que desenvolvo a seguir: a problemática da (não) autonomia de operárias em interromper o fluxo da produção para irem ao banheiro.

3.3.7. Sobre ir ao banheiro e “interromper fluxos”

A desumanização das trabalhadoras e trabalhadores (sobretudo no caso delas) é explicitamente evidenciada quando tratamos da questão “ir ao banheiro” durante a jornada de trabalho. Ela aparece como um problema cotidiano sobretudo para quem trabalha diretamente na linha de produção, onde o imperativo, tanto no segmento automotivo como no eletroeletrônico, é que *se evite ao máximo parar a linha*. No trabalho realizado em linha, marcado por uma cadência praticamente ininterrupta – em geral com uma pausa em cada metade do turno – operárias e operários são tratados como engrenagens e suas necessidades fisiológicas vistas como um entrave ao fluxo de produção, sempre tensionado³¹⁵.

Porém, as situações variam de acordo com as diferentes empresas, bem como entre os setores. Contudo, é possível identificar que operárias dos dois setores percebem uma dificuldade de nível distinto, por serem mulheres, a respeito do uso dos banheiros. As variações dessas situações são relatadas a seguir.

Irene, da Empresa D, montadora de veículos, conta sobre as dificuldades para conseguir que um monitor cubra quem precisa ir ao banheiro, porque tais monitores são uma espécie de “braço direito dos encarregados” que atuam mais na resolução de imprevistos ligados ao processo produtivo, como erros em montagens de peças, por exemplo:

Na Empresa D em toda célula tem um líder, tem um monitor que é eleito, que é aquela pessoa que dá auxílio para o encarregado e dá auxílio para a gente, ele é um meio. Porque, como eu te disse, a linha de produção não para, é uma porta por minuto, é um veículo por minuto que tem que fazer. Então, quando você tem que ir ao banheiro, precisa de alguém para ficar no seu lugar, não para a linha para você ir ao banheiro, tem que ter alguém para te cobrir. Não funciona muito bem, mas a posição seria essa. (...) Para o *setor de portas* foram liberados três monitores. Normalmente, eles estão mais correndo atrás de porta, para resolver problemas, do que disponível para substituir na ida ao banheiro e essas coisas.

³¹⁵ Seja pelo próprio caráter do trabalho fabril, seja pelo tensionamento ocasionado pela demanda de mercado, como discuti no tópico 3.3.5.

Irene também pontua uma dificuldade com ter de trabalhar de forma ininterrupta, principalmente por ser mulher e precisar ir ao banheiro. Ela explica como percebe tal diferença ao responder se pode ir ao banheiro quando tem necessidade:

Não, nossa, isso é complicadíssimo. São as maiores dificuldades que eu sinto, principalmente, por ser mulher na linha. Porque, mulher e homem são tempos diferentes para ir ao banheiro. Eu não consigo ir ao banheiro no mesmo tempo em que um homem vai, por exemplo, para eles o processo é mais simples, ainda mais dependendo do dia. Ninguém quer entender isso, ninguém quer saber disso. Tem muito mais banheiros masculinos do que femininos. A facilidade para eles é bem maior do que para a gente, mas, mesmo assim, a cobrança nesse sentido, eles querem que seja igual.

Ao ser questionada se percebia que isso era um problema que afetava todos, Irene responde que afeta sim a todos, mas especialmente as mulheres:

Todos, principalmente de mulheres. Esse é um grande diferencial, acho que um dos maiores que a gente tem lá. Porque, se eu preciso ir ao banheiro, estando 'naqueles dias', não é uma coisa que eu posso ficar esperando a boa vontade de um monitor vir. Tem serviço na linha que o pessoal consegue, por dois ou três carros, fazer o meu serviço. Por exemplo, juntam três pessoas e fazem um pouquinho dos deles e um pouquinho do meu, cada um faz um pouquinho do meu e aí consegue por dois ou três carros, fazer para mim. Mas, dois e três carros, dá dois e três minuto, eu não consigo.

Então, muitas vezes, para os homens dá. Eu consigo adiantar o meu serviço por dois carros, corri, corri e adiantei um pouquinho o meu serviço. Eles vão fazer mais dois ou três para mim, aí dão cinco minutos. Em cinco minutos eles conseguem ir ao banheiro, eu não consigo ir ao banheiro em cinco minutos³¹⁶.

Note-se como Irene destaca ser este um dos maiores diferenciais que as mulheres sentem ao trabalharem na linha, notadamente por conta do tempo distinto que mulheres necessitam para ir ao banheiro quando menstruadas.

Também sobre a questão de ser mulher e “estar naqueles dias”, Bruna, da Empresa D, montadora automotiva, coloca que já chegou a perder a paciência com colegas que reclamavam porque ela demorava no banheiro. Ela relata que em uma dessas situações, abriu um absorvente e “demonstrou” aos colegas como funcionava um fluxo menstrual feminino, jogando café em um absorvente:

É o machismo total mesmo, "Não, não quero ficar revezando com ela não". "Mas, por quê?", "Quando ela estiver naqueles dias, ela vai ficar indo toda hora no banheiro e eu tenho que ficar fazendo o meu e o dela". Não, filho, tem o monitor para isso e eu tenho as minhas necessidades. Uma vez, eu lembro até hoje, que eu peguei um absorvente, esperei dar o café, coloquei o absorvente em cima da mesa,

³¹⁶ Considere-se também que ir ao banheiro em cinco minutos precisa descontar o tempo de deslocamento até o sanitário, que em tais fábricas, que são grandes, nem sempre está perto do posto de trabalho.

abri o absorvente: "Olha, para vocês entenderem como é que funciona um absorvente", peguei um copo, enchi de café e falei "Olha o tanto que ele aguenta. Entendeu? Então, eu não preciso ir no banheiro toda hora. O absorvente aguenta ficar três horas, eu consigo usar o absorvente três horas, então, eu vou no banheiro de três em três horas. Às vezes vocês ficam falando que quer ir no banheiro de hora em hora, eu vou dar um absorvente para vocês...". Nunca mais falaram.

Juliano, dirigente sindical que estava sendo entrevistado junto a Bruna, comenta: "E eles saem para fumar e nunca foram questionados". Isto é, parece ocorrer mesmo uma questão de falta de solidariedade com uma condição fisiológica da mulher, talvez menos compreendida como "justa" por esse universo masculino do que a necessidade de trabalhadores saírem da linha para fumar – sendo que qualquer ausência igualmente implica que quem continua na linha tenha que "cobrir" o posto de quem saiu, na ausência de um monitor.

Lara, da Empresa E, fala sobre a diferença entre trabalhar na linha – seu posto anterior – e trabalhar na logística, destacando que os horários restritos da linha dizem respeito a restrições não somente referentes a ir ao banheiro, mas também a tomar água:

Hoje na logística é mais fácil, né? Hoje eu consigo ir beber uma água... Já na linha já tem mais horários, né? Normalmente é nove horas. Ir no banheiro e ia tomar uma água. Mas se você precisar ir? Tem uma pessoa que fica no seu lugar, né? Mas a gente tem horários específicos. Nesses dez minutos você pode ir no banheiro, pode tomar café, pode fazer o que você quiser. Os dez minutos é seu. Tem um de manhã e tem um à tarde.

Catarina, da Empresa E, explica diferenças que também percebia na questão do uso do banheiro quando trabalhava na produção e na logística:

Para ir ao banheiro não tem limite de tempo na logística. Mas na produção também. É que é assim, na produção, é uma produção, você não vai no banheiro e você vai ficar meia hora lá no banheiro? Não. Isso é coisa de responsabilidade. Você vai no banheiro, faz o que você tem que fazer e volta. Porque senão você vai prejudicar a pessoa também que está no seu lugar. Mas eles não estipulam: oh. Você tem que ir no banheiro em 10 minutos. Não. Mas, você também sabe que você não vai ficar meia hora no banheiro.

Quando eu fui trabalhar em carros, chegou o encarregado em mim e falou assim: 'ó, você vai naquele banheiro porque é mais rápido'. Aí eu falava: não, porque eu tenho que ir naquele banheiro? Não, eu não vou, eu vou no banheiro que eu vou sempre vou. Eu não vou no banheiro porque é mais rápido. Eles também chegavam e falavam: nove horas você vai no banheiro, tá? Eu falava: "O que? Não! Porque nove horas? Eu vou no banheiro quando me der vontade". Mas é o que eu te falei: eu não sou de abusar. Eu vou no banheiro e faço o que tem que fazer e venho embora, eu não fico lá fazendo hora. Só que eles são errados em fazer isso. Só que eu me imponho.

Pagu, da Empresa F, automotiva, relata :

quem, por exemplo, trabalha na linha como eu já trabalhei na linha, são só as pausas. Ou você pede para algum facilitador de time ficar no seu lugar para você ir no banheiro. *Tem gente que não faz isso, tem gente que acha chato pedir.* Eu não estava nem aí. Se eu estava com vontade de ir no banheiro, eu não vou ficar me matando lá. Eu parava e ia no banheiro. Chamo alguém e falo: “ô, fica no meu lugar que eu estou precisando! Isso quando eu trabalhava na linha, lá no *cockpit*.”

O relato de Pagu demonstra que havia trabalhadores/as que ficavam de certo modo constrangidas/os em pedir para serem substituídos para ir ao banheiro e deixavam de fazê-lo – diferente dela mesma, que fazia questão de pedir.

Embora haja certos tipos de restrições ao uso dos banheiros, parte delas levando a constrangimentos e desconfortos sobretudo para operárias no setor automotivo, elas pareciam estar mais relacionadas à cadência da produção industrial e não tanto a controles hierárquicos estritos. É no segmento eletroeletrônico que o problema das pausas no meio da jornada se evidenciou muito mais rígido e limitado – este sim, com forte peso no modo pelo qual era controlado pelas hierarquias.

Liliane, da Empresa A, de eletroeletrônicos, relata que o trabalho que efetuava na linha de desktops tinha “uma pausa de dez minutos para a ergonomia”. Questionada se podiam ir ao banheiro no momento dessa pausa, ela conta:

Se for na hora, assim, nesses dez minutos para fazer essa ginástica laboral, o líder vê ele fala: “Gente, é para fazer a ginástica, não é para ir ao banheiro”. Então, é um horário que muita gente quer ir ao banheiro, beber água, porque parou a linha por causa daquilo, eles acham ruim. O ritmo é muito acelerado, não dá tempo de ir no banheiro. Muitas vezes você entra às oito e vai almoçar uma hora e sem ir ao banheiro.

Liliane conta que era possível usar o banheiro pedindo para que alguém ficasse em seu posto, mas que isso tinha algumas implicações:

Na hora que fala ‘quero ir no banheiro’, se a linha concordar, alguém fala ‘ó, fulano, vem aqui e me ajuda e tal’. E a pessoa larga o que está fazendo, ajuda. Tem que pedir para o líder, se ele arrumar uma pessoa, vai e é rapidinho.

Se demorar os próprios colegas [falam] ‘ó, fulano está demorando muito lá no banheiro, está impactando a linha’, a gente não vai dar o número. Porque além de bancar, de fazer a métrica no dia, de quatrocentos notebook, muitos estão ali para ganhar prêmio. Então, um querendo derrubar o outro. Eu estou impactando de ir ao banheiro, eu vou ao banheiro e a linha está parada muitas vezes, porque não tem uma pessoa para ficar no meu lugar. Então isso está impactando a outra pessoa a ganhar o prêmio dela.

O modo de gestão “alucinado”, como ela caracteriza, é assimilado por trabalhadores que passam a vigiar e cobrar o tempo dos/as colegas no banheiro em

nome do alcance de metas. Liliane também explica que há mulheres com necessidade de ir ao banheiro devido ao uso de medicamentos específicos, colocando em evidência que deveria existir uma pessoa para substituir as que vão ao banheiro, mas que isso na prática não se verificava:

Porque muita mulher tem pressão alta, tem que tomar os medicamentos, como que fala? De retenção de líquido. Então, por causa da pressão, têm que tomar esse remedinho e tem que ir no banheiro várias vezes. E não tem ninguém para ficar. (...) Era para ter uma pessoa ali, mas quando você vai perguntar “Ah, cadê fulano?”, “Não está aqui”.

Além disso, ela conta que “se a pessoa estiver com diarreia tem que pedir pelo amor de deus” para ir ao banheiro.

Joana, também da Empresa A, conta que mesmo que o tempo não fosse estabelecido para ida ao banheiro, a pessoa não podia demorar, a risco de ser “buscada” por um líder: “Você não pode demorar. Não tinha cobrança, mas você não pode demorar. Já teve vezes de líder ir atrás de pessoa no banheiro. E a pessoa às vezes passando mal, com diarreia, ou então manchou a roupa³¹⁷”.

Joana conta que com ela mesma ocorreu situação desse tipo, relacionada a outra necessidade fisiológica, a de trocar o absorvente por estar menstruada:

Eu mesma, uma vez, eu já entrei com absorvente para dentro da fábrica. Porque, assim, tem um banheiro dentro da fábrica, só que, vamos supor, você entra dentro da fábrica e você está menstruada, você não pode entrar com nada dentro da fábrica. Aí você não pode entrar com o absorvente, então, se acontecer alguma coisa, você vai ter que sair. Você vai ter que se *deslogar*³¹⁸, passar pelo portal e ir lá fora no seu armário e pegar um absorvente. (...)

Entrevistadora: Mas para entrar tem que esconder na roupa, então?

Joana: Você tem que esconder e quando você for sair você nem pode sair, porque se apitar no portal e você tiver com aquele absorvente...

Liliane: Você tem que tirar e mostrar para todo mundo que você está com absorvente. Todo mundo: homem, mulher, vigilante, todo mundo.

As trabalhadoras esclarecem que somente no horário do almoço é possível ir ao banheiro sem ter que “*deslogar*” e sair do prédio para buscar o absorvente.

Nota-se que a situação descrita por Liliane e Joana chega a ser ainda mais complicada que as descritas pelas trabalhadoras do setor automotivo, como Bruna e

³¹⁷ “manchou a roupa” refere-se à trabalhadora estar menstruada e por não ter saído a tempo da linha para trocar o absorvente, sua roupa se sujou.

³¹⁸ A cada vez que iniciava ou retomava a atividade no posto de trabalho a trabalhadora necessitava “*logar-se*”, isto é, “entrar” no sistema que controla o processo de trabalho passando uma identificação individual em um leitor de código de barras. A cada vez que ela (e as demais) precisava interromper as atividades e sair do ambiente de trabalho para ir para o vestiário, era necessário desconectar-se desse sistema, isto é, se “*deslogar*”. Logar e *deslogar* são neologismos para o português que correspondem a conectar-se (*log in* em inglês) e desconectar-se (*log out*).

Irene, pois as últimas ao menos podiam entrar com o absorvente “extra” consigo no posto de trabalho sem ter que passar por todos esses controles e constrangimentos. De todo modo, as situações se aproximam no sentido de uma necessidade fisiológica estar sendo impedida de ser atendida e gerando incômodos para as trabalhadoras.

Verifica-se aqui que o controle dos “tempos mortos” do processo produtivo consome as pausas do trabalho em tal nível que extrapola os limites físicos do corpo, notadamente o das operárias. O estímulo ao envolvimento dos trabalhadores pelo cumprimento das metas em nome de uma maior PLR ou de “prêmios” que por vezes nem chegam a ser financeiros (na empresa A premiava-se com *pins*³¹⁹) agrava esse processo, pois estimula a concorrência entre trabalhadores e desestimula a solidariedade que poderia existir com as necessidades do/a outro/a. O que acho importante destacar, porém, não é apenas a solidariedade ou falta de solidariedade de trabalhadores nas linhas de produção, mas que o conjunto desses constrangimentos só existe em razão dos mecanismos de gestão adotados pelas empresas.

A constatação da responsabilidade da empresa por constrangimentos relacionados a esse tipo de restrição de pausas e uso do banheiro não foi identificada nesta tese para os casos acima descritos (Empresa A), mas ocorreu na Empresa B. Maria, uma das integrantes do comitê de fábrica dessa empresa, assim relata a situação que ficou conhecida como método do “baldinho” para o uso do banheiro:

A pessoa no posto de trabalho tinha que levantar um “baldinho” para [alguém] ver – que lá tem o supervisor, tem as líderes, e tem as ‘poli’³²⁰, para estar cobrindo [o posto de quem quer ir ao banheiro] né. Aí já teve muita gente que pegou infecção séria né, por não ter gente para cobrir. Porque se não tinha gente para cobrir, você não podia sair. Aí até gerou processo na empresa isso, muita gente ganhou processo.

A trabalhadora menciona processos individuais de trabalhadores, mas além disso, a Empresa B fora autuada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) a esse respeito. O processo que acabou gerando um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre a empresa e o MPT teve início justamente com as denúncias de que o acesso aos sanitários estava sendo controlado pela chefia imediata por meio de ato vexatório, que consistia em

³¹⁹ Uma espécie de broche dado como forma de “prêmio” pelo alcance de metas ou outros objetivos estabelecidos pela fábrica, que alguns/algumas trabalhadores/as chegavam a carregar em seus crachás de identificação. Vale salientar, contudo, que a PLR dos trabalhadores dessa fábrica estava associada ao cumprimento de metas.

³²⁰ “Poli” era o nome dado nessa empresa para as funcionárias compreendidas como polivalentes, porque sabiam as operações de diversos postos e estavam aptas para “cobrí-los”.

obrigar o trabalhador da linha de produção a usar um balde para sinalizar ao encarregado que precisava ir ao banheiro. A partir daí, o trabalhador precisaria esperar, com o balde ao lado, que outro operário o rendesse, ou seja, ficasse em seu lugar até que ele voltasse do sanitário. Houve casos em que o trabalhador ficou mais de uma hora aguardando o momento de ir ao banheiro (NUZZI, 2011).

O sindicalista Jonas relata que “tinha caso que a trabalhadora chegou a urinar em pé na linha de produção, porque ela não ia enquanto não liberasse”. A partir desse TAC³²¹, que enquadrou a restrição ao uso dos banheiros em uma prática de assédio moral, a empresa teve que se comprometer a garantir o acesso irrestrito aos banheiros, permitindo a livre entrada sem qualquer controle. Por esse e outros problemas que foram também investigados, a empresa também teve que pagar uma multa junto à justiça do trabalho. Maria relata que tal condição laboral (que leva à incidência de infecções urinárias, sobretudo nas mulheres³²²) se atenuou, ao menos no setor no qual trabalha: “Hoje em dia, no meu setor é ‘de boa’, se deu vontade eu bebo água, vou no banheiro. Mas ouvi dizer que tem setores lá que ainda ficam privando a pessoa de ir ao banheiro. É mais no outro prédio, não no que eu trabalho”.

Assim, em pleno século XXI, operárias são condicionadas e pressionadas a interromper seus fluxos fisiológicos para não interromper o fluxo da produção.

As condições de trabalho até aqui apresentadas (relativas ao ambiente, ritmo, exigências e restrições sobre o corpo) produzem efeitos que são sentidos pelas operárias e operários em sua saúde. É sobre esse tema que discutirei adiante.

3.4. ADOECIMENTOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Um dos significativos resultados desta pesquisa concerne em constatar problemas de saúde decorrentes das condições de trabalho e, mais do que isso, em evidenciar conflitos em torno do reconhecimento ou não dos adoecimentos como relacionados ao trabalho.

Os problemas referentes à saúde e segurança do trabalho nos segmentos estudados puderam ser apreendidos em registros de infrações trabalhistas da SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, s/d) (quadro 9). Em consulta ao SIT realizada em abril de 2019, constavam no CNPJ das

³²¹ O TAC teve abrangência nacional e atingiu todas as unidades onde a Empresa B tinha operações no Brasil. Se descumprisse o acordo a empresa deveria pagar novas multas por trabalhador submetido a situação irregular.

³²² Como já havia também constatado em outras indústrias eletroeletrônicas (LAPA, 2014).

quatro principais empresas estudadas nesta tese – Empresa A, B, D e E, as seguintes quantidades de infrações:

Quadro 9 – Nro. de infrações trabalhistas nas unidades das principais empresas estudadas (2005-2019)

Empresa	Período das infrações	Infrações s/efeito de reincidência	Infrações c/efeito de reincidência	Infrações pendentes
Empresa A	2018-2019	0	3	10
Empresa B	2013-2015	18	0	0
Empresa D	2012-2016	15	0	0
Empresa E	2005-2018	10	10	0

Fonte: SIT. Elaboração própria

Conforme verifica-se no Quadro 9, nas 4 unidades das empresas que são objeto central de estudo na tese, havia 21 infrações procedentes concernentes ao segmento eletroeletrônico (Empresas A e B), além de 10 pendentes, bem como 35 infrações procedentes concernentes ao segmento automotivo (Empresas D e E).

Para todas as unidades da Empresa A no país, constavam 45 infrações sem efeito de reincidência e 14 com efeito de reincidência (3 delas na unidade fabril estudada), sem mencionar 10 infrações pendentes também na unidade investigada. Dentre todas as unidades da Empresa B, constavam 32 infrações sem efeito de reincidência (18 delas na unidade pesquisada) e 5 infrações com efeito de reincidência.

Em todas as unidades da Empresa D, havia 56 registros de infrações sem efeito de reincidência (15 deles na unidade localizada no ABC) e 6 infrações com efeito de reincidência. Por fim, entre todas as unidades da Empresa E, constavam 143 infrações sem efeito de reincidência (10 delas na unidade estudada, no ABC) e 44 infrações sem efeito de reincidência (10 delas na unidade).

Dentre as infrações concernentes a ambos os segmentos, havia infração geral ao artigo 157 da CLT que prevê caber às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. No setor automotivo, destacam-se na empresa D infrações referentes a descanso (artigos 66 e 70 da CLT), jornada de trabalho (arts. 59, 66, 70 e 71 da CLT) e referentes à segurança na operação de máquinas e equipamentos (NR³²³ 12). E na empresa E, as infrações que tiveram destaque estavam relacionadas a ao risco potencial ou evidente à saúde (NR 19), aos serviços especializados em engenharia e segurança do trabalho (NR 4), à operação de máquinas e equipamentos (NR 12) e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 5).

³²³ NR são normas regulamentadoras em saúde e segurança do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, s/d).

Com relação às infrações no setor eletroeletrônico, aparecem com bastante evidência em ambas as empresas A e B infrações relacionadas à ergonomia (NR 17). Na Empresa A destacam-se ainda infrações relacionadas a serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (NR 4) e relacionadas a falta de estudos e adequações dos postos de trabalho. Também constam para a Empresa A infrações pendentes, relacionadas ao programa de controle médico e de saúde ocupacional (NR7) e de prevenção de riscos (NR9). Com relação à empresa B destacam-se, além das infrações em ergonomia, as relativas a descanso (arts. 66.67 e 71 da CLT) e jornada de trabalho (arts 59 e 61 da CLT).

Tais registros de infrações fornecem um quadro geral de que há problemas nas condições de trabalho nas empresas e que os mesmos tiveram, no período estudado, alguma regulação pública, por meio dos órgãos de fiscalização do trabalho do país. Contudo, o exame da relação entre condições de trabalho e seus impactos sobre a saúde não é apreensível apenas através desses registros de infrações.

Para captar situações de adoecimento denunciadas por trabalhadores/as, mas não reconhecidas pelas empresas ou mesmo vivenciadas pelas operárias e operários, mas que sequer chegam a ser denunciadas em nome do receio de perderem o emprego, privilegio uma análise qualitativa dessa questão.

Todos os entrevistados/as responderam positivamente no que se refere a exercerem trabalhos que implicam algum perigo ou risco à saúde. Os problemas relatados podem ser divididos em *riscos de acidentes* (cortes, esmagamento, queda de algum volume na pessoa, choques, atropelamento, etc); *riscos químicos* (inalação de fumaça de solda); *adoecimentos relacionados às más posturas, carregamento de pesos e trabalho repetitivo* (dor nas costas, na coluna, nos ombros, nos joelhos, nos cotovelos, nos punhos, na bacia, no quadril, tendinites, rompimento de tendões e calcificação de ombros, varizes) e *adoecimentos psíquicos* (depressão, stress, síndrome do pânico).

O ambiente laboral tenso provoca adoecimentos não somente psíquicos; foi relatado também, no setor eletroeletrônico, haver operárias com problemas gastrointestinais e pressão alta. Ademais, as infecções urinárias têm forte tendência estarem correlacionadas ao trabalho com pausas insuficientes – seja para tomar água, seja para urinar – problema que venho identificando desde pesquisa anterior³²⁴ como um agravo que afeta notadamente as *mulheres* da indústria eletroeletrônica.

³²⁴ Identifiquei em pesquisa anterior (LAPA, 2014) que as infecções urinárias podem chegar a provocar abortamentos em trabalhadoras grávidas. Contudo, restaria desenvolver mais estudos para compreender o

Os principais adoecimentos relatados por trabalhadores/as dos dois setores são apresentados no quadro 10. Saliento que agreguei os riscos e adoecimentos que trabalhadoras/es sofrem/sofreram com os que acometem/acometeram, segundo seus relatos, outros/as operários/as. Os problemas constam no quadro 10 do modo que foram relatados:

Quadro 10 – Relação de problemas de saúde relatados por operárias/os nos segmentos automotivo e eletroeletrônico

Segmento	Homens	Mulheres
Automotivo	Dor nas costas. Hérnia de disco na coluna. Dor nos ombros, nos joelhos. Risco de ser prensado em máquinas (esmagamento). Risco de cortes, de perda de membros Risco de “cair alguma coisa em cima de você”. Risco de intoxicação pulmonar. Risco de ser atropelado, risco de vida. Risco de tomar choque Doenças de trabalho repetitivo. Síndrome do pânico.	Dor nas costas. Dor no joelho. Tendinite, tendinose. Rompimento dos tendões. Dores no ombro (“As mulheres é mais ombro”). Dor no cotovelo. Dor nos punhos. Risco de lesão por esforço repetitivo. Risco de tomar choque. Risco que queda - trabalho em locais altos. Problemas respiratórios por inalar fumaça da solda.
Eletroeletrônico	Hérnia na coluna (demandou operação) e lesão no ombro (demandou operação – trabalhador estava com o braço enfaixado quando entrevistado). Acidente com a “paleteira” (passou em cima do pé).	Cortes nas mãos e braços operando máquinas. Varizes (algumas trabalhadoras mostraram) Dor na bacia. Problema no quadril. Problema na coluna. Calcificação do ombro. Tendinite, bursite. Rompimento de tendão do ombro (não conseguia levantar os braços, me mostrou). Cisto no punho (me mostrou). Síndrome do túnel do carpo no punho. Problemas no estômago. Pressão alta. Infecção urinária. Depressão em tratamento com psiquiatra. Stress. Síndrome do pânico. Morte na fábrica* ³²⁵

Fonte: Pesquisa de Campo (2016-2018). Elaboração própria.

fenômeno do adoecimento de operárias que afeta o seu aparelho reprodutor no contexto brasileiro, visto que no contexto internacional (VAN DER VELDEN, 2019) pesquisas vêm demonstrando a correlação entre tais adoecimentos e o manuseio de componentes que são banhados em produtos químicos que levam as operárias a intoxicações que resultam em abortamentos, más formações de fetos e câncer. Como anteriormente mencionado no tópico 3.3.3, onde discuti os riscos do ambiente de trabalho, entre todos/as entrevistados/as, apenas a dirigente sindical Fabiana (Empresa C) e a médica do trabalho do mesmo sindicato evocaram esse risco de intoxicações como um problema nas fábricas.

³²⁵ *Na empresa A houve o relato de que uma trabalhadora passou mal e morreu dentro da fábrica. Segundo informado, ela não teve pronto atendimento adequado e não havia também nenhuma ambulância ou carro disponível (bem como nenhum foi rapidamente acionado) para levá-la ao hospital. Não é possível afirmar que a morte decorreu do trabalho, mas possivelmente que houve omissão de socorro ou socorro insuficiente dentro da fábrica. Observe-se que é nessa fábrica que houve relatos de que a médica do trabalho tratava com desdém as dores e sintomas de adoecimentos das operárias.

O adoecimento laboral na indústria não é propriamente um tema novo. Contudo, é possível verificar tendências distintas nos tipos de adoecimento conforme o setor industrial considerado e também de acordo com o período estudado. Nas indústrias consideradas pesadas, como as de metalurgia básica e de processos contínuos, são recorrentes os acidentes mais “abruptos”, como cortes, esmagamentos, perda de membros, entre outros, chegando até a mortes. Tais tipos de acidentes diminuem ao longo da história com a adoção, mesmo que não plena, de equipamentos de proteção, bem como a existência, mesmo que nem sempre efetiva, de Comissões Internas de Prevenções de Acidentes, as CIPAs³²⁶. Embora esse tipo de acidente não deixe de existir na atualidade, passa a conviver com novos tipos de adoecimento que ganham espaço, a exemplo das LER/DORT e das doenças psíquicas. Isso não é uma situação exclusiva das indústrias eletroeletrônicas; segundo o sindicalista Juliano, da Empresa D (automotiva), atualmente são mais frequentes os adoecimentos por trabalho repetitivos que os relacionados ao carregamento de peso. Do mesmo modo, uma doença que ele caracteriza como “antiga”, o alcoolismo, teria passado a conviver na atualidade com o crescimento do adoecimento psíquico. Retomarei o assunto adiante.

No momento, importa destacar o quanto as LER/DORT têm sido um tipo de adoecimento marcante em ambos os segmentos. Pesquisas sobre o perfil de acometidos/as por LER e DORT no Brasil (VIEGAS e ALMEIDA, 2016) mostram que é nos centros industriais que se destaca um elevado número de notificações desse tipo de adoecimento, sendo a indústria o setor que, entre as diversas atividades econômicas, apresenta maiores números absolutos de doenças osteomoleculares e do tecido conjuntivo entre os auxílios doença acidentários concedidos no Brasil. Tal elevada incidência setorial das LER/DORT se deve “às exigências das atividades rigorosas impostas pelas indústrias, onde os trabalhadores são submetidos a um processo de trabalho caracterizado por jornadas de trabalhos extensas e sistemas de horas extras e são induzidos a competições para ganho de reconhecimento e aumento de produtividade” (VIEGAS e ALMEIDA, 2016,p. 2).

O estudo mostra também haver entre mulheres um risco maior de adoecer em trabalhos industriais e um maior coeficiente de incidência quando comparada aos trabalhadores do sexo masculino, uma situação que ocorre devido ao fato de que “as mulheres estão normalmente inseridas nas ocupações com tarefas mais monótonas e repetitivas” (VIEGAS e ALMEIDA, 2016, p. 7). Entre 2007 e 2013 foi registrado um

³²⁶ Avanços que existem devido a conquistas de reivindicações trabalhistas e que demandam mecanismos regulatórios para que sejam respeitados nos espaços de trabalho.

aumento progressivo das LER/DORT no Brasil, em proporções epidêmicas, sobretudo em regiões de maior concentração industrial como São Paulo e Belo Horizonte, um aumento que se constata como progressivo mesmo diante do reconhecimento da subnotificação³²⁷ nos dados disponíveis no Sinam³²⁸ quando comparados com as informações da Previdência Social (VIEGAS e ALMEIDA, 2016, p. 8). O aumento do coeficiente de incidência no período estudado (2007-2013) se deu para ambos os sexos, mas sobretudo entre trabalhadoras: entre elas, a variação proporcional percentual foi de 177%, enquanto entre os homens, a variação foi de 109%³²⁹.

Os segmentos que são objeto de estudo nesta tese correspondem a trabalhos com representações sociais bastante distintas. O trabalho na produção automotiva é compreendido como “trabalho pesado”, enquanto a atividade em manufaturas de eletroeletrônicos possui uma representação de “trabalho leve”. A maior presença de operárias no segmento eletroeletrônico e maior presença de homens no automotivo leva o primeiro a ser enquadrado como um “trabalho de mulheres” e o segundo, como “trabalho de homens”.

Diante disso, considero pertinente iniciar a reflexão sobre os adoecimentos nesses dois segmentos retomando a análise de Bercot (2015, p. 117) de que “em determinados contextos, o trabalho das operárias é considerado leve enquanto o dos homens é considerado pesado, sendo as dificuldades nas condições de trabalho melhor percebidas nos homens”.

Considero que tal representação pode ser um dos entraves para a visibilização tanto de formas de organização do trabalho no setor eletroeletrônico que o tornam extremamente penoso (elevada intensidade em trabalhos repetitivos, operações minuciosas, com poucas pausas e em postos fixos), como a consequente percepção falha das consequências desse tipo de trabalho para a saúde. Trata-se de um duplo ocultamento, *do caráter penoso do trabalho e de que ele faz adoecer*, que considero ser

³²⁷ Conforme desenvolverei no tópico seguinte.

³²⁸ No Brasil, os dados provenientes das notificações compulsórias de agravos relacionados ao trabalho geram a base de dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), que constituem uma base de registros com informações que contribuem para a tomada de decisões em nível municipal, estadual e federal (VIEGAS e ALMEIDA, 2016)

³²⁹ De acordo com o estudo de Viegas e Almeida (2016, p. 4), no período de 2001-2013, “o número de registros no sexo masculino foi de 1.014 em 2007 e 2.433 em 2013, com coeficiente de incidência crescente de 6,9 para 14,4 por 100 mil trabalhadores no período estudado. Isso representa uma variação proporcional percentual de 109%. Na população feminina, o número de registros foi de 441 em 2007 e 1.201 em 2013, apresentando coeficiente de incidência em 2007 de 8,8/100 mil e no ano de 2013 de 24,4/100 mil trabalhadores, com uma variação proporcional percentual de 177%”.

indissociável de uma outra problemática, a de que quem realiza esses trabalhos são eminentemente mulheres.

Por outro lado, as características do trabalho no setor automotivo que fazem adoecer, ao menos o trabalho efetuado por operárias (que em alguns casos, como nas montadoras, é exatamente o mesmo que o efetuado por homens e em outros, como em muitas autopeças, feito mais por mulheres do que por homens), não estão exclusivamente relacionadas ao carregamento de peso, também relacionando-se ao caráter repetitivo de operações e às posições ergonômicas inadequadas, questões que estão relacionadas aos constrangimentos de tempo que pressionam que se realize o trabalho, frequentemente, em ritmo de “urgência”. A implantação de mudanças técnicas em certos processos traz melhorias com relação à possibilidade de diminuir ou mesmo suprimir a necessidade de carregamento manual de pesos. *Mas, por outro lado, como desenvolvi nos tópicos anteriores deste capítulo, justamente tais inovações mostram-se ser, junto aos constrangimentos organizacionais, o que passa a causar outros agravos, relacionados à redução dos ciclos de das operações e ao aumento do ritmo de trabalho.*

Bercot, ao realizar uma distinção entre uma abordagem sociológica sobre o tema trabalho e saúde com relação às abordagens biológicas e epidemiológicas, argumenta que essas últimas se ocupam em produzir uma lista o mais completa possível de fatores associados às modificações do risco de ocorrência da doença laboral, trazendo, muitas vezes, variações dos fenômenos de adoecimento entre homens e mulheres, mas relegando ao sexo o papel de “marcador de risco” (BERCOT, 2015, p. 114).

Segundo essa autora, as abordagens sociológicas (bem como as em ergonomia e psicologia) não tratam o sexo do trabalhador como marcador biológico de risco, trazendo outros elementos à análise tais como a maneira pela qual os indivíduos se inserem nas relações de poder, suas condições de vida e de socialização, as quais estão inscritas nos corpos. São tais experiências de vida e suas relações que conformam a sua experiência de saúde.

Thébaud-mony (2009) apresenta uma definição sociológica da saúde, a qual descreve como um

processo dinâmico pelo qual o indivíduo caminha, um processo que registra no corpo, na pessoa, as marcas do trabalho, das condições de vida, das dores, do prazer e do sofrimento, de tudo aquilo que é feito uma história individual em sua singularidade, mas também coletiva pela influência de múltiplas lógicas entre as quais ela se insere (THÉBAUD-MONY, 2009, p. 220).

Saliente-se que a dinâmica das relações sociais de sexo ganha toda a sua relevância como uma dessas lógicas nas quais se inserem os indivíduos (THÉBAUD-MONY, 2009, 2009, p. 220). A própria sensibilidade à dor, como também à desvalorização, à humilhação, ao estímulo ou valorização seriam também resultado das experiências de socialização (BERCOT, 2015, p. 114).

Por essa razão, Bercot utiliza a categoria “mal estar” no trabalho, para abordar não somente o adoecimento em si³³⁰, mas também as situações problemáticas vivenciadas pelas mulheres que podem ser caracterizadas como desvalorização e desigualdade, as quais são perceptíveis em situações vivenciadas em seu local de trabalho e também devido à sua condição feminina (BERCOT, 2015, p. 114-115).

Essa perspectiva que aborda trabalho e saúde levando em conta as relações sociais de sexo/gênero desnaturaliza os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres na divisão sexual do trabalho e provoca a reflexão crítica sobre as relações sociais de sexo desiguais, as quais naturalizam, inclusive, o caráter penoso do trabalho quando realizado por mulheres, como se as mulheres fossem naturalmente “adaptadas” a tais tipos de trabalho. Pelo contrário, as relações sociais de sexo, que carregam a tensão e contradições que erigem da repartição desigual do trabalho entre os sexos (KERGOAT, 2010) são justamente uma das bases da existência de um mal-estar no trabalho das mulheres que difere do dos homens (BERCOT, 2015, p. 5)³³¹. Em outras palavras, não se pode naturalizar o caráter penoso do trabalho e o aporte da sociologia das relações sociais de sexo coloca em evidência os trabalhos penosos efetuados por mulheres.

Segundo Bercot (2015, p.117), estudos de diferentes especialistas em ergonomia e também sociólogos mostram a invisibilidade de problemas de saúde das mulheres. O problema já havia sido apontado por Kergoat (1982, p.48-52), a respeito da invisibilidade dos problemas de saúde das operárias, relacionados ao trabalho repetitivo. A ergonomista Teiger (2006, p. 109-112) elabora um aprofundado levantamento entre estudos consagrados em ergonomia para apontar essa mesma lacuna. Em diversos desses estudos por ela examinados criticamente, muitos baseados em setores cuja

³³⁰ A autora explica que mal estar é o sentido oposto à definição de saúde como “bem estar” da Organização Mundial da Saúde (BERCOT, 2015, p. 114).

³³¹ As pressões organizacionais, a competição pelos postos de trabalho, bem como a prevalência de mulheres em postos de trabalho precários e com baixa condição de autonomia – a exemplo justamente do trabalho operário – integram causas desse mal estar no trabalho. Não há condições ideais para a classe trabalhadora como um todo, nem quando se fala em organização do trabalho em um sentido neutro, nem quando se considera a perspectiva gendrada: locais de trabalho cujo ambiente é caracterizado por virilidade exacerbada excluem, além das mulheres, parte dos homens que não conseguem se adaptar a tal ambiente viril de trabalho.

maioria de trabalhadores é mulher (setor eletroeletrônico, de confecções, serviços de informação telefônica entre outros) um dos motes da teoria ergonômica, o de reivindicar a “adaptação do trabalho ao homem” ao invés de o homem ter de se adaptar ao trabalho, esquiva-se da questão “a que homens esses trabalhos devem ser adaptados?”, conduzindo resultados de pesquisa no masculino quando estão abordando sobretudo o trabalho real efetuado por mulheres.

Teiger (2006, p. 112) argumenta que a adaptação do trabalho “ao homem” enfrenta o impasse de que muitas vezes esse homem em realidade é uma mulher” e que “as mulheres não são homens como os outros”. A autora também sustenta que apenas mencionar mulheres nos estudos não significa que se realiza uma análise que incorpore de fato reflexões sobre as relações sociais de gênero.

Por exemplo, aponta Teiger, reconhecer a “atividade mental intensa” que demanda-se das operárias ao inserirem repetidamente pequenos componentes em um circuito eletrônico 9 mil vezes por dia (WISNER, 1985, apud TEIGER, 2006, p. 116) como uma manifestação de “inteligência operária” diante de trabalhos monótonos, mas fazê-lo no “neutro”, como se tais conclusões dissessem respeito à toda a classe operária, mulheres e homens, acaba por invisibilizar que tal capacidade e inteligência operária foi verificada *nas mulheres que são quem efetivamente realizava o trabalho no setor estudado em questão, o eletrônico.*

Assim, considero, como sistematiza Thébaud-Mony (2009), que questionar a saúde no trabalho a partir da problemática das relações sociais de sexo traz importantes contribuições, uma vez que nos permite

estudar qual o papel que a divisão social do trabalho entre homens e mulheres tem na construção diferencial de sua saúde, na articulação de sua vida produtiva e da vida reprodutiva. Permite também desenvolver uma análise crítica da elaboração de leis e regulamentações, mas também das práticas institucionais e sindicais em saúde ocupacional (THÉBAUD-MONY, 2009, p. 218)

Tal questionamento gendrado da saúde no trabalho permite observar criticamente a legislação e políticas sobre saúde no trabalho que tende a reduzi-la apenas à dimensão dos riscos profissionais ditos “neutros”, quando em realidade são frequentemente marcados pelas formas de organização do trabalho que se ancoram em uma divisão sexual desigual do trabalho. Tal divisão, ressalte-se, *não somente desvaloriza os trabalhos quando efetuados por mulheres, mas é também onde se ancora a invisibilização do trabalho feminino e subestimação do caráter penoso e insalubre que muitas vezes esse trabalho possui.*

3.4.1. Os entraves para o reconhecimento do adoecimento laboral

A problemática do adoecimento laboral nas fábricas não diz respeito exclusivamente a um problema de “discutir ergonomia”, na seara da saúde. Trata-se de um problema político, que leva a conflitos em torno do reconhecimento dos adoecimentos como de fato decorrentes do trabalho. Esse problema mobiliza diversos atores: além dos/as próprios/as trabalhadores/as, o patronato e os sindicatos, envolve o INSS, Ministério do Trabalho, CERESTs. Surgem novos atores, coletivos, a exemplo de um “grupo de lesionados” que passou a se organizar de forma autônoma na Empresa A, ou de “grupos de fábrica” clandestinos que se organizam em outras fábricas de eletroeletrônicos, com participação dos sindicatos e de trabalhadores adoecidos.

O enfoque que procuro dar ao problema dos adoecimentos parte justamente dessa visão de que se trata de um problema político, por evidenciar um conflito de interesses entre patrões e trabalhadores/as. Meu ponto é procurar evidenciar como, para além dos adoecimentos em si, é importante evidenciar as formas de organização do trabalho que os causam, bem como os constrangimentos que levam os trabalhadores a se submeterem a essa forma de organização, mesmo que ela os faça adoecer.

De acordo com Jonas, representante sindical de trabalhadores/as da *Empresa A*, o adoecimento que ocorre nas indústrias eletroeletrônicas está estritamente ligado aos métodos de gestão: “eu vou dizer para você sem medo de errar: esse modelo de direção de trabalho ele adocece. Se não ferra o ombro da pessoa, ele ferra o cérebro da pessoa. Frita”.

Sobre o tempo para o adoecimento decorrente do trabalho no setor eletroeletrônico se manifestar, a médica do trabalho “Denise” relata haver incerteza, embora um conjunto de fatores – entre os quais os organizacionais – constitua um ambiente que faz adoecer em um período mais curto de tempo:

Olha na *Empresa A* acho que de 1 a 2 anos na média. Mas isso varia muito de processo para processo. Aqueles processos que são mais monótonos, com ciclos mais curtos onde existe até pressão de metas, eles são mais adoecedores em menos tempo. (...) Vai depender de vários fatores, mas os mais importantes são os organizacionais. Falta de autonomia, o assédio moral complica demais, porque o trabalhador além de sentir a dor ele se sente deprimido e humilhado.

A variação do tempo para que se adoça realizando trabalhos no segmento eletroeletrônico está diretamente relacionada aos ritmos de trabalho e isso se evidencia no fato de que há adoecimentos que se manifestam em 6 meses de trabalho, como os relatados em relatório sobre condições de trabalho na Empresa C (CAMPOS, GOMES e

SCHIPPER, 2017). Joana, da Empresa A, também relatou que em 6 meses de trabalho já começou a sentir dores fortes nos braços, que “queimavam” todos os dias, fazendo com que tivesse que adotar uma rotina de tomar remédios para dor para conseguir trabalhar. Contudo, essa “saída” não foi efetiva e, não tendo conseguido mudar de posto para realizar uma operação menos repetitiva, seu corpo chegou a um limite e “travou”:

[Tomava] Analgésicos, anti-inflamatórios, essas coisas. Mas, a gente não reclama, não vai no médico, porque lá é assim. E lá sempre tinha uma coisa assim, ‘não pode ir no médico, porque começa a faltar e começa a pegar atestado, é mandado embora’, e aí você vai aguentando. E você pede para trocar, você fala: ‘*Eu queria trocar, queria aprender a fazer outra coisa, queria ir para outro posto*’, mas não, é assim. E aí chegou um tempo em que eu não estava mais aguentando, eu fiquei com muitas dores, muitas dores mesmo. E às vezes eu saía da Empresa A agora e eu ia para o pronto socorro, eu tomava medicação na veia, eu ficava lá em observação e no outro dia eu ia trabalhar, para não dar o atestado. Só que aí eu travei. Eu achava que eu estava com problema na coluna e não teve o que fazer. Quando eu fui no médico ele falou ‘olha, eu vou pedir um exame da sua coluna, mas eu estou achando que você está com um problema nos seus braços e causa isso mesmo’, e foi quando eu comecei. E daquele dia eu não voltei mais para a empresa, porque o próprio médico falou ‘Não tem como você voltar: você tem que se afastar, você tem que se cuidar, o seu tendão está rompido, você pode até perder os movimentos do braço. Está tudo inflamado e isso não é um tratamento de quinze dias’, ele falou. E aí eu fiquei meio assim e eu ainda voltei a trabalhar, eu não me afastei. Pensei ‘Como é que eu vou fazer isso, gente?’, eu fiquei morrendo de medo. E eu trabalhei aquela semana ainda e uma menina que acho que agora já tem uns dez anos de Empresa A, ela já tinha operado do braço e chegou em mim e falou: ‘Joana, você está doente, você está com problema?’, e eu falei: ‘Estou’, e ela falou ‘Então, vai se tratar’. Ela me deu um papel com os telefones dos médicos dela, da advogada dela e falou ‘Vai se cuidar, porque a Empresa A vai te demitir, vai se cuidar’.

A situação relatada por Joana encarna a de muitas que têm medo de faltar para ir ao médico e somente o procuram quando a situação já é extrema e gravíssima.

Também sobre o ambiente laboral produzir as condições para o adoecimento, o que inclui o próprio ambiente de medo de ir ao médico pelo risco de sofrer demissão, a diretora sindical representante das/os trabalhadoras/as da Empresa A, Beatriz, afirma que

O assédio moral é em todos os sentidos. A pessoa recebe aquela pressão diária de ‘tem 100 pessoas querendo o seu lugar’. Acaba adoecendo, não vai ao médico com medo de sofrer a demissão. Então muitos acabam adoecendo de transtorno psíquico. E esse número é alto, mas ele pode ser bem mais.

E Denise, do departamento de saúde do mesmo sindicato, relata que tal situação de “o trabalhador permanecer trabalhando apesar da dor” trata-se do “presenteísmo”³³². Ela salienta que “quando o trabalhador diz que ele não aguenta mais, ele já está muito adoecido, já passou do tempo de poder recuperar isso de uma forma satisfatória pro retorno ao trabalho”.

Em estudo anterior (LAPA, 2014) sobre o setor eletroeletrônico, havia identificado por meio de pesquisa sobre os impactos das condições laborais nas/os trabalhadoras/es de duas indústrias, LG e Samsung, haver uma forte tendência de o trabalho manual repetitivo e intensivo sobretudo na montagem de equipamentos de informática e telecomunicações levar a adoecimentos similares aos identificados nesta tese. Trabalhadoras com tais problemas não conseguiam abrir a comunicação de acidente de trabalho (CAT) nas empresas, que se recusavam a reconhecer que se tratava de uma doença ocupacional, e quando conseguiam se afastar pelo INSS, tal afastamento se configurava por problema de saúde “comum” e não ocupacional/acidentário.

A situação de adoecimento laboral no setor eletroeletrônico não apresentou sinais de melhoria no contexto da presente pesquisa: os resultados revelam que os adoecimentos ganham evidência em novas empresas. De acordo com a médica do trabalho Denise, um conjunto de trabalhadores (a maioria mulheres) procurou, em 2017, a ajuda do sindicato³³³ em razão dos adoecimentos laborais, com o mesmo tipo de dificuldades do seu reconhecimento pelas empresas. A médica relata quais eram os tipos de adoecimentos que acometiam essas/es operárias/os:

Da nossa avaliação individual identificamos todas com transtornos osteomoleculares. Transtorno mental, algumas, porque é mais ou menos clássico a evolução de um transtorno osteomolecular para um problema de saúde mental, por conta da depressão, da própria questão do adoecimento e principalmente pelo assédio da empresa. O que a gente identificou foi um assédio muito grande né, com as trabalhadoras adoecidas, e alguns homens também. Mas são muito mais mulheres que homens, que ao menos procuraram o sindicato. Então basicamente foi isso, doenças osteomusculares, transtorno mental e assédio moral, isso daí é patente.

Não somente o método de gestão, mas o tipo de trabalho diferencialmente atribuído às mulheres e aos homens na indústria são significativos para compreender os

³³² Uma das definições de presenteísmo diz respeito a trabalhadores/as estarem presentes no trabalho apesar de doentes, em decorrência, entre outros fatores, do sentimento de pressão por sua presença vindo do ambiente organizacional do trabalho (SILVA, 2015). Tal tema parece ser menos recorrente em estudos sobre saúde no trabalho que o tema do “absenteísmo”, que diz respeito à ausência do/a trabalhador/a de seu posto seja por razão espontânea, seja por doença. Trata-se de tema que merece a atenção também dos estudos sociológicos sobre a organização do trabalho.

³³³ Trata-se do sindicato que representava trabalhadoras/es das Empresas A e C.

adoecimentos que decorrem da atividade laboral. Analisando a inter-relação entre intensificação do trabalho e diminuição da saúde sob ótica de gênero, Oliveira e Barreto (1997) já argumentavam que o lugar ocupado pelas mulheres na divisão sexual do trabalho é determinante para que predominem entre as acometidas por LER:

Em geral, as mulheres ocupam postos de trabalho e funções que se caracterizam pelo conteúdo da tarefa: alta repetitividade, monotonia, ritmo intenso, esforço físico, falta de criatividade associada à exigência de produtividade e pressão da chefia. Tarefas consideradas para mulher, por exigir mais: delicadeza, atenção, sensibilidade, concentração, responsabilidade, paciência, movimentos leves e tantos outros, obedecendo à dinâmica da divisão sexual do trabalho. Estas tarefas têm sido desvalorizadas ao longo dos séculos pelo fato de a capacitação obtida não passar pela "qualificação institucionalizada", isto é, as mulheres se qualificam para as tarefas que exigem maior destreza e minuciosidade no cotidiano da vida doméstica (OLIVEIRA e BARRETO, 1997, p. 87)

Sobre a questão adoecimento ser gendrado, Marcia, médica sanitária que atuou por quase duas décadas no Centro de Referência de Saúde do Trabalhador (CEREST) da região de Campinas, afirma: “Mas, porque tem mais mulher adoecendo? A gente acha que a resposta mais correta é: porque tem mais mulher fazendo trabalho que dá LER”³³⁴

A divisão sexual do trabalho que conforma a composição da força de trabalho no setor eletroeletrônico se traduz não somente na predominância de mulheres, mas também em sua concentração justamente nas funções de montagem ou correlatas, de caráter taylorizado: sujeitas a controle estrito do tempo, realizando trabalho prescrito, repetitivo, intensivo, com pausas insuficientes e por vezes submetidas ao assédio moral organizacional (LAPA, 2014). Some-se a isso a execução das operações em ciclos curtos (aproximadamente 30 segundos³³⁵) em um ambiente de cobrança intensa cobrança por metas, de forte estímulo ao concorrencialismo entre trabalhadores/as e de vinculação do alcance de metas com algum tipo de “premiação” (bônus e recompensas financeiras ou não) e tem-se a dimensão do quanto as condições de trabalho no setor favorecem adoecimentos.

Entre as/os operárias/os entrevistados houve diversos relatos sobre a dificuldade que encontravam para conseguir o reconhecimento de que o adoecimento que adquiriam era decorrente do trabalho. A sensação de, após adoecer, passar a sentir-se “apenas um número” na empresa à qual tanto haviam dedicado seus esforços e “dado produção” foi recorrente entre trabalhadoras/es. De acordo com as entrevistas, são inúmeros os

³³⁴ Declaração obtida por meio de entrevista em pesquisa anterior (LAPA, 2014, p. 248).

³³⁵ De acordo com a médica do trabalho “Denise”, entrevistada em 2018.

entraves para tal reconhecimento e propus uma distinção destes em “fases”: 1) a negação; 2) as distorções e 3) a “eliminação do problema”.

A dificuldade se inicia então pela fase de *negação*: a abertura da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) é sistematicamente recusada pelas empresas – e entendida por alguns trabalhadores como pertinente apenas para situações exclusivas do “acidente típico”, como ferir-se pontualmente³³⁶, o que demonstra a necessidade de uma maior compreensão do significado de “acidente de trabalho” pelos próprios trabalhadores. De acordo com Salerno, Silvestre e Sabino (2011), a conduta legal das empresas diante de um diagnóstico de doenças de trabalho assim deveria ser:

Como é previsto por lei, ao ser feito um diagnóstico de doença do trabalho, é solicitado ao empregador que emita CAT [Comunicação de acidente de trabalho]. O principal objetivo da emissão de CAT, além de garantir os direitos previdenciários dos trabalhadores, é permitir que sejam desenvolvidas ações de identificação de risco e promover ações de proteção à saúde (SALERNO, SILVESTRE E SABINO, 2011, p. 133).

A principal instituição que recebe as notificações de acidentes de trabalho no Brasil é o INSS e, em regra, é dever dos empregadores notificar todos os acidentes de trabalho ao órgão previdenciário. Contudo, “há consenso na literatura de que não comunicar acidentes é um comportamento comum dos empregadores” (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017, p. 80).

Como consequências da ocultação das doenças laborais (que são um tipo de acidente de trabalho), ocorre o não conhecimento da situação e consequente adoção de medidas que previnam adoecimentos: “a subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes” (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017, p. 80). Ademais, “a literatura sobre o tema apresenta estimativas de que os acidentes não notificados pelos empregadores podem atingir mais de 85%³³⁷ do universo de infortúnios” (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017, p. 79).

Dada a magnitude da situação, Filgueiras e Carvalho (2017) analisam que a não emissão de CATs pelas empresas está associada a uma estratégia de ocultamento dos adoecimentos, que os autores consideram fazer parte de uma *estratégia de gestão*, a qual situam como parte integrante de um padrão de gestão predominantemente predatório em vigor no Brasil.

³³⁶ Os acidentes do trabalho são divididos em três tipos segundo a Previdência: acidente típico, de trajeto e doença ocupacional (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017, p. 79).

³³⁷ Esse percentual corresponde à diferença entre estimativa do IBGE e os dados do INSS (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017).

Em entrevista com dirigente sindical Jonas (que negocia pela *Empresa B*), ele relatou que “a questão que você tem do adoecimento as empresas não reconhecem, não abrem CATs sobre isso. *É um dos maiores problemas*”. No mesmo sentido, a médica do trabalho “Denise” relata essa negativa de reconhecimento dos adoecimentos dos trabalhadores da *Empresa A*:

eles não fazem o reconhecimento no afastamento. Geralmente as trabalhadoras estavam afastadas por B31 que é a doença comum, dentro do INSS consideram doença comum e não acidentária. Então esse assédio já vem desse ato, *de não reconhecer o adoecimento*.

Na realidade observada nesta tese, só escapam parcialmente deste processo de negação os/as trabalhadores/as que procuram os sindicatos para a abertura do CAT. Porém, não é incomum que o INSS recuse o reconhecimento de adoecimento profissional se a CAT não é aberta pela empresa:

O pessoal procura o sindicato, que abre a CAT. E a para abrir a CAT nós temos o médico do trabalho, que faz o exame e se precisa fazer algumas outras coisas ele tem auxiliares para fazer a perícia no trabalhador, para diagnosticar o tipo de lesão. E o que acontece? A Previdência não reconhece nossos CATs, é indeferido. A gente faz essas CATs justamente para tentar afastar o trabalhador por doença ocupacional. Ou transformar o afastamento dele para a Previdência por doença comum para a doença de trabalho. E sempre é indeferida. Ele tem que entrar com um processo, o jurídico do sindicato entra com um processo e vai até as instâncias federais e é tipo tiro no escuro.

Isso ocorre porque o INSS procede de formas distintas se o CAT é emitido ou não pelas empresas. Quando se trata da abertura pelas empresas, o INSS discrimina as ocorrências entre doença, trajeto e acidente típico. Quanto não há emissão de CAT pela empresa, o INSS apresenta a ocorrência como acidente sem CAT, sem discriminar a espécie - embora Filgueiras e Carvalho (2017, p. 83) salientem que se trata normalmente de doenças ocupacionais.

Neste último caso, a classificação como acidente ocorre a partir de transformações de benefícios (do tipo “adoecimento comum” para o “ocupacional”) baseadas no Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP)³³⁸, “que ocorrem quando a empresa

³³⁸ Salvador (2007) aponta que após denúncias e constatadas as subnotificações acidentárias no Brasil como uma prática de mercado por décadas, foi encaminhada ao Congresso Nacional a Medida Provisória (MP) 316, que se converteu na Lei 11.330/06 e que entrou em vigor em dezembro de 2006, por meio da qual passou a vigorar um novo dispositivo denominado NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário). Trata-se de metodologia que visa identificar se há correlação entre determinado setor de atividade econômica e determinadas doenças, por meio do cruzamento das informações de código do Cadastro

afasta o trabalhador por mais de 15 dias das atividades como se fosse doença comum, mas o INSS reconhece a relação do agravo com o trabalho”.

Nesse ponto, um elemento a destacar diz respeito a não aplicação pelo INSS do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) no setor eletroeletrônico, uma situação que constato nesta tese e que já aparecia também em pesquisa anterior (LAPA, 2014). Esse é um nó preocupante, uma vez que, de acordo com Salvador (2007), a própria criação do NTEP ocorreu no intuito de servir como instrumento de resposta às subnotificações de acidentes de trabalho, uma vez que prevê que quando haja uma atividade econômica com já comprovada incidência em determinado número de CID³³⁹, o registro da doença do trabalhador/a seja convertido para notificação acidentária (B-91).

Não é pouco relevante registrar o fato de que o benefício do auxílio doença comum não tenha fonte de custeio, diferente auxílio acidentário, o B-91, que tem caixa próprio financiado pelo Seguro Acidente de Trabalho (SAT), cujo custeio mensal incide sobre a folha de pagamento das empresas (SALVADOR, 2007). Também merece destaque o fato de que não tendo o reconhecimento legal da doença relacionada ao trabalho, trabalhadores/as podem deixar de ter estabilidade de um ano no trabalho a partir da cessação do benefício. Por isso, no retorno ao trabalho após afastamento por doença comum, muitos/as prestam-se a qualquer tipo de tarefa pelo medo da demissão.

Vale salientar que o INSS estaria aplicando cada vez menos o nexo técnico, de modo que, em 2008, foram 204.957 transformações de benefício comum para acidentário, começando então uma trajetória de queda até que, em 2014, o número de acidentes sem CAT caiu para 145.075, sem que houvesse queda compatível dos benefícios em geral (FILGUEIRAS, CARVALHO, 2017). Os autores são contundentes ao apontar os limites do NTEP, salientando que sua implementação não enfrentou o “direito à ocultação” dos acidentes por parte das empresas:

O NTEP, mesmo sendo uma política a para reduzir a subnotificação, não foi acompanhado pelo combate direto à ocultação pelas empresas, que teria que ser feito: 1- retirando do empregador o controle (de fato) sobre o encaminhamento do trabalhador ao INSS, 2- com políticas públicas regulares e sistemáticas de punição à ocultação (FILGUEIRAS, CARVALHO, 2017, p. 86).

Estes autores argumentam, contudo, que mesmo com a aplicação do NTEP, há indícios de que permanece uma forte subestimação dos infortúnios laborais entre os

Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e de código da Classificação Internacional de Doenças (CID), estabelecendo correspondência de doenças presumidas para as referidas atividades.

339 Classificação Internacional de Doenças.

benefícios concedidos pelo INSS. Um exemplo de tal situação é a de que “há uma grande predominância de auxílios classificados como doenças comuns, em comparação aos acidentários, mesmo tendo CID idêntico” (FILGUEIRAS E CARVALO, 2017, p. 89).

Outro mecanismo que integra as mudanças mais recentes na regulação do trabalho que tem, segundo esses autores, relação com a ocultação do adoecimento laboral, são as mudanças nos cálculos das contribuições previdenciárias³⁴⁰. A partir de tais mudanças, passa a ser com base na incidência de acidentes comunicados (mais baixa ou alta) que se definem os valores distintos de contribuição à previdência pelas empresas. Isso significa que, não havendo o combate às práticas de ocultação, já que a prerrogativa da abertura de CATs continua sendo das empresas, elas podem praticar a subnotificação e disso extrair vantagens econômicas – como pagar contribuições previdenciárias mais baixas.

Este tipo de conduta empresarial leva à reflexão sobre um segundo momento dos conflitos em torno do reconhecimento do adoecimento laboral pode ser caracterizado como a *fase das distorções*: Quando alegam que seus sintomas decorrem do trabalho, funcionários das indústrias eletroeletrônicas entrevistados têm como resposta de médicos do trabalho (nas empresas e por vezes também médicos de convênios médicos oferecidos pela empresa) e de funcionários de RH que tais adoecimentos não foram adquiridos no ambiente laboral.

Surgem aí as contra alegações: mulheres com filhos que relatam ter dores nos braços ou nas costas, por exemplo, são acusadas de adquirirem as dores ao carregar os filhos no colo. De acordo com a representante sindical Beatriz, a médica do trabalho da empresa questiona os laudos dos trabalhadores exatamente nesse sentido: “Se você tem problema na coluna, ela pergunta ‘você tem filho?’ – Tenho. ‘Quantos anos?’ – Dois. ‘Ah então é por isso. Você fica agachando para pegar ele no colo, então é por isso’”. Uma funcionária de uma das empresas chegou a dizer, segundo a diretora entrevistada, que “escovava os dentes todo o dia fazendo ‘trabalho repetitivo’ e nem por isso adoecia”, debochando das queixas e dores de funcionárias.

O terceiro momento das dificuldades já adentra searas mais obscuras, como a da “*eliminação do problema*”: trabalhadores/as alegam que os/as que começam a passar em médicos por diversas vezes com o mesmo problema (por exemplo, dor no ombro,

³⁴⁰ O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) foi criado em 2010 para considerar o número de acidentes em cada empresa na definição da contribuição denominada Riscos Ambientais de Trabalho (RAT) (antigo Seguro de Acidente ao Trabalho). Assim, o número de acidentes comunicados por cada empresa e pelo seu setor influencia diretamente no percentual incidente em folha. Segundo a Previdência, mais de 85% dos estabelecimentos no Brasil estão na faixa do bônus do FAP (FILGUEIRAS e CARVALHO, 2017, p. 86)

dor no punho, dor nas costas, etc.) são demitidos antes que entrem com qualquer pedido de reconhecimento de adoecimento profissional.

Representantes sindicais e trabalhadores das empresas A e C relataram, inclusive, que as iniciativas das empresas de implantar setores de fisioterapia dentro da empresa ou fazer sondagens ergonômicas junto a trabalhadores/as sobre os locais de suas dores eram medidas apresentadas como uma preocupação com a melhora da ergonomia, mas que em realidade mapeava quem estava ficando doente para poder ser demitido/a.

De acordo com a operadora de produção afastada da Empresa A por adoecimentos laborais, as demissões de adoecidos são fato e há trabalhadores demitidos quando doentes que entram com processos judiciais pedindo reintegração. Ela relata: “a gente resgatou funcionários de cinco, quatro anos atrás. Eles têm processo na justiça e estão querendo voltar a fábrica, porque foram mandados embora doentes. E a justiça é muito demorada né”. A diretora Bruna, cujo sindicato representa trabalhadoras/es da Empresa A, afirma que após a Reforma Trabalhista tem sido possível notar um “aumento da displicência das empresas com relação à saúde do trabalhador”, tendo crescido “o número de pessoas adoecidas que estão sendo demitidas”.

Deste modo, “eliminar o problema”, na visão empresarial, não tem o significado evitar provocar adoecimentos decorrentes do trabalho, mas sim, de afastar trabalhadores/as do quadro de funcionários para que eles não se tornem “estatística”, isto é, não façam crescer o índice de adoecidos da empresa. E vale pontuar que a ocultação de acidentes dos registros oficiais poupa as empresas de ter que investir em prevenção de acidentes, isto é, eles se beneficiam economicamente com as subnotificações.

Outra dimensão que faz parte desta eliminação do problema consiste na criação de “limbos”: trabalhadores/as são jogados, como que em um pingue-pongue, da empresa para a Previdência Social e vice-versa. Conseguem afastamento do trabalho temporariamente mas depois são avaliados por peritos e encaminhados à reintegração em trabalho compatível, parando de receber da previdência; as empresas, por sua vez, não oferecem posto compatível e a/o trabalhador não consegue trabalhar naquele posto que lhe causa dor (em alguns casos a pessoa já fez até cirurgias em braço, ombros, punhos e é recolocada em um trabalho repetitivo que irá afetar o membro operado). O pingue pongue segue; um novo pedido de afastamento ao INSS, mas enquanto este não marca sua avaliação e dá uma resposta, a pessoa fica sem receber de ninguém – nem o benefício acidentário da previdência, nem o salário da empresa.

Essas situações são uma síntese do relatado por alguns trabalhadores/as lesionados/as de uma das indústrias eletroeletrônicas, a Empresa A.

Relato muito semelhante foi fornecido pelo representante sindical dos trabalhadores da Empresa B, Jonas, que fica em outro município e cuja representação sindical é distinta. Ele caracteriza o que significa ficar “no limbo” por meio de relato de uma situação “típica” dos/as que são acometidas de adoecimento laboral:

Maria trabalhava na Empresa A. Maria ficou doente. Maria estava com bursite, tendinite, tudo que é “ite”. Maria foi para a Previdência. A Previdência afastou Maria. Chegou um tempo Maria é cortada da Previdência. Depois de um ano lá na Previdência Maria vai lá no perito – (você tem que ir a cada X meses lá no perito). Chega lá o perito fala: você agora está apta. Maria está lascada! Maria está inflamada. Maria não consegue pegar uma caneta. Mas o médico fala: não, você está apta ao trabalho. Maria vai no médico pessoal dela, o médico faz uma carta: Maria, você não tem condições de trabalhar. Você está toda lascada, etc. e tal. Maria pega essa carta e leva para o médico do trabalho da empresa.

Jonas continua o relato, informando o caminho que se segue, voltando ao médico da empresa, após ser considerada “apta a voltar ao trabalho” pelo INSS:

O médico do trabalho da empresa pega aquele papel de apto pelo INSS e o papel de não apto do médico do trabalho. O médico da empresa muito safado pergunta para o trabalhador “o que você quer?”. Ela fala: eu não tenho condições de trabalhar. Está bom, se você não tem condições de trabalhar nós vamos reencaminhar você para a Previdência. Se você falar: não, eu posso trabalhar, a fábrica vai colocar você no departamento. Não, eu tenho condições. Beleza, então, vão fazer uma nova carta, a pessoa assina a solicitação e encaminha para a Previdência. Só que aí a Previdência vai demorar mais para analisar. Demora mais tempo. Só que enquanto a Previdência analisa essa pessoa não tem salário. *É o limbo.*

Verifica-se que ocorre todo um processo de desresponsabilização institucional que, ainda por cima, faz recair sobre as/os trabalhadoras/es o ônus de arcar com as consequências de voltar a trabalhar – podendo agravar o próprio estado de saúde e, também, “assumir”, com seu ato de retornar ao trabalho, que estaria apta para o trabalho – mesmo que na prática não o esteja.

O representante Jonas destaca ainda que é possível que, em meio a esta indefinição, a pessoa entre com processo para obter o benefício acidentário (B91), mas que trata-se de um percurso demorado e também incerto, porque é possível percorrer toda a “via crucis” judicial e mesmo assim ter o processo indeferido. Delega-se ao poder judiciário a possibilidade de fazer valer ou não os direitos beneficiários da/o trabalhadora/or:

Aí, ela vai até a esfera federal. É mais seis meses lá para poder entrar. O que acontece? Se a [justiça] federal fala: ‘deferido’, ou seja, ela sempre teve problema, a Previdência vai pagar com juros e correção todo esse período que ela ficou sem nada. Se ficou ‘indeferido’, ela vai ter que voltar para a fábrica. Ela perdeu e a fábrica não vai pagar isso para ela.

Destaque-se que, conforme relata Jonas, há um descompromisso de ambos – empresa e previdência social – com as/os trabalhadoras/es devido ao fato de não haver uma fiscalização dos procedimentos para a garantia de seus direitos nem da celeridade dos processos. Como ele destaca, “nesse período o empregador não se compromete, ‘não é meu o problema’. A Previdência fala: ‘não é meu problema’. Ninguém está cobrando”. E com isso, trabalhadoras/es ficam sem condições de arcar com os meios para a própria sobrevivência: “tem vários trabalhadores que vivem da caridade da família”.

Uma das trabalhadoras que vivia entre períodos de benefício acidentário e “limbo” é Liliane, operadora de produção afastada da Empresa A: “Eu trabalhei na Empresa A de 2014 a 2016. Aí com isso eu tive problemas de saúde, por causa do trabalho, então, de 2016 até 2018 eu estou fora da fábrica, eu estou afastada”. Liliane relata melhor como tem se dado sua situação:

Eu me afastei e chega lá no INSS eles dão deferimento, você fica uns dois meses em casa, aí você vai tentar de novo, porque a sua saúde ainda não está recuperada, não consegue o afastamento. Aí o INSS te dá alta, a empresa fala “você vai vir voltar a trabalhar?”. Você não tem condições. O médico te dá lá a carta dizendo que você não tem condições, então, você vai marcar outra perícia e fica vários meses sem receber...

Liliane relata os mesmos tipos de conflito anteriormente mencionados entre médicos considerando a trabalhadora apta ou inapta a trabalhar:

meu médico ele me avalia, pede para fazer exames, ressonâncias. Aí depois ele fala ‘As suas condições ainda não é boa para o trabalho. Você precisa marcar uma nova perícia’. Aí eu marco com o INSS, quando passa pelo perito, ele entende que eu estou apta para o trabalho. Volto para a empresa, a empresa olha os documentos e fala “Você vai querer voltar?” - ela faz essa pergunta - *mas o seu médico e seu corpo não aceitam porque você está com a mobilidade reduzida*, aí fica nesse impasse: recebe, não recebe, fica alguns meses sem receber, depois volta. Se afastar o INSS afasta e nisso eu me afastei até abril de 2018. E hoje eu tenho perícia marcada para agosto, então, eu não estou afastada. Então, desde abril eu estou sem receber e eu não tenho nada, nem da empresa, nem do INSS³⁴¹.

A trabalhadora, que tem dois filhos, ainda destaca: “E eu sou divorciada, então, você imagina, né? Eu sou a principal responsável financeira ali”. Liliane teve impactos

³⁴¹ A entrevista com essa trabalhadora foi realizada no final de junho de 2018, isto é, a trabalhadora estava sem receber há três meses.

decorrentes do adoecimento laboral que superam a dimensão de sua saúde e afetaram suas relações familiares, tendo o próprio divórcio uma relação com esse processo:

Depois que eu fiz a cirurgia, que eu fiquei lesionada e acabei divorciando por causa disso. No caso, assim, eu já tinha um problema, *né*, com a pessoa, mas depois, em 2017, eu tive que fazer uma cirurgia do ombro e aí eu precisava de ajuda. Não é uma coisa, assim, que você faz a cirurgia e você acha que você pode fazer com o outro braço que não consegue, *né*. A mobilidade fica mais reduzida, *né*. Só que meu ex-marido ele não quis entender isso.

Demonstra-se que o impacto de seu adoecimento afetou sua capacidade de realizar o trabalho doméstico que era entendido, em seu ambiente familiar, como sua responsabilidade e a sua impossibilidade de realizar tais tarefas não foi compreendida pelo marido, sendo esse conflito em torno da realização do trabalho doméstico uma das razões para seu divórcio, segundo relatado pela trabalhadora. Ademais, o afastamento do trabalho decorrente do adoecimento provocou impactos financeiros em sua vida: “*no afastamento a gente fica sem receber. Eu cheguei a ficar quatro meses sem receber, dois meses sem receber e isso ele achou que eu estava com preguiça*”. Diante de situação, a trabalhadora explica como tem se virado para garantir a sobrevivência:

Então, eu tenho uma filha que faz bordado, ela borda e dia de domingo ela vai na feira, então, ela faz bordado, vende maçã do amor. E lá vai entrando uns trocadinhos aqui e ali. Tem o meu menino que recebe quinhentos reais por mês, é aprendiz. Então, ele fala, “Aqui, mãe, o dinheiro para a senhora pagar a conta de água e a conta de luz”. Porque eles viram a minha situação.

Observe-se que de acordo com Bercot (2015, p. 116), um dos mecanismos de evidenciar o mal estar no trabalho sofrido especificamente pelas mulheres é o de levar em consideração não somente o terreno do trabalho assalariado, mas também o do trabalho doméstico, uma vez que, adotando o marco teórico da sociologia das relações sociais de sexo, compreende que são tais relações, e seu principal desafio, o da divisão do trabalho entre os sexos, conformam socializações diferentes para homens e mulheres nos distintos trabalhos que realizam.

O exemplo da situação relatada pela trabalhadora Liliane, de um adoecimento que extrapola o ambiente do trabalho assalariado como operária industrial, impacta suas relações familiares e tem como um dos pilares de conflito o trabalho doméstico, parece ser emblemático de um mal-estar que se conforma em meio a um processo de socialização no trabalho que é marcado pelas relações sociais de sexo.

A trabalhadora Liliane relata que além dos filhos, conta às vezes com o apoio do pai aposentado: “Olha, fui comprar lá uma cesta básica, tá aqui um pouco de comida para você”. Como não é a única na mesma situação, ela conta com apoios eventuais de outros trabalhadores adoecidos, como ela mesma já os havia ajudado: “que nem essa menina, a ***, dois anos sem receber. Teve uma época que ela estava em uma situação difícil, eu estava recebendo e eu ia lá levava cesta básica para ela”, “Que nem o rapaz vai fazer a cirurgia, a gente fica assim ‘Ele não tem dinheiro para comprar remédio’, então, quem puder vai lá compra no cartão e quando ele tiver com a situação melhor vai lá e paga”. Tais situações evidenciam a construção de solidariedade entre esses trabalhadores e trabalhadoras diante de uma situação difícil comum, de garantia da sobrevivência. Porém, lamentavelmente, segundo ela e outros trabalhadores relatam, em geral tais trabalhadores adoecidos somente tem uns aos outros com quem contar, porque são malvistos por quem ainda continua trabalhando na empresa onde atuavam³⁴².

Liliane coloca que se sentiu dividida e com a necessidade de voltar a trabalhar, mesmo sem se sentir fisicamente capaz, por conta de estar sem receber, mas depois de aconselhada por médico e advogado, segue pacientemente no “limbo” até que sua situação se desenrole:

Porque eu não tenho condições de voltar a trabalhar, eu fui até ao meu médico e falei: ‘eu preciso voltar’. Porque, desde abril sem receber? Aí o médico falou ‘Se você voltar, você vai fazer cirurgia no outro ombro, porque você já tem o problema, então vai se agravar’. E aí, eu conversando com o advogado, ele falou ‘Não tem jeito de você voltar. Você tem que esperar passar por uma perícia judicial e ver o que o perito vai falar. Se você voltar vai piorar a sua situação’. E eu tenho que ter paciência. É difícil.

O representante sindical dos trabalhadores da Empresa B, Jonas, relata que parte dessa situação de haver trabalhadores “no limbo” decorre de processos de “pente fino” realizados pelo INSS que cortaram uma série de benefícios previdenciários, e que tal processo vem piorando desde 2016:

Tem gente vem aqui desesperado. O que a gente faz com esse povo? Não estou falando de um ou dois, estou falando de um batalhão de gente. Estão ali no limbo. A Previdência entrou em uma linha de corte que você fala assim: meu Deus do céu! Já era ruim, já tinha os cortes. Depois que caiu o governo³⁴³, piorou. Isso [piora] é evidente, quer dizer, foi chamado todo mundo que já estava um bom tempo afastado

³⁴² A discussão sobre as práticas sociais desses trabalhadores, que constituíram um “coletivo de adoecidos” na empresa A, é discutida no capítulo seguinte.

³⁴³ Ele se refere ao impeachment de Dilma Rouseff.

por doença ocupacional. Então, muita gente foi descaracterizada da sua doença, mesmo não estando curada.

Tal problemática de cortes nos benefícios vigentes da previdência, como os auxílios-doença, que foi apresentada como um processo positivo pelo governo presidido por Michel Temer por “cortar custos” (CASTELANI, 2018), se revela um processo cujo impacto é bastante nocivo e cruel para trabalhadores/as com doenças ocupacionais do tipo que afeta profissionais da indústria eletroeletrônica.

Isso porque os adoecimentos que acometem tendões e músculos, por exemplo, podem mais facilmente ser ocultados, porque são menos evidentes e por esta razão podem ser tratados inclusive de forma distorcida, atribuindo-se sua causa a fatores externos ao trabalho ou a empregos anteriores, como já exposto. Jonas conclui que “infelizmente as fábricas tratam esses trabalhadores como trabalhador ‘de quinta’.”

Mas não deixa de ser impressionante o processo de articulação que parece não envolver somente a atuação direta das empresas para garantir o não registro das doenças ocupacionais. Segundo relatado por Jonas, haveria também o envolvimento de peritos do INSS e de médicos dos convênios para que as doenças ocupacionais não sejam notificadas como tais e não se convertam em benefício acidentário:

As empresas ‘bancam’ peritos. Isso quando você não tem perito que trabalha de médico do trabalho dentro da empresa. Ele trabalha meio período na fábrica e à tarde trabalha na Previdência. E aí, tem os contratos que as empresas possuem com as empresas de convênio médico...Você não vai achar ‘uma linha’ disso escrito. Mas, na prática, funciona assim.

Jonas apresenta uma postura crítica em relação a tais médicos que teriam envolvimento no ocultamento do adoecimento laboral, por terem uma posição que privilegia os interesses das empresas em detrimento da saúde da/o paciente: “Por mais que ele seja médico do trabalho, ele é médico... não é médico *da empresa*. Mas, não, as especificidades são as mesmas: ‘Eu tenho que garantir alguma produção’ - essa é a lógica”. Registre-se que a informação de que peritos tinham vantagens ao cortar auxílios doença também foi encontrada em notícias, como a de Castelani (2018) que menciona que recebiam uma bonificação financeira *do governo* para examinar os convocados.

Já no setor automotivo, verifica-se que trabalhadoras/es percebem os riscos, perigos e problemas de saúde em geral decorrentes do trabalho aparentemente de maneira diferente, que se desdobra também em dificuldades em certa medida distintas.

Catarina, da Empresa E, por exemplo, enfatiza seu alívio de não ter nenhuma doença ocupacional, embora tivesse “dor nas costas” e tenha tido também problemas respiratórios decorrentes de trabalhar com soldas:

Quando eu trabalhava na produção, a produção sempre tem risco, né? Tem essa ponteadeira que eu te falo: ela solta uma fumaça. Por exemplo: eu tenho sinusite. Então, ela me prejudicava, eu tinha muita dor de cabeça, porque você vai inalando aquela fumaça. É da solda. Bate no óleo aí vai aquela fumaça e você vai inalando. Você acaba acostumando. Só que aquilo, futuramente, você vai ter problema. Um dia tem problema. O serviço repetitivo dá tendinite, dá não sei o que, porque tem que ficar apertando as pistolas. Tem gente que pega muito peso. Na produção você tem mais riscos. Eu, graças a Deus, trabalhei 22 anos lá... *lógico que você tem dor nas costas, mas não tenho nenhuma doença profissional*³⁴⁴.

Observe-se que a trabalhadora demonstra que não entende como uma doença profissional o possível problema na coluna que seu sintoma “sentir dor nas costas” denotaria. Elvis, também da Empresa E, atua em um setor que havia sido descrito pela trabalhadora Lara como um setor “duro”, para o qual não gostaria de ir. Assim ele descreve os riscos ocupacionais de seu posto:

Tem o risco de você prender o dedo na máquina e perder o dedo, ou de cair alguma coisa em cima de você, tanto que no posto que eu trabalho em caminhões eu preciso de um boné de proteção, que eu acho que não ia resolver muita coisa se uma cabine cair na sua cabeça, né? Não é um capacete, é um boné mesmo, que tem uma proteção pra se cair alguma peça, ou algo assim.

Após contar sobre o próprio posto – e revelar que não se sente seguro com os EPIs, o trabalhador relata um acidente de trabalho que ocorreu com um trabalhador colega de seu irmão, que também trabalha na mesma fábrica:

Deixa eu te contar, o meu irmão é manutencista, ele trabalha no período da noite, então ele sai de casa as 19h e volta só de manhã no outro dia. Certo dia ele estava trabalhando com um rapaz, e eles estavam consertando as ventoinhas dos ventiladores que ficam na parte interior da fábrica, nos banheiros, essas coisas. E o companheiro dele já tinha desligado todas as máquinas, mas a força centrífuga continua girando a máquina, precisa de uma madeira para parar. Como estava sem nada, meu irmão falou ‘vou pegar uma ferramenta aqui para parar’, só deu tempo dele ouvir o amigo dele gritando e quando ele viu o pé dele já estava lá dentro já, perdeu muito sangue, perdeu a pele do pé, mas não chegou a perder o pé, fez muitas cirurgias mas não perdeu. Isso é uma coisa que você, se não seguiu os parâmetros de segurança, a empresa não quer nem saber, ‘você prendeu o pé porque você quis, a gente não tem nada a ver com isso, te demos a ferramenta

³⁴⁴ Grifo nosso.

pra você parar, por que você não usou?'. Ele ainda está afastado do trabalho, já faz uns 6 meses.

Elvis, da Empresa E, relativiza a necessidade de preocupar-se com a própria saúde, pois considera que coisas mais importantes estão em jogo, como o futuro, sua carreira: “Se eu atraso meu trabalho eu prejudico minha carreira, então eu prefiro me prejudicar fazendo força do que me prejudicar no futuro”.

Lara, também da empresa E, relativiza como Elvis a questão de preocupar-se com sua saúde em nome dos compromissos financeiros que assumiu: precisa do emprego para pagar o apartamento e ajudar os pais, então prefere não ir fazer uma ressonância das costas, embora sinta dores e saiba que as dores são porque trabalhou na linha de produção de veículos. *A preocupação em prevenir danos à saúde parece ser como um luxo, que eles não podem se dar.*

Lara fala dos problemas de saúde que ela mesma sentia e expressa ter consciência de que eram decorrentes do trabalho:

Por causa do serviço repetitivo, eu sinto muita dor nos braços, mas o risco é assim, é com o tempo, né? A saúde é assim, a pessoa que trabalha há muito tempo fazendo a mesma coisa, não tem como não se lesionar.

Já aconteceu de eu ficar um mês trabalhando o mesmo trabalho. E teve mês que eu já rodei tudo. Mas, teve mês que dizem assim: ó, tem que ficar aqui, tem muita gente que não está conseguindo revezar. Aí, você pensa: você está fazendo a mesma coisa o mês todo, você também vai se lesionar. Realmente é do trabalho repetitivo, né? A saúde vai se debilitando aos poucos. Não é hoje, amanhã. É aos poucos. E risco tem. Qualquer outro trabalho, de se machucar, máquina...

E faz aquilo todos os dias, às vezes teve o excesso de confiança, é ruim. Por isso eu acho importante o revezamento; se você reveza, você fica mais atento.

Bruna, da empresa D, relata também sua experiência em postos nos quais não havia rotação de tarefas, a qual reivindicou que existissem em razão de as operações estarem lesionando as pessoas (em especial mulheres) nos postos:

Nós fazíamos uns duzentos carros, mais ou menos, por dia. Era muito pesado, você tinha que trocar os carrinhos com as baterias e aí o certo era você ficar rodando de hora em hora, *mas como eles falavam que era serviço de mulher, a gente acabava ficando.* E aí eu comecei a brigar muito por conta disso, porque eu comecei a me sentir muito lesionada de ter que empurrar os carrinhos por conta do peso das baterias, então, eu comecei a aprender vários postos: eu aprendi a fazer o filtro de ar, aí eu fui fazer o duto de freio — que é um posto que você fica embaixo do carro, fica o tempo inteiro com o braço para cima. E aí, eu fui fazer o motorzinho da tampa do limpador traseiro,

eu fazia o encaixe do filtro do óleo hidráulico e do reservatório ‘total flex’, e depois, o encaixe do farol. Então, eu começava na bateria, fazia tudo isso e terminava no farol, no final do dia, esse era o ciclo de montagem.

Entrevistadora: Só me tira uma dúvida: você passou a entrar nessa rotação porque você foi atrás, então?

Porque eu fui atrás. Até hoje ainda tem. Esse serviço é um serviço crítico, é um serviço que dá problema: ‘O cara pegou’, mesmo que não esteja dando conta, vai ‘morrer’ lá, até o cara se estourar e ficar lesionado, aí quando fica lesionada ‘Tá bom, vamos tirar’. Mas a gente briga muito para a gente ter essa rotatividade, porque, você descansa, não é? Imagina você ficar oito horas com o braço para cima, ou oito horas carregando uma bateria; hoje a gente briga muito pela rotatividade.

Bruna relata que o posto de montagem das baterias era ocupado por mulheres e homens, mas que as mulheres foram as primeiras a se lesionar, inclusive ela “eu, no ombro e no joelho, a ** também e a ** foi ombro e coluna”. Porém, *pouco tempo depois os homens também passaram a se lesionar no mesmo posto, e somente então que as mudanças, como a ampliação do rodízio de tarefas, foram implementadas:*

não foram só mulheres, os homens que trabalhavam lá também se lesionaram. Lógico, demora um pouco mais, porque o próprio físico do homem é um pouco mais resistente do que o da mulher para a questão do peso, não [para a questão] da ergonomia, porque aí a coluna não aguenta, a de ninguém mesmo. Mas, a questão do peso, o homem aguentava um pouco mais, mas mesmo assim, os homens começaram a se lesionar também e aí foi que teve as mudanças.

Além deste fato relevante de que as mudanças nos postos passaram a ser considerados apenas quando os homens passaram a adoecer, Juliano e Bruna, representantes sindicais de base da Empresa D, observam ter havido uma mudança nos padrões dos adoecimentos na fábrica, relacionada ao aumento dos ritmos e complexidade dos veículos, que têm mais operações minuciosas, concomitante à redução do número de funcionários:

Mudou um pouco a característica das lesões: antigamente era muito mais por conta do peso, então era muito mais hérnia e essas coisas, e hoje está muito mais relacionado a repetitividade, então, essa foi a mudança que houve com relação às lesões.

A representante Bruna salienta que o setor de montagem de veículos começou a ter um número tão grande de lesionados que foi criado um setor específico para eles na fábrica, para que pudessem ser realocados, dado que a convenção coletiva (à época) lhes garantia estabilidade no emprego em caso de doença profissional:

Foi criado esse setor exatamente por isso, porque os empregados lesionados não conseguiam mais trabalhar na linha e tudo mais, então, foi criado esse setor. Eles fazem uma pré-montagem, sequenciamento, essas coisas. E hoje a Empresa D *usa esses trabalhadores em favor dela, porque aí ela não tem cota de deficiente, ela usa eles.*

Verifica-se, contudo, que a empresa que, como relata Bruna procurou tirar proveito de seus funcionários lesionados para o cumprimento da cota de deficientes. Eles ressaltam que esses trabalhadores não são deficientes, mas sim, *lesionados pela fábrica.*

Seria possível supor que pelo fato de o trabalho no setor automotivo na região do ABC ter uma representação sindical tradicional e presente no local de trabalho, os problemas de saúde dos trabalhadores são acolhidos e reconhecidos como decorrentes do trabalho. Porém, essa é uma questão em constante disputa nas empresas.

Em um primeiro momento, de fato, a presença do sindicato no local de trabalho pode minimizar alguns problemas, a exemplo de mudanças de postos que, se dependessem apenas da empresa, observariam exclusivamente as exigências de produtividade sem pensar nas implicações nas condições de trabalho. A presença de comissões de fábrica no local de trabalho pode atenuar alguns dos impactos da flexibilização no processo de trabalho, como aponta a dirigente sindical Cibele³⁴⁵:

Então, eles têm lá vários programas de reestruturação, eles têm as ondas PMP - Processo de Melhoria de Produção. Essa melhoria de produção eles falam é que melhora o posto, mas muitas vezes o que vem por trás é o maior índice de produtividade. (...) Aí é a ação sindical nossa que faz com que alguns postos que sejam mais prejudiciais à saúde, a gente consiga negociar nesta hora que está transformando o posto. Mas para isso (...) você tem que ter muito entendimento, porque os engenheiros já vêm com quase tudo pronto. Aí você tem que falar assim, “ah eu tenho um posto que o carro fica em cima e você tem que pôr umas borrachinhas” - exemplo né, as borrachas que vai em cima do carro. Ali tem que ter uma pessoa ergonomicamente um pouco menor, porque se a pessoa for maior, a coluna dela fica torta. Mas mesmo assim, a pessoa não pode ficar muito tempo com o braço levantado, então tem que ter rodízio.

Cibele reconhece que esta condição de negociar tais transformações nos postos é uma especificidade da região do ABC, demonstrando que não constitui regra haver um “contraponto” às necessidades unilaterais de aumento de produtividade das empresas, mas sim uma exceção:

Então tudo isso é conversado na Empresa D porque a gente está lá no local de trabalho, esta é a diferença do ABC também. Nos outros Estados, os dirigentes muitas vezes não ficam na empresa. O ABC tem uma diferença, este CSE/CIPA nosso, a gente fica dentro da

³⁴⁵ Entrevistada em março de 2017.

fábrica, então quando vai mexer em um posto, vai fazer uma mudança, é dialogado com a gente. Então é a gente que traz para este PMP³⁴⁶ a saúde do trabalhador. Era obrigação da empresa, porque ela tem a segurança do trabalho, mas a participação deles acaba sendo na produtividade.

Segundo relatam os representantes Juliano e Bruna, outras mudanças no perfil dos adoecimentos têm colocado novos desafios sobre como lidar com esses agravos, que as empresas não estariam preparadas (ou dispostas) a lidar:

Tem uma mudança geracional dos trabalhadores que é importante — então anteriormente o alcoolismo era a principal doença, principalmente por causa do trabalho. Hoje o trabalhador com doença psiquiátrica, por conta do trabalho em si, também aumenta. E a fábrica também não sabe lidar com isso bem. Porque o pessoal fala "Não, ele não pode ser realocado, ele não pode sair da linha, 'seu olho tá bom, seu cotovelo está bom, seu ombro está bom, sua coluna está boa'. Não, mas é uma doença assim, ele está adoecido e ele não aguenta, ele tem Síndrome do Pânico.

Vale salientar que os indícios do crescimento de doenças psíquicas decorrentes do trabalho já se verificavam desde o início da implantação da automatização de fábricas automotivas, que impunham um novo ritmo ao trabalho, conforme constatou Leite (1995). Contudo, com a agudização da aceleração dos ritmos e o crescente corte de postos de trabalho, que resultam em intensificação laboral, somado ao ambiente de constante pressão por metas, concorrência e individualismo, associado ao contexto de instabilidade que pressiona trabalhadores por conta do medo de perder o emprego, tais situações de adoecimento psíquico têm um ambiente bastante propício para crescerem. Embora crescentes, como salienta o entrevistado Juliano, seu reconhecimento como um adoecimento laboral que demanda, por exemplo, que seja mudado de posto, ainda não tem reconhecimento pelas empresas.

Um elemento que integra os entraves para o reconhecimento dos adoecimentos físicos e psíquicos decorrentes deste trabalho fabril é a sua representação social: são naturalizados e deslegitimados, em parte por razões culturais, como conta Beatriz:

Eu falo que *nós somos ensinados a trabalhar com dor*. Porque a nossa cultura lá no ***³⁴⁷ era essa. Hoje você vai falar para a minha mãe 'ah eu tô com dor no ombro' — Ah, isso daí é frescura! 'Ah, eu tenho depressão'... — *Pobre não tem direito a ter depressão*. Então a cultura lá é meio bruta eu acho [risos]. E a gente falando que não queria sindicato, eu era uma dessas(...).

Fabiana (Empresa C) salienta, a esse respeito, que “O difícil para as pessoas entenderem é que isso não é uma doença que sangra, que dá ponto. Eu posso estar aqui

³⁴⁶ *Project Management Plan* – Plano de Gerenciamento de Projetos.

³⁴⁷ Região brasileira de origem da trabalhadora, ocultado para a preservação de sua identidade.

muito bem [por fora] mas por dentro estar um trapo humano. *A pessoa não se vê no outro, porque ela é a próxima que vai ficar doente*". Beatriz, que relata ter ouvido de trabalhadores da Empresa A que eles não entendem "como esse povo fica reclamando que tá doente, a empresa A é tão boa... acho que eles querem ficar em casa", afirma que "ele [trabalhador] não enxerga que *a pessoa entrou boa*, que ela ficou lesionada lá, que *ela não quis isso*". A solidariedade com adoecidos por trabalhadores que não adoeceram, segundo constatei por meio das entrevistas, é caso de exceção.

Podemos, então, colocar em comparação (quadro 11) algumas características a respeito das condições de trabalho, suas causas (organizacionais e técnicas) e consequências sobretudo à saúde:

Quadro 11 – Causas, características e consequências das condições de trabalho nos segmentos automotivo e eletroeletrônico

Automotivo	Eletroeletrônico
Organização do trabalho tem presença de métodos coercitivos mas parece recorrer mais ao estímulo ao autocontrole para que os próprios trabalhadores se cobrem. Os salários mais elevados parecem ser a razão da sujeição às condições de trabalho.	Organização do trabalho predominantemente coercitiva, mas que procura fazer parecer que "se importa" com trabalhadores por meio de medidas "inclusivas" alheias ao processo de trabalho, contribuindo com a sua sujeição às condições de trabalho
Trajetória de negociação de condições de trabalho entre empresas e sindicatos, que, onde comissões de fábrica estão presentes, conseguem minimizar o avanço da intensificação laboral Avanço das inovações técnicas e automatização tende a minimizar a demanda de força mas aumentar a incidência de trabalhos repetitivos >> intensificação laboral com tendência de crescimento	Pouco espaço para negociação das condições de trabalho com os sindicatos. Elevada intensidade laboral em trabalhos com operações fragmentadas e repetitivas é marca das condições de trabalho desse segmento.
Trabalho com cobrança por metas de produtividade e elevados padrões de qualidade nas linhas de montagem, pausas insuficientes e trabalho prescrito com pouco nível de autonomia	Trabalho com <i>intensa</i> cobrança por metas de produtividade e padrões de qualidade nas linhas de montagem, pausas <i>absolutamente</i> insuficientes, trabalho prescrito com <i>baixíssimo</i> nível de autonomia
Adoecimentos tradicionais são o alcoolismo e os acidentes "abruptos" – cortes, esmagamentos, etc e os relacionados à má postura e carregamento de peso. >> Adoecimentos das operárias são subvalorizados >> Adoecimentos psíquicos e doenças relacionadas ao trabalho repetitivo (LER, DORT) em crescimento	Adoecimentos tradicionais são os relacionados ao trabalho repetitivo e intensivo com pausas insuficientes – LER, DORT, infecção urinária, etc. >> Adoecimentos das operárias são ocultados >> Adoecimentos psíquicos em crescimento >> Possibilidade (a ser verificada em futuras pesquisas) de que alguns problemas de saúde decorram do manuseio de componentes que contém materiais tóxicos
Problemas que foram espontaneamente mais evocados por operárias de montadoras relacionava-se ao ambiente de trabalho hostil às mulheres (com assédios, discriminações) e as condutas de chefias, em especial questionando os critérios para as promoções de funcionários. Menciona-se que o trabalho é "puxado" e "desgastante".	Problemas que foram espontaneamente mais evocado por operárias relacionava-se aos adoecimentos laborais e às condições penosas de trabalho e às condutas de chefias, especialmente questionando o modo de controlar o trabalho

No caso das empresas estudadas nesta tese, a correlação de forças parecia não estar favorável para trabalhadores e o que se verifica é um cenário de adoecimentos ocultos: seja pelo medo dos trabalhadores de ir atrás do problema, seja porque as empresas adotam medidas para evitar que adoecimentos relacionados ao trabalho reivindicados por trabalhadores sejam assim reconhecidos.

Os conflitos a esse respeito tendencialmente devem crescer no contexto pós aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, porém, com menos respaldo institucional em favor dos trabalhadores. Segundo alguns informantes da pesquisa e sindicalistas entrevistados, os representantes dos sindicatos patronais realizaram, em contexto recente, pressões para que se retirasse a cláusula de estabilidade de trabalhadores acidentados ou com doenças ocupacionais, conseguindo, no caso do ABC paulista, estabelecer uma “carência” a partir da qual adoecimentos podiam ser considerados como ocupacionais. Considerando que a intensificação do trabalho, se crescer ainda mais, tende produzir efeitos no corpo cada vez mais rápido (como é o caso do segmento eletroeletrônico, onde se adoece, em alguns casos, em cerca de 6 meses), a tendência é que as empresas alcancem seu intento de demitir tais trabalhadores adoecidos com ainda mais facilidade e “flexibilidade”, superando o que consideram “rigidez”: os direitos e proteções a quem realiza o trabalho. O regresso para os trabalhadores está, infelizmente, está anunciado.

Diante desse contexto bem pouco favorável para a classe trabalhadora, discuto, no capítulo a seguir, as práticas e experiências de trabalhadores: suas percepções sobre a própria atividade, formas de vivenciar as condições de trabalho e o modo pelo qual a elas reagem. Subjetividade, solidariedade (de classe, de sexo), resistências cotidianas e auto-organização das operárias integram os temas discutidos.

CAPÍTULO 4. EXPERIÊNCIA OPERÁRIA, EXPERIÊNCIA DAS OPERÁRIAS

A transformação da humanidade trabalhadora em uma “força de trabalho”, em “fator de produção”, como instrumento do capital, é um processo incessante e interminável. A condição é incessante para as vítimas, seja qual for o seu salário, porque viola as condições humanas do trabalho; e uma vez que os trabalhadores não são destruídos como seres humanos, mas simplesmente utilizados de modos inumanos, *suas faculdades críticas, inteligentes e conceptuais permanecem sempre, em algum grau, uma ameaça ao capital, por mais enfraquecidas ou diminuídas que sejam.*

Harry Braverman, Trabalho e capital monopolista, 1980, p. 124.

Na emergência de sujeitos coletivos, as imagens universais foram reconstruídas, introduzindo as desigualdades sociais e as diferenças, frequentemente tratadas como “especificidades”. Sabe-se que o termo “específico”, mesmo utilizado para qualificar as reivindicações de mulheres, supõe uma universalidade neutra que se oporia ao feminino. Tais foram os discursos sobre os movimentos e, muitas vezes, dos próprios movimentos

Elisabeth Souza-Lobo, A classe operária tem dois sexos, 2011[1991], p. 266.

Neste capítulo, procuro recuperar a dinâmica que envolve as formas de trabalho das mulheres, a partir das situações identificadas por meio de entrevistas analisadas à luz das teorias que concebem trabalhadoras/es não somente como “afetadas/os” por condições de trabalho dadas, mas sim, como capazes de reelabora-las e por vezes a elas resistir – o que conduz a um debate sobre a conformação de sua subjetividade e suas práticas no trabalho. Esse enfoque pressupõe que as condições de trabalho não são situações estanques e cristalizadas, decorrentes de determinismos econômicos, políticos e culturais sobre os quais os atores não têm influência, mas sim, estão frequentemente em disputa, aberta ou velada.

Nos dois capítulos anteriores, coloquei em evidência que os diferentes lugares ocupados por mulheres e homens no processo produtivo das fábricas resultam em distintas condições de trabalho entre elas e eles e, mais do que isso, como relações sociais de gênero marcadas pela subjugação feminina se (re)produzem a partir do trabalho. Tais constatações são centrais para se refletir que as relações de produção são

frequentemente experienciadas³⁴⁸ com particularidades distintas quando se trata da classe trabalhadora conjugada no feminino ou no masculino.

A problemática da experiência operária remete às discussões sobre pertencimento de classe e consciência de classe, as quais foram discutidas em perspectiva que visibiliza o sexo da classe por autoras como Kergoat (1982, 2001) e Lobo (2011). Seu argumento central, que é bastante relevante nas discussões desta tese, reside em colocar em xeque as visões sobre o operariado feminino como aquele que “não resiste”, que não tem os valores “da classe”, em suma, cujo pertencimento e consciência de classe seriam de algum modo falhos, inconsistentes ou mesmo ausentes.

Lobo (2011), partindo de Thompson, discute o conceito de experiência como categoria analítica que permite conjugar as reflexões sobre objetividade e subjetividade não como polos antagônicos, mas como dimensões da vivência do/a trabalhador/a. Tal preocupação em conjugar materialidade e subjetividade em uma perspectiva sociológica, feminista e materialista é sintetizada por Devreux (2005): a autora argumenta que para o campo de estudos das relações sociais de sexo, os sistemas de representação “são tão importantes quanto as práticas da divisão do trabalho e do poder, tão importantes quanto a dimensão material na dominação dos homens sobre as mulheres”, o que a leva a afirmar que “reciprocamente, o material é tão importante quanto o ideal”³⁴⁹ (DEVREUX, 2005, p. 562).

Parto desses pressupostos para empreender as análises sobre a experiência operária, especialmente as experiências das operárias dos segmentos automotivo e eletroeletrônico. Retomo e desenvolvo, antes, alguns conceitos e debates que ajudam a iluminar a análise.

³⁴⁸ Recorro aqui ao conceito de experiência de Thompson (1981), considerando, porém, algumas das contribuições críticas de Scott (1999) a respeito de o autor não ter considerado em sua obra (THOMPSON, 2012) as particularidades do modo pelo qual as relações de produção são experienciadas por homens e mulheres – mais do que isso, a base para a constituição da categoria experiência de classe seriam, segundo Scott, experiências do trabalho na produção representadas como masculinas, enquanto trabalhadoras apareceriam fundamentalmente a partir da perspectiva de realizadoras do trabalho doméstico (SCOTT, 1999, p-75-78). Duas autoras que são fundamentais referências nesta tese, Daniele Kergoat (1982) e Elisabeth Souza-Lobo (2011), citam Thompson ao empreenderem suas análises sobre as particularidades da subjetividade e das práticas das operárias, o que indica que este foi um dos autores dos quais partiram para fazer avançar suas reflexões e formulações nos estudos empreendidos respectivamente no contexto francês e brasileiro.

³⁴⁹ Ao fazer esta afirmação Devreux (2005) não somente assume uma posição mas também critica a perspectiva de Bourdieu (1998) de explicação da dominação masculina. Segundo ela, para o autor “no caso da dominação masculina, as formas simbólicas da dominação são preeminentes. A opressão material é admitida, mas deixada fora da análise. Pierre Bourdieu fez das formas simbólicas da dominação a totalidade heurística da dominação masculina” (DEVREUX, 2005, p. 563). A autora desenvolve essa análise em Devreux (2000).

4.1. A INTERIORIZAÇÃO DA DOMINAÇÃO-EXPLORAÇÃO

As formulações de Danièle Linhart (2017) são bastante significativas para se refletir sobre os processos conduzidos pelas empresas para promover a interiorização da dominação junto aos/às trabalhadores/as. Submetidos a métodos de gestão moderna³⁵⁰ notadamente individualizantes, eles/as interiorizam uma série de orientações e normativas de gestão do trabalho. As empresas buscam quebrar a noção de que estão todos submetidos aos mesmos constrangimentos no trabalho quando são implementadas, cada vez de forma mais individualizada, medidas como “horários variáveis” que atendam algumas necessidades particulares, formas de reconhecimento por meio de “bonificações individuais”, entre outros. A gestão moderna estimula que cada um dos trabalhadores estabeleça uma relação pessoal com seu trabalho, desenvolvendo mecanismos de participação ao mesmo tempo em que promovem uma ofensiva ética e moral³⁵¹. Ademais, promove a internalização “da filosofia tayloriana de economia dos tempos e dos custos, permanentemente” (LINHART, 2017, p. 236).

Tal interiorização da gestão empresarial na subjetividade operária é desenvolvida por meio da aplicação de um modelo de gestão cujos esforços focam-se na organização da identificação dos trabalhadores com a empresa, para que eles a vislumbrem como um local de vida e procurem nela satisfazer suas necessidades e aspirações. Conforme a autora, as empresas despendem esforços enormes para facilitar essa fusão de objetivos, essa confusão de engajamentos, esforços que se fundam em uma política sistemática de “desumanização” (LINHART, 2017, p. 235-236; LINHART, 2000).

Isso significa, ainda segundo Linhart (2017), que as políticas de gestão modernas utilizam as dimensões humanas dos trabalhadores como “cavalo de troia”. Em primeiro lugar, introjetando os valores dentro de um tipo bem específico de racionalidade econômica, de moral. Tais políticas conduzem, então, a situações que “desarmam” os trabalhadores: por meio da “mudança perpétua”³⁵², sua profissionalidade³⁵³ é atacada,

³⁵⁰ Conforme analisei brevemente no capítulo 3, no caso dos segmentos eletroeletrônico e automotivo.

³⁵¹ Procurando demarcar o que é o trabalhador virtuoso: aquele que é disponível, flexível, que visa à excelência permanentemente e, sobretudo, o que aceita se desafiar, correr riscos (LINHART, 2017, p. 235).

³⁵² Por exemplo, reestruturações incessantes de departamentos e serviços, recomposições sem fim de profissões, externalizações seguidas de re-internalizações (LINHART, 2017, p. 238).

³⁵³ Como explica Linhart (2017, p. 237), a profissionalidade dos assalariados “é um recurso que os encoraja a fazer valer seu ponto de vista, a pesar sobre suas definições de maneiras de trabalhar, a se opor a certas orientações que podem lhes aparecer como condenáveis. Aos olhos da gerência, ela está associada a uma capacidade de oposição e de resistência dos assalariados que querem fazer ‘o que lhes der na cabeça’, independentemente dos critérios de eficácia e rentabilidade de sua empresa. Trata-se de expropriá-los desse recurso a fim de assegurar que eles se adequem estritamente aos métodos de trabalho elaborados”.

são colocados em estado constante de tensionamento, vulnerabilidade e de desconforto, seus saberes e experiências vão sendo convertidos em obsoletos. Isso os torna mais inclinados à conformidade, à docilidade, ao consentimento. Linhart (2017, p. 238) compreende que tal processo submete trabalhadores a uma condição de “precariedade subjetiva, que do ponto de vista gerencial tem as mesmas virtudes da precariedade objetiva do trabalho, isto é, tornar os assalariados dóceis”.

Diante disso, Linhart (2017) coloca em questão se é possível afirmar que trabalhadores assalariados consentem à organização e aos constrangimentos do trabalho. A autora afirma que, em realidade, “submetidos a certas condições, eles são coagidos a se adaptar pois eles não têm mais os meios de se opor: eles são expropriados dos recursos (o saber e o coletivo) que lhes permitiriam se opor” (LINHART, 2017, p. 239).

Parto dessas reflexões de Linhart para sustentar uma perspectiva nuançada sobre o que parte da literatura em sociologia do trabalho chama de “consentimento” nas relações de trabalho. Se trabalhadores/as são submetidos/as a relações nas quais passam a se ver como sem outra opção, parece cabível situar essa relação como uma adaptação diante da coação mais do que um consentimento às relações de dominação e exploração no trabalho.

Com base em debates que desenvolvi anteriormente (LAPA, 2014, p. 295-301) em torno das concepções de Bourdieu (2001), Burawoy (1979, 2010) e Thompson (1989) sobre as formas de interiorização da dominação no trabalho, sustento que:

o “consentimento” ou “submissão” ao controle são conceitos que necessariamente devem ser mediados pela compreensão de que tais relações não significam necessariamente aceitação ou mesmo clareza acerca das relações de exploração-opressão colocadas. Considerando que o capital atua de maneiras renovadas no ocultamento e mistificação das relações de classe – e sustentamos que o patriarcado faz o mesmo com as relações de opressão-exploração de gênero – elas podem aparecer traduzidas de outras maneiras à percepção das/os trabalhadoras/es, o que reforça a tese da existência de uma “dupla verdade” do trabalho (LAPA, 2014, p. 302).

Chama a atenção o fato de que hegemonicamente as teorias a respeito do consentimento à dominação no trabalho pouco consideram ou mesmo ignoram a problemática das relações sociais de sexo, crítica que já havia sido efetuada por Castro e Guimarães (1991) a respeito de Burawoy³⁵⁴. Um ponto importante a recuperar a esse respeito é que entre esses três autores acima evocados – Bourdieu, Burawoy e

³⁵⁴ Castro e Guimarães (1991) reconhecem o caráter seminal das análises de Burawoy sobre os regimes fabris, mas afirmam que este autor “explorou pouco os efeitos das relações familiares, étnicas e de gênero sobre a ordem da produção. Ainda que tais relações não sejam ignoradas, elas têm um papel visivelmente secundário na sua explicação”.

Thompson –, é apenas o último que leva em conta suas análises elementos atinentes à condição da mulher trabalhadora e à sua *feminilidade socialmente construída* como parte da conformação das relações de dominação-exploração no trabalho. Thompson (1989, p. 175) traz o argumento de que os resultados encontrados em pesquisas sobre trabalhadoras que apontam sua maior passividade e submissão às condições de trabalho não podem ser compreendidos apenas como “produto do controle coercitivo”, mas que tal “submissão e passividade” ocorreriam porque “conectam-se com consentimento espontâneo derivado da experiência das mulheres na sociedade em geral”. Assim, assevera Thompson (1989, p. 175), “a feminilidade socialmente construída pode também invadir a cultura do local de trabalho”.

De outra parte, é Gallot (2015) quem sublinha o fato de que suportar a dureza do trabalho é entendido como um elemento do orgulho viril dos operários, entre eles os sindicalistas. A autora enfatiza ainda que a marginalização das operárias dos quadros militantes torna difícil que se leve em consideração as questões ligadas à saúde (GALLOT, 2015, p. 91). Suas análises ajudam a refletir que não é somente a feminilidade que pode conduzir à reprodução das relações de subjugação patriarcais no trabalho. A masculinidade viril também pode cumprir um papel de colaborar com a ocultação de sofrimentos decorrentes da penosidade do trabalho³⁵⁵ e da não percepção dos mesmos como parte de relações de exploração.

Verifica-se que importa para as análises sobre as formas de interiorização da dominação e dos constrangimentos do trabalho a problemática da feminilidade e masculinidade socialmente construídas. Contudo, como já alertavam Hirata e Humphrey (1984), a interação entre mecanismos de segregação de trabalhadores por gênero e atitudes e percepções dos trabalhadores precisa ir além do tipo de análise sociológica que relaciona atitudes, motivações e comportamento unicamente com os valores dos trabalhadores (valores masculinos ou femininos por exemplo), sustentando que é necessário analisar situações concretas e verificar como as mesmas influenciam os valores e percepções dos trabalhadores. Ou seja, não se trata de explicar as percepções de trabalhadores e trabalhadoras exclusivamente por inclinações decorrentes da feminilidade

³⁵⁵ Pois como explica Molinier (2013), assumir vulnerabilidades é considerado compatível a feminilidade e incompatível com valores viris da masculinidade.

ou virilidade socialmente construídas: as percepções de trabalhadores/as tem sempre que ser levadas em consideração dentro de um contexto histórico e social³⁵⁶.

Discuto, nos dois tópicos subsequentes, algumas ferramentas teóricas que auxiliam o processo de investigação sobre como relações de dominação podem (ou não) se converter em relações de resistência, a exemplo dos conceitos de “práticas sociais” e de “sujeito sexuado” mobilizados por Danièle Kergoat, e as “estratégias coletivas de defesa” das trabalhadoras, mobilizada por Pascale Molinier.

4.2. AS PRÁTICAS SOCIAIS E O SUJEITO SEXUADO

A reflexão que trago acerca do conceito “práticas sociais” deriva das reflexões sobre o conceito “divisão sexual do trabalho”, que como já discutido, é compreendido como um desafio central (*enjeu*) das relações sociais de sexo. Hirata e Kergoat (2003, p. 114) aprofundam esta conceituação ao definirem a divisão sexual do trabalho não apenas como desafio das relações sociais de sexo, mas também como mediação entre relações sociais e *práticas sociais*:

as relações sociais (de sexo) estão encarnadas na materialidade social pelas modalidades, pelas formas, pela periodização das práticas sociais. A divisão sexual do trabalho é o suporte empírico que permite a mediação entre relações sociais (abstratas) e práticas sociais (concretas) e a elaboração de hipóteses de médio alcance.

Nesta seção, a recuperação do conceito de práticas sociais se faz de modo a situá-la enquanto um dos pilares das teorias de Kergoat e Hirata sobre relações sociais de sexo e da divisão sexual do trabalho.

Kergoat (2010) delimita que sua obra se propõe a compreender as práticas sociais, tanto de homens como de mulheres, “de maneira não mecânica (...) frente à divisão social do trabalho em sua tripla dimensão: de classe, de gênero e origem (Norte/Sul)”. Para tal, mobiliza os conceitos de consubstancialidade e coextensividade das relações sociais³⁵⁷. Este posicionamento contra uma mecanicidade analítica das práticas de trabalhadores/as se nega a explicar práticas como resultado automático de determinismos, mas sim, propõe-se a “apreender práticas sociais em termos de relações

³⁵⁶ Isso faz bastante sentido para as discussões desta tese, em que as condições de trabalho, divisão sexual e experiência operária são analisadas em um país periférico, sob contexto histórico de realinhamento neoliberal e em regiões industriais específicas do país.

³⁵⁷ Segundo Kergoat (2010), “as relações sociais são *consubstanciais*; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica”. Para uma explanação sobre o conceito de consubstancialidade, ver Kergoat (2010, 2016).

sociais”, assim como sustenta uma análise que não enquadre os conflitos no trabalho como excludentes – ou de classe, ou de sexo, ou de raça.

A categoria “práticas sociais” pode ser encontrada nas análises empregadas por Kergoat buscando um enfoque que não se restrinja a examinar as formas de subordinação dos trabalhadores e trabalhadoras, mas que procure também observá-los como *sujeitos dotados de práticas*. Tais práticas variam segundo o sexo de quem trabalha e do modo como trabalhadores e trabalhadoras experienciam a divisão sexual do trabalho, o que faz erigir também a formulação do conceito de “sujeito sexuado” (KERGOAT, 2001 [1987]).

Como já discutido, Hirata (2005, p. 114) admite três dimensões da teoria da divisão sexual do trabalho, “uma teoria de mercado de trabalho, uma teoria de processo de trabalho e uma teoria do sujeito sexuado”. A teoria do sujeito sexuado é, aparentemente, uma dimensão à qual se recorre menos que as duas demais modalidades da divisão sexual do trabalho, ao menos nas pesquisas realizadas no Brasil. A concepção de sujeito sexuado pode ser compreendida, segundo Hirata (1995, p. 41) como a “afirmação de um laço indissolúvel entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo)”, isto é, relações sociais de sexo e de classe coextensivas, das quais fariam parte uma “subjetividade atuante, ao mesmo tempo ‘sexuada’ e ‘de classe’ ”.

Kergoat (2010) realiza uma distinção entre relação intersubjetiva e relação social: afirma ela que mesmo que algumas mudanças ocorram, por exemplo, na vida de alguns casais considerando uma divisão sexual do trabalho doméstico menos desigual, fruto de certos combinados e negociações (portanto, no âmbito relações intersubjetivas), isso não impede que *relações sociais (rapports sociaux)* continuem a operar e a se manifestar sob suas três formas canônicas: exploração, dominação e opressão. (KERGOAT, 2010, p. 95)

Dito isso, Kergoat (2010) precisa melhor o que compreende por práticas sociais ao destacar uma diferença de nível de alcance: “são as práticas sociais - e não as relações intersubjetivas – que podem dar origem a formas de resistência e que podem, portanto, ser as portadoras de um potencial de mudança no nível das relações sociais” (KERGOAT, 2010, p. 95). Em outras palavras, práticas sociais e não mudanças em contextos individuais, restritos ou específicos (relações intersubjetivas) são as que carregam a potência de transformação estrutural das relações de exploração, dominação, opressão.

Nas pesquisas sociológicas de Kergoat sobre operárias (2001[1987]), no contexto francês, a autora procurou investigar os potenciais, os entraves e também as particularidades da constituição de coletivos operários *de trabalhadoras*. Segundo pesquisas da autora, havia fábricas em que o coletivo de operária existia apenas em período de luta e que, no cotidiano, o grupo operário feminino aparecia atomizado e, segundo a representação que lhes davam as operárias, caracterizado por uma intensa concorrência interindividual. Assim Hirata e Kergoat (2002) definem algumas particularidades identificadas no coletivo de trabalho das mulheres:

(...) um coletivo operário feminino de lutas obedece a uma lógica (...) [na qual] o igualitarismo não é mais colocado a priori: o que é proposto como objetivo a ser atingido pelo grupo é a igualdade de participação na luta. Enquanto os homens, em uma luta, teriam a tendência de negar as diferenças, as mulheres, ao contrário, as colocam como problema para resolver: existem as casadas, cujos maridos não querem que participem da ocupação no local de trabalho, enquanto as solteiras podem participar da ocupação à noite. Existem as que têm filhos e as que não têm. O que fazer? E há o estabelecimento de uma estratégia, ou, sobretudo, de uma prática social que tende ao igualitarismo, ou seja, que tende a que todo mundo possa participar da greve da mesma maneira e, principalmente, a que todo mundo possa continuar a controlar o que se passa no nível da greve (HIRATA e KERGOAT, 2002 [1988], p. 261)

Um dos principais entraves para a construção deste sujeito sexuado, isto é, do coletivo operário feminino, residiria justamente na evocada concorrência interindividual cotidiana no grupo de operárias. Entre as situações recorrentes analisadas por Kergoat (2001) estava o problema da inveja, da fofoca e da boataria como características que trabalhadoras identificavam como sendo das demais e não de si mesmas.

Ao invés de enquadrar tais afirmações simplesmente como estereótipos sexuais, Kergoat (2001) lhes dá no plano da análise “a mesma importância que as operárias lhe outorgam”, formulando a partir desta constatação a elaboração de um silogismo segundo o qual as mulheres colocam tais elementos (inveja, ter medo do chefe, ser fofoqueiras) como atributos das outras; ao mesmo tempo, dissociam-se destas mesmas características, em um sentido que põe em evidência “a recusa de a operária indivíduo identificar-se a um grupo de pertencimento ‘mulher’ julgado de forma pejorativa segundo os estereótipos da ideologia dominante”. Por conseguinte, o silogismo leva ao indizível sobre elas mesmas: que “não são mulheres”. Assim, a constituição de um sujeito sexuado encontra-se bloqueada em sua esfera de representações” (KERGOAT, 2001, p. 109).

Kergoat analisou que residia aí uma negação do grupo que significa que as mulheres se negam como sujeitos. A autora sustenta que, como os operários especializados, as operárias desvalorizam seus conhecimentos, suas experiências e por consequência se auto desvalorizam, mas que – e isso é fundamental – isso se soma a uma autodesvalorização enquanto sexo. Como se somente ao se diferenciar das demais mulheres elas conseguissem confirmar sua identidade individual (HIRATA E KERGOAT, 2002, p. 261). Por esta razão, Hirata e Kergoat analisam que

A autodesvalorização enquanto sexo é mais complexa do que a autodesvalorização enquanto operários ou operárias, porque, de certa maneira, isso equivale a negar a si mesmo (...): a personalidade é quebrada, fragmentada, e a dor assim produzida só pode ter consequências sobre a saúde mental (HIRATA E KERGOAT, 2002, p. 262).

Outras pesquisas de Kergoat se debruçaram sobre as enfermeiras, profissão hegemonicamente feminina, mas cujas direções sindicais eram todas masculinas. Ela investigou organização coletiva de trabalhadoras desta categoria, que chegaram a constituir um movimento social (sindical) chamado “Coordenação Enfermeira”, cujas práticas individuais se tornaram, segundo analisa, práticas coletivas:

O que pode de fato questionar as relações sociais de sexo são as práticas sociais coletivas: por exemplo, decisões como quais as mulheres que terão as responsabilidades formais (presidência da associação) e práticas (responsabilidades organizacionais durante as manifestações), ou a decisão de que haja um aprendizado coletivo em situações de fala diante de um público etc. (KERGOAT, 2010, p. 95)

Trata-se, pois, de ações tomadas em conjunto que podem ser transformadoras também para o conjunto das mulheres. Destaco que estas transformações se referem a diversos aspectos da condição material deste coletivo de trabalhadoras, mas que todas envolvem a ocupação de espaços antes interditados às mulheres (direção de entidade, organização de manifestação, fala pública) e lhes permitem desenvolver um *aprendizado coletivo*.

Com práticas que proporcionam ocupar novas posições e aprendizados, não somente a condição de trabalho ou de luta, mas as próprias trabalhadoras enquanto grupo social tornam-se distintas, porque “se transformaram em um sujeito coletivo produtor de sentido e sujeito de sua própria história”. Deste modo,

Elas saíram da imagem imposta de feminilidade para se tornarem mulheres portadoras de poder de ação na construção e no desenvolvimento das relações sociais. Por meio delas, o grupo social ‘mulheres’ apropriou-se

de outras maneiras de pensar e agir, de outras formas de ‘produção social da existência humana’(KERGOAT, 2010, p. 95).

Chamo a atenção ao fato de que as pesquisas de Kergoat sobre trabalhadoras (sejam as operárias, sejam as enfermeiras) procuram demonstrar o modo original pelo qual se inscrevem nas relações sociais de sexo, assim como nas relações sociais de classe. A autora dedicou parte de sua obra a investigar e demonstrar esta originalidade de práticas sociais justamente a partir da análise de lutas destas trabalhadoras, da sua constituição enquanto sujeitos coletivos, sempre em transformação e irreduzíveis a uma única categoria (KERGOAT, 2010, p. 96). Isso se desdobrou não somente em um legado de análises acumuladas, mas também em um método de análise:

Trata-se de um esforço para pensar - e para fornecer um método para pensar - tanto a pluralidade dos regimes de poder como a alquimia que transforma, em mais ou menos longo prazo, *esta dominação interiorizada em práticas de resistência*. É, portanto, um método para detectar os germes de utopia na realidade social contemporânea (KERGOAT, 2010, p. 103).

Este método se pauta, entre outros elementos, na compreensão dos grupos de trabalhadores/as não como meros alvos de ataques (exploração, opressão), mas como seres dotados de práticas “frequentemente ambíguas e ambivalentes”. Trata-se de um método que “permite recolocar no centro da análise o sujeito político (e não a vítima de múltiplas dominações)” (KERGOAT, 2010, p. 103).

Este conceito e este método de análise carregam em si uma visão que não encerra a realidade em um “beco sem saída” de reprodução das relações sociais, mas que vislumbra a possibilidade de sua superação. Segundo Kergoat, “devemos estar atentos à maneira como os dominados reinterpretam e subvertem as categorias: isso impede sua reificação. Porém, a subversão só pesa sobre as relações sociais se for coletiva” (KERGOAT, 2010, p. 100).

4.3. COMO SE SUPORTA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO?

Em meio aos campos de discussão sobre dominação-exploração e os sobre a resistência operária, há um terceiro, o da psicodinâmica do trabalho, dedicado a discutir como os/as trabalhadores/as lidam com os constrangimentos cotidianos do trabalho, direcionando a atenção às situações de trabalho que causam sofrimento e prazer. Segundo Molinier (2013), a descoberta mais original e mais importante do campo da psicodinâmica foi “a existência de estratégias coletivas de defesa”. Estas consistem em

mecanismos construídos pelos trabalhadores para “produzir um domínio sobretudo simbólico dos riscos aos quais o trabalhador se impõe”, não em sentido estrito de barrar os riscos, mas a forma como são sentidos, uma vez que tais estratégias “não modificam o risco objetivo, apenas sua percepção” (MOLINIER, 2013, p. 217). As contribuições desta vertente teórica são também pertinentes para a compreensão da subjetividade operária.

Por meio dessas estratégias “é possível garantir as condições sociais de uma transformação da subjetividade que permite ‘anestesiar’ o sofrimento, ao conjugar o esforço para *não ficar prisioneiro* das dimensões da atividade que causam sofrimento, e evitá-las ao máximo de suas possibilidades” (MOLINIER, 2013, p. 217). Porém, embora possam ser “necessárias para a saúde mental”, as estratégias de defesa “apresentam o inconveniente de produzir distorções da comunicação ao impedir de pensar naquilo que provoca sofrimento e que seria importante transformar”³⁵⁸ (MOLINIER, 2013, p. 218).

O procedimento analítico da psicodinâmica do trabalho sobre as estratégias de defesa consiste em examinar determinadas práticas, que antes eram consideradas como “condutas insólitas” dos trabalhadores, como maneiras encontradas por estes para lidar psicologicamente com trabalhos perigosos e de maneira geral com os medos que provocam certos trabalhos³⁵⁹, com vistas a sua própria preservação (MOLINIER, 2013, p. 220-221). Com base na ideia de que para trabalhar, o medo deve ser superado, os trabalhadores desenvolvem “comportamentos arriscados, competições perigosas (...), negações incompreensíveis a respeito de determinações de segurança, piadas, anedotas que debocham daqueles que deixam escapar sinais de fraqueza³⁶⁰” (MOLINIER, 2013, p. 223). Um exemplo é o de trabalhadores que içam um colega que está com os equipamentos de proteção pelo guindaste e o conduzem por todo o canteiro³⁶¹.

³⁵⁸ Vale registrar que, apesar disso, a perspectiva da transformação importa centralmente para o referencial da psicodinâmica. Este referencial reconhece que é a partir do trabalho que existe a possibilidade de avançar em compromissos favoráveis não somente à conquista da saúde, mas em busca da emancipação. Afirmar Dejours que “mesmo submissa a uma dupla dominação – a dominação social e a dominação de gênero – foi por causa do trabalho que as mulheres progrediram em seus movimentos de emancipação” (DEJOURS, 2012, p. 14).

³⁵⁹ Por exemplo, medo de acidente, de machucar-se, da paralisia, da morte, medo de contaminação, do erro profissional, de não dominar sistemas técnicos, de ser substituído, de não estar à altura do cargo, entre outros (MOLINIER, 2013, p. 220).

³⁶⁰ Vale destacar que no sistema de valores viril, o feminino simboliza “a vulnerabilidade psíquica e a fraqueza moral” (MOLINIER, 2013, p. 232), o que poderia explicar porque as mulheres acabam sendo alvo mais comum dessas condutas defensivas viris. Nesta tese, como mostrei no capítulo 2, os alvos de ironias, anedotas, hostilizações e outros tipos de comportamentos afins praticados por homens são tanto mulheres como homens que não “encarnam” a virilidade, isto é, são ou aparentam ser homossexuais.

³⁶¹ Essas práticas mobilizam e exercitam as habilidades e a destreza profissional por meio de “proezas” e de reafirmação de valores de coragem e de virilidade. Este tipo de comportamento chegar a fazer com que

Este tipo de atitude perigosa teria um sentido de impedir a manifestação do medo antes que ele apareça, agindo para tentar reverter a posição de “vítimas passivas” a “agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma zombaria em relação aos constrangimentos do trabalho” (MOLINIER, 2013, p. 223). Há desdobramentos menos explícitos, mas de extrema relevância, deste tipo de conduta: não se trata apenas de um meio de tentar retomar as rédeas de um suposto controle; a heroicização e estetização da coragem dos trabalhadores “podem facilmente converter-se no *eufemismo de sua exploração, ou pura e simplesmente na dissimulação desta*³⁶²” (MOLINIER, 2013, p. 226).

4.3.1. *O encontro entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia das relações sociais de sexo*

Conforme recupera Molinier (2013, p. 253), a relação entre saúde e trabalho foi, durante os anos 1980, “conceitualizada principalmente por homens, a partir de pesquisas clínicas realizadas em sua maioria junto a trabalhadores do sexo masculino no exercício de profissões envolvendo algum perigo”. Foi em 1988, em um seminário interdisciplinar sobre “Prazer e Sofrimento no Trabalho”, que este campo foi interpelado pelos questionamentos das sociólogas Danièle Kergoat e Helena Hirata sobre as ausências do debate sobre as relações sociais de sexo na psicodinâmica do trabalho (MOLINIER, 2013, p. 254). Desde então, as contribuições destas duas autoras a respeito da transversalidade das relações sociais de sexo a todo campo social, e portanto a todos os campos disciplinares, e a respeito do fato de que esta problemática dizia respeito aos homens e às mulheres, ao trabalho assalariado e ao doméstico, estão, segundo Molinier (2013, p. 254), na “origem de remanejamentos teóricos, em seguida metodológicos, de envergadura, que ocorreram e continuam acontecendo, com impactos decisivos sobre o conjunto do programa científico da psicodinâmica do trabalho”. Esta clivagem é de extrema relevância uma vez que, pontua Molinier (2013, p. 257), “as relações sociais de sexo representavam o ponto cego da psicodinâmica do trabalho”.

Entre os referidos pontos cegos, destaco alguns pertinentes para os fins desta tese, conforme formulados por Kergoat e Hirata (2002 [1988], p. 269-271):

se minimize a gravidade de acidentes dos quais são e foram vítimas. Isso seria uma maneira de criar a *ilusão coletiva* de domínio da situação e, ao mesmo tempo, uma negação coletiva do risco. Tal negação, para ser eficiente, deve ser construída e mantida de forma coletiva (MOLINIER, 2013, p. 224).

³⁶² Grifo nosso.

- (i) A identificação de que, até então, nem a análise do trabalho monótono e repetitivo, nem a análise dos coletivos de trabalho, levavam em conta a constatação fundamental do sexo de quem realiza as atividades – sobretudo mulheres em atividades industriais monótonas e repetitivas e homens em indústrias de processo contínuo, na construção civil. Sendo de acordo com o sexo que as empresas elaboram sua política de gestão e controle sobre o trabalho, diferenciada para homens e mulheres, seria insuficiente falar em sofrimento e prazer no trabalho “sem antes se considerar todo o tipo de controle ao qual os trabalhadores e as trabalhadoras estão submetidos” (KERGOAT e HIRATA, 2002 [1988], p. 269);
- (ii) A não consideração das implicações psicopatológicas da representação social da virilidade e da feminilidade³⁶³, elementos com provável relação direta com a vivência do prazer no trabalho, bem como com a base das ideologias defensivas de uma profissão;
- (iii) A construção social do medo segundo os sexos: “não ter medo não tem o mesmo significado para um homem educado desde a infância na ética da coragem e para uma mulher que deverá ser fraca e dependente”, segundo as autoras. A consequência desta diferença é a de que o imperativo da ausência de medo não pode ser mobilizado da mesma maneira para o trabalho e para a criação de coletivos de defesa, porque varia segundo os sexos;
- (iv) A não articulação, na análise da psicodinâmica, entre estruturas familiares e sistema produtivo, trabalho doméstico e trabalho profissional, porque concentrada no local de trabalho e exercício da atividade profissional. Esta conduta faria escaparem à análise as distinções na vivência do trabalho segundo a condição familiar. Por exemplo, estar desempregado e ser a pessoa com principal responsabilidade financeira na família pode implicar, alertavam as autoras, *a maior aceitabilidade de condições de trabalho mais penosas e precárias*.

A problemática das relações sociais de sexo passou, desde então, a sustentar as reflexões da psicodinâmica, permitindo que essa teoria escapasse das análises que tratassem do sujeito como reduzido a um “reflexo do social”, como se fossem

³⁶³ As autoras reconhecem que na psicopatologia existia o uso de conceitos como “viril” e “virilidade” para designar os comportamentos de operários, mas criticaram, à época, a ausência de “uma conceitualização em termos de masculinidade e de feminilidade sociais” (HIRATA e KERGOAT, 2002 [1988], p. 270)

marionetes sem consistência psíquica - uma análise que impediria pensar o processo de emancipação. A sociologia das relações sociais de sexo propicia justamente um estatuto privilegiado ao antagonismo, ao conflito e à ideia de movimento social sexuado. Kergoat (2001) traz como contribuição esta análise das relações sociais como dinâmicas e que, portanto, permitem pensar e trabalhar a liberdade.

Estabeleceram-se assim pontos de conexão e de contribuição mútua entre estes dois campos da teoria social. Ao examinar convergências entre a conduta psicopatológica e a da divisão sexual do trabalho, afirmam Hirata e Kergoat (2002, p. 265) que ambas têm em comum oferecer explicações que agregam elementos que operam sob a lógica de contradições que não se restringem à da exploração (caráter social do trabalho e apropriação privada do lucro): de um lado, a psicopatologia mostra a importância da contradição “entre o caráter social do trabalho e o caráter singular da doença mental, introduzindo assim a noção de uma subjetividade ativa, envolvida no processo de trabalho”. De outro, a sociologia das relações de sexo desvenda relações de opressão e de dominação de homens e mulheres no universo do trabalho assalariado e na família, indicando outras contradições além da criada pela relação de exploração. *Ambas condutas, contudo, não estão apartadas do debate acerca da exploração*³⁶⁴, mas sim, fornecem contribuições sobre relações essenciais para a reprodução do circuito da troca mercantil.

Além disso, Hirata e Kergoat (2002, p. 266-267) analisam haver uma impressionante semelhança entre ambas teorias em termos de tentar “fazer reconhecer o que antes era só considerado como negativo” e “tornar visível o que era invisível”. Segundo as autoras, essa postura que assemelha ambas as teorias em torno do mote da visibilização de fenômenos do trabalho é demonstrada por meio:

- (i) da conduta da psicodinâmica do trabalho de reelaborar a ideia de que o trabalho feito por operários especializados seria fácil e desqualificado, apontando que em realidade demanda uma considerável energia, sobretudo se considerado o esforço psíquico necessário para se submeter à organização científica do trabalho quando se trata de trabalhos repetitivos, monótonos, fragmentados;
- (ii) da conduta na sociologia, similar à anterior, de analisar as origens da desqualificação feminina, que também reelabora esta atribuição “trabalho desqualificado” sobre operárias desqualificadas para afirmar que em realidade há uma desvalorização e não reconhecimento da qualificação que estas

³⁶⁴ Grifo nosso.

trabalhadoras adquiriram fora dos canais de formação profissional correntes, isto é, inverte-se a proposição para afirmar que elas são sim bastante qualificadas para o tipo de trabalho que lhes é designado.

Outras contribuições mútuas entre esses campos que foram sendo desenvolvidas desde os anos 1980 são sublinhadas por Hirata (2004): de um lado, a dimensão das relações sociais entre homens-mulheres, da virilidade e da mulheridade como construções sociais, foi integrada de maneira central na produção científica do laboratório de pesquisa criado por Cristophe Dejours na França (HIRATA, 2004, p. 47); de outro, as formulações do campo da psicodinâmica foram adotadas nas abordagens em termos da divisão sexual do trabalho por Kergoat, segundo quem: “a atividade de trabalho é produção de si” [e] (...), não se pode “pensar o trabalho, compreendido sociologicamente, sem levar em conta a subjetividade” (KERGOAT, 2001).

Tais contribuições mútuas podem ser evocadas, segundo Hirata (2004, p. 47) em duas problemáticas de pesquisa: uma delas é a da continuidade das relações sociais de sexo no trabalho e fora dele, desenvolvida originalmente pela sociologia das relações sociais de sexo, mas que recebe importantes contribuições da psicodinâmica, por exemplo, quando associada ao desenvolvimento de identidades sexuadas no trabalho. Esta visão de ambos campos teóricos sobre a integração trabalho/extra-trabalho também permite esclarecer a reprodução da hierarquia entre os sexos com supremacia masculina. A outra problemática é a da centralidade do trabalho, que admite, em ambas as teorias, uma concepção ampla de trabalho (que leva em conta o trabalho assalariado e o doméstico como espaços conexos) a partir da qual se pode falar, segundo Hirata, tanto da apreensão da dimensão do trabalho no funcionamento psíquico, como das funções psíquicas que operam na divisão sexual do trabalho.

4.3.2. Estratégias de defesa dos trabalhadores = às das trabalhadoras?

As teorias desenvolvidas originalmente na psicodinâmica do trabalho, examinadas sob uma leitura sexuada por Kergoat e Hirata (2002 [1998]), revelaram que as estratégias coletivas de defesa erigidas em meios de trabalho masculinos eram expressão de uma virilidade social – isto é uma virilidade socialmente construída. Esta, por sua vez, seria uma das fontes ao mesmo tempo de prazer no trabalho (coibindo a expressão do medo e do sofrimento) para estes homens como também um meio de “compensar” narcisicamente as relações de exploração.

Este tipo de atividade que convoca a virilidade estaria do lado contrário das atividades suscetíveis de fragilizar a posição viril, porque dizem respeito à vulnerabilidade humana, às quais são atribuídas às mulheres (MOLINIER, 2013, p. 260-261). Deste modo, restava a indagação sobre a existência ou não de estratégias coletivas de defesa femininas, que não necessariamente expressassem esta virilidade social.

Como discuti no tópico anterior (4.2), as pesquisas de Kergoat (2001) mostraram as dificuldades e possibilidades de constituição entre as trabalhadoras de um sujeito sexuado, isto é, de *coletivos de trabalhadoras*. Entre as dificuldades havia uma representação desvalorizada entre as trabalhadoras não somente do próprio trabalho (que também existe entre os operários), mas de si mesmas enquanto mulheres – isto é, uma desvalorização enquanto sexo. Tal desvalorização seria ainda mais complexa, por bloquear no campo das representações a percepção das mulheres como um sujeito coletivo, como parte de um coletivo de trabalhadoras, já que só se percebem como operárias diferenciando-se das demais mulheres – “elas são invejosas, ciumentas” (ou qualquer outra característica pejorativa), “*eu não sou*”.

Este tipo de representação auto desvalorizada ou que se dá pela negação é exatamente o inverso do que ocorre entre os homens, entre os quais a identidade sexuada no trabalho vem por meio de assertivas, por exemplo: “ser homem é ser franco, corajoso, solidário, etc”. Porém, salienta Molinier (2013, p. 265), “a dificuldade extrema em produzir um *nós* sexuado feminino não significa a aceitação das relações de dominação, mas a incorporação da relação social de sexo, incorporação que participa da reprodução do sistema social de sexo”. O que é evocado pelas mulheres operárias especializadas estudadas por Kergoat, o estereótipo do ciúme, é pejorativo, diferente dos “valores viris” mobilizados pelos homens, o que faz Molinier questionar sobre em que base ideológica se desenvolvem estratégias coletivas de defesa de *trabalhadoras*.

Ao invés de concluir que porque não se identificava entre as mulheres as “condutas insólitas” baseadas em valores como virilidade e coragem, as estratégias de defesa femininas não existiam (o que significaria elevar situações masculinas à condição do neutro, do universal), Molinier baseou-se na sociologia das relações sociais de sexo para investigar meios de lidar com o sofrimentos no trabalho mobilizados notadamente *por trabalhadoras*.

Molinier (2004) desenvolveu então a concepção de “mulheridade” para caracterizar a identidade defensiva das trabalhadoras. Conforme a autora, mulheridade

designa o conjunto das condutas por meio das quais uma mulher se esforça para evitar as represálias das quais tem medo de ser vítima, se ela não se conformar ao que é esperado das mulheres. As condutas e atitudes esperadas por parte das mulheres são editadas, geralmente, e de maneira decisiva, pelo mundo dos homens, em função de seus próprios interesses, mas a conformização do sujeito-mulher às posturas da mulheridade opera-se também pela mediação do coletivo de trabalho feminino (MOLINIER, 2004, p. 237).

Deste modo, sustenta Molinier (2004, p. 237), a “mulheridade” permite analisar, em termos de defesas contra o sofrimento no trabalho, um conjunto aparentemente não conexo de condutas femininas que conduzem a um tipo de alienação. Tal concepção de mulheridade como ideologia defensiva de sexo significa uma contribuição importante do campo da psicodinâmica do trabalho à questão da subjetividade e das práticas das mulheres no trabalho em termos de entender o caráter socialmente constituído, e não natural destas condutas, bem como a sua propriedade defensiva aos constrangimentos do trabalho. A autora reivindica, inclusive, a pertinência da quebra de preconceitos de certas áreas das ciências sociais sobre se tratar de “psicologismo” (MOLINIER, 2004, p. 41) abordar a problemática do sujeito e da subjetividade.

A resposta à questão sobre a existência de estratégias de defesa femininas no trabalho (e a relação entre estas e a constituição de coletivos de trabalhadoras), provocada por Kergoat e Hirata e continuada por Molinier, demandou a investigação de situações de trabalho feminino que possibilitassem a comparação com as já analisadas no trabalho masculino. A enfermagem se tornou lócus de investigação dessa problemática, por ser um trabalho “realizado sob a pressão permanente do medo (contaminação, erro, violência)”, isto é, com similaridades ao trabalho masculino, mas com especificidades por ser orientado para a atenção dos outros e o alívio do sofrimento psíquico, o que o faz ser fortemente indexado ao feminino, no sentido social do termo (MOLINIER, 2013, p. 267).

Neste setor profissional é identificada tanto a naturalização das competências femininas, sob análise sociológica, como a origem de um sofrimento específico pelo fato de o trabalho demandar a confrontação com o sofrimento de outra pessoa, a compaixão (sofrer com), sob o enfoque psicodinâmico. Evidenciava-se que a compaixão era um recurso não somente adquirido, mas que podia continuar sendo sustentado em decorrência dos constrangimentos organizacionais, caso se instaurasse uma verdadeira cooperação. Como analisa Molinier (2013, p. 269): “a compaixão é um processo psíquico desencadeado pela obrigação de se confrontar com os doentes mesmo quando

não se deseja. *A compaixão não é primeira, ela advém em um segundo momento da experiência do trabalho*”³⁶⁵.

Diferentes ou mesmo opostas às estratégias viris, as estratégias coletivas de defesa das enfermeiras aparecem como cooperação defensiva em meio ao seu processo de convívio, a qual desejam afastar de estereótipos sexuais, por exemplo “papo de comadres”. Nas pausas do trabalho elas discutem de modo a “elaborar o sofrimento gerado pelo trabalho hospitalar sem opor-lhe uma sistemática rejeição” (MOLINIER, 2013, p. 271). Estes espaços têm, segundo Molinier (2013, p. 273) um sentido de elaboração coletiva para as trabalhadoras de “*recursos simbólicos que permitem tornar o mundo um mundo no qual se pode viver sem esvaziá-lo, no entanto, do sofrimento*”³⁶⁶.

Molinier revela que estes espaços coletivos de troca são permeados por zombaria, dos demais, mas sobretudo delas mesmas, o que a leva a afirmar que

a dimensão do autoescárnio em relação à própria vulnerabilidade é o componente essencial das defesas ‘femininas’. *A confissão da vulnerabilidade é congruente com a feminilidade*. No inverso, gracejar sobre suas fraquezas, suas dificuldades, as derrotas, é inconcebível na perspectiva viril (MOLINIER, 2013, p. 273).

Esta assertiva de que a confissão da vulnerabilidade se converte no elemento essencial das defesas das mulheres é um ponto alto do argumento de Molinier, que a conduz a sustentar que “há realmente uma sexualização das defesas”, não em um sentido de atributo natural, mas sim, pela capacidade desenvolvida de “reconhecer em si suas próprias fraquezas e tolerá-las nos demais” (MOLINIER, 2013, p. 273).

Molinier arremata o argumento convocando a um olhar sobre a pertinência, em um sentido de renovação das reflexões sobre o trabalho, de considerar as bases materiais desta experiência concreta das mulheres:

Se for para renovar a reflexão moral apoiando-se na experiência concreta das mulheres, é necessário considerar a base material desta experiência, ou seja, a divisão sexual do trabalho, a divisão do “trabalho sujo”, as relações de classe, de raça ou de etnia e de sexo, tal como as estratégias coletivas de defesa (MOLINIER, 2013, p. 275).

A percepção da condição comum de vulnerabilidade, que faz emergir o comportamento da compaixão entre as trabalhadoras, pôde ser identificada nesta tese por meio de dois exemplos, verificados no segmento eletroeletrônico do Interior Paulista.

³⁶⁵ Ao desenvolver ideia da compaixão como um comportamento aprendido socialmente, Molinier afasta-se de qualquer essencialização deste enquanto um atributo exclusivo da feminilidade.

³⁶⁶ Grifo da autora.

O primeiro é relatado por mulheres dirigentes sindicais de base da Empresa B, segundo quem as operárias *seriam mais solidárias entre si que os homens*. Como conta a dirigente Antonia, tal solidariedade se expressa da seguinte maneira:

- de se ajudar, no trabalho. Agora os homens eles já são mais egoístas” (...) as mulheres são mais humildes assim... se ela tá passando uma dificuldade eu procuro ver o que eu posso fazer por ela. Os homens já não, ‘ah se ela tá assim é porque ela gosta’.

Entrevistadora: Mas que situação?

- Assim, estar sozinha, estar sofrendo, o marido é usuário e eu digo: ‘mas ele não sabe o que ela tá passando, se tá tendo algum tipo de ameaça para continuar com ele’, pra estar lutando sozinha para conquistar alguma coisa na vida, se tem filhos. Então o meu ponto de vista é esse.

Como nota-se, haveria mais solidariedade entre operárias no sentido de serem empáticas e entenderem situações de dificuldade não exclusivas ao espaço profissional, mas concernentes à condição integral de vida de suas colegas de trabalho. A situação apresentada por Antonia mostra as condições de vida de certas operárias como uma mistura de vulnerabilidade econômica com outros tipos de fragilidades sociais, a exemplo de terem maridos em situação de drogadição ou mesmo, como subentende-se, as próprias trabalhadoras se encontrarem em potencial situação de violência doméstica.

Antonia e Maria relatam outros exemplos que mostram por que as mulheres seriam mais generosas que os homens, quando organizam “coletas” de recursos em espécie ou em produtos para ajudar trabalhadoras em situação de dificuldade. Ela mesma ajudou a angariar recursos para uma colega de fábrica que lhe confidenciou (“confissão de vulnerabilidade”) estar endividada e passando por problemas familiares: Antonia lhe perguntou qual era o valor das contas devidas e após saber, mobilizou outras operárias para apoiar: “aí juntaram, pagaram as contas. Eu fiquei, nossa, agoniada”. Maria comenta que também realiza esse tipo de ação: “no setor eu faço muito isso que a Antonia fez...”. Ela se lembra de outra situação, que embora não especifique, caracteriza como “um problema muito grave que aconteceu com uma colega”, “que quando ela lembra ela chora e a gente também”. Diante do ocorrido, Maria relata como interveio:

Aí eu falei com a minha líder: ‘eu preciso ajudar essa pessoa, só que vou pedir ordem pra você para sair do setor pedir pra todo mundo’. Fiz a coleta e tudo. Só sei que até hoje ela agradece. Ela estava passando necessidade, estava passando fome...Eu fiz isso e continuo fazendo.

O segundo exemplo que trago concerne a trabalhadores/as da Empresa A, de outra base de representação sindical, no Interior Paulista. Trabalhadoras/es dessa

empresa constituíram um coletivo informal de adoecidos que, inicialmente, se pautava em partilhar informações legais e médicas entre os acometidos de doenças ocupacionais, mas, em seguida, adquiriu novas configurações e práticas, como as de reunir-se previamente para pautar demandas em nome dos adoecidos nas assembleias do sindicato da categoria, bem como organizar-se autonomamente para contribuir com recursos materiais e financeiros necessários a trabalhadores em dificuldade (como cestas básicas, recursos para a compra de remédios após cirurgias *feitas em razão das sequelas dos adoecimentos profissionais*, etc).

Essas situações revelam *potenciais* lutas coletivas que despertam a partir da solidariedade operária feminina (no caso da empresa A, com a participação de 1 homem) diante de processos de vulnerabilidade que envolvem condição de trabalho e condições de vida extra-fábrica vivenciados por suas/seus colegas, potencial este que por vezes não é percebido, inclusive por sindicatos, como caminho para a mobilização e engajamento dessas/es trabalhadoras.

A fim de examinar a subjetividade operária e subjetividade notadamente das operárias dos segmentos investigados nesta tese, inclusos os elementos que lhes trazem prazer e sofrimento, convém examinar com mais atenção a mencionada *base material da experiência concreta das mulheres*, a qual procurei revelar ao longo dos capítulos anteriores, *à luz da percepção das/os trabalhadoras/es sobre as relações de trabalho que vivenciam*. Esse é o tema que desenvolvo no tópico a seguir: com base em situações identificadas em pesquisa de campo, analiso a relação que operárias dos segmentos automotivo e eletroeletrônico estabelecem com o próprio emprego e trabalho.

4.4. O EMPREGO É BOM, MAS O TRABALHO...

Todos os/as representantes sindicais de trabalhadores entrevistados para a presente pesquisa, de ambos os segmentos – automotivo e eletroeletrônico –, afirmaram que a questão que mais mobiliza trabalhadores/as nas fábricas são as pautas econômicas (por salários, pela participação nos lucros e resultados – PLR), em detrimento das condições de trabalho. Essa constatação inicial poderia levar a uma conclusão apressada de que dentro das fábricas, operários/as se importam com suas remunerações, mas são indiferentes ao modo pelo qual têm de realizar suas atividades, executar o trabalho.

Contudo, não se trata disso: sustento, com base nas entrevistas com trabalhadoras/es, que as questões relativas às condições de trabalho estão entremeadas a outras, mas presentes nas inquietações e incômodos que vivenciam em seu

cotidiano. Tratarei dessa problemática por meio do exame de uma série de situações que parecem todas convergir na problemática da *desvalorização do trabalho*. A desvalorização da trabalhadora por ser mulher, já anteriormente discutida, não é a única (ou não é exclusiva): constatou-se a desvalorização por não se ter o trabalho reconhecido na forma de uma promoção, pelo não reconhecimento, de modo geral, do esforço que se empreende, ao tratar quem trabalha como “um número” – as quais relacionam-se à problemática da profissionalidade discutida por Linhart (2017). *Entre as entrevistadas que expressaram tal visão, havia um certo desgosto que ocorreu após a experiência de uma situação negativa na fábrica (adoecimento, lay off, assédio)*. Porém, essa percepção de desvalorização profissional não é unânime entre trabalhadoras/es e nem sempre, inclusive, é direcionada à empresa, mas a alguns dos funcionários de sua gerência.

O que é importante salientar neste momento é que tais discussões convocam a retomada da categoria “experiência” dos trabalhadores conforme discutida por Thompson (1981), uma vez que envolvem discussões sobre valores morais que permeiam a subjetividade operária. Há sempre valores em conflito³⁶⁷: a preocupação ou priorização com certos aspectos do trabalho e emprego não significa despreocupação com outros.

Considero que situar as percepções de operárias/os sobre seu emprego e trabalho sob essa perspectiva é frutífero em especial para evidenciar a subjetividade *das operárias*. Procuro, como ponto de partida, observar as suas experiências no sentido traduzido por Danièle Kergoat: reconhecendo o potencial de que suas práticas sejam “ambíguas, ambivalentes e contraditórias”³⁶⁸ e sem a expectativa de encontrar entre elas, necessariamente, as mesmas percepções e práticas que se identifica entre o operariado masculino (KERGOAT, 2012[1978]).

³⁶⁷ Remetemo-nos a Thompson (1981) e sua discussão sobre a experiência dos trabalhadores à luz de uma análise materialista dos valores. O autor constata que “toda luta de classes é ao mesmo tempo uma luta acerca de valores” (p. 190), valores esses que são vividos, experienciados, influenciados por ideologias. Ele traz um exemplo emblemático ilustra essa afirmação: “Quando uma pessoa se junta ou atravessa um piquete grevista, está fazendo uma escolha de valores, mesmo que os termos da escolha e parte daquilo que a pessoa escolhe sejam social e culturalmente determinados” (THOMPSON, 1981, p. 194).

³⁶⁸ Ao analisar as práticas sociais de operárias especializadas, Kergoat (2001, p. 107) afirma que não é possível reduzir as referências a elas segundo binômios trabalho/família, trabalho assalariado/trabalho doméstico ou ainda opressão/exploração, argumentando que “as práticas sociais femininas formam um conjunto complexo e ambivalente que varre constantemente, no tempo e no espaço a totalidade do social”. Esta visão de ambivalência de práticas que se estendem à totalidade do social se sustenta em situações que a autora originalmente encontrou em pesquisas junto às operárias especializadas, a exemplo do fato de que elas “se agarram, e muito, à sua atividade e a seu emprego, bem como aos benefícios secundários que tanto um como outro lhes proporcionam em termos de socialização”, além de chegarem a afirmar que em situações extremas da vida “o trabalho lhes salvou”, ao mesmo tempo em que, por outro lado não gostam de seu trabalho e permanecem com o sentimento de “estrangeirismo” com relação ao universo industrial (KERGOAT, 2001, p. 107-108).

A valorização das trabalhadoras com relação aos seus empregos em ambos os segmentos, automotivo e eletroeletrônico, é praticamente uma constante: elas frequentemente afirmam, direta ou indiretamente, que seus empregos são bons, seja por causa dos benefícios (o que se identifica em ambos os segmentos), seja por conta do salário (argumento que aparecia quase que exclusivamente no automotivo); fazem questão de afirmar que de modo geral não se trata de empresas ruins para se trabalhar. Entre as trabalhadoras com qualificação formal mais baixa, foi recorrente a comparação de seus empregos nas fábricas com empregos piores (como os do comércio e dos serviços) e também o fato de que seus empregos são algo a se valorizar *por quem não tem faculdade*.

Mas isso não significa que críticas a empresas não existam. E tais críticas são direcionadas fundamentalmente às *condições de trabalho* que vivenciam; ao modo pelo qual é controlado e gerido, ao modo pelo qual se exige muito e se recompensa pouco e o próprio choque ao se perceber que, por diversas razões, a empresa não reconheceu seu empenho em “mostrar serviço”.

Joana, da Empresa A, mostra uma percepção contrastante ao relatar dois períodos, o de sua entrada na empresa, com boas expectativas em relação ao emprego, e a situação na qual se encontrava anos depois, de decepção e frustração pelo modo pelo qual quem trabalha nessa fábrica é tratado:

E eu fui cheia de expectativas boas, tinha tudo do que se pode oferecer: convênio médico, os benefícios, e eu fui e falei ‘Espero que eu fique’. Esse aí [emprego em outra empresa] eu já iria ser efetivada, só que o salário era bem baixo, e aí eu falei ‘espero que eu seja efetivada na Empresa A, porque eu estou trocando um que eu ia ser efetivada de fato, para ir’. E eu fui, e realmente depois, eu fui efetivada. Mas, assim, *a Empresa A é sim uma empresa boa*, mas o problema é que – acho que não é só a Empresa A, são todas as empresas. A gente nasce, cresce e é condicionado a achar - *como eu que não fiz uma faculdade* - então, a gente sempre fica assim “Eu vou trabalhar em uma empresa boa, que vai ser a Empresa A, que vai ser a ***, que vai ser a ***, que vai ser a ***, a ***³⁶⁹. Só que, na verdade, todas elas – todas, na minha opinião –, têm aquela coisa de que *você é um número para a empresa*, entendeu? Então, você tem que trabalhar, fazer o seu, enquanto você está funcionando, está tudo bem. A partir do momento que você precisa, que você não está bem, que você fica doente, que você tem algum problema, aí você já não é visto mais com os mesmos olhos. Então, você pode ter trabalhado lá por cinco anos super bem e não ter dado um problema. No dia em que você der *um problema*, aqueles cinco anos que você trabalhou, *você já não serve mais para nada*. Então, a minha decepção

³⁶⁹ Todos os nomes de empresas ocultados referem-se a transnacionais, do segmento eletroeletrônico de linha verde e também do farmacêutico, localizados na região do Interior Paulista, nas quais Joana já havia trabalhado.

com a Empresa A foi essa, porque *a gente trabalhou muito*: eu mesma, a Liliane (...) e o Pedro, as pessoas que são mais próximas da gente, a gente entrou e *deu toda a nossa força de trabalho para eles*.

Por meio do relato de Joana, assim como o de Liliane e Pedro, que também entrevistei, conhecemos situações de trabalhadoras/es que se empenharam em atingir as metas e ritmos “alucinantes” da Empresa A e viram-se desamparados *quando adoeceram*. Aí desconstrói-se a ideia subjacente difundida por gestores de que se as pessoas se esforçam, serão recompensadas. Seu esforço – “a gente trabalhou muito” – se converte em decepção quando aquela empresa, que Joana enfatiza que *é boa*, de repente vira as costas a eles. É neste momento que Joana percebe que não só nessa, mas em todas empresas similares, trabalhadores são “só um número” e, mais do que isso, expressa uma percepção de que foram usados e descartados: “no dia que você der um problema você não serve para mais nada”.

Joana demarca sua posição como diferente da de muitos funcionários da Empresa A que segundo ela, são enganados porque “querem coisinhas, querem ‘miminhos’³⁷⁰ – só que a sua saúde está mal, o seu psicológico está mal”. Ela arremata seu argumento sobre como se sente trabalhando na empresa de um modo bastante crítico e com a clareza de ter sido submetida a uma relação de exploração: “Enquanto eles estão ficando milionários nas nossas costas, nós estamos ficando doente[s], então, eu penso *nisso* hoje. Eu não vejo nada de positivo [em trabalhar na empresa]”. O único “porém” que a trabalhadora evocou como positivo foram as amizades desenvolvidas na empresa A: “*você tenta tornar o ambiente de trabalho bom*: ser uma pessoa educada, legal com as amizades”.

Outra situação que também evidencia um “antes e depois” é a experienciada por Pagu, da Empresa F, automotiva. O marco em sua trajetória, que muda sua percepção sobre a empresa, é o seu afastamento do posto em que trabalhava para ficar em *lay-off*:

Olha, eu tenho a minha vida da Empresa F antes e depois do *layoff*. Antes do *layoff* eu sempre me dediquei bem, sabe? Eu sempre gosto de fazer as coisas certinhas e eu me dedicava muito mais antes. Mas, depois que você sai de *layoff* você vê que *você é só um número lá dentro e foda-se*. Você tem que se fuder lá dentro e acabou. E eles só querem carro pronto no final do dia. Então, depois do *layoff* eu estou com esse pensamento. Eu estou lá por obrigação, porque eu preciso sustentar a minha casa, que eu moro sozinha, tenho que pagar as minhas contas e tal. Porque senão eu não estaria lá. *Porque é puxado, é*

³⁷⁰ Isto é, pequenos mimos. A trabalhadora se refere ao fato de trabalhadores almejam certas “recompensas” oferecidas pelo alcance/superação de metas e pelo não absenteísmo, como broches, jantares, produtos que a empresa fabrica, além de alguns projetos e atividades culturais e sociais que a gestão da empresa desenvolve, como havia discutido no tópico 3.3.2 do capítulo 3.

cansativo. Vai, o meu chefe ele reconhece...tudo! O meu chefe é super bonzinho, o facilitador de time. Super amor. Ele ajuda, ele reconhece que a gente se esforça. Mas, a maioria das pessoas lá dentro não reconhece. Estão tipo ‘cagando’ para você lá dentro.

A trabalhadora Pagu destaca uma série de aspectos positivos que existem em trabalhar na empresa F, notadamente relacionados às condições de emprego, ao mesmo tempo em que explica que, diferente de muitos colegas, não considera que a empresa seja “tudo na vida”:

[Aspectos] Positivos, eu acho assim que é uma boa empresa. Tem PL, bônus, tem um convênio médico bom, eu como bem lá dentro, não pago tanto. E o trabalho que eu faço lá não é ruim. Para uma pessoa que... *Eu não tinha nem faculdade, nem nada quando eu entrei lá.* Que hoje em dia você precisa ter faculdade, pós, não sei o que, não sei que lá. Eu entrei ganhando bem³⁷¹. Não é ruim. Mas, é que você começa a enxergar... Sei lá, *tem gente que acha que a Empresa F é tudo na vida. Eu não*³⁷². Não penso assim. Eu estou lá porque eu preciso mesmo. Mas, não é uma coisa maravilhosa assim. Tem os pontos bons que eu já falei, mas também é essa coisa de lá dentro, *you só é um número e acabou, já era. Eles vão enriquecer às custas da gente e acabou.* É isso que eu penso.

Entrevistadora: Você gostaria que um filho trabalhasse na fábrica?

Não. *Lá é bom, às vezes, pela parte financeira. Pelo que você ganha, de abono, essas coisas tudo, é bom. Mas, a pessoa se estoura demais lá dentro. Eu estou falando fisicamente, saúde.* Não é que a Empresa F é péssima. Pode parecer isso, que é péssima, tal. Não é péssima. Mas, tem coisas melhores. Acho que todo mundo está lá em razão do dinheiro mesmo, para se sustentar. Porque a maioria das pessoas lá falam que se pudessem não estariam trabalhando lá.

Novamente, no relato dessa trabalhadora do segmento automotivo (Pagu) vemos a expressão “ser só mais um número” assim como havia sido mencionada pela trabalhadora Liliane do segmento eletroeletrônico. A empresa não é péssima, ela explica, mas ela não gostaria que um filho trabalhasse lá, pois apesar dos benefícios da “parte financeira”, a “a pessoa se estoura” nesse trabalho. Note-se que para a mesma questão, a trabalhadora Liliane do segmento eletroeletrônico disse que também não gostaria que uma filha trabalhasse como ela, operária na produção da empresa A, exceto se fosse em um posto melhor, como engenheira ou no setor administrativo.

³⁷¹ A trabalhadora, entrevistada em 2016, ganhava à época da entrevista um pouco mais de 2 salários mínimos. Ela menciona que seu salário inicial na empresa, 5 anos antes da entrevista, era de cerca de 9 reais/hora.

³⁷² Grifo nosso.

Saliento que essas situações negativas relatadas que mudaram a visão das trabalhadoras sobre a empresa, o lay off e o adoecimento, têm uma particularidade à qual chamo a atenção. Enquanto o *lay-off* é ferramenta negociada e pontual, isto é, à qual se recorre em reação à conjuntura de baixa nas vendas, os adoecimentos parecem ser uma *característica constante* do trabalho em produção nessas fábricas. Há postos de trabalho em ambos os segmentos nos quais, diante dos ritmos e forma de organização do trabalho, parece impossível não adoecer – o que varia e apenas o tempo em que os efeitos se manifestam no corpo, como discutido no capítulo 3.

Outro exemplo evocado por diversas trabalhadoras é a não valorização dos esforços empreendidos por quem trabalha e estuda para tentar melhorar sua posição na fábrica. Foi recorrente a menção às pessoas que são promovidas por serem favoráveis à empresa e não necessariamente por serem as mais qualificadas para os postos. Essa não valorização, junto às discriminações no ambiente fabril, são razões que provocaram a desilusão da trabalhadora Irene com relação à Empresa D:

Eu trabalho na Empresa D hoje, assim como eu disse para você, eu me desiludi muito com a empresa, de quando eu entrei. Muito pela discriminação, pelo fato de pessoas serem mais beneficiadas sem merecimento, então, eu tive muitas razões para ir me decepcionando com a empresa. Eu trabalho na Empresa D exclusivamente devido ao meu cargo de trabalho e pela dificuldade que a gente encontra no mercado de trabalho de encontrar um emprego melhor. Então, eu realmente estou lá pela necessidade, não é pela vontade.

Entrevistadora: E você considera essa parte da relação com outros empregos, lá é um emprego melhor?

Entrevistada: Exatamente. *Lá é um emprego bom. O salário, o que conta muito Empresa D é o salário, e as dificuldades que você encontra fora da empresa. Porque, se o mercado de trabalho fosse mais fácil de você se adequar e manter o padrão, eu preferia sair. [O que é bom] É o salário e os benefícios e o fato da carga horária.* O que eu quero dizer com "o mercado de trabalho não me proporciona coisa melhor" é isso. Porque, se eu for trabalhar no comércio, por exemplo, eu vou trabalhar fim de semana e tudo, lá não. Lá eu consigo ter o fim de semana livre, eu consigo me planejar melhor com o horário que eu trabalho. Então, o horário é uma coisa positiva, a carga horária é uma coisa positiva, o salário é uma coisa positiva.

Entrevistadora: Você pretende trabalhar mais tempo na empresa?

Entrevistada: Pretendo. Eu pretendo continuar na empresa por causa dos pontos positivos. Mas, se eu tivesse a possibilidade de sair, eu sairia, pelos pontos negativos que são muitos, também.

Entrevistadora: Você conseguiria se ver trabalhando lá, até os sessenta anos na mesma empresa, no mesmo ritmo?

Entrevistada: Não. Pelas dificuldades físicas, mesmo. *Do ritmo do trabalho. Porque é um serviço muito físico, apesar de que a gente vê o físico, mas a exposição mental também é muito desgastante.* Muito

desgastante por tudo aquilo que eu te falei³⁷³, esse desânimo que a gente cria em trabalhar na empresa. Não até sessenta anos, porque é difícil. Mas, não custa sonhar.

Irene, como várias das entrevistadas, também elenca aspectos positivos relacionados às condições de emprego (salários, benefícios, carga horária), ao mesmo tempo em que destaca aspectos negativos, relacionados à penosidade do trabalho (ritmo, “serviço muito físico”, “exposição mental desgastante”).

Além dos recorrentes adoecimentos de operárias/os resultantes da penosidade do trabalho, outro elemento que também parece ser uma constante *especialmente no caso das mulheres* é o assédio – seja o moral, seja o sexual³⁷⁴. Saliento que os assédios são uma problemática de gênero, porque são as operárias as que são as principais vítimas. Eles ocorrem tanto nas ditas “fábricas de homens”, automotivas (nas quais as mulheres lidam com assédios de chefias e também de outros operários) como nas “fábricas de mulheres”, eletroeletrônicas, (nas quais as mulheres são maioria absoluta no “chão de fábrica”, mas onde frequentemente as chefias são masculinas)³⁷⁵.

A mesma trabalhadora Irene, que como relatei anteriormente sofreu um assédio sexual em um momento de avaliação de seu trabalho – a qual, que se fosse positiva, poderia favorecer sua promoção – expressa um sentimento de desestímulo frente aos entraves para “evoluir” na empresa e, ao mesmo tempo, para minimamente concretizar uma denúncia de assédio no trabalho sem ser desacreditada:

esse tipo de coisa, vai desestimulando de uma forma... E aí o quê que acontece: *como a gente é minoria, não tem como lutar*. Por mais que eu falasse o que acontece dentro da sala, ele falava que era mentira. Era a minha segunda avaliação na empresa, e eu tinha muito medo de perder o emprego, porque, querendo ou não, eu precisava do emprego. O ***[filho] era pequeno e tudo mais, eu ficava pensando ‘Eu vou levar isso para frente?’, ‘eu vou fazer uma confusão e ele vai falar que é mentira’ – que nem ele falou para as pessoas que são amigos –, ‘vai ser a minha palavra contra a dele’, então, você fica quieto.

³⁷³ “Tudo que eu te falei” refere-se a situações de assédio que Irene vivenciou, as quais apresentei e discuti no capítulo 2.

³⁷⁴ Como discuti no tópico 3.4, os assédios morais a trabalhadores com doenças ocupacionais podem neles desenvolver ou agravar transtornos psíquicos, fazendo conviver o adoecimento físico com o psíquico decorrentes do trabalho.

³⁷⁵ Alguns desses assédios sobre as operárias do segmento automotivo foram abordados no capítulo 3. A problemática do assédio como método de gestão e como um problema de gênero no segmento eletroeletrônico, que parte sobretudo de chefias masculinas sobre trabalhadoras, é discutido em Lapa (2014, p. 270-287).

Destaque-se que Irene atribui a dificuldade que sentiu em lutar, isto é, de denunciar seu assédio sem ser desacreditada, ao fato de mulheres serem minoria na fábrica D, uma indústria automotiva. *O superior, por sua vez, aparentemente tinha plena confiança de que o caso não lhe traria problemas.* Esse caso parece expressar a dificuldade que mulheres percebem em levar adiante denúncias de assédios: diante de ambiente nos quais tendência é a de desacreditar a palavra da mulher denunciante e nos quais as mulheres não se sentem amparadas por um coletivo de trabalhadoras (nesse caso, por mulheres serem a minoria), homens como o que assediou Irene sentem-se pouco constrangidos ao praticar assédios sexuais no trabalho.

Por fim, Irene explica a que se refere quando menciona sobre os preconceitos e tratamentos diferenciados dentro da empresa, destacando que os que estão “fora da panelinha” são pessoas com restrições médicas, as mulheres e os/as sindicalizados/as:

O que tem muito, assim, de tratar os funcionários com diferença na fábrica, são os casos das restrições médicas. Pessoas que têm restrição médica, automaticamente o encarregado vê com maus olhos, então, ele tenta dificultar as coisas para eles também. Tem tratamento diferenciado? Tem e é quase que para cada grupo, é quase como uma escola: tem a panelinha daqueles que vão ser bem tratados, tem aqueles que estão fora da panelinha, que são: [os que têm] *restrições médicas, as mulheres, os sindicalizados.* (...) E tem aqueles lá que estão sempre fazendo hora-extra, são os preferidos. Eles têm mais facilidade de conseguir as coisas.

A própria trabalhadora se considera (e assim também é percebida pela empresa) como uma “militante”, por contestar o que acha errado junto às chefias e encarregados, ou seja, ela diz se enquadrar em vários desses grupos que sofrem essas discriminações na fábrica:

Eu às vezes bato de frente com encarregados, com a chefia, essas coisas, mas é quando eu falo para defender os meus direitos. Se eu sei que eu preciso de alguma coisa e que eu tenho direito de alguma coisa, eu não vou deixar por menos. E aí, hoje eu posso dizer assim que eu sou militante, eu participo das coisas do Sindicato, a gente sofre mais uma discriminaçãozinha por causa disso, também.

Entrevistadora: Tem um olhar diferenciado pra você ali também?

Entrevistada: Toda vez que eles podem dificultar as coisas, eles dificultam por causa disso. Mas, a gente resolve também.

Outras formas de discriminação também foram relatadas pelas operárias. A trabalhadora Maria, auxiliar de almoxarifado na Empresa B (eletroeletrônica), tem idade superior à média da fábrica (51 anos) e sentiu que foi discriminada por conta de sua idade em um momento de recebimento de promoções em seu setor. Contudo, ela tem

uma percepção que valoriza o próprio trabalho e sua capacidade e responsabilidade (maior que a de alguns jovens) para fazê-lo:

– Porque, os jovens que estão lá, trabalham e trabalham ‘daquele jeito’. E a gente, mais responsável, quer ver o serviço se concretizando e aí eu questionei com ela [supervisora], e eu achei que esse caso foi como um assédio moral. Na época eu não levei para a frente, fiquei de boa, mas eu não esqueci. Ela disse que pela minha idade, eu não ‘tinha o perfil’.

Entrevistadora: No caso, para melhorar o cargo, para subir o cargo?

– Para melhorar o cargo. *E eu estava fazendo de tudo.*

Entrevistadora: E ela falou que era por causa da idade?

– É, ela chegou a falar que era por causa da minha idade, que eu não tinha perfil. Eu estou lá até hoje e se eu não estou, o povo sofre. Quando eu cheguei hoje [voltando das férias], ‘Ah, ainda bem que você voltou’, ‘Estava difícil trabalhar aqui’. Aí eu fico pensando, será que eu tenho o perfil ou não tenho? *É a gente (é) que sabe o valor da gente.*

Entrevistadora: Você trabalha com ela ainda, ela está lá ainda?

– Trabalho, mas agora ela ‘ficou pianinho’. Depois que eu entrei no sindicato, ela ficou pianinho, só falta ‘pedir benção’ para mim.

Observe-se que a situação relatada por Maria evidencia um conflito entre a desvalorização por parte da supervisão que contrasta com sua autopercepção (“é a gente que sabe o valor da gente”), e que a supervisora passou a de algum modo respeitá-la (“ficou pianinho”) após ter passado a integrar, há cerca de um ano, o grupo de fábrica do sindicato.

Gleice, trabalhadora também na faixa dos 50 anos em uma indústria de autopeças (ap1), contou que já estava indo atrás da papelada para se aposentar, pois “os filhos passaram a vida sendo criados por outros, enquanto ela trabalhava, fazia muita hora extra” e que agora “queria descansar e passar mais tempo com a família”. Embora tenha também enfatizado que conseguiria trabalhar um pouco mais de tempo na fábrica se fosse o caso, porque recusava a visão que diz que as pessoas têm de que “trabalhador é velho, então é incapaz”. Ela afirma “*Eu não me sinto velha, tenho muito mais disposição que muita menina nova por aí*”. Mas diz também que se aposentar é “dar lugar para gente jovem que está precisando, para algum *pai de família ou mãe de família*”.

Com relação à sua percepção sobre o próprio trabalho, diz que “não tem do que reclamar”, que é um trabalho que não é ruim, que tem muitas amigas na fábrica e que também tem bons benefícios. Depois comenta que “a única coisa que é ruim é que hoje tem tão pouca mulher”³⁷⁶.

³⁷⁶ Referindo-se às demissões que diminuiram substancialmente o número de mulheres nesta fábrica de autopeças, como tratei no capítulo 2.

Observe-se que o trabalho que Gleice realizava à época da entrevista, fora da linha de produção, resultou de uma alocação em posto compatível após ter se lesionado no trabalho repetitivo em linha de produção – não reconhecido inicialmente pela empresa e somente “atestado” após ela recorrer ao sindicato e por meio de seu advogado, entrar na justiça e conseguir o afastamento do posto em linha de montagem (convertendo o adoecimento comum[B31] para relacionado ao trabalho [B91] segundo a classificação do INSS). Porém, quando vai falar de como se sente trabalhando na empresa, a questão de ter adoecido e por essa razão trabalhar em um “posto compatível” não é salientada como um ponto negativo.

Como é possível perceber, nem todos/as operários/as têm uma visão inteiramente negativa de seus empregos ou trabalhos – mesmo os/as que neles passaram por situações negativas. Porém, ao menos entre as/os entrevistadas/os, foi menos frequente as/os que possuíam uma visão positiva de seus empregos no segmento eletroeletrônico do que no automotivo.

Nas pesquisas realizadas sobretudo nos anos 1970, com base em fábricas eminentemente femininas, Danièle Kergoat identificou que a modulação do julgamento das operárias com relação ao próprio trabalho dependia muito de sua idade – era bem aceito por parte das trabalhadoras jovens, pois para elas sua atividade não afetara ainda sua integridade física e, então, o trabalho era visto sob a perspectiva do salário que permitia certa autonomia financeira (KERGOAT, 1982, p. 116).

Esse parece ser o caso dos trabalhadores Cristina, Barbara e Eduardo da Empresa A, eletroeletrônica. Os três são relativamente jovens – na faixa de 36 anos – e atuavam no setor de materiais da fábrica, isto é, fora da produção direta. Em suas funções, segundo relatam, possuíam relativa autonomia no modo como executar o trabalho, não efetuavam trabalhos repetitivos e não tinham suas operações com o tempo controlado – assim como não tinham restrições para ir ao banheiro (“na nossa função a gente pode ir a hora que quiser, *não é que nem na produção que precisa alguém vir para cobrir*”). Questionados sobre o seu trabalho implicar algum risco ou perigo à saúde, apenas Eduardo mencionou “mais a questão de pegar peso, algumas caixas, mas nada grave” e as demais trabalhadoras contaram que era preciso ter cuidado apenas ao andar e movimentar “palletes” elétricas – mas sem mencionar já ter ocorrido algum incidente.

Esses trabalhadores, cujo trabalho não lhes parece penoso, expressam uma visão bastante positiva da empresa A ao serem questionados sobre aspectos positivos e

negativos de trabalhar na mesma: “*Pra mim é a melhor empresa que eu já trabalhei, me sinto muito satisfeita*” – diz Cristina. Ela completa: “o ambiente de trabalho eu acho que faz toda a diferença, a remuneração é boa, porque a gente tá vendo como está fora”³⁷⁷. Sueli concorda com Cristina e afirma “*O nosso setor não tem tanta pressão quanto tem na produção, não tem essa cobrança de metas*”. Eduardo, por fim, relata:

Pra mim não é a melhor empresa que já trabalhei, porque já trabalhei 10 anos na *** [indústria automotiva]”, mas assim, o que eu gosto muito dali é a liberdade que eu tenho com meus gestores, meus superiores... Na ***[empresa anterior] seguia uma hierarquia maior.

Aspectos negativos em trabalhar na Empresa A não foram mencionados por essas/es trabalhadoras/es. Ficou apenas nas entrelinhas que eles sabiam que o trabalho em linha de produção era diferente, por ter mais pressão, ter metas, por ter restrições no uso do banheiro, diferente das condições de trabalho deles.

Ester, eletricitista de manutenção, também jovem, tem uma visão ambivalente sobre trabalhar na Empresa D. Os aspectos positivos que ela destaca estão relacionados às condições de emprego (benefícios, salário) e trabalho (demonstra satisfação com o fato de alguma ideia sua poder contribuir na fabricação do carro que todos usam):

Eu gosto muito. O pessoal reclama muito, o pessoal mais velho porque eles viram uma outra realidade diferente da (...) atual. Eu só vi essa realidade e para mim é suficiente e eu gosto. Lógico, dá para melhorar e tem que melhorar em muitos aspectos. Mas, eu gosto dos benefícios que a empresa nos dá, convênios, o salário também eu acho bom, o almoço tudo isso, que eu vejo que muitas empresas não têm. É uma empresa muito grande, então, é muito gostoso você saber que você faz parte disso. Uma ideia sua pode gerar um impacto no carro que está lá na rua, no carro que as pessoas vão usar, e isso é um objeto que todo mundo usa então é legal você fazer parte disso.

Percebe-se na trabalhadora Ester um certo encantamento em trabalhar nessa grande empresa, que ela demarca como uma visão dela enquanto jovem – dando a entender que jovens que não “viveram a fábrica do passado” teriam uma visão menos crítica da empresa. No que se refere a aspectos negativos, Ester destaca a questão de sempre pesar o fato de ser mulher e ter que de algum modo sempre estar “se provando capaz”, bem como o que ela denomina de “chefias corrompidas”, que ela relaciona ao horizonte de lucro das empresas, o qual ela considera tirar parte da humanidade das pessoas:

³⁷⁷ Cristina recebia um salário na faixa entre 3 e 4 salários mínimos, enquanto os outros dois colegas tinham remuneração de 2 a 3 salários mínimos.

Aspectos negativos em todos os lugares tem. Tem essa parte de ser mulher, que a gente tem que pesar o tempo todo³⁷⁸. Como eu disse, existe sim uma chefia corrompida, então, isso eu não gosto de fazer parte, não gosto de saber que a minha empresa está envolvida com esse tipo de coisa, mas está. É um fato, está. E eu gostaria que fosse uma coisa mais limpa com a sociedade, sabe? *Uma coisa que toda indústria tão grande quanto é que visa muito o lucro, não visa tanto o ser humano como o ser humano. Então, nessa parte falta um pouco de humanidade. E como eu disse inicialmente que eu percebi lá que as pessoas deixam de ser um pouco humanas.*

Já Catarina não se enquadraria no exemplo evocado por Kergoat de uma operária que tem uma visão positiva do emprego por ser mais jovem, sem sentir no corpo o peso do trabalho. Já bastante experiente no trabalho fabril automotivo e inclusive tendo relatado algumas dores no corpo, ela, que realizou a maior parte do período em que ficou na Empresa E o trabalho de ponteadora, expressou gostar muito do seu ambiente de trabalho e mais, do próprio trabalho em si:

Eu adoro trabalhar lá. Eu adoro, adoro, adoro. É o que eu te falei. Eu nunca me imaginei trabalhar lá. Todos os setores que eu trabalhei, por mais que eu tive resistência para ir - porque toda mudança é ruim -, mas todas as mudanças para mim foram ótimas, porque são experiências. Foram tabus que eu fui quebrando. Por exemplo, igual hoje, tem muita gente ainda de caminhões que quando pensa de trabalhar em carros... Nossa! [resiste] E é o que eu falo: eu já tenho experiência, porque eu também tinha esse tabu. Eu falo: é ruim? É ruim. Eles são diferentes da gente, mas tem muitas pessoas boas também. Você encontra muitas pessoas boas lá. E lá é relativo. Por exemplo, em questão de luta: em caminhões a gente era mais unidos. Por exemplo, se o encarregado pegasse você para cristo, a gente brigava a favor da você. Lá em carros eles já não são assim. Se o encarregado pegar você, o problema é seu. Eles não brigam. Lá é cada um por si. Por outro lado, em questão de briga, por exemplo, de sindicato: lá em carros eles são muito fortes, que a gente já não era³⁷⁹. Tipo assim: se lá o pessoal representante da área falar assim: gente: vamos fazer isso? Todo mundo vai. Lá em cima em caminhões já não.

Eu acho assim muito interessante, por eu ser mulher, por eu ser leiga. Porque a gente mulher a gente é muito leiga em coisas de caminhões, de carro. Então, você trabalhando lá você aprende muito. Hoje, por exemplo, eu sei olhar o meu carro, eu sei ver se tem um amassado, se tem um caroço. Porque a minha vida foi trabalhar em funilaria. Então, eu acabo aprendendo a coisa para mim mesma.

E em questão também assim, em questão de homem. Eu aprendo muito com homem. Eles têm os defeitos deles, mas você acaba aprendendo muito com eles. E isso também é muito legal. Se eles brigam com as mulheres eles vêm desabafar com você, vêm pedir conselho para você. E mesmo os meninos jovens. “Ah, eu tô afim de uma menina. O que

³⁷⁸ Ester já havia relatado situações de desvalorização de seu trabalho por ser mulher e também de assédios – as quais discuti no capítulo 2.

³⁷⁹ Antes, a produção de caminhões era feita em planta em outra cidade e sob representação sindical distinta.

você acha que eu falo?” Assim, acaba sendo legal. Porque você acaba sendo útil para eles também. E vice e versa. Quantas vezes também a gente pode ir lá pedir ou já pediu conselho para eles. É muito legal.

Contam como questões positivas para Catarina sobretudo questões relacionadas às relações de trabalho, às relações com colegas (inclusive em “questão de luta”), além do relevante relato de que ela de fato gostava muito do que fazia enquanto ponteadora, no setor de armação de veículos – revelando que ela tinha de fato uma identificação com a profissão. O único porém da empresa segundo a trabalhadora é que ela não dá oportunidades para os funcionários que estudam:

Então, eu adoro. Eu não tenho nada para falar assim: ‘ah, eu não gosto’. Eu só tenho coisas boas para falar de lá. Agora, um ponto negativo que eu acho da Empresa E... e não é nem da Empresa E, que isso é da parte administrativa: eu acho que eles deveriam dar mais chance para as pessoas que tem estudo lá. Isso eu acho. *Mas isso não é a Empresa E. Isso aí é as pessoas que administra lá.* Mas, para achar um ponto negativo, porque eu não tenho nada para falar de errado da Empresa E.

Não deixa de ser curioso que Catarina não responsabilize a empresa, mas sim as pessoas que a administram (que não deixam de ser “a empresa”) por não promover funcionários que buscam melhores colocações internas por meio do estudo. No que se refere às perspectivas de futuro na empresa, Catarina revela que apesar de gostar muito do ambiente de trabalho, ela se sente cansada – um cansaço que remete não somente à rotina, mas às tensões impressas pela conjuntura de crise, com frequentes ameaças de demissões e mesmo do próprio fechamento da empresa:

Se eu conseguisse me aposentar hoje com o teto, eu me aposentava. Porque eu falo assim: ‘ah, eu vou precisar ficar trabalhando até quando?’ E chega uma hora que você cansa. Mas, se eu tivesse que ir, eu iria. Eu iria de boa. A rotina te cansa. Eu falo assim: ‘nossa, todo dia a mesma coisa!’. Então, ela vai te cansando, vai te cansando. Igual, ultimamente, o que está acontecendo muito lá dentro, com essa pressão toda... *mexe com o psicológico.* Então, você fica muito cansada disso. Todo dia você vai lá, você escuta uma coisa aqui, você escuta outra ali. Um ambiente se vai mandar embora, se não vai, se vai fechar, se não vai. Por causa da crise. Então, acaba te cansando psicologicamente. Eu queria me aposentar. Já ficar livre disso. Sabe? Mas, por outro lado, se você pensar pelo dinheiro, você fica. Aí você fala assim também: você vai se aposentar lá pra... você vai sair de lá para que? Para você ficar doente? Tem gente que sai de lá, morre. Você já deve ter ouvido vários casos. Tem gente que se aposenta, morre. Vai chegar uma hora que você vai ser obrigado a sair de lá. E você tem que estar já preparado para isso. Então se eu sair de lá, eu vou sofrer muito no começo, mas *não pela empresa, é pelos colegas, pela convivência.* Até você acostumar com a rotina, porque vai ser outra rotina, você vai sofrer um pouquinho. Mas, não assim igual todo mundo fala: ai! A minha vida é a Empresa E. Não.

Ao falar de seu cansaço, decorrente sobretudo pela pressão e risco de perda do emprego, Catarina se aproxima mais da postura das outras trabalhadoras que expressaram uma visão crítica da empresa; demonstra que sua vida não se resume a trabalhar na empresa, ao relatar que sofreria por ter de sair de lá, mas não tanto como outras pessoas: sofreria mais por perder colegas do que por não estar mais na empresa.

Já Lara, antes de falar como se sente trabalhando na Empresa E, revela que seu pai não queria que ela trabalhasse nessa fábrica, explicando as razões: “porque muitas pessoas da minha rua trabalharam em montadora e trabalhou na Empresa E, e estão todos lesionados, devido ao trabalho repetitivo e tudo o mais. Então, assim, meu pai não queria aquilo para mim”. Feita essa ponderação, Ligia avalia que a empresa tem mais aspectos positivos que negativos, discorrendo primeiro sobre os negativos – onde vemos se repetir a insatisfação de ser “somente um número” para a empresa:

Para mim, a Empresa E é mais benefício do que malefícios. Os negativos, às vezes você trabalha em um lugar pequeno, é mais fácil você ser reconhecido. Te conhecer e você não ser um número. Eles [na empresa E] conhecem o número.

Lá eu vejo assim que lá não depende de mim, muita coisa. Não depende do meu trabalho, da minha dedicação. Depende de como eu trabalho, se alguém vai com a minha cara, se alguém gosta de mim, se alguém me indicar. É muito “e se, e se”, “Se alguém...” Quando eu fui entender isso.... Muita gente se frustra por essas questões. Até entender que não depende dela. Você não conhece ninguém, você não tem parente...Ali por ter muitas hierarquias e tudo o mais, tudo é um processo muito mais demorado. *Acho que o aspecto pior é esse, no meu ponto de vista.*

O argumento de Lara gira todo em torno de se ter o trabalho visto e reconhecido, o que ela considera difícil tanto por se tratar de uma grande empresa, como pelo fato de haver critérios pessoalizados que fazem com que pessoas que não têm ninguém que as “apadrinhe” não consigam promoções internas – ou demorem muito mais para consegui-las. Esse, em sua avaliação, é o pior aspecto do trabalho. Ela coloca, depois, os bons aspectos de ali trabalhar:

Agora, de melhor, meu... A Empresa E me proporciona: de viagem. Vai, eu ganho bem, né?³⁸⁰ Eu tenho preparo, várias coisas assim, de não pegar um metrô entupido. Só que tem gente que se acomoda. O pessoal não sabe nem o que é um ônibus. A pessoa vive em uma realidade que não é dela. *Aquilo ali vai acabar. A tendência é acabar.* As pessoas não estão entendendo isso, mas a tendência é acabar. Eu viajei para muitos

³⁸⁰ Lara, entrevistada em 2017, recebia à época aproximadamente 5,5 salários mínimos.

lugares, né? Pelo convênio eu fiz uma cirurgia. Se fosse pagar era quatro mil reais. Da onde eu tirar esse dinheiro?

Embora valorize bastante o conforto e os acessos a bens e serviços que a remuneração que recebe proporciona, a trabalhadora Lara enfatiza que o que ela recebe é o pagamento por *seu trabalho*. E o que ela sublinha como ponto negativo é a *instabilidade do emprego*:

Igual da Empresa E, eu gosto do que ela me proporciona? Gosto! *Mas eu vendo o meu trabalho!* Ela paga bem, paga! Sai da média? Sai da média. Mas é igual eu falo para todo mundo: o difícil, hoje, para mim, não é entrar e não estar bom. O difícil é você ficar. Porque você oscila o tempo todo. Um aspecto negativo lá: o fato de oscilar. Hoje tipo assim, todo dia eu vou trabalhar, *hoje eu sei que estou empregada, amanhã eu não sei*. Tem situações que pioram mais, mas todo ano tem uma crise. Todo ano. Teve um ano que a gente...foi um ano que foi maravilhoso. Que a gente trabalhou dezembro até o dia 23. Nada de preocupação, mas todo ano você tem medo de você ir embora. É muito incerto. Então aquelas coisas a longo prazo você tem medo de fazer.

Tipo assim: já era para eu ter comprado a minha casa? Sim, eu tinha a minha renda. E o medo de comprar e não pagar? Eu não posso contar com a renda dos meus pais. De ter que fazer dez coisas ao mesmo tempo. Aquelas coisas de você tem que estudar, tem que viver, tem que comprar carro, viajar, fazer um monte de coisas. *É um emprego maravilhoso. É. É incerto.*

Viajar é o que mais a trabalhadora Lara destaca que gosta de fazer com o salário que recebe – chegando a mencionar que algum funcionário a questionava por que viajava tanto, e ela lhe respondeu: “você não gosta de gastar um dinheirão com som de carro? Então, eu gosto de viajar”. Ela tem esse “contrapeso” das viagens para compensar o caráter maçante do trabalho: “Aí então assim, estou sempre aproveitando. A Empresa E é muito maçante, viu? É muito difícil. Então assim, penso todo dia ‘faça uma coisa para você’”.

Além dessa percepção ambivalente sobre o emprego, que considera maravilhoso por sua remuneração e benefícios, mas também incerto e maçante, Lara destaca também aspectos que expressam que gosta do seu trabalho, isto é, gosta do que faz e de seu ambiente de trabalho:

Tem ponto positivo: *é uma empresa boa, tem convênio, tem pessoas maravilhosas*, tem pessoas não tanto, mas a gente convive. Resumindo é assim. *Eu amo o que eu faço. Gosto muito*. Já tive momentos muito bons, momentos muito ruins. Às vezes eu estou lá dentro e falo assim: meu Deus! Eu vou viver isso a vida toda? Aí, eu falo para as meninas que eu estou ‘em crise’ Por tudo eu quero ir embora. Sabe? Eu quero ir embora Teve dia de chegar em casa, me pegar chorando, eu não quero mais, estou cansada. Porque você não vê coisas novas, você não vê possibilidade do novo.

O momento de insatisfação e angústia diante da instabilidade que passou a pairar com mais força sobre o emprego na Empresa E foi o que motivou a trabalhadora Lara a se aproximar do sindicato:

Foi quando eu comecei a participar mais [de coisas do sindicato], entender um pouco mais. Para mim poder questionar e cobrar eu tenho que entender o que eu estou fazendo. O sindicato, o trabalhador, meus direitos, coisas assim. Eu sei coisas que é meu direito e meu dever por eles [sindicato]. De que participar do movimento sindical é importante. Eu não tinha conhecimento disso, sabe?

Lara ainda expressa uma percepção de incômodo com a fragmentação dos operários, que ela compreende como decorrente da gestão da empresa. Ela vê as divisões entre diferentes formas de remuneração de PLR, entre outras diferenciações internas, como forma de dividir os trabalhadores, que eles mesmos estariam assimilando:

No meu ponto de vista, na Empresa E, as pessoas se ‘autodividem’ entre elas, começou a fazer esse tipo de coisa de salário diferente, tal. Até para as pessoas não se misturarem porque, realmente, lá dentro é muito dividido. As pessoas andam divididas, os grupos são divididos e é o que a Empresa E quer. Sendo dividido é mais difícil da gente ter uma assembleia, a gente brigar por direito igual. Porque sempre as pautas vão ser diferentes. Por exemplo: essas manifestações que teve na Anchieta. ‘Ah, vai aumentar a sua PLR e não a minha’. São situações que eu acho assim: *ninguém entendeu. É o que eles querem: que a gente se divida*. Aí, quando eu falo eles falam que eu sou louca, mas eu não estou. Eu vi lá situações, passei por situações, estou vendo para onde está indo. Eles não veem assim.

“Ninguém entendeu” e “As pessoas não estão entendendo isso, mas a tendência é acabar” são frases professadas por Lara, como quem vê um barco afundando, tenta alertar os demais mas ninguém percebe. Ela vê trabalhadores como quem deveria se perceber no mesmo barco, mas não se percebe. Sua lucidez não deixa de ser impressionante: ao se desencantar com a empresa, diante da possibilidade concreta colocada pela crise de não mais ter esse emprego e o conforto que ele proporciona, ela foi procurar os representantes sindicais para procurar saber mais sobre seus direitos e reivindicá-los junto ao sindicato.

4.5. PRÁTICAS SOCIAIS NAS INDÚSTRIAS AUTOMOTIVA E ELETROELETRÔNICA

Uma de minhas hipóteses de pesquisa se relaciona com a problemática das práticas sociais de trabalhadoras: *haveria diferenças nas práticas e nas pautas do operariado masculino e feminino e isto decorreria tanto da distinta forma de socialização de gênero de quem trabalha, como do fato de que a presença mais numerosa de mulheres na categoria, como nas eletroeletrônicas, ou menos numerosa, como nas automobilísticas, pode favorecer ou desfavorecer sua organização como grupo social e a visibilização de suas pautas ditas específicas*. Essa hipótese partia do entendimento de que a socialização de gênero e o percentual de operárias dos segmentos influencia as práticas/pautas operárias, estão inseridos na dinâmica das trajetórias sindicais locais e seriam, também, constitutivos destas trajetórias.

As práticas sociais operárias são comumente identificadas às resistências do tipo paralisações, greves. Nesta tese, não empreenderei análises sobre as mesmas, restringindo-me a alguns comentários pontuais sobre o assunto. Dedicarei este tópico a examinar práticas cotidianas que demonstram formas menos ortodoxas de resistências, que expressam elementos da subjetividade operária que ajudam a compreender valores em jogo diante de situações de trabalho concretas. Desejo fugir do binômio resistência ou “consentimento”, mostrando que nem sempre que não ocorre a adesão a uma greve, por exemplo, as operários/as estão plenamente de acordo com as suas condições de trabalho e emprego.

Baseio-me nas reflexões de Kergoat e Galerand (2008) sobre o potencial subversivo das mulheres no trabalho dizer respeito ao modo pelo qual se *relacionam* com seu trabalho. O fato de que as mulheres cheguem a construir uma relação positiva com o trabalho, ainda que este seja fortemente desvalorizado, é significativo de um potencial subversivo. Tal potencial é demonstrável por meio do sentimento de serem úteis e produtivas que as trabalhadoras não qualificadas chegam a construir e a opor à desvalorização de seu trabalho (GALERAND e KERGOAT, 2008, p. 71).

Observe-se que a tese das autoras é a de que rumar do potencial subversivo a um caminho concreto de emancipação consiste em encontrar formas de luta coletiva que contestem a desqualificação do trabalho feminino simultaneamente pelas frentes do trabalho assalariado e do trabalho doméstico. Este caráter emancipador demanda uma organização coletiva que permita *transformar resistências individuais em práticas coletivas e reivindicativas*. Este é o questionamento e, ao mesmo tempo, a contribuição

que Galerand e Kergoat (2008, p. 78) deixam – e que considero profundamente pertinente – ao movimento sindical e ao movimento feminista.

4.5.1. O absenteísmo e sociabilidade das operárias

O tema das práticas sociais desenvolvido por Kergoat (2010, 2018) que anteriormente discuti (tópico 4.2) provoca a reflexão a respeito de compreender as práticas de operárias não necessariamente a partir de expectativas que se tem sobre o operariado masculino. Um dos exemplos que permite discutir esse assunto é o tema do absenteísmo no trabalho.

Como pontuei no capítulo 3, o absenteísmo é uma questão que integra os métodos de gestão do trabalho – busca-se, da parte das empresas, evitá-lo e controlá-lo – inclusive, integrando o baixo absenteísmo às “metas”. Da parte dos trabalhadores, contudo, pode ser compreendido como um indicador de uma prática cotidiana de resistência às más condições de trabalho.

Conforme o sindicalista Jonas relata, gestores da empresa B queixam-se muito com o sindicato a respeito do elevado absenteísmo das operárias. Esta prática das/os operárias/os pode ser vista nos termos em que a analisa Kergoat, como uma tentativa de reintegração de sua própria vida e uma forma de reapropriação do próprio tempo, isto é, como uma contestação à exploração (KERGOAT, 2018 [1978], p. 46)³⁸¹.

Para compreender a problemática do absenteísmo feminino, é interessante considerar, também, a relação que as mulheres estabelecem com seu emprego e seu trabalho – como já discuti no tópico 4.3. Kergoat (1982, p. 115-120) identificou que para muitas operárias a motivação econômica não era a única suficiente para explicar a sua entrada no mercado de trabalho, porque as suas situações de trabalho lhes permitiam uma ressocialização no espaço público que lhes dotava o sentimento de serem “úteis” e também de não ficarem encerradas no trabalho doméstico e de cuidados. Desse modo, eram essenciais para as operárias “o ambiente, as relações de trabalho, a cumplicidade e a comunicação” (KERGOAT, 1982, p. 118). Frente a tal situação, a autora constata, também, que as operárias eram “bastante sensíveis a qualquer mudança no processo

³⁸¹ Gallot (2015, p. 27) pontua que no sindicalismo francês, o absenteísmo feminino é considerado como um direito operário, uma questão que está relacionada ao que Kergoat 2018 [1978], p. 46) pontua sobre a própria divisão sexual do trabalho: homens podem recuperar tempo social por meio do absenteísmo, enquanto mulheres muitas vezes o fazem para conciliar trabalho assalariado com o doméstico. Assim, o absenteísmo feminino pode expressar resistência à exploração, mas pode significar ao mesmo tempo a reprodução de uma relação de dominação.

produtivo que diminuísse a comunicação entre elas”. Esse tipo de modificação, segundo Kergoat,

Pode ser suficiente para levar *a um aumento rápido e massivo do absenteísmo, totalmente correlacionado a um mau ambiente de trabalho entre colegas*³⁸² (...). E é frequente que as trabalhadoras se declarem contra trabalho com remuneração por produção tendo por principal argumento que isso cria diversas tensões entre a equipe de trabalho (KERGOAT, 1982, p. 118).

As reflexões de Kergoat sobre a diferença entre a relação das operárias com o emprego e com o trabalho dão pistas fundamentais para examinarmos situações encontradas sobretudo em indústrias eletroeletrônicas ao longo do trabalho de campo, sobre a conduta de operárias de se frustrar no trabalho diante de mudanças de postos/setores. Os relatos de Cassio, representante sindical na fábrica B, expressam como a forma de trabalhadoras se relacionarem com o trabalho/emprego segue a tendência relatada pela autora:

Ali é 70% mulher. E mulher cria aquele vínculo com as outras amigas, diário. Ela tá aqui hoje, amanhã ela vai lá pro ***³⁸³, lá ela não conhece ninguém, aqui ela conhecia todo mundo. Aqui ela ‘tava’ contente, mesmo ela ganhando menos do que ela fazia. Só que no outro lugar ela não vai estar contente. E é aí que entra principalmente o [comportamento] ‘das mulher’ – não é questão machista ou não, só que ela não aguenta essas coisas, ela quer sair!

Só que a gente tá ganhando menos, a gente tinha que ganhar mais pelo que a gente faz, mas ‘a gente é amigo, a gente já está contente’. Daí muda a pessoa, quebrou aquele vínculo. Aí ela quer sair, ela fica pedindo pra sair, tanto que a empresa não manda embora, ela vai lá e pede a conta! Tem várias e várias histórias assim.

O interessante é ver que Cassio conta tal situação com certa inconformidade: “amizade é amizade, mas eu saio daqui, vou pra outro lugar, porque eu não gostei do lugar vou pedir minha conta”? Tal situação de ser mudado o tempo todo de posto, como ele e Antonia explicam, ocorre de forma frequente, evidenciando uma prática de gestão da empresa, como anunciei no capítulo 3. Cassio comenta que diante de tais mudanças, trabalhadoras não vão ter para quem reclamar, pois mudaram todas as chefias – o que julga criticamente: “nisso a Empresa B ‘peca’ muito”. Mas ele também tem uma visão crítica dos funcionários: “trabalhador tem culpa nisso, porque ele não cobra, ele não fala, ele se omite nisso aí, por medo de retaliação”. Antonia completa: “os que batem de frente são mandados embora”.

³⁸² Grifo nosso.

³⁸³ Nome de outro setor/prédio.

A situação se demonstra bem mais complexa do que parecia inicialmente, como um problema de as mulheres serem muito “apegadas” às colegas – o que é visto em um sentido negativo para Cassio, segundo quem “na vida a gente tem que estar apto a mudanças, principalmente na Empresa B”, “você não pode se enraizar”³⁸⁴. A empresa frequentemente pratica desvios de função ao intercambiar funcionários entre postos com requisitos e remunerações distintas. Mas se o desvio de função é um problema nítido para os/as sindicalistas entrevistados, a questão dos vínculos e amizades das trabalhadoras nas linhas de produção passa despercebida, ou é vista unicamente de modo negativo, quase “despolitizador”.

As reflexões de Kergoat são bastante elucidadoras nesse sentido: ocupando postos de trabalho penosos, repetitivos e enfadonhos, a convivência das *operárias* com colegas de trabalho, a possibilidade de conversar e ter naquele um espaço de socialização, é um dos poucos aspectos agradáveis em seu cotidiano.

Outro elemento que mostra como as relações que as trabalhadoras têm com o emprego não passam exclusivamente pelo montante que recebem é apontado pelo sindicalista Jonas, da Empresa B. Segundo ele, o comportamento de ao menos uma parte das mulheres com relação ao próprio trabalho é de desvalorização, por ver o próprio trabalho como complementar:

Boa parte das conversas que nós temos com as mulheres – e não é machismo da minha parte – elas não falam no seu salário, elas não falam em conquistar coisas. A grande maioria delas sempre falam: eu trabalho para ajudar a minha casa, trabalho para ajudar o meu marido³⁸⁵. Ela usa a palavra *ajuda* muitas vezes. Ela não consegue ver isso como fruto do seu próprio trabalho. Não. É para complementar a renda. Ela não consegue ver que a renda *dela* é renda. Ela olha como se fosse um complemento. *Então, ela não dá tanto valor para o seu trabalho. Ela dá mais valor para aquilo que a família dela vai conquistar com o trabalho que ela desenvolve.*

Jonas discute a questão da autodesvalorização das mulheres do próprio trabalho em detrimento dos interesses da família, como se tais operárias não se importassem com o quanto ganham.

O que parece de difícil compreensão para os sindicalistas Jonas e Cassio é como as trabalhadoras podem considerar algo tão ou mais importante que os salários. O que o

³⁸⁴ Essa ideia foi repetida pelo representante sindical por diversas vezes ao longo da entrevista. Pontuo que parecia patente sua caracterização das operárias como menos politizadas, mas ele mesmo reproduzia um ditame *que é parte do discurso empresarial*, o de que “trabalhador tem que ser flexível, tem que trabalhar em todo lugar”.

³⁸⁵ O conteúdo dessa afirmação é contestado pelas representantes sindicais entrevistadas, como mostro a seguir.

olhar sobre as condições de trabalho na perspectiva das relações sociais de sexo ajuda a elucidar é que sua condição material de operárias lhes coloca desafios distintos, que mais do que no caso dos homens extrapolam o espaço fabril. A família, contudo, não conforma a percepção das operárias sobre o emprego apenas no sentido de (segundo Jonas) considerarem o próprio salário como “ajuda”. Muitas delas não são casadas, ou não têm com quem compartilhar as responsabilidades financeiras da casa, como relatam Antonia e Maria. Maria posiciona-se de forma enfática a esse respeito:

O que eu entendi foi ele [Cassio] falando que mulher não luta porque tem o marido que trabalha, essa parte eu discordo! A maioria das mulheres que trabalham na Empresa B, que chegam até a chorar de medo de ser mandada embora, são mães solteiras, separadas, mulheres que estão brigando com o marido para receber pensão alimentícia, são mulheres que são viúvas, que têm filhos que dependem delas. Elas têm medo de brigar por motivo de ser mandada embora. E eu vou confessar pra você que antigamente eu tinha medo disso...

Entrevistadora: E como é que veio a coragem?

– A partir do momento em que eu entrei pra CIPA, na brigada, *eu vi assim que se eu sou útil ali eu posso ser útil em outra empresa. Daí veio a coragem*, a partir do momento em que eu entrei [depois] pro sindicato.

É a partir daí, da consideração da condição material concreta das operárias, que é possível compreender de onde vem o profundo receio de perder aquele trabalho e seus benefícios. Ademais, o fato de haver trabalhadoras que se incomodem tanto com o fato de serem trocadas de postos não significa – como supõem os sindicalistas Cassio e Jonas entrevistados – que elas não se importem com sua remuneração, mas sim, que ela não é a única que conta como um aspecto positivo em realizar o trabalho.

Se tiram delas uma das únicas coisas agradáveis ao trabalhar – a convivência com colegas – e as colocam em espaços com pessoas estranhas (equipes e chefias), frustra-se uma das poucas motivações que tinham para se submeter àquelas condições penosas de trabalho. Veem poucas saídas para mudar sua situação concreta e, como sublinha Linhart (2017), a “mudança perpétua” tem justamente como objetivo a quebra dos saberes e dos coletivos operários, a fim de “desarmar” trabalhadores. Compreende-se, assim, por que para algumas é preferível abandonar o trabalho.

Um fato a levar em consideração é que a convivência entre trabalhadoras e formas de socialização extra-trabalho parecem ocorrer mais entre operárias/os do segmento automotivo – o que diz respeito a sua própria condição material mais

favorável, decorrente de salários relativamente maiores que o do segmento eletroeletrônico – que lhes possibilitam viajar juntos, fazer churrascos³⁸⁶ etc.

Contudo, não considero que somente se trate de uma questão de salários, mas também, da própria disponibilidade de tempo para o lazer, que parece ser absolutamente menor ou inexistente entre operárias do segmento eletroeletrônico – como verifiquei nesta tese e também havia identificado em pesquisa anterior (LAPA, 2014)³⁸⁷. Mas de todo modo, a condição que aproxima tais operárias dos diversos segmentos nesse sentido é o fato de terem filhos e serem suas únicas ou principais responsáveis financeiras: isso faz com que seu tempo para o lazer seja definitivamente mínimo.

Salário e tempo contam, mas é importante observar também que a própria socialização de gênero distinta entre homens e mulheres pode ser responsável por direcionar homens ao usufruto do espaço público em seu tempo livre, enquanto as mulheres teriam, ao menos em tendência, uma socialização direcionada às atividades no espaço doméstico. Essas considerações reforçam o entendimento do valor da fábrica, para as operárias, como espaço público de socialização.

4.5.2. Particularidades da luta operária “no feminino”?

Quando questionado se via alguma diferença entre a participação de mulheres e de homens nas lutas, Cassio, da Empresa B, responde de forma contundente:

Sim, tem diferença. E olha, não é por a gente ser machista não. Mas ali por ser muito mais mulher trabalhando, então a mulher ela tem um pouco mais de medo, a mulher é mais sensível, a mulher tem o marido que trabalha na casa, se ela não é o ‘arrimo’ – então ela é solteira, tem filho pra criar – então ela tem mais aquele ‘pé atrás’. (...) Tanto que quando a gente vai fazer uma assembleia, tentar um movimento mais de partir para uma greve, coisa assim, a gente não ganha por causa disso! Se for ver, 30, 40, 50% “entrou” e você vai ver a maioria é mulher! Que 70% da empresa é mulher!

Logo após sua resposta, questionei: “então você acha que é diferente por receio, por a mulher ser mais pé atrás?” e foi a trabalhadora Antonia, que estava sendo entrevistada com Cassio, quem respondeu, também enfática: “a ‘homarada’ lá, pelo

³⁸⁶ Uma situação que chamou a atenção a esse respeito foi a relatada por Irene, da empresa D (montadora): ela mostra que havia espaços de sociabilidade com operárias/os de sua seção fora da fábrica, como churrascos que ocorriam de forma alternada na casa de colegas, mas que ela os frequentou enquanto era casada com um também funcionário da mesma empresa. A partir do momento em que entrou em processo de divórcio com ele, passou a não ser mais convidada para os mesmos. Sua socialização nesses espaços parecia estar condicionada à sua posição de esposa, não de operária.

³⁸⁷ As trabalhadoras tinham seu cotidiano dividido entre trabalho assalariado, trabalho doméstico e de cuidados e nas horas que conseguiam, muitas delas estavam estudando, fazendo cursos técnicos, tecnólogos ou ensino superior – visando melhorar sua colocação dentro ou fora das fábricas (LAPA, 2014).

menos que eu conheço, é mais 'pé atrás!'". Na sequência, Maria, de outro setor da empresa B, emendou: “Do meu lado eu vejo que as mulheres não vão muito na luta da causa, ‘eu tenho filhos, eu tenho casa, isso e aquilo’, então tá ‘meio a meio’, tem algumas que vão...”.

Cassio retoma a palavra para reafirmar sua posição, afirmando: “mas tipo assim, de ir à luta, acho que a gente perde ali por causa disso...”. Neste momento Maria o contesta, afirmando que “perde pelas mulheres e pelos homens né, porque *os homens não vão pra luta também*. O que eu já escutei de muitos ali é ‘eu sou contra o sindicato, não vou ficar dando meu dinheiro pro sindicato, isso e aquilo’”.

Diante das colocações das colegas dirigentes de base, Cassio responde: “Os homens também, lógico... Isso aí é a união do trabalhador que não tem, isso é fato”. Tem mulher que fala “ah, tá bom”, tem homem que fala também “ah, tá bom”, foi mil reais, “ah tá bom pra mim”. Neste momento, Cassio explicita o que considera que difere as mulheres nessas situações de “não contestação”:

Mas o que quero dizer no caso da mulher é que de repente o marido trabalha também, então elas têm daquilo ali [remuneração do emprego] um “ah o que vier tá bom”. Ou senão tem aquela que é arrimo de família, que é solteira, ou separada, ou viúva, que...

Maria: ... que é melhor aquilo ‘pingando’ do que nada.

Fora tais questões, Cassio argumenta que na fábrica há muitas ‘picuinhas’ entre as mulheres, muitas brigas, motivadas em partes por questões relacionadas a alguma forma de ciúme “daí chega uma outra, mais novinha, mais bonitinha, a que já está há mais tempo começa a falar mal da outra”. Quando questiono se as brigas, então, eram por razões pessoais e não relacionadas ao trabalho, ele relata os já discutidos casos de brigas por conta da ida ao banheiro: “às vezes tem umas que falam ‘ah você viu a outra, meia hora que foi no banheiro, ‘nós fica’ aqui se fudendo na linha?’”. A esse respeito, as demais entrevistadas concordam: “Isso aí tem bastante lá”, diz Antonia, “tudo vira polêmica, vira picuinha”, diz Maria.

Ao serem inquiridas sobre o que pensavam a respeito das questões levantadas por Cassio³⁸⁸, ambas reafirmam, de início, as dificuldades a respeito de as operárias virem para a luta, “a gente chama e elas não vêm!”. Antonia exemplifica:

³⁸⁸ É importante mencionar que o fato dessa entrevista ter sido feita de forma conjunta com três integrantes do grupo sindical de fábrica trouxe algumas implicações para a pesquisa. O fato de Cassio ter sido quem tomou a voz nas respostas de forma basicamente “dominante”, com pequenas intervenções das duas outras entrevistadas, fez com que uma parte significativa da entrevista tenha correspondido às

aí depois fica cobrando! Aí tem assembleia lá fora e elas não ficam, entram ‘pra dentro’, ficam no banheiro, nos quiosques, aí a gente mal entra elas já vêm pra cima da gente: ‘e aí, o que deu lá fora, o que foi acertado?’ Aí quando os que ficam lá fora aprovam alguma coisa, ‘mas por que aprovaram só isso?’. [Respondo]: ‘ué mas você tá reclamando do que, você tá lá pra participar? Os que ‘tavam’ lá ficaram e aprovaram’.

Entrevistadora: e vocês percebem alguma mudança de gente que não ia e ‘cai a ficha’ depois?

- Tem, direto! Eu falo “se você começasse a participar mais e lutasse pelas causas, pra votar pelo que você acha que tá errado e os outros acham que tá certo, às vezes as coisas seriam diferentes

Neste momento, após relatar dificuldades para a participação de mulheres, mas também deixar em aberto que há as situações que demonstram a possibilidade de trabalhadoras passarem a se somar aos espaços de luta, Antonia relata a situação de uma greve na mesma região, em uma fábrica de autopeças de maioria de operárias: “elas pararam tudo, eu achei muito lindo, *a maioria era mulherada!*”. Em sua fala fica subentendida a afirmação de que *há mulheres que fazem greves*, mesmo que na empresa em que ela mesma trabalha isso seja mais difícil.

Diante disso, retomo a questão que havia sido levantada por Cassio, inquirindo se as sindicalistas Antonia e Maria consideravam, como ele, que o fato de ser uma fábrica de maioria de operárias era algo que “atrapalhava” nas lutas. Antonia contesta o argumento de Cassio:

não, a maioria que participa é mulher, mais do que homem. Igual na época da [negociação do] PL³⁸⁹, no meu setor muitos ‘tavam’ falando, questionando que era pouco, que elas iam votar contra na hora da assembleia. Aí teve muito homem falando ‘se colocar 500 reais pra mim eu topo!’. Muitos falaram. E a mulherada falando de vaiar e não sei o que...”.

Antonia referia-se ao fato de que no caso mencionado, as mulheres eram quem demonstrava insatisfação com a negociação de uma participação nos lucros mais baixa (eram elas as dispostas a vaiar a proposta baixa, da qual discordavam, na assembleia), enquanto havia homens dispostos a aceitar valores mais baixos, isto é, “se colocar 500 reais eu topo”.

respostas dele, enquanto esteve presente. Contudo, a partir desse momento da entrevista [onde insiro esta nota] ele precisou se retirar e a mesma foi finalizada apenas com as duas outras integrantes do grupo sindical de fábrica, Maria e Antonia. Neste momento, elas puderam se expressar de modo mais longo e, inclusive, contestar de modo mais aberto algumas afirmações que haviam sido feitas por Cassio. Tal experiência acabou sendo bastante rica e permitindo evidenciar posições que dificilmente seriam captadas em entrevistas individuais.

³⁸⁹ Participação de lucros.

Evidencia-se, assim, que não existe indiferença das trabalhadoras com relação à sua remuneração, mas sim, que há uma série de outros fatores e valores entremeados à sua preocupação com as pautas econômicas. São esses outros fatores, como sua valorizada convivência com colegas operárias na fábrica, sua preocupação com relação à família e o medo de serem mandadas embora por serem frequentemente as principais responsáveis financeiras da casa³⁹⁰, que merecem ser considerados não como “estranhezas” de comportamento, mas sim, como parte de sua condição material e de sua subjetividade de classe.

Respondendo à mesma pergunta que fora feita a Cassio, Maria e Antonia sobre a percepção da existência ou não de diferenças no engajamento de mulheres e homens nas lutas, a diretora Beatriz, representante pela Empresa A – integrante de sindicato do Interior Paulista distinto ao deles –, respondeu:

Eu vejo. O setor [de gênero do sindicato] vê, né. As mulheres, por conta da dupla jornada, têm uma dificuldade maior de participar das atividades do sindicato. E também nos movimentos de greve as mulheres são mais pressionadas. Por exemplo, na Empresa A, em algumas ações as mulheres chegavam a falar pra gente “eu até queria participar, mas eu cheguei em casa e falei para o meu esposo e ele não acha legal que eu participe disso”. (...) Os homens tomam a decisão por eles mesmos, enquanto a esposa consulta...

Fabiana, que integrava o mesmo sindicato que Beatriz e foi entrevistada junto a ela, relatou que o coletivo vinha discutindo o fato de que a maior parte das mulheres de sua militância “são pessoas solteiras, ou separadas, ou as que em algum momento são infelizes no casamento e se fazem de arrogadas mesmo do tipo ‘*vou fazer algo que eu possa gritar*’, entendeu?”. A vida familiar e a falta de autonomia das mulheres perante os homens é colocada como um elemento que limita seu engajamento nas lutas, mas a menção a situações negativas dentro do casamento, que *impulsionam a mulher se tornar militante*, escapa à reprodução de padrões de socialização feminina.

É nesse sentido que Fabiana menciona haver situações como a da “mulher chegar em casa e falar ‘eu vou até o sindicato’ e o homem pensar ‘se ela discutir o direito dela no trabalho, imagina em casa como vai ser?’”. Segundo Fabiana, isso se explicaria pelo fato de que as mulheres que se engajam em lutas são mal vistas socialmente, a exemplo delas mesmas, sindicalistas: “a sociedade ainda não está preparada para as mulheres terem algumas coisas (...) eles [parte dos trabalhadores] nos

³⁹⁰ Em pesquisa anterior (LAPA, 2014), havia identificado também que o medo de muitas operárias do segmento eletroeletrônico de serem demitidas decorria do fato de estarem pagando os estudos com o salário que recebiam na fábrica.

vêm como biscate, como puta, como vagabunda, como mulher que todo mundo passa a mão”. Ela avalia que essa representação pejorativa está associada a uma visão de que as sindicalistas “não tem família”: “é esse sistema que a gente vive, que ‘aquela mulher não presta porque ela tá no meio da madrugada fazendo piquete, não tem família, não tem filhos’.” A ideia de “trabalhadora respeitável” (SKEGGS, 2015) construída socialmente entre parte dos/as trabalhadores/as se associa ao cuidado familiar que é visto como incompatível com a atividade militante. Assim, relações sociais de gênero e de classe operam em conjunto para minar resistências.

As dificuldades de trazer as mulheres para as lutas são evocadas, mas Fabiana e Camila também mencionam um “lado bom”: o de que “no momento em que a mulher decide que quer participar, ela não volta atrás. São poucas, mas depois que vêm, fica firme”, diz Beatriz. Fabiana complementa: “mulher tem que fazer uma discussão total, homem não, homem fala ‘vamos lá ver no que vai dar’, não implica tanta coisa na vida dele. Mulher tem que ter um significado”. Os relatos e percepções de ambas revelam que as mulheres possivelmente sejam em princípio mais desconfiadas e venham para as lutas apenas após um pleno convencimento, mas que depois que isso ocorre elas seriam menos volúveis que eles em permanecer em luta.

Tais elementos ajudam a construir uma visão mais nuançada do argumento de que as mulheres simplesmente “têm mais medo”. Para Fabiana, o medo delas de perder o emprego existe e de fato “é mais difícil trazer uma mulher [para a luta]”, mas trata-se de um processo de construção, e que no caso da Empresa C “eram as mulheres que faziam diferença lá, nas lutas”. Por isso, ela afirma que “cada caso é um caso para ser pensado e avaliado”. Seu argumento fornece elementos para examinarmos a participação – feminina ou masculina – não a partir de uma explicação essencializada do comportamento a partir do sexo de quem trabalha. Há simplesmente empresas nas quais as mulheres se engajam mais do que em outras (o que se relaciona com a trajetória sindical da região, com as possibilidades de construção de um coletivo operário, com as formas de gestão) do mesmo modo que ocorre com empresas de maioria masculina – exemplo que já fora discutido em pesquisas como a de Leite (1994), que verificou diferenças da subjetividade e da inclinação à resistência operária entre duas indústrias metalúrgicas do ABC, ambas majoritariamente masculinas.

A particularidade nas condições de participação feminina em atividades militantes é explicada pelas próprias sindicalistas como decorrente da diferente responsabilidade atribuída a homens e a mulheres com relação ao trabalho doméstico.

Beatriz relata que a impressão que tem é que o homem “só vive, só existe”, enquanto “a mulher ela tem que se preparar para tudo”, conforme exemplifica:

Por exemplo, vamos vir aqui domingo em uma plenária. O homem ele vem, porque ele ‘só existe!’. A mulher não, ela tem que se preocupar com quem ela vai deixar o filho, como que vai ser na hora do almoço, até que horas vai, como ela vai e como volta. *Tem toda uma ‘fábrica paralela’ na cabeça das mulheres.*

Conforme Beatriz, enquanto homens “só vivem” e podem ir a atividades sindicais como se fosse “à passeio”, as mulheres, quando o fazem, fazem a sério, pois têm uma série de outros compromissos a levar em consideração, o que inicialmente Beatriz nomina de “dupla jornada”, mas depois sintetiza na interessante expressão “outra fábrica”: as operárias têm que pensar em sua *jornada de trabalho doméstico* como se fosse outra jornada fabril e reorganizá-la para incorporar atividades militantes em suas vidas.

Dulce, diretora sindical da região do ABC, esmiúça essa questão, apontando como sua vida mudou desde que se tornou representante, mostrando como era sua vida antes – a vida de um contínuo entre trabalho assalariado e doméstico que as demais operárias continuam a ter:

Eu tenho a minha vida sindical, eu não tenho horário para chegar em casa. E isso é até uma cobrança que eu tenho comigo mesma. Porque as mulheres que não tem nenhuma ligação com o movimento, as mulheres da fábrica onde eu trabalho, dá 16h48 começa, 17h já não tem ninguém mais na fábrica. Todo mundo já foi embora pra não perder o ônibus, pra pegar o menino na creche, chegar em casa, fazer a janta, adiantar a faxina na sexta-feira, pro final de semana dela ser mais tranquilo e domingo à tarde ela estar passando a roupinha dela. Essa era uma vida que eu tinha. Essa era a minha vida antes de participar do sindicato³⁹¹.

Outra questão apontada como uma dificuldade por Fabiana da Empresa C era a exigência redobrada sobre as próprias diretoras sindicais para que consigam se fazer respeitar: “nós temos que ser 10 vezes melhor que qualquer diretor sindical, inclusive na mesa de negociações”, com o que Beatriz concorda e pontua que os representantes das empresas, se possível, nem dirigem a palavra a elas em tais mesas de discussão, mas só aos dirigentes homens.

Livia, diretora sindical do ABC, pontuou questão similar sobre a organização das lutas das metalúrgicas na região:

³⁹¹ Dulce relata que conta com a compreensão ou ao menos aceitação de suas atividades militantes por seu companheiro, que é um pai presente, além de ter mencionado que enquanto pôde, levava seus filhos para as atividades sindicais: “não é filho que empata a mulher de fazer a luta. Quando eu vejo alguém ‘eu vou engravidar, vou parar’, eu falo: não é o filho...”.

nós mulheres temos que olhar pra realidade que existe e não aquela que nós gostaríamos que existisse. E a realidade que nós temos, o nosso mercado aqui, nosso local de trabalho é extremamente machista, acha que a mulher que fala não tem conteúdo, e tem! Então nós temos que estudar mais, nos qualificar mais, quando nós vamos falar por exemplo, que a gente tenha embasamento naquilo que estamos falando. (...) temos que nos qualificar e a mulher se empoderar disso. Que ela está no mercado de trabalho, que ela tem que ser respeitada, ela se qualificar e a gente romper com o medo, com o silêncio de falar e não ser respeitada. Quando falar, não, “eu tô aqui, eu faço parte deste coletivo, eu faço parte deste sindicato e nós somos 14% mas não tem só homens, tem mulheres também”. Nós temos que ser respeitadas porque nós trabalhamos, nós vamos para as fábricas.

As reivindicações que ela menciona de respeito ao trabalho, respeito à fala, à formação para que as mulheres tenham condições de sustentar as pautas com embasamento passam todas por um processo de enfrentar a problemática da inferiorização social da mulher, a qual se mostra presente tanto nos espaços de fábrica como nos próprios espaços sindicais. Com o exemplo anteriormente mencionado pelas dirigentes do segmento eletroeletrônico, de mulheres que passam a participar de lutas sindicais encontrando nesses passos um “local onde possam gritar” as situações de opressão vivenciadas no casamento, revela-se como essa problemática da inferiorização social da mulher é um enfrentamento que ocorre nas diversas esferas da vida das operárias: casa, fábrica e sindicato. Essa realidade conforma a particularidade de suas lutas.

4.5.3. Manifestando-se contra assédios e a humilhação patronal

Como mencionado ao longo da tese, boa parte das paralizações e greves conduzidas pelos sindicatos que representavam trabalhadores em ambos os segmentos durante o período investigado se orientou à defesa dos empregos ou às pautas relacionadas à remuneração.

Um exemplo de ação coletiva relatado que diferiu desse padrão foi o verificado na empresa C, eletroeletrônica. Houve uma série de protestos ao longo do período em que a empresa funcionou em uma de suas unidades do Interior Paulista, antes de fechar, em 2016. Entre as pautas, estavam questões ligadas às condições de trabalho.

Um protesto mais emblemático ocorreu para expressar a indignação das/os trabalhadoras/es com as declarações do CEO internacional da empresa, que afirmou que gerenciava os milhares de trabalhadores da empresa ao redor do mundo como se gerencia um zoológico, pois trata-se de um milhão de animais, além de afirmar que brasileiros não gostam de trabalhar. O protesto das/os trabalhadoras/es em frente à fábrica consistiu em irem fantasiados de animais, como relatou a representante sindical Fabiana:

(...) ele disse que tinha que fazer treinamento no zoológico, porque era muito difícil lidar com animais. Nós nos vestimos de animais e fomos para frente da fábrica, na nossa planta em ***³⁹², um dia de protesto em solidariedade a todas as trabalhadoras das Empresa C do mundo inteiro, saiu em revista a gente na frente da fábrica com as fantasias.

Outra tipo situação vivenciada como humilhação pelas operárias, que provocou contestações coletivas, foram medidas tomadas pela gestão de algumas empresas de propor a implementação do uso de aventais para que elas cobrissem o corpo, ou passassem a usar outros tipos de calças, pois “estavam chamando a atenção dos trabalhadores, por estarem usando calças *legging*” (que são justas). A diretora Fabiana relatou que esse tipo de situação implicou ações de contestação das operárias em frente às fábricas – nesse caso eram autopeças do Interior Paulista. Situação similar ocorreu na própria Empresa A (eletroeletrônica), relatada pela representante sindical Beatriz:

Na Empresa A também teve uma ação por conta de um gerente e um líder de produção que assediavam as trabalhadoras no dia a dia. Tinha uma linha que eles apelidaram de ‘gleggs’, porque as linhas são chamadas de GL né, aí eles colocaram “gleggs” porque todo mundo ia de *legging* e eles faziam questão de colocar as mais ‘popozudas’ naquela linha. Aí teve uma ação, os dois foram desligados da empresa, depois fizemos uma assembleia. E no dia a dia era a ‘brincadeirinha’, era o assédio disfarçado de brincadeirinha.

Compreende-se, por meio desse exemplo, como assédios podem impulsionar reações coletivas se tratados politicamente: trata-se de um desrespeito às trabalhadoras ao reduzi-las, em pleno exercício do trabalho (desvalorizado e realizado sob condições penosas, como analisado), a corpos para apreciação masculina – o que não se difere muito, compreendo, de reduzi-las ou compará-las a animais como fez o presidente da Empresa C.

No segmento automotivo, houve menção ao caso de uma operária que procurou o coletivo de mulheres do sindicato para relatar que estava sofrendo assédio moral por chefias em uma fábrica de autopeças, cujas medidas para reagir ainda seriam avaliadas. Segundo Dulce, diretora sindical integrante desse coletivo, ele é um instrumento para que as dirigentes questionem este tipo de conduta à fábrica, seja por meio do diálogo, seja “fazendo uma paralização lá na frente”.

³⁹² Município do Interior de SP.

Examino, a seguir, alguns elementos da atuação dos coletivos de gênero nos sindicatos que os possuíam.

4.6. OS COLETIVOS EM DEFESA DAS PAUTAS DE GÊNERO

Como discutido, as condições materiais de trabalho e de vida das operárias conformam particularidades na construção da sua subjetividade e ação política. Muitos dos estudos empreendidos por Danièle Kergoat enfocaram o trabalho e da ação coletiva de mulheres em espaços nos quais havia a hegemonia feminina, assim como fez Molinier ao investigar as particularidades das estratégias coletivas de defesa de trabalhadoras. Esta hegemonia pode ser considerada uma espécie de elemento a ser explorado no âmbito metodológico de pesquisa no sentido de servir de ponto de observação e apropriação, em ambiente no qual as mulheres são maioria, de caminhos que essas trabalhadoras percorrem para quebrar e subverter ordens, lugares ou limites previamente estabelecidos.

Em pesquisa anterior, analisei as práticas sociais de operárias do setor eletroeletrônico (LAPA, 2014) e havia identificado haver “uma hegemonia feminina no local de trabalho e a constatação de que há paralisações, greves e práticas de resistência cotidiana nas fábricas estudadas. Nos dois sindicatos havia diretoras de base e trabalhadoras integrando a CIPA” (LAPA, 2014, p.320). Constatei que a hegemonia numérica feminina produziu condições para que mulheres se constituíssem dirigentes sindicais eleitas como representantes nas empresas eletroeletrônicas. Na ocasião desta pesquisa, cheguei a identificar um potencial de que as lutas de operárias de empresas eletroeletrônicas pudessem ser base de um espraiamento de modos organizativos e conteúdos políticos de lutas:

a experiência e modificações nas relações de trabalho alcançadas nas fábricas onde há hegemonia feminina é relevante para o conjunto da classe trabalhadora, em especial para influenciar as relações de trabalho nas quais a hegemonia é masculina e haveria menos condições de a mesma experiência ser produzida pelas trabalhadoras (LAPA, 2014, p. 320).

Essa hegemonia feminina também resultou, segundo pude constatar na presente pesquisa, no surgimento de mulheres integrando direções sindicais em ambos os segmentos. No eletroeletrônico, um dos sindicatos do Interior Paulista tinha 7 diretoras em sua direção colegiada, 4 que vieram do segmento eletroeletrônico e 3 do segmento de autopeças, ambos feminizados. No outro sindicato do Interior Paulista, não havia mulheres na direção executiva, mas as 3 diretoras de base vieram da indústria

eletroeletrônica. No que se refere ao segmento automotivo, as diretoras de base de um dos sindicatos do ABC, sobre o qual enfoco as análises na tese, vinham predominantemente das fábricas de autopeças, havendo poucas representantes – em geral uma por fábrica – que vinham das montadoras. Esse sindicato tinha 1 mulher na direção executiva (que é a exceção, pois vinha de uma montadora de hegemonia masculina), 3 no conselho da executiva (todas de indústrias de autopeças), sendo que ao longo do período da pesquisa, houve entre 19 e 23 mulheres integrando a diretoria plena do sindicato, por terem sido eleitas representantes para as comissões de fábrica/CSEs. No segundo sindicato do ABC, representante de trabalhadores da Empresa F, não havia nenhuma mulher na diretoria.

Examino, a seguir, os objetivos, formas de ação e acúmulos políticos de dois coletivos de metalúrgicas, um de cada segmento. O sindicato que representa os trabalhadores das indústrias D e E automotivas do ABC Paulista possuía uma comissão de mulheres que seguia os princípios da auto-organização, contando com a participação só de mulheres, enquanto o sindicato que representa trabalhadores/as das empresas eletroeletrônicas A e C havia constituído um coletivo de gênero, no qual ocorria uma “versão alternativa” de auto-organização, com a participação de homens homossexuais e mulheres e que contemplava as pautas LGBTs. O sindicato representante de trabalhadoras/es da empresa B (eletroeletrônica)³⁹³ e o que representa os/as da Empresa F (automotiva) não possuíam coletivos deste tipo.

O sindicato cuja representação incluía as empresas eletroeletrônicas A e C possuía uma trajetória relativamente longa de debates sobre a participação organizada das trabalhadoras no movimento sindical: seu coletivo de gênero fora constituído nos anos 1990. O coletivo parece ter perdido força com relação ao período em que o estudei anteriormente (LAPA, 2014). Segundo relatado pelas diretoras no período em que realizei a presente pesquisa, Fabiana e Beatriz, as reuniões do coletivo de gênero vinham sendo pouco frequentes nos 3, 4 anos que antecederam a entrevista (realizada em 2018). As reuniões vinham sendo mais direcionadas à organização de atividades e debates próximos aos 8 de março – embora esse sindicato viesse reavaliando a necessidade de ampliar ações do coletivo para torná-las mais cotidianas.

Outra questão que é importante mencionar é que entre o intervalo temporal entre o fim da pesquisa anterior (LAPA, 2014) e o da atual, parte das e dos dirigentes sindicais

³⁹³ Vale mencionar, porém, que as mulheres representantes sindicais pela Empresa B integravam espaços de auto-organização de caráter estadual, a partir da federação dos metalúrgicos paulista à qual esse sindicato se vinculava, como pude verificar ao participar de uma das atividades por eles organizada.

dessa região do Interior Paulista que foram eleitas a partir do segmento eletroeletrônico foram demitidas das empresas, ou por outra razão, haviam se desligado da luta sindical. Com algumas “baixas”, segundo Fabiana, o coletivo se fragilizou pela falta de pessoas para “puxá-lo”.

Como mencionei, esse coletivo é formado não exclusivamente por mulheres, mas integra também alguns homens homossexuais. Assim, incorporam a pauta LGBT conjugada à pauta dos direitos das mulheres trabalhadoras. A atuação que combina essas agendas de lutas é explicada por Fabiana, que foi diretora sindical pela Empresa C e integra o coletivo. Ela conta que quando passou a trabalhar na região e a integrar o sindicato (meados de 2008), o coletivo já existia, mas ela e outros diretores constataram a necessidade de reativá-lo diante da instalação de novas grandes indústrias eletroeletrônicas na região desde o início dos anos 2000:

Veio a Empresa C pra *** [cidade], veio a ***[outra eletroeletrônica], a gente começou a perceber a demanda, de discutir a questão de gênero, a gente percebia que nessas empresas tinha muitos casas homossexuais, a gente precisava no conjunto da nossa categoria ter [o coletivo], então nós retomamos ele em 2008 (...) Fizemos várias discussões, avançamos nas cláusulas sociais, a gente conseguiu a licença para união civil de homoafetivos.

Assim, evidencia-se que a sensibilidade diante da composição dessas novas fábricas, com número significativo de LGBTs³⁹⁴, provocou neste sindicato que a dimensão do debate de gênero se colocasse não somente a partir da problemática da divisão sexual homens – mulheres nas fábricas, mas incluindo a questão da sexualidade. Fabiana ressalta que na direção geral do sindicato da região há uma diretora lésbica.

Além desse avanço relacionado à licença para união entre homossexuais, Fabiana e Beatriz mencionaram que a convenção coletiva do sindicato da região contempla o direito a 4 dias por ano de acompanhamento familiar sem necessidade de apresentação de atestado, a licença maternidade de 180 dias e o auxílio creche no valor de 10% do salário. Há poucas fábricas, como a Empresa A, que oferecem mais que o previsto na convenção, a exemplo do espaço para amamentação.

No que se refere às práticas sociais das metalúrgicas do ABC paulista, as lutas das operárias estão permeadas da complexidade da composição sexuada do segmento que traz

³⁹⁴ Note-se porém que isso não significa que as/os LGBTs não estejam nos demais segmentos fabris, mas que possivelmente nas eletroeletrônicas haja uma maior proporção ou abertura para que “se assumam”, diferente de fábricas onde vigoram valores de uma masculinidade viril como as automotivas, onde, como discuti no capítulo 2, discrimina-se não somente mulheres, mas homossexuais.

difficultades à participação feminina. Como já discutido nos capítulos 1 e 2, as operárias constituem absoluta minoria no conjunto do segmento – cerca de 8% nas atividades de produção (operacionais e técnicas). Em termos de formas organizativas, quando eu iniciei a pesquisa, figurou entre as metalúrgicas da região do ABC um aspecto positivo do fortalecimento da auto-organização das operárias e a ampliação de sua presença em espaços de representação sindicais. Essa característica, contudo, se modificou ao longo dos anos de desenvolvimento do estudo (2015-2019). Se até meados de 2013, o coletivo de mulheres do sindicato chegou a ter cerca de 50 mulheres, ao final desta pesquisa, esse montante reduziu a menos da metade – 19 operárias o integravam.

Tal mudança se relacionou ao que as sindicalistas caracterizavam como uma “rotatividade”, isto é, as operárias que integravam o coletivo nem sempre conseguiam manter a sua participação devido à conciliação com o trabalho doméstico e outras dificuldades cotidianas, bem como os próprios avanços na participação retrocediam, seja pela demissão de trabalhadoras, seja pela insuficiência de um trabalho de base junto às fábricas para incentivar a participação de mulheres nas chapas do sindicato – conforme avaliaram integrantes da comissão metalúrgica entrevistadas.

Foi possível identificar, por meio das entrevistas, que algumas reivindicações em benefício das operárias também tiveram avanço na região do ABC, a exemplo da licença maternidade de 180 dias e do auxílio creche – que conforme pontuou a diretora Dulce, são insuficientes, pois o que desejariam seriam creches públicas para todas e que a licença maternidade fosse compartilhada com um igual tempo de licença paternidade.

Além destes, conquistou-se também o auxílio e afastamento do trabalho para mulheres em situação de violência, no segmento automotivo do ABC Paulista, uma iniciativa importante e que denotou o engajamento das diretoras metalúrgicas nessa pauta. Elas chegaram a fazer campanhas contra a violência às mulheres nas portas de fábrica, além de lançar, em 2016, uma revista específica sobre o tema, chamada “Basta! Não somos sacos de pancada”, de autoria da própria Comissão de Mulheres Metalúrgicas (2016). Segundo consta na própria revista, as “conquistas de direitos específicos de gênero para a base” decorreu da maior participação feminina na direção do sindicato.

Para abordar a organização das operárias em coletivos próprios e colocar em evidência a sua importância – bem como a gravidade das situações de fragilização dos dois coletivos acima descrita – é importante abordar a questão da auto-organização. A auto-organização refere-se à construção de espaços nos quais é elaborada e fortalecida a luta coletiva das mulheres, pelas próprias mulheres. Diz respeito tanto ao fortalecimento

do conteúdo das pautas, aos processos de formação das mulheres para sustentá-las, como também ao fortalecimento do princípio coletivo destas lutas, o que está permeado por uma relação de troca recíproca entre indivíduo e coletivo de lutas (o coletivo fortalece seus integrantes, que fortalecem o coletivo, esperando-se como sínteses tanto a constituição mais consistente de um sujeito político coletivo, como o avanço, por meio de lutas deste sujeito coletivo, das conquistas referentes às pautas que sustenta).

Este princípio da auto-organização é originado das lutas coletivas de mulheres (feministas, sindicais) ao longo da história³⁹⁵, as quais identificaram a necessidade de se organizar em grupos em separado dos homens, dentro de movimentos exclusivamente de mulheres ou na forma de coletivos que integravam organizações mistas (compostas de mulheres e homens). Como se trata de um princípio político que erige das lutas, observo como a auto-organização é analisado por movimentos sociais feministas. Assim é definida a auto-organização pela Sempre Viva Organização Feminista (2015):

A auto-organização das mulheres é uma estratégia para transformar a correlação de forças e avançar na conquista de igualdade e liberdade para as mulheres. (...) A auto-organização tem como objetivo a construção de um sujeito político forte, capaz de formular plataformas de luta, ampliar a consciência e a ação feminista (SOF, 2015, p.61).

Nobre (2015, p. 6), com base em acúmulos do movimento social Marcha Mundial das Mulheres, define a auto-organização como “um princípio e uma prática fundamentais para a formação das mulheres, a partir de suas experiências e seus aprendizados”. Isso porque nestes espaços realizam-se debates, formação, trocas de saberes, práticas e resistências e, destaque, estes “são ingredientes que geram um *reconhecimento das mulheres como mulheres*. Essas trocas permitem compreender que, apesar de se expressar de formas diferentes, existem muitas semelhanças na opressão

³⁹⁵ “Em geral, é bastante consensual a visão de que a participação na Revolução Francesa marcou o início do movimento de mulheres como processo de auto-organização. Mas é a partir de 1850 que há uma ampliação do que se conhece como movimento feminista enquanto organização das mulheres reivindicando direitos e igualdade. De forma genérica, houve um movimento de mulheres burguesas e de classe média, chamadas de sufragistas, que lutaram pela igualdade em torno a reivindicações como o direito a votar e a ser votada, o direito ao divórcio, o direito a estudar e a exercer determinadas profissões. Nos Estados Unidos, naquele momento, também havia uma participação expressiva das mulheres negras no movimento abolicionista, e posteriormente se buscou construir alianças entre as sufragistas e as abolicionistas. Ao mesmo tempo as trabalhadoras se organizaram nos sindicatos e desde o início das organizações socialistas houve a presença das mulheres, mesmo que elas tenham encontrado resistência e oposição de vários homens. Essa oposição se dava por duas razões. A primeira, a partir da visão de que o lugar adequado para as mulheres era a família e a segunda, decorrente disso, mais presente nos sindicatos, de que as mulheres eram ladras de emprego. Por outro lado é importante ressaltar que a história está cheia de exemplos de homens que defenderam o direito das mulheres à igualdade, inclusive participando dos embates, por exemplo, dentro da Segunda Internacional Socialista.” (SOF, 2015, p. 9)

que sofrem como mulheres em sociedades patriarcais como a brasileira” (NOBRE, 2016, p. 6). Ainda de acordo com Nobre (2015, p. 7), “a solidariedade entre as mulheres também é uma prática que se fortalece nos processos de auto-organização”.

Outra questão trazida por Nobre diz respeito às condições materiais das mulheres, as quais é preciso conhecer e com as quais é preciso saber lidar, para promover estes espaços auto-organizados e garantir a sua participação:

(...) a construção da auto-organização precisa lidar com uma série de questões que se colocam no cotidiano das mulheres, e que muitas vezes se apresentam como obstáculos para a participação. Por existir a divisão sexual do trabalho e a separação entre mundo público e privado, muitas vezes as mulheres são empurradas para o espaço doméstico e desestimuladas a participar dos espaços da política, centrais para a ampliação de direitos. Por isso, uma estratégia para garantir a mobilização precisa considerar os dias e horários escolhidos para as atividades, à luz das tarefas domésticas e de cuidados realizadas pelas trabalhadoras (NOBRE, 2015, p. 7).

O reconhecimento de sua condição de opressão-exploração como algo coletivo e não apenas individual, junto ao desenvolvimento de valores solidários entre mulheres (por exemplo, o incentivo à continuidade da participação política, o apoio em questões materiais que possam dificultar essa participação) são elementos sobre os quais se sustenta um potencial das mulheres em se organizar para resistir, lutar³⁹⁶.

O coletivo de metalúrgicas do ABC, mesmo que tenha relativamente se enfraquecido ao longo dos anos recentes, passara por um processo de retomada organizativa fortemente baseada nos princípios da auto-organização desde o fim da primeira década dos anos 2000 que merece ser examinado³⁹⁷.

Foi no contexto de retomada desse coletivo que tomou-se a decisão de que a participação no mesmo seria exclusiva das mulheres, passando a ser auto-organizado. A este respeito, a diretora sindical Cíbele argumenta:

³⁹⁶ Outras iniciativas que exemplificam o princípio da auto-organização são os “grupos de autoconsciência” de mulheres brasileiras exiladas do país no contexto da ditadura militar, cuja partilha de experiências permitia se verem em um condição comum de opressão (SOHIET, 2012, p. 7), bem como os clubes de mães, que se constituíram no Brasil também em contexto ditatorial, em cujas atividades o cotidiano aparecia como um espaço de reconhecimento das experiências comuns que enraizava a sua participação, criava-se uma nova relação com o espaço público e constituía-se um sujeito coletivo no qual donas de casa passavam a se apropriar de uma “ideia de direitos e cidadania das mulheres” (LOBO, 2011, p. 266).

³⁹⁷ Observe-se que foi a atuação desse coletivo, notadamente por meio das atividades públicas que organizou e por meio de entrevistas com suas coordenadoras, a que investiguei em minha pesquisa de campo. Registro que breves análises a respeito do outro coletivo de gênero investigado também na presente tese, e de um terceiro, não aqui abordado, ambos com prevalência de diretoras oriundas de fábricas eletroeletrônicas do Interior Paulista, constam em estudo anterior (LAPA, 2014).

No passado participavam homens e mulheres. Aí desde quando eu assumi, eu fui uma das pioneiras nisso, eu não sei se é o melhor, mas a gente sente muito mais liberdade quando tem só nós mulheres. No passado, quando eu vim, quem representava a Empresa D era um homem(...). E aí quando as discussões de mulheres vinham à tona, as mulheres se sentiam um pouco constrangidas de falar. Outra coisa, cada metalúrgica é quase a única³⁹⁸ dentro da fábrica. Hoje tem a ***, mas [empresa D] eu sempre fui uma só. A *** a é única na Empresa E, a companheira na autopeças é a única, com um monte de homem. Então é o único espaço que nós metalúrgicas temos entre nós mulheres para falar o que a gente quer, com a liberdade de saber que não tem um homem olhando. Porque onde a gente trabalha já é só homem, então se você não tiver um espaço reservado pra ela poder pegar a frustração dela e dizer ‘olha, está difícil, os homens...’, pra fazer um debate bem sincero, é claro, poder até uma apoiar a outra, o peso de um homem nisso dificulta tudo essa liberdade e esse apoio que a gente tem que dar.

Destaquem-se entre seus argumentos tanto a questão da liberdade em tratar dos assuntos entre mulheres, diferente de quando havia presença de homens e ocorriam mais constrangimentos, bem como a questão do apoio do coletivo às dificuldades e frustrações das dirigentes em torno da tarefa sindical, considerando sua condição de minoria dentro de um espaço hegemonicamente masculino. Cibele enfatiza e valoriza que este é o *único espaço* onde as metalúrgicas estão apenas entre mulheres (é seu espaço de hegemonia feminina), reforçando, portanto, a pertinência de sua constituição de forma auto-organizada. Ao ser inquirida se houve resistências a esta nova forma organizativa da Comissão, Cibele explica:

Então, funciona assim desde 2008 quando eu tô. Eu tive algumas resistências de alguns companheiros que queriam participar (...) mas depois saem falando algumas coisas por aí. Daí eu cortei mesmo, eu falei ‘olha, aqui é um espaço de mulheres, vocês podem chamar a gente de clube da luluzinha’³⁹⁹ - porque eles também têm, é uma categoria machista! E assim, como é uma troca de experiência e nesse coletivo a gente escuta o que ela sofreu, conta como está na fábrica e a gente fala coisas que ficam só naquele fórum, fica uma coisa mais de apoio, porque não é fácil você ser uma dirigente em uma fábrica com um monte de homem, não é fácil ser uma mãe, tem problemas da sua saúde que você não vai abrir perto de outras pessoas. Então, hoje é só mulheres. E a gente pretende continuar com esse modelo, mesmo com a resistência de alguns.

Sobre o mesmo assunto, assim se manifestou a diretora Livia, também diretora sindical do ABC:

³⁹⁸ Quase a única representante sindical que é mulher.

³⁹⁹ A afirmação da entrevistada remete à descrição de Molinier (2013) dos espaços de convivência das trabalhadoras – durante as pausas de trabalho – e como elas procuravam se desvencilhar dos estereótipos sobre suas conversas nesses espaços serem “papos de comadres”.

não faz sentido um homem participar porque nós temos ações afirmativas e coisas próprias das mulheres, então não participa, homem não. Tem outros lugares que por falta de liderança, falta de quadros... nós somos poucas, somos 19, mas tem quadros né! Não tem necessidade de homem estar. A única pessoa que é capaz de entender uma mulher é outra mulher. Homem não pensa como mulher. Por mais que a pessoa seja sensível às causas de mulher, ele não consegue pensar como a mulher. Então acaba sendo uma função do coletivo, fazer com que as mulheres se unam, em torno de uma causa.

Questionada se percebe que o coletivo de metalúrgicas tenha a necessidade de funcionar de forma separada dos homens, a diretora Dulce agrega outros argumentos aos anteriormente mencionados:

Tem, tem necessidade sim. Porque nós estamos em um ambiente político. Se a gente for mostrar ‘todas as nossas cartas’... pode ser de os homens não ver com bons olhos. E aí ‘vai querer colocar água no nosso mingau!’. Então vai ter momentos que a gente vai ficar sozinha mesmo. Não por falta de confiança no companheiro, mas porque estamos num ambiente político (...) essa é a minha visão e a das companheiras do coletivo também.

Cibele, também do coletivo, pontua contudo que a atuação não é exclusivamente das mulheres e que a Comissão procura envolver os homens em atividades: “Quando você faz um debate igual agora no dia 10 de março, não é só mulheres, o principal é mulheres, mas a gente convida homens também. Na reunião do Coletivo é só mulher, nas atividades a gente coloca os companheiros junto”. Dulce, a esse respeito, afirma “a gente não pode ter só os momentos entre nós, a gente precisa dividir o debate com eles”.

As ações cotidianas recentes da Comissão de Metalúrgicas do sindicato do ABC procuram desenvolver uma mescla entre atividades culturais e de socialização com as de politização. No início da presente pesquisa, em 2015, a Comissão impulsionara a organização de um campeonato de futebol feminino entre as metalúrgicas⁴⁰⁰. Entre as iniciativas mais recentes constavam debates e palestras que mesclavam “temas menos pesados”, para trazer as mulheres das fábricas para o sindicato: “tem o momento político, tem, mas tem sempre algum outro momento porque são mulheres não politizadas, são donas de casa que trabalham na fábrica”, relata a diretora sindical Dulce. A partir destes, a comissão de metalúrgicas estimula que as operárias participem das assembleias de campanha salarial e demais ações do sindicato e também tragam demandas às suas

⁴⁰⁰ Cumpre mencionar duas questões a esse respeito: 1) O futebol é uma prática muito comum de socialização entre operários, mas menos comum entre operárias, o que faz com que essa iniciativa mereça destaque; 2) O fato dessa iniciativa partir do sindicato também é relevante por significar, creio, um meio de disputa da subjetividade operária com as empresas. Observe-se que do lado do segmento eletroeletrônico do interior paulista, a empresa B era quem organizava o time feminino de operárias da empresa para participar dos campeonatos de futebol na cidade.

representantes: “nós queremos mostrar que aquela dificuldade que ela tem dentro da fábrica, o sindicato pode contribuir, desde que elas também façam a cobrança”.

Dulce menciona que em parte desses debates, são os homens que participam na forma de cota de 30%, para não haver homens demais no espaço sindical, visto que mesmo trabalhando em fábricas, muitas não têm em seu cotidiano o convívio com tantos homens e a presença de tantos no sindicato pode fazer “ela não vir na próxima”. Do mesmo modo, ela salienta que as diretoras sindicais procuram fazer um debate com os dirigentes homens para que o trato com mulheres nesses espaços seja “sem brincadeiras, de respeito”.

Lobo (2011), com base em estudos sobre a participação das mulheres tanto em movimentos populares como sindicais, fornece relevantes contribuições para a compreensão da auto-organização das mulheres em movimentos mistos, isto é, compostos por homens e mulheres. A autora identifica ter havido transversalidade e cruzamento entre as práticas destas mulheres em movimentos mistos e dos grupos feministas⁴⁰¹ que surgem no Brasil entre 1970 e 1980:

As questões feministas transformam-se em questões sociais que interpelam um público mais amplo do que as próprias feministas: creches, aborto, direito à concepção ligado ao tema da saúde, violência contra as mulheres. As trajetórias e práticas feministas cruzam as dos movimentos populares nos congressos, nos bairros, nos sindicatos. A transversalidade dos movimentos de mulheres remete a redes, pessoas e temas que tomam a forma de um sujeito coletivo: as mulheres nos movimentos (LOBO, 2011, p. 267).

O que a autora propõe, e que concordo, é uma visão mais ampla do conceito de movimentos de mulheres, incorporando as práticas das mulheres de movimentos mistos, como o sindical. Este enfoque sobre as práticas das mulheres ajuda a endossar uma concepção relevante politicamente: a da auto-organização de mulheres não somente como espaço de partilha de experiências e reconhecimento da própria condição, mas como espaço de constituição de um sujeito coletivo e da construção coletiva das resistências. Como enfatiza Nobre (2015, p. 7),

A auto-organização das mulheres vai além da construção de espaços só das mulheres. Tem a ver com a construção coletiva das mulheres como

⁴⁰¹ Lobo (2011, p. 267) identifica que as principais correntes destes grupos feministas durante os anos 1970-1980 teriam dado origem a três agrupamentos: (i) Os grupos feministas formados no exílio por mulheres ligadas às organizações de esquerda; (ii) Os grupos de autoconsciência formados durante os anos de repressão, agrupando, sobretudo, intelectuais que exerciam distintas profissões e (iii) os grupos formados por militantes, simpatizantes ou egressas das organizações de esquerda no Brasil, próximo do que na França é caracterizado como tendência “luta de classes”[do feminismo].

um sujeito político, da definição das prioridades de reivindicações e demandas e dos caminhos para alcançá-las. Assim, é nos espaços auto-organizados que são construídas as agendas políticas das mulheres, bem como suas estratégias e formas de ação.

Esse horizonte de construção de uma agenda política das trabalhadoras nos espaços de auto-organização se expressa na definição da diretora sindical Dulce:

É a gente nos organizar para conseguir avançar: avançar tanto dentro do sindicato, levar as nossas necessidades do chão de fábrica, que as nossas mulheres possam falar conosco e dentro disso a gente criar demandas para o sindicato e o sindicato ter um olhar mais específico para as nossas mulheres (...)

A questão da reivindicação por respeito *como trabalhadoras* é enfatizada por Livia como um objetivo do coletivo de mulheres metalúrgicas do ABC, que faz questão de distinguir esta demanda por respeito de uma demanda geral de “respeito às mulheres”:

este coletivo quer que a mulher seja *respeitada pelo seu trabalho, não por ser mulher*, mas pelo trabalho que ela faz e ela se qualifica (...) e é ela se empoderar disso, que ela tem curso, que ela faz faculdade, que ela vai ‘pras’ empresas, que ela negocia de igual para igual. Nos nossos RHs nas empresas a maioria são mulheres. Que brigam com a gente aqui!

Chamam a atenção, também, o estímulo ao reconhecimento e de certo modo orgulho tanto da condição de trabalhadora, dotada de capacidades relacionadas à própria profissão, como também das capacidades políticas das mulheres desta Comissão, por exemplo, de participar das mesas de negociação com o patronado. Com relação a como as mulheres chegam à Comissão de Metalúrgicas, Livia explica:

A gente atua nas CIPAs que tem nas empresas, tem várias companheiras que são cipeiras. A maioria delas geralmente chega através da CIPA. Porque através da CIPA é uma forma de politizar, *você está politizando o chão de fábrica e atrás dos direitos do trabalhador, que ele tenha melhores condições de trabalho, para que não tenha doença ocupacional, nem acidente mesmo né?*⁴⁰²!

Contudo, Livia aponta que a permanência destas dirigentes em atuação e a constituição de novos quadros é ainda um desafio, o qual é diretamente associado com a chamada “dupla jornada” ou “tripla jornada” das mulheres:

A maior dificuldade que nós temos é de novos quadros, porque é difícil a demanda para as mulheres, porque tem assembleias, tem formações, e a mulher como ela tem dupla jornada, às vezes até tripla, dificulta, então tem muita rotatividade de mulheres, dentro do coletivo.

⁴⁰² Grifo nosso.

No que se refere aos espaços de representação, Livia, entrevistada em 2016, enfatiza que foram mulheres que passaram pelo coletivo que alcançaram, posteriormente, espaços de poder não somente no sindicato, mas em instâncias estaduais e nacionais na categoria – das 19 que à época em que ela foi entrevistada compunham a comissão, 4 ocupavam também instâncias de poder⁴⁰³. Livia também menciona como um avanço da comissão de metalúrgicas a eleição de uma mulher vinda da categoria e ex-coordenadora desta comissão para a vereança da cidade de São Bernardo (prática que faz parte da trajetória deste sindicato, mas que até então havia ocorrido apenas com dirigentes homens).

Tais exemplos de reconfigurações de posições sociais potencializam, também, uma maior visibilização das “condições concretas e particulares do trabalho das mulheres” (LOBO, 2011, p. 117), assim como de suas reivindicações.

Contudo, outra dificuldade, mencionada por Dulce em entrevista realizada em 2017, estavam sendo as demissões: “nossas mulheres tão sendo mandadas embora, os homens também, mas como as mulheres já são poucas, qualquer mudança a gente sente pra caramba!”. Em outro congresso no qual a encontrei, já em 2019, Dulce compartilhou novamente sua impressão de que as mulheres estão cada vez em menor quantidade na categoria e na representação política, afirmando que “se no movimento sindical o dirigente tem um resfriado, quando se trata de uma mulher é uma pneumonia”. Ela ainda avaliou o quão isso é negativo pois

os trabalhadores se vêem [por meio dos representantes] no sindicato, as trabalhadoras também precisam se ver. Para isso elas precisam estar nos espaços de representação e elas precisam falar. E nós sabemos das dificuldades das mulheres para falar.

Ela ainda mencionou que a diminuição de diretoras como quadros do sindicato ocasiona sobrecarga às que permanecem, mas afirma que apesar das dificuldades “a luta precisa continuar”.

Saliento que “conquistas de direitos, melhores condições de trabalho e também de novas posições de representação são meios de visibilizar as próprias trabalhadoras enquanto agentes de lutas” (LAPA, 2014, p. 325) – e o contrário também é válido, se as mulheres perdem posições de representação sindical, tende-se à (re)invisibilização de suas demandas. Tal visibilidade, saliento, é fundamental para a compreensão de que, conforme Lobo (2011, p. 79), “as práticas das operárias não são apenas

⁴⁰³ Por exemplo, é digno de nota que em 2017, uma mulher ocupava, pela 2ª vez na história, cadeira na direção executiva do sindicato e, pela 1ª vez, a pasta de formação deste sindicato.

‘especificidades’ em relação às práticas gerais, masculinas, mas são próprias a uma parte da classe heterogênea” e que discriminações de gênero são “elementos fundamentais que estão na base da dominação da classe operária”.

A esse respeito, convém discutir que a auto-organização das metalúrgicas do ABC tem capítulos que podem ser considerados controversos no que tange ao dilema geral *versus* específico, que se expressam na lacuna temporal em que o sindicato ficou promover atividades orientadas pelo princípio da auto-organização. Se o Primeiro Congresso de Metalúrgicas ocorreu em 1978 – o qual foi capaz de, segundo Lobo (2011, p. 124), “trazer à tona ou reforçar as reivindicações sufocadas no cotidiano das operárias contra o autoritarismo e a violência sexista, apontando para práticas renovadas que articulassem reivindicações gerais e reivindicações específicas” - não é desprezível o fato de que a categoria metalúrgica do ABC ficou 32 anos sem a realização de novos congressos de metalúrgicas, tendo estes voltado a ocorrer somente nos anos de 2010, 2014 e 2017. Em 2010, do 2º Congresso de Metalúrgicas do ABC saiu uma “carta compromisso” (SINDICATO dos Metalúrgicos do ABC, 2010), que além de pautas de reivindicação para as mulheres da categoria⁴⁰⁴, estabelecia um compromisso de retomada da regularidade de congressos de mulheres, a cada 3 anos, realizando-se, entre eles, encontros de metalúrgicas.

A esse respeito, a dirigente sindical Dulce – que não vivenciou as situações precedentes dos anos 1980, pois tornara-se integrante do sindicato apenas na metade da primeira década de 2000 – avalia que mesmo que tenha sido “uma vergonha” esse

⁴⁰⁴ “... criar condições para promover a igualdade de condições de trabalho e de salários entre mulheres e homens, por meio do estímulo e da negociação de medidas de ações afirmativas nas empresas;

- estimular e monitorar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas às mulheres e relacionadas com as questões de raça, juventude e pessoas com deficiência, na Região do ABC e nas três instâncias de governo;

- atuar de maneira conjunta com os demais movimentos sociais para fortalecer o reconhecimento da diversidade na sociedade e das reivindicações das mulheres, incluindo essas questões nas pautas que visam melhoria da qualidade de vida para toda a sociedade;

- organizar atividades de formação para as mulheres, e, incluir as questões de gênero nas ações formativas. Os objetivos são os de ampliar a participação das mulheres na vida política e sensibilizar os homens para defenderem os direitos das mulheres.

- desenvolver ações para ampliar a participação de mulheres na categoria, por meio da sindicalização; dos Comitês Sindicais de Empresa; da aplicação das cotas de participação em todas as instâncias do sindicato; e da participação no Coletivo de Mulheres e nos de Juventude, Pessoas com Deficiência e Igualdade Racial;

- desenvolver a Campanha: Da licença, queremos 180 pela adesão das empresas ao Programa Empresa Cidadã, que prevê a ampliação da Licença Maternidade de 120 para 180 dias;

- buscar o aumento do número de mulheres na categoria e em postos de trabalho mais valorizados tendo como meta resultados expressivos até a realização do 3º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, em 2013”. (SINDICATO dos Metalúrgicos do ABC, 2010).

período sem congressos, as integrantes da comissão de metalúrgicas assumiram o compromisso de protagonizar a construção de sua segunda edição:

Nós conseguimos emplacar na eleição da Dilma o nosso 2º Congresso, era o momento político, precisávamos fazer algo, ela precisava vir para o ABC. Fizemos o congresso 32 anos depois, uma vergonha. Ou a gente ficava com a vergonha e não fazia, deixava os homens fazer, ou a gente ficava com a vergonha e fazia. E encaramos! E depois desse congresso nós assumimos que a cada mandato nós iríamos realizar um congresso, e a cada ano nos íamos fazer uma atividade preparando esse congresso, que é [o que consta na] nossa carta compromisso. Nós conseguimos emplacar isso, que não vai mais ter tantos anos entre congressos.

Assim, o caráter positivo da retomada da auto-organização de mulheres metalúrgicas na região do ABC nos anos 2000 traz em seu bojo essa trajetória precedente de desconsideração, por décadas, da necessidade organizativa focada na parcela feminina de sua base. Sobre este assunto da lacuna temporal entre os congressos de 1978 e 2010, considero muito relevante e provocativa a análise crítica de Hirata (2015, p. 19), a qual retoma elementos do extenso e antigo, embora não superado, debate sobre “luta geral” *versus* “luta específica”:

No editorial da brochura do Sindicato dos metalúrgicos do ABC (2010), consagrado ao 2º Congresso das mulheres metalúrgicas do ABC, realizado no final de março de 2010, a explicação dada da lacuna de 32 anos entre os dois congressos (o primeiro realizado em 1978 – quando Lula era o presidente do sindicato – e o segundo em 2010) é que: nos anos 1980, lutaram pela defesa da democracia; nos anos 1990, pelo emprego e direitos sociais; e que, agora que o país “combina desenvolvimento econômico com distribuição de renda e justiça social” (citação do editorial da brochura), a categoria pode avançar em ‘lutas específicas como as de gênero’. Estou citando o sindicato considerado o mais avançado do Brasil, o dos metalúrgicos do ABC. Será que a luta pela igualdade é uma luta específica? Será que a luta pela justiça é uma luta específica? Acreditamos que não. A luta pela igualdade e pela justiça é dever de todos, homens e mulheres, uma luta geral que devemos abraçar para ir em direção a um mundo mais humano, com a ética no posto de comando!

A partir das entrevistas com os/as representantes sindicais, foi possível identificar que se considera como luta geral aquela cujos benefícios serão para toda a categoria, como as econômicas, e como lutas específicas (normalmente enquadradas nas “cláusulas sociais”), as cujo benefício em tese será de apenas parte da categoria e que demandam a construção de solidariedade por parte dos que não serão dela beneficiados – sendo, portanto, de menor adesão entre a base.

A esse respeito, Dulce é uma das poucas diretoras a colocar a reflexão nesses termos, de que “se a gente for ver, a questão social ela se torna financeira. Ter

estabilidade para o adoecido profissional até a aposentadoria, é uma questão social que se torna econômica”. Mas ela pontua que a dificuldade reside em as pessoas estarem “bitoladas na questão do dinheiro”. Remeto essas considerações de Dulce ao que já havia discutido anteriormente, sobre o segmento eletroeletrônico: as/os trabalhadoras/es saudáveis de hoje, preocupadas/os sobretudo com a remuneração, não conseguem ver que se tornarão as/os “lesionadas/os de amanhã” e que diante disso precisarão dos direitos e proteções (que não são só sociais, mas econômicos) que vêm sendo retirados da classe trabalhadora.

Esta mesma visão aparta as lutas das mulheres, também entendidas como parte das cláusulas sociais, distintas das “lutas gerais”. A problemática é fruto de muitos calorosos debates desde pelo menos os anos 1970 e continua, até hoje, uma questão em aberto. Mas sindicalistas como Dulce, do coletivo de gênero do ABC, expressam como vinham enfrentando parcialmente essa problemática por meio da politização do debate sobre o auxílio creche e a dispensa para acompanhamento de familiares ao tratá-los não como direito exclusivo das trabalhadoras, mas também dos trabalhadores, “sempre focando no ‘responsável legal’ e não só nas mulheres – o pai também tem o direito, o pai também tem que ir, pra sair um pouquinho das nossas costas”. Ela explica também que tratar a licença maternidade de 180 dias como um direito não só da mulher, mas da criança, é uma estratégia que a comissão de metalúrgicas criou “para que os homens estejam a nosso favor e possam defender isso nas mesas de negociação junto com a gente”.

Trata-se de um esforço de pressionar para que não se compreenda que tais direitos concernem a somente às poucas operárias da categoria, mas, de modo geral, às famílias dos e das trabalhadores/as, assim como, que a responsabilidade em defender tais direitos não é só das mulheres sindicalistas, mas também dos homens.

Embora alguns aspectos tenham sido analisados, outros mereceriam um exame com maior atenção, visto que, concordando com Monteiro (2016), considero que *é grande o desafio* de “conhecer, identificar e compreender as potencialidades da auto-organização das mulheres como transformadora da vida das mulheres e de seus contextos”. Além de ressaltar a “importância dessa ferramenta organizativa no questionamento da ordem estabelecida em uma sociedade capitalista, patriarcal e racista e da conformação das mulheres como sujeitos políticos” (MONTEIRO, 2016, p. 57).

Carregando tal potencial de questionamento, a constituição de operárias como sujeito político nos segmentos metalúrgicos analisados encontra-se em processo de construção, o que a própria constituição de coletivos de mulheres/gênero em ambos os

segmentos evidencia. Ambos os coletivos, embora enfrentando dificuldades organizativas, já enraizaram os acúmulos políticos teóricos e práticos em suas integrantes. Sua experiência de conversão *de operárias a sindicalistas* que agem para melhorar a condição das demais trabalhadoras nas fábricas, sua presença organizada nos espaços sindicais e nas mesas de negociação, entre outros exemplos, são situações que propiciam o *aprendizado coletivo*, bem como proporcionam a visibilização de sua condição como condição da classe e a reafirmação de suas lutas enquanto *lutas da classe*. Conforme consta na revista editada pela comissão de mulheres metalúrgicas do ABC (2016, p. 6),

De guerreiras coadjuvantes nas históricas mobilizações da década de 1980, quando arrecadavam alimentos e participavam de assembleias lideradas exclusivamente por homens, as metalúrgicas saíram do chão e subiram no caminhão de som. Passaram a ter vez e voz, a atuar nos Comitês Sindicais de Empresa, nas Comissões de Fábrica e nas instâncias de direção do sindicato.

E como destacaram as diretoras Fabiana e Beatriz, das fábricas eletroeletrônicas e do coletivo de gênero do Interior Paulista, as mulheres podem por vezes demorar mais para se integrar e se *sentir parte* da luta coletiva, mas as que vêm, não voltam atrás. É disso que se trata o aprendizado coletivo: quando se sabe da própria condição subjugada e dos meios de reagir não volta-se, subjetivamente, atrás: constrói-se, com as companheiras, a resistência. As formas de organização coletiva das operárias que esta tese pôde examinar registram dilemas e experiências que figuram como acúmulos da luta e resistência da classe trabalhadora conjugada no gênero feminino.

CONCLUSÕES

Esta tese teve como objetivo caracterizar as condições de trabalho e práticas sociais de parte do operariado metalúrgico brasileiro, conformadas em meio às relações sociais de gênero e de classe, bem como atravessadas por transformações conjunturais de caráter político e econômico pelas quais o país passou especialmente desde 2014 e que continuam em pleno processo, as quais nomeiei de realinhamento ou inflexão neoliberal. Especificamente, este processo de caracterização visou em especial identificar *em que medida as condições de trabalho e relações de gênero no segmento automotivo da região do ABC têm se aproximado ou não das do segmento eletroeletrônico de “linha verde” da região do Interior de São Paulo e quais as similaridades e diferenças das práticas sociais das trabalhadoras nestes dois segmentos da indústria.*

A hipótese com a qual trabalhei, de que com o processo de realinhamento neoliberal, o segmento automotivo estaria se transformando no sentido de uma progressiva precarização que o aproxima das condições predominante precárias que vigoram no setor eletroeletrônico, se confirmou na pesquisa.

Observadas as formas de trabalho nos segmentos um à luz do outro, foi possível constatar que o segmento automotivo da região do ABC – correspondente a um caso paradigmático de formas de trabalho “do passado”, que consolidaram na região empregos entendidos como “de qualidade” –, e que tais formas de trabalho enfrentam, no presente contexto, franco processo de deterioração. Este processo desmonta os “empregos de qualidade” e os torna progressivamente mais parecidos com as formas e relações de trabalho e emprego que se apresentam como “modelo de futuro”, penosas, precárias e desnacionalizadas – as quais vigoram no segmento eletroeletrônico.

Como demonstrado, nem todas as características identificadas são de similaridade: os segmentos se constituem nessas regiões em temporalidades distintas e as próprias regiões passam, atualmente, por diferentes momentos: enquanto o ABC vivencia uma continuada situação de desindustrialização, o Interior Paulista é uma região de atração industrial, com novas empresas instaladas ao longo dos anos 2000. O segmento automotivo ainda tem uma cadeia de autopeças constituída na região – que redundava numa rede de empregos que existem em função das montadoras, diferente do eletroeletrônico, cujo modelo de organização preconiza a montagem final de peças sobretudo importadas e, por isso, tem capacidade limitada de geração de empregos.

A aproximação entre os setores foi inicialmente constatada, justamente, no modo de organização das cadeias produtivas e em sua capacidade de geração de empregos. As demissões em massa em ambos os segmentos desde 2014 foram o primeiro sinal de alerta de impacto de um realinhamento neoliberal: instabilizava-se drasticamente o emprego. O segundo alerta foi a mudança de orientação da política industrial a partir de 2017, que retirou exigências de produção industrial com conteúdo nacional e que significou a consolidação do abandono do ensaio desenvolvimentista precedente, o qual vigorara desde o início dos anos 2000 até metade da década 2010.

Com atenção à tais alertas, o estudo constatou que o modelo das cadeias produtivas do segmento automotivo do ABC, ao importar cada vez mais peças e “kits” de montagem em detrimento da fabricação nacional de autopeças, passou a seguir o caminho que já trilhava o eletroeletrônico, da desnacionalização dos conteúdos fabricados no Brasil. Esse modelo cadeia produtiva não orientado para a produção com conteúdo nacional, que vem se ampliando no segmento automotivo, redundou na redução da participação dessa indústria na economia e na geração de empregos no país. Baixa capacidade de geração de empregos e produção com baixo valor agregado, que eram características do segmento eletroeletrônico, passam a cada vez mais serem partilhadas com o automotivo.

A hipótese central de pesquisa também se consolidou em uma outra dimensão, que se refere a como o cenário de inflexão neoliberal atravessou as *condições de emprego e trabalho* nos segmentos investigados: também neste aspecto, comprovou-se a tese de haver uma defasagem no segmento automotivo do ABC Paulista que o aproxima do eletroeletrônico. O segmento automotivo especificamente desta região carrega consigo conquistas políticas de valorização salarial e relacionadas à proteção e estabilidade dos empregos que permitem que seja caracterizado como o que mais se aproximou, no contexto brasileiro, do que Castel nomina de “sociedade salarial”. São essas as conquistas que constatei estarem em processo de degradação acelerada no contexto recente: diminuição das faixas salariais, aumento da instabilidade no emprego se verificaram desde 2014 a partir de dados da RAIS, além de ter sido descoberto, na pesquisa qualitativa, um processo de agudização, sem tantas barreiras, das formas de gestão, organização e inovação técnica que intensificam o trabalho. Tais foram as situações identificadas no segmento automotivo que levaram a enquadrá-lo como em processo de precarização do emprego e do trabalho.

De outra parte, o estudo elucidou características do segmento que identifiquei como eminentemente precário, o eletroeletrônico de linha verde. Os salários praticados neste setor

no interior paulista, na faixa de até dois mínimos, são ainda inferiores ao *salário necessário*⁴⁰⁵ para sustentar uma família. Tais baixos salários, recebidos notadamente por operárias que são as principais ou únicas responsáveis pelo orçamento familiar, são característica geral que se agrava nas indústrias fornecedoras de serviço de manufatura, cujo salário é ainda mais baixo⁴⁰⁶ que nas detentoras das marcas. Nessas fábricas verifiquei situações de vulnerabilidade, expressas nos relatos das operárias sobre colegas que passavam por necessidades na fábrica, a exemplo de uma dever meses em contas de luz e, para a outra, faltar dinheiro para comprar comida. Além desses fatores, as empresas dos segmentos praticam elevada rotatividade

Mesmo que as condições de trabalho e emprego desse setor sejam eminentemente precárias, isso não significa que ele não tenha sido ou possa ser afetado, também, por mudanças em sentido flexibilizante do trabalho, afinal, infelizmente, sempre é possível piorar. Um exemplo foram os relatos de que as demissões estariam ocorrendo nesse segmento com ainda menos pudores após a Reforma Trabalhista de 2017. Assim, os empregos e trabalhos do segmento, em condições já rebaixadas, “têm a perder”, mas menos se comparados ao segmento automotivo.

O rebaixamento dos padrões de emprego e trabalho foi justamente traduzido por entrevistados/as do segmento automotivo em um sentido de perda, pela expressão “torná-lo um emprego comum”. O padrão do emprego brasileiro, instável sub-remunerado, penoso, é o horizonte que se visualiza por quem está empregado no setor automotivo: e é perto do fim desse horizonte que já se encontram os padrões laborais do segmento eletroeletrônico – pouco protegido e remunerado.

Conectando tais achados empíricos com as teorias que jogam luz à divisão sexual do trabalho, considero que o padrão rebaixado dos empregos do segmento eletroeletrônico segue a tendência da globalização neoliberal, evidenciada por Hirata (2015), de criação de mais empregos femininos, que são, contudo, empregos mais precários e vulneráveis. Esse setor, como discuti, não é somente feminizado e precário no Brasil, mas no mundo. Diante dessa constatação, um dos resultados que a “ampliação da teoria” (Burawoy, 2014) desenvolvida na tese permite apontar segue a pista de análise de Hirata (2001), segundo quem uma das mais importantes consequências da evolução da atividade feminina em trabalhos precários consiste no fato de que *este pode ser um regime vindouro de*

⁴⁰⁵ De acordo com estudos do DIEESE, o salário mínimo necessário para o sustento de uma família de quatro pessoas, em maio de 2019, era de 4.259,90 reais, correspondendo a um valor mais do que quatro vezes superior ao salário mínimo praticado no mesmo ano no país.

⁴⁰⁶ Isto é, bem próximo a 1 salário mínimo.

assalariamento masculino e feminino, isto é, traz como horizonte a extensão dos piores padrões de emprego para toda a classe trabalhadora.

Outros elementos relacionados ao contexto neoliberal no qual tais situações foram evidenciadas merecem ser ao menos levantados para aprofundamentos em futuras pesquisas. A divisão internacional do trabalho e o lugar que o Brasil nela ocupa pesa nas possibilidades de desenvolvimento econômico e social a partir da atividade industrial no país. As políticas industriais promovidas no país desde o início dos anos 2000 até a metade da década de 2010 procuraram enfrentar alguns dilemas do desenvolvimento que o país carrega ao longo de sua história – a exemplo do processo de desindustrialização que vem ocorrendo desde o último quartel dos anos 1980.

Contudo, é em um contexto de crise econômica e política como o que se vivencia desde 2014 que as contradições do que parecia ter sido um “pacto” estabelecido entre governos progressistas e empresas se evidenciam. A finalidade última da manutenção das taxas de lucro e da competitividade se revelam mais do que nunca, mostrando os limites da aposta em um projeto de recuperação econômica que conta com algum compromisso das empresas com o desenvolvimento nacional do país. Em outras palavras, diante da crise, o caráter neoliberal se escancara e se expressa não somente nas mudanças político-representativas no país, mas também na postura das empresas como as investigadas nesta tese, que embora tenham recebido muito dinheiro do poder público direta ou indiretamente (por meio de empréstimos e isenções) até a metade dos anos 2010, não aceitaram o papel esperado de “parceiras do desenvolvimento nacional” e promoveram, sem pudores, demissões massivas, práticas antissindicais e burlas às proteções trabalhistas, para depois conquistar em lei⁴⁰⁷ o direito a agir como já anteriormente faziam à margem da lei – o que o debate público brasileiro de orientação neoliberal vem chamando de “segurança jurídica” para as empresas.

Enquanto isso, o risco e a instabilidade são transferidos para os trabalhadores e trabalhadoras, cujas condições de “mudança perpétua” instabiliza também, como reflete Linhart (2017), os coletivos de trabalhadores e os saberes operários. Esse é o quadro que favorece que se submetam, por medo e falta de opção, a condições rebaixadas de emprego e trabalho. Assim, o contexto de avanço neoliberal de uma “neogestão”, como caracterizam Laval e Dardot (2016), produz as condições de aprofundamento, com menos resistências, da precariedade do emprego e do trabalho (GUIMARÃES e

⁴⁰⁷ A exemplo da lei que passou a permitir a terceirização irrestrita e da Reforma Trabalhista que fragiliza uma série de direitos e proteções ao trabalho, as quais foram aprovadas entre 2017 e 2018.

PAUGAM, 2016), um processo que se agrava quando considerado o contexto nacional, no qual a flexibilidade e precariedade são traços estruturais do mercado de trabalho.

Postas tais descobertas e questões em diálogo com a hipótese *geral* de pesquisa, comento a seguir as constatações da tese em resposta aos seus objetivos *específicos*, que relacionaram à investigação da *divisão sexual do trabalho, das condições de trabalho e das práticas sociais operárias*, em perspectiva intersetorial e à luz do contexto. O exame de tais questões entrecruzou três problemáticas de pesquisa: a primeira foi a construção e reprodução das *relações de gênero conflitivas a partir do trabalho*, que são base de sustentação de critérios que segregam, subjagam e desvalorizam as trabalhadoras e as atividades que efetuam no espaço fabril; a segunda remeteu ao fato de que ter um emprego não necessariamente significa ter um bom trabalho (ou boas condições de trabalho); e a terceira concerniu à discussão do sujeito político que trabalhadoras têm o potencial de construir, a partir do modo particular pelo qual vivenciam as relações de trabalho.

Recupero as hipóteses com as quais trabalhei, discutindo-as em seguida:

A primeira hipótese específica levantada foi a de que *os critérios que estabelecem as atuais fronteiras da divisão sexual do trabalho podem ser colocados em xeque quando se realizam comparações intersetoriais, verificando as presenças e ausências de operárias nos postos de trabalho dos segmentos automotivo (masculinizado) e eletroeletrônico (feminizado) e se analisam as justificativas para tal configuração*.

A respeito desta hipótese, conectada à hipótese geral de aproximação dos segmentos diante do contexto, o estudo revela que a divisão sexual – que segrega e subvaloriza o trabalho feminino – é reposta, legitimada e vivenciada pelas operárias por meio de situações *conformadas por relações estruturais, de classe e sexo, mas também conjunturais*, isto é a *divisão sexual do trabalho foi também afetada pela inflexão neoliberal*. Em todas essas situações, o que ocorre são justificativas para a atribuição das mulheres a determinados postos e não a outros, com base em estereótipos mobilizados por conveniência dos gestores.

Testar essa hipótese demandou examinar as justificativas apresentadas para a divisão sexual em vigor mas, antes disso, efetuar a própria *caracterização* dessa divisão sexual. Tal tarefa levou à conclusão de que o tipo de trabalho que operárias efetuam em ambos segmentos industriais guarda similaridades entre si. Nas montadoras automotivas, as operações que se constituem como pequenas ilhas de atividade feminina (nas portas, no *cockpit*, no sequenciamento de peças) são as mais repetitivas e de ciclo curto do segmento. Isso as aproxima das do segmento eletroeletrônico de linha verde (inserção manual de componentes, realização de pequenas soldas e montagem de equipamentos), com a mesma

característica, em grau mais agudo. Em ambos setores, a representação social das operações como delicadas, minuciosas e portanto compatíveis com as operárias supostamente todas delicadas, pacientes e minuciosas é o que justifica a sua presença nos postos que ocupam. Porém, notadamente no eletroeletrônico, essas habilidades não são remuneradas – o que faz com que as operações em linha montagem eletroeletrônica percebam salários que correspondem a aproximadamente um terço dos salários da linha de montagem automotiva.

A respeito do potencial de pôr em xeque, a partir de comparações intersetoriais, as justificativas naturalizantes comumente apresentadas sobre o lugar das operárias no processo produtivo, destaco que o critério da força foi um dos mais mobilizados para justificar a ausência de mulheres em uma série de postos de trabalho. Esse critério pôde ser constatado pelo próprio fato de termos identificado operárias que realizam trabalhos que exigem força, no segmento automotivo e mesmo no eletroeletrônico. Ademais, foi relatado o quanto diversas operações foram automatizadas no segmento automotivo e dispensam a necessidade de força, mas permanecem masculinizadas. Tais resultados elucidam que não é o sexo de quem trabalha que automaticamente lhe fornece o atributo da força – há homens e mulheres fortes e sem força. Ademais, força é um atributo que pode ser adquirido, assim como a concentração/paciência para realizar milhares de operações minuciosas e repetitivas por dia. Outra questão constatada é que mesmo em trabalhos minuciosos e que envolvem detalhismo, mas que são mais técnicos e por isso, melhor remunerados⁴⁰⁸, como o setor de medidas do segmento automotivo, a predominância é masculina. *Ou seja, o trabalho minucioso, quando é bem remunerado, não é “delicado” nem “feminino”.*

As constatações da pesquisa sobre os critérios da atual divisão sexual do trabalho, decorrentes de um enfoque comparativo intersetorial, norteiam uma compreensão – que confirma a primeira hipótese específica da tese - de que o que existe em vigor na realidade são representações estereotipadas, ora dos postos, ora das operárias, que são convenientemente mobilizadas para *justificar* sua ausência ou presença nas ocupações, mas que em realidade não *explicam* de fato as razões para o local que ocupam no processo produtivo, como já evidenciara Lobo em suas pesquisas sobre operárias nos anos 1980.

Com relação e aos impactos da inflexão na divisão sexual do trabalho nos segmentos, um achado de pesquisa foi que *as demissões de operárias e afastamento*

⁴⁰⁸ A remuneração neste setor era de cerca de 10 salários mínimos.

delas dos postos de produção resultaram na re-masculinização de fábricas – no caso de algumas autopeças antes feminizadas que passam a ter maioria masculina – e/ou de setores de fábricas (em seções de montadoras automotivas nas quais as mulheres eram minoria e passaram a ser totalmente ausentes).

O contexto de instabilidade do emprego afetou ambos os segmentos de modo distinto: no automotivo, havia alguns acordos de proteção do emprego ao menos nas montadoras, onde o problema vivenciado por operárias era o de serem “preferidas” nos afastamentos temporários do posto, como “excedente de fábrica” (vistas como quem tem um “emprego complementar” na família), o que diferiu da situação nas autopeças, onde as demissões ocorreram com mais facilidade pelas empresas. Mais facilidade ainda tiveram as indústrias eletroeletrônicas em realizar demissões massivas, cujas afetadas eram predominantemente as operárias. No caso da Empresa C, eletroeletrônica, houve milhares de empregos notadamente femininos eliminados com o fechamento da fábrica. E mesmo entre os empregos aparentemente “protegidos” de montadoras automotivas, houve o anúncio, nos meses finais de conclusão desta pesquisa, de que as operações da unidade da Empresa E no ABC paulista seriam encerradas – o que denota, novamente, a aproximação das “condutas” empresariais entre os segmentos.

Embora as demissões não tenham sido exclusivamente das operárias, a saída de mulheres de empregos industriais tem um significado particular. Elas haviam alcançado um espaço não reservado a elas, e retrocederam. Ademais, tais empregos industriais que parte delas perdeu tinha remuneração ligeiramente maior (nas eletroeletrônicas do interior), ou expressivamente maior (no setor no automotivo do abc), do que pagam os empregos em comércio e serviços nos quais elas costumam predominar, notadamente na informalidade. Isso sem mencionar a PLR, assistência médica e outros benefícios associados ao trabalho industrial que as operárias valorizam. Tal cenário revela um paradoxo: embora se trate de empregos/trabalhos precários ou em processo de precarização, a perda destes empregos industriais, para as operárias, corresponde a sair de empregos “relativamente melhores” – perante o restante dos disponíveis no mercado de trabalho brasileiro *para mulheres*.

A presença de desigualdade salarial substantiva em ambos os segmentos, um pouco feminizado e outro bastante feminizado, permitem afirmar que *o próprio ambiente laboral de segregação – muito ou pouco feminino, ao invés de equilibrado entre os sexos – é um fator que constrói a desigualdade salarial*. A reflexão aqui

empreendida procurou extrapolar os dados frios que embasam comumente as análises sobre a desigualdade salarial por sexo, mostrando como o ambiente de segregação e todas as subjugações vivenciadas pelas operárias constroem qualitativamente a inferiorização de seus trabalhos e *delas mesmas*, como trabalhadoras e como “grupo social mulheres”. Tratou-se portanto de demonstrar a construção social da desigualdade de gênero a partir do trabalho como um problema que vai “muito além dos salários”, uma desigualdade que extrapola esse próprio termo, porque diz mais respeito a relações sociais de opressão-exploração.

Questionar os dados frios levou-me a olhar com cautela, inclusive, dados sobre aumento da participação feminina no segmento automotivo – que em realidade decorriam da queda da participação masculina, massivamente demitida, assim como os dados sobre diminuição da desigualdade salarial entre os sexos nos segmentos – muito provavelmente correlacionada com os desligamentos dos homens com salários superiores. Evidenciei, como tendência, uma aproximação salarial entre os sexos não pela via do incremento salarial feminino, mas pelo rebaixamento do masculino, o que converge com os achados iniciais que apontavam uma tendência ao espraio das condições de trabalho femininas-precarizadas ao conjunto da classe trabalhadora.

A atribuição diferencial do trabalho entre os sexos e a desvalorização do trabalho feminino só podem ser compreendidas por meio das relações sociais de sexo (ou gênero) que evidenciam a centralidade da problemática *do conflito* em torno da divisão sexual do trabalho e o caráter socialmente construído que desta divisão desigual. Enfrentar a naturalização da atual divisão sexual do trabalho, portanto, é tomar parte desse conflito, em favor das trabalhadoras e da superação das relações patriarcais. Chamo a atenção ao fato de que a naturalização da divisão sexual do trabalho está entranhada nas relações de produção, mas também nos instrumentos de defesa dos trabalhadores, o que só aumenta o tamanho dos desafios a se enfrentar por aqueles/as que se proponham a tomar parte nesse conflito em favor delas.

É também nesse sentido que ganham relevância os achados da tese relacionados às particularidades das condições de trabalho para as operárias no sentido de não envolverem somente conflitos com chefias, mas também *conflitos de gênero*: fazem parte de seu ambiente de trabalho a discriminação, as desqualificações, as subjugações e mesmo os assédios *por serem mulheres*, que partem tanto de chefias como de outros trabalhadores. As “violências sexistas” praticadas contra operárias que pude identificar

na pesquisa, sobretudo no segmento automotivo, foram uma descoberta que extrapolou as hipóteses de pesquisa e que ganhou espaço no texto devido ao seu caráter sistemático – foram relatadas por diversas operárias de todas as montadoras. Tais violências poderiam ser entendidas, em uma perspectiva da psicodinâmica do trabalho, como uma defesa dos homens em relação ao próprio ofício. Mas uma análise desse tipo não pode ignorar o fato de que os homens, ao tratarem operárias de modo hostil e desqualificador, estão tendo uma atitude misógina, como se a fábrica “pertencesse” exclusivamente a eles e as mulheres fossem intrusas, mais ainda, como se as operárias apenas lhes interessasse na condição de mulheres que eles possam cortejar ou abordar sexualmente. Em síntese, o que ocorre da parte de muitos operários é que não veem as operárias a partir de sua condição de profissionais, *como parte de uma mesma classe*, mas sim a partir da diferença de gênero, isto é, apenas como *mulheres*. Da parte delas, torna-se mais um desafio cotidiano, além de todos os outros que vivenciam e partilham com os demais operários, o de conseguir lidar *com elas*. As estratégias que cada uma desenvolve para “sobreviver” nas fábricas de ambos segmentos convergem todas com busca do *respeito profissional* perante chefias e colegas – o que evidencia que seu desrespeito vem sendo, infelizmente, um pressuposto.

Assim, o estudo joga luz à problemática das violências sexistas e reproduções de estereótipos de sexo no trabalho como barreiras materiais e subjetivas da segregação laboral por sexo – isto é, são os desafios a enfrentar na construção da mixidade no trabalho. Esses desafios concretos operam à luz das relações sociais de gênero, isto é, relações que expressam conflitos de interesses de gênero, que fazem com que homens enquanto grupo social procurem reservar para si os melhores empregos e trabalhos – melhores tanto no sentido de receberem maiores salários, como no sentido de serem menos penosos. Evidentemente isso não significa que homens não realizem também trabalhos precários e penosos: significa apenas que na *lógica* sexuada da segregação, as mulheres são as prioritariamente alijadas dos melhores empregos e postos de trabalho. Esse argumento não vale somente para o segmento automotivo do abc, majoritariamente masculino, mas também para o eletroeletrônico de linha verde, no qual os poucos setores automatizados cujo trabalho é menos penoso que o das linhas de montagem (como o de inserção automática de peças, SMT) são ocupados por homens.

Esse resultado de pesquisa aponta para discussões que considero que mereceriam aprofundamentos futuros, sobre o potencial da mixidade no trabalho em promover não

somente mais igualdade entre os sexos, mas também aproximar homens e mulheres (e mulheres entre si) de uma percepção de condição comum de classe. Os poucos exemplos de constituição de vínculos de amizade e solidariedade de classe entre homens e mulheres identificados no segmento automotivo lançam, ao menos, pistas sobre como poderia se constituir este processo. Um elemento fundamental para tal é que os homens *vejam as operárias como profissionais e não apenas como mulheres*.

Mas a mixidade como vem ocorrendo, sem legislações que se proponham a enfrentar a segregação setorial e nas ocupações, sem o compromisso das empresas de prevenir as violências sexistas no espaço de trabalho e de contratar mulheres tende a seguir um ritmo lento e não contínuo – passos adiante, passos para trás, trazendo pouco acúmulo para a construção de espaços de trabalho mais igualitários entre os sexos. No atual contexto, a perspectiva de avanço nesse sentido é, infelizmente, pouco promissora. De todo modo, como em outros momentos históricos, as margens para a construção da mudança, mesmo difíceis, existem e dependem profundamente da iniciativa dos/as próprios/as trabalhadores/as e de seus instrumentos de representação e defesa.

Para a abordagem mais detida condições de trabalho nos segmentos, a segunda hipótese com a qual trabalhei foi a de que *as condições de trabalho das mulheres estão diretamente relacionadas com as atividades ou funções que ocupam no interior da cadeia produtiva, que se determinam a partir dos princípios da divisão sexual do trabalho. Apesar de terem uma representação social de “trabalhos leves”, o trabalho efetuado por operárias seria em realidade penoso e insalubre, o que se relaciona, por sua vez, com os modos de gestão e organização do trabalho. Isso leva a supor que as mulheres metalúrgicas predominam nas funções com piores condições de trabalho/emprego em toda a cadeia*.

Como procurei demonstrar, as condições de trabalho são aspecto que, sim, relacionam-se à divisão sexual do trabalho, como evoquei na hipótese, mas que se conformam como decorrência de um conjunto mais amplo e complexo de fatores.

A própria situação de instabilidade no mercado de trabalho é um desses fatores que figura como uma causa das condições de trabalho: embora a instabilidade decorrente do desemprego afete diferencialmente os segmentos, uma constatação comum entre ambos é que o ambiente de medo de perda do emprego cresceu, o que faz com que as/os operárias/os ainda empregados/as se submetam mais facilmente às más condições de trabalho.

No que concerne aos fatores organizacionais que figuram como *causas* das condições de trabalho nas fábricas, a pesquisa pôde sublinhar que o ambiente laboral tenso entre os próprios trabalhadores decorrente das formas de gestão que impõem pressões por metas e condicionamento da remuneração à produtividade não se trata de problemas novos, mas sim, de consequências do trabalho organizado sob formas taylorizadas que já vêm acontecendo há algumas décadas – o que ajuda a reafirmar que falar em formas de organização do trabalho fabril hoje não significa abordar exclusivamente “novas formas”, mas também as pretéritas que continuam sendo mobilizadas. O que se agudiza hoje, com relação às décadas precedentes, são os ritmos de trabalho (que sofrem impactos não somente por conta de mudanças organizacionais, mas também pela própria automatização) e o avanço da interiorização, pelos trabalhadores, dos valores concorrenciais e individualistas no trabalho estimulados pelas formas de gestão.

À luz das discussões teóricas, as condições de trabalho das operárias reveladas na tese reafirmam o argumento de Fraser (2009) sobre o “novo espírito do capitalismo” ter nas mulheres os trabalhadores indispensáveis do capitalismo neoliberal, bem como endossa a afirmação de Harvey (2008) sobre as mulheres predominarem entre os “trabalhadores descartáveis” que emergem diante da neoliberalização. Tais formulações iluminam os achados de pesquisa, possibilitando sustentar que *a divisão sexual do trabalho se evidencia como uma ferramenta de gestão privilegiada da força de trabalho no capitalismo neoliberal*. No caso da indústria, ela mobiliza a representação do trabalho das operárias como “leve”, “delicado” e “desqualificado” enquanto subestima ou oculta seu caráter penoso – intensivo, repetitivo, com ciclos curtos, com pausas insuficientes controladas de modo humilhante, permeado de formas de controle múltiplas – coercitivo, pela cadência do trabalho industrial de “fluxo tensionado” (DURAND, 2003) e orientado à interiorização do controle, que se converte em autocontrole. O caráter degradante desse trabalho conta com a desproteção trabalhista para que as empresas possam ir substituindo as trabalhadoras com agravos à saúde por outras saudáveis – por isso faz tanto sentido a sua caracterização como “descartáveis”.

É importante sublinhar que a desvalorização das habilidades do trabalho das operárias, bem como a desconsideração da exigência física e psíquica demandadas para se submeter à cadência do trabalho industrial taylorizado, resultam na construção de uma representação distorcida propagada não somente pelos gestores, mas capturada por

trabalhadores e seus representantes, que reproduzem a ideia de que o trabalho minucioso e repetitivo é leve. A ocultação da sua penosidade ajuda a ocultar, também, o tipo de adoecimentos que esses trabalhos provocam. Nesse sentido, o enfoque sobre os adoecimentos profissionais “invisíveis” das operárias ajuda a questionar tanto o modo como os adoecimentos não são suficientemente acolhidos nem prevenidos, assim como expõe as contradições das formas de organização do trabalho que norteiam os trabalhos repetitivos e intensivos que ocasionam tais doenças. Nesta tese, reconheço os interesses das empresas em ocultar as doenças laborais e livrar-se de quem adoece pelo trabalho como uma estratégia predatória de gestão, aplicada sobretudo no segmento eletroeletrônico.

Mas a divisão sexual do trabalho não é ferramenta mobilizada somente no aspecto coercitivo da gestão: é a partir de benefícios e projetos ligados à maternidade, bem como a atividades culturais focadas nas mulheres (corridas de mulheres, times de futebol femininos) que as empresas buscam o envolvimento *das operárias* com a identidade e interesses da empresa. Assim, no atual modelo de gestão, as estratégias coercitivas e predatórias caminham em paralelo com as de envolvimento.

No processo de caracterizar condições de trabalho, suas causas e impactos, outras questões surgiram, as quais registro pois abrem espaço para futuras agendas de pesquisa. Uma inquietação sempre presente sobre “o que seriam, então, boas condições de trabalho?” levou-me à reflexão, a partir dos resultados da tese, que de maneira alguma elas se restringem a *não ficar doente trabalhando*. Na perspectiva ergonômica em diálogo com a sociológica, a melhoria das condições de trabalho passa por ter trabalhos com maior autonomia. Mas resta, diante dessa resposta, outra indagação: não seria justamente nesse ponto que as estratégias de gestão “atacam”, fazendo com que trabalhadores se sintam com poder de escolha, quando em realidade estão submetidos a uma “autonomia condicionada” no trabalho? Essa segunda inquietação leva-me a considerar que *não ficar doente e ter autonomia no trabalho*, embora sejam elementos que constituem uma parte das melhorias das condições de trabalho, parecem ainda uma resposta insuficiente. Sem pretender oferecer respostas, reafirmo os questionamentos e reflexões críticas como as trazidas por Flottes (2013) a respeito de parecer incompatível, por meio de “pactos sociais”, conciliar a finalidade do lucro e garantia da competitividade empresarial com boas condições de trabalho. O lucro como objetivo último das empresas está totalmente ancorado nas velhas e novas formas de exploração o trabalho, das quais faz parte o

desgaste humano até seus últimos limites e a possibilidade de tratar trabalhadores como descartáveis – uma característica que se agudiza profundamente no neoliberalismo e que mobiliza significativamente o trabalho feminino. Assim, é importante considerar conjuntamente as análises sobre a exploração e a apropriação dos corpos dos trabalhadores e trabalhadoras e escancará-las como a causa das más condições de trabalho, que “estudos de posto de trabalho” não serão suficientes para superar.

Mas pisando no chão firme do terreno brasileiro, no qual nem o mínimo dos direitos e normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho é respeitado pelas empresas e as proteções ao trabalho encontram-se em aberto processo de desmonte, a perspectiva de melhoria por meio da adequação ergonômica do trabalho ao/a trabalhador/a é um importante passo para a minimização das más condições de trabalho – a qual carece de instrumentos de fiscalização das condições de trabalho, que estão sendo desmantelados no país. A questão que saliento, então, é que apenas esse tipo de medida ergonômica tem profundos limites como horizonte de enfrentamento às más condições de trabalho. As formas de *organização do trabalho* que notadamente em período recente têm buscado quebrar todas as barreiras para a livre exploração por parte das empresas, se não enfrentadas e contestadas, agudizarão as condições penosas e degradantes e seus impactos sobre corpos, saúde e vidas de trabalhadores crescentemente. Observe-se que sem o amparo institucional destes pela Previdência Social, que no país encontra-se também em situação de desmonte no período de finalização desta tese, o cenário que se apresenta não é menos que catastrófico.

Por fim, a terceira hipótese específica considerada foi a de que *há particularidades nas práticas sociais do operariado feminino se comparadas com o masculino, o que decorreria da distinta forma de socialização de gênero de quem trabalha e se relacionaria com a distinta experiência de trabalhadores nos espaços assalariado e doméstico, que conforma as diferentes percepções e práticas de homens e mulheres dentro da fábrica*. Considerei também que *a presença de mulheres na categoria, maior no caso das eletroeletrônicas e menor no caso das automobilísticas, poderia favorecer ou desfavorecer sua organização como sujeito sexuado (de classe e de sexo)*.

O que foi possível constatar a respeito das práticas sociais operárias é que a forma de as operárias experienciarem as relações de trabalho é particular e isso imprime uma construção subjetiva enquanto operárias também particular, permeada por ambivalências. Essas são expressas na distinção feita por Kergoat da relação com o emprego e com o trabalho. O primeiro é valorizado, devido aos benefícios associados ao

trabalho (em ambos os setores) e aos salários (somente no automotivo), enquanto o trabalho em si é frequentemente apenas “tolerado”.

Um elemento importante, sobre a interiorização da dominação na subjetividade operária, é o de que os métodos de gestão se provam como ferramentas que extrapolam a função de controle *para o exercício* do trabalho visando à adesão à empresa, mas também, operam como instrumentos de quebra *dos coletivos e dos saberes* dos/as trabalhadores/as – o que Linhart (2017) chama de “precarização subjetiva”. Mas mesmo em meio à ofensiva ideológica das empresas por meio de seus métodos de gestão, há potenciais embriões da contestação. As situações e experiências de trabalho das operárias que demonstraram se perceber desvalorizadas por diversas razões (seja por serem pior remuneradas que homens, seja pelas barreiras das mulheres em obter promoções, seja porque a competência técnica não é reconhecida, pelos assédios sofridos por ser vista *como mulher* e não como profissional, entre outros exemplos) são elementos negativos das experiências operárias que têm o potencial de se converter em fator de questionamentos sobre as próprias condições de trabalho. A contestação da desvalorização do próprio trabalho – uma reflexão que envolve a defesa do saber operário, do respeito à profissionalidade especificamente *das operárias* – pode expor uma contradição que as mobiliza para resistências.

Ademais, o fato de parte das/os operárias/os perceberem que deveriam ganhar mais do que ganham é um indício da percepção das relações de exploração, que se enquadra no debate sobre o reconhecimento do próprio trabalho como desvalorizado. Não considero que isso signifique que o pertinente é colocar no horizonte a reivindicação exclusiva de melhores salários, porque a saúde – que estou entendendo aqui como a integridade física de quem trabalha – “não tem preço”. Não há compensação monetária justa ao desgaste e à deterioração do corpo e da mente dos trabalhadores. Trata-se ao meu ver de estar atento/a a que medida trabalhadores têm condições de subjetivamente perceber esse “ultrapassar de limites”, este desbalanço entre os seus esforços intensos e a baixa recompensa por eles recebida.

Considerar a realidade a partir dessa perspectiva pressupõe um modo de análise, que aqui procurei desenvolver e que considero pertinente para futuras investigações sobre a subjetividade e a ação coletiva de trabalhadores, bem como para a agenda sindical e de políticas públicas: a da consideração, *com mesma importância*, da reivindicação de melhoras da remuneração e das condições de trabalho, que contesta a percepção de que a penosidade do trabalho e os agravos à saúde podem ser supridos com melhores salários.

As condições penosas de trabalho são o que merece perecer, não os corpos dos/as operários/as. E se as más condições de trabalho decorrentes dos atuais modos de organização do trabalho são expressão da agudização das relações de exploração, como salientou Linhart (2017), a luta contra as más condições de trabalho se revela um modo de contestação às relações de exploração capitalistas.

Algumas e alguns poucos entrevistados na pesquisa expressaram claramente a percepção de estarem inseridos em uma relação de exploração – notadamente depois de adoecerem ou vivenciarem outra experiência negativa na fábrica. A aquisição dessa consciência, como pude constatar, acaba sendo tardia, pois as fábricas, com cada vez mais facilidade, os “descarta” – especialmente depois que adoecem. E enquanto estão saudáveis, a incorporação dos princípios da gestão e o envolvimento com os interesses da empresas é o que predomina, fazendo com que se submetam e mesmo naturalizem condições de trabalho penosas.

Com relação a esse quadro, o exame das condições de trabalho e das relações sociais de sexo tendo como lócus a *experiência* operária, o entrecruzamento entre as contribuições da sociologia das relações sociais de sexo e a psicodinâmica do trabalho se mostrou um caminho frutífero para a análise das mediações entre as formas de controle e de resistência no trabalho – afinal, considero haver entre ambos um terreno oculto, o das formas pelas quais operárias/os *vivenciam as relações de produção*, que acredito ser pouco explorado analiticamente.

Mas é a partir da análise dos trabalhos realizados eminentemente por mulheres que erigem formulações úteis para a análise das condições de trabalho e subjetividade *das trabalhadoras*, desenvolvidos por Galerand e Kergoat (2008) e por Molinier (2013) a respeito da “compaixão”, do “auto escárnio” sobre a própria vulnerabilidade e da “luta contra a desvalorização do próprio trabalho”, os quais seguem uma linha de continuidade argumentativa e que, portanto, merecem ser compreendidos de forma encadeada. Estes conceitos dizem respeito à investigação de um potencial não somente de defesas femininas contra o sofrimento no trabalho, mas de criação de vínculos e identidade (de classe, de sexo) entre as trabalhadoras, bem como de uma transição de processos de defesa e de resistências individuais para práticas coletivas e reivindicativas sobre as condições de trabalho daquele coletivo.

As situações que analisei a respeito da relação que as operárias estabelecem com o seu emprego e seu trabalho, bem como as práticas de resistência cotidiana, os coletivos informais e institucionalizados que se constituem para resistir às más

condições de trabalho e às subjugações de gênero, nortearam-se por essas reflexões e apontam alguns elementos sobre como essa transição entre insatisfações localizadas e consideradas pouco relevantes pode se dar rumo a resistências coletivas, como tais práticas sociais localizadas podem ser o germe da resistência nessas fábricas. Estão inclusas as dificuldades vivenciadas pelas operárias não somente no espaço fabril, mas no *contínuo* marcado entre fábrica e família que é, como salientam Galerand e Kergoat (2008), a característica que diferencia o trabalho feminino do masculino. Os casos evocados para ilustrar como “a mulherada é mais solidária” – que remetiam a situações vivenciadas por operárias mais no espaço doméstico que no assalariado e cuja ajuda mútua nada mais era do que a expressão da compaixão entre elas – reforçam esse argumento de contínuo entre ambas esferas.

Em tempos de agudização do individualismo e do concorrencialismo social no trabalho (LAVAL E DARDOT, 2016, LINHART, 2017), a retomada do legado analítico que combina estes dois campos teóricos, da psicodinâmica do trabalho e da sociologia das relações sociais de sexo, se mostra relevante para retrair e apontar as mediações necessárias a se compreender entre a atividade do trabalho real (acompanhado das estratégias de torna-lo “suportável”) e a constituição de uma subjetividade atuante capaz de questionar e, por vezes, efetivamente atuar para transformar, os constrangimentos do trabalho.

Os resultados da tese permitem refletir sobre o processo de conformação da solidariedade entre mulheres no trabalho (uma solidariedade ao mesmo tempo de classe e de sexo) como um fenômeno que acompanha a materialidade de suas vidas, isto é, que se constitui a partir de uma identidade entre trabalhadoras no que se refere às situações vivenciadas no trabalho assalariado e doméstico, no contínuo entre a fábrica e a família.

Este legado teórico que mobilizei aponta para o caráter incontornável de compreender a classe trabalhadora feminina como dotada de práticas sociais que por vezes diferem do que se consolidou como padrão “da classe”, embora baseado em práticas masculinas que expressassem condutas viris.

Coletivos de trabalhadoras e suas práticas sociais de defesa podem se desenvolver a partir de “práticas insólitas” próprias, podem se orientar não pelos valores da coragem, mas da compaixão entre trabalhadoras. Ou seja, entre o trabalho real e a possibilidade de constituição da solidariedade entre trabalhadoras e/ou a constituição de coletivos de resistência, há muito mais mediações do que as costumeiramente levadas em consideração.

Observar tais mediações como conteúdo a ser tratado analiticamente, e não como práticas estereotipadas ou dramas pessoais “de mulheres” e não de trabalhadoras em seu sentido profissional, de classe e coletivo, parece ser um ótimo caminho para iniciar este processo de desbravar a compreensão, no feminino, dos processos de sofrimento, das defesas e resistências no trabalho.

Os coletivos de mulheres / de gênero existentes em dois dos sindicatos metalúrgicos das regiões paulistas, cuja organização se inspira no princípio da auto-organização de mulheres e em pautas da agenda feminista, desperta a questão: seriam esses os reais embriões do feminismo operário que Beth Lobo vislumbrara apenas como possibilidade não concretizada no 1º Congresso de Metalúrgicas do ABC, em 1978?

Por fim, deixo como provocação, ao fim desta tese, que a afirmação de que “a classe operária tem dois sexos”, que sintetizou um importante legado de pesquisas nas décadas precedentes, pode ser reafirmado num outro sentido: luta de classes e defesa dos direitos da classe trabalhadora pressupõe que homens vejam as mulheres como trabalhadoras e como classe, e não apenas a partir de seu sexo. Antes da resistência coletiva diante de quem os explora coletivamente, trabalhadores (homens) e seus representantes (homens) precisam olhar “para o lado” e compreender as trabalhadoras como quem ombro a ombro integra, com eles, as trincheiras de defesa da profissionalidade, da valorização, da dignidade, do respeito e da superação da exploração-opressão. Se a classe é sexuada, a defesa de seus direitos e interesses também precisa ser. Solidariedade e resistência se conjugam, também, no feminino.

REFERÊNCIAS

ABINEE. Em almoço da Abinee, Temer assina MP que altera Lei de Informática. 8 dez 2017. Disponível em: <http://www.abinee.org.br/noticias/com108.htm>. Acesso em 07 jan 2019.

ABINEE. **Desempenho setorial**. Disponível em: <http://www.abinee.org.br/abinee/decon/decon15.htm> Acesso em 07 jan 2019.

ABRAMO, Laís. “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva”. In: ABRAMO, Laís.; ABREU, Alice.(Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo, ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, 1998, pp.39-62.

ABRAMO, Laís. **O resgate da dignidade. Greve metalúrgica e subjetividade operária**. Campinas, Editora da Unicamp, 1999.

ABRAMO, Laís. Cadeias produtivas, segmentação de gênero e novas formas de regulação: notas metodológicas a partir de uma experiência de pesquisa. In: GITAHY, Leda. LEITE, Marcia .P. (orgs.) **Novas tramas produtivas**. Uma discussão teórico-metodológica. São Paulo: Editora Senac, 2005. p. 87-103.

ABRAMO, Laís. ABREU, Alice R.P. “Gênero e trabalho na sociologia latino-americana. Uma introdução”. In: ABRAMO, Laís.; ABREU, Alice.(Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, 1997.

AGÊNCIA Folha no ABC. **Negociação de PLR começou em 1990**. 28 mai 1997. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi280504.htm> Acesso em 9 mai 2019.

ANFAVEA. **Anuário Estatístico da Indústria Automotiva Brasileira 2016**. Disponível em: www.anfavea.com.br. Acesso em 4 fev. 2017.

ANFAVEA. **Anuário Estatístico da Indústria Automotiva Brasileira 2017**. Disponível em: www.anfavea.com.br. Acesso em 2 jun 2017.

AUTOINDÚSTRIA. Anfavea comemora aprovação do Rota 2030 na comissão mista. 24 out. 2018. Disponível em: <https://www.autoindustria.com.br/2018/10/24/anfavea-comemora-aprovacao-do-rota-2030-na-comissao-mista/> Acesso em 7 fev 2019.

ANTUNES, Ricardo. As formas diferenciadas da reestruturação produtiva e o mundo do trabalho no Brasil. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. 2ª Época. nº 21, 1º Sem. 2009. pp. 35-49.

ARAÚJO, Angela. Trabalho, Precarização e Relações de Gênero em Tempos de Flexibilização e Reestruturação Produtiva. **XIII Congresso Brasileiro de Sociologia**, Recife, 2007.

ARAÚJO, Angela M.C. Relações de Gênero e divisão sexual do trabalho na indústria eletrônica. **XVII Congresso Brasileiro de Sociologia**. Porto Alegre, 2015.

ARAÚJO, Angela.; CARTONI, D. M.; *et. al.* Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 16 n. 45. fev/2001. pp. 85-112.

ARAÚJO, Angela.; OLIVEIRA, Eleonora M. “Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras”. **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 21. n. 1. jan/abr. 2006. pp. 169-198

AUTOMOTIVE BUSINESS. **Presença feminina no setor automotivo**. Pesquisa e debates 1ª edição. São Paulo, 2018. Disponível em: < <https://www.mulheresautomotivas.com.br> >. Acesso em 24 mar. 2019.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière ». **Travail, genre et sociétés**, 2002/2 (Nº 8), p. 73-103.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. “Os desafios do método de investigação: o trabalho em campo”. In: **Retorno à Condição Operária: investigação em fábricas da Peugeot na França**. São Paulo: Boitempo, 2009. pp. 301-312.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guia de pesquisa de campo: Produzir e analisar dados etnográficos**. Trad. Sérgio Joaquim de Almeida. Petrópolis: Vozes, 2007.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga; GALÍPOLO, Gabriel. “Democracia versus plutocracia”. In: **Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo**. Edição Kobo (e-book). São Paulo: Editora Contracorrente, 2017a.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga; GALÍPOLO, Gabriel. “Globalização”. In: **Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo**. Edição Kobo (e-book). São Paulo: Editora Contracorrente, 2017b.

BERCOT, Régine. La prise en compte du genre dans l'étude du mal être au travail: quelles questions, quelles perspectives? In: **Le genre du mal être au travail**. Paris, 2013. Disponível em: <<https://halshs-00922450>>.

BERCOT, Régine (coord.). **La santé au travail au prisme du genre: épistémologie, enquêtes et perspectives internationales**. Paris: Octarès, 2014.

BIELSCHOWSKY, Ricardo. Cinquenta anos de pensamento na CEPAL – Uma resenha. In: BIELSCHOWSKY, Ricardo (org). **50 anos do pensamento da CEPAL**, 2000.

BLASS, Leila. Mulheres fora de lugar? **Cadernos Pagu** n.17/18, Campinas, 2002, pp. 311-338.

BLAY, Eva. **O trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista**. São Paulo: Ática, 1978.

BOITO JR, Armando. As bases políticas do neodesenvolvimentismo. In: **Coleção FGV EESP – 9º Fórum de Economia da Fundação Getúlio Vargas**. São Paulo, FGV, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10438/16866>> Acesso em: 15 out 2018.

BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BONELLI, R. “Industrialização e Desenvolvimento: notas e conjecturas com foco na experiência do Brasil”. **Conferência de Industrialização, Desindustrialização e Desenvolvimento**. São Paulo, Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, 2008.

BOUQUIN, Stephen. Harry Braverman face à la sociologie du travail. **L'Homme et la société**, 2010, v. 4, n. 178, pp.159-179. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-4-page-159.htm>> Acesso em 10 abr 2019.

BOURDIEU, Pierre. **La domination masculine**. Paris: Seuil, 1998.

BOURDIEU, P. “Pós-escrito 2: A dupla verdade do trabalho”. In: _____ **Meditações Pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 247-251.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado. Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

BRASIL. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **O que é Processo Produtivo Básico**. s/d. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/index.php/competitividade-industrial/ppb/2908-o-que-e-processo-produtivo-basico>. Acesso em: 20 dez 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.387, de 30 de Dezembro de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8387.htm. Acesso em 07 mai. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER). Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/ler_dort.pdf Acesso em 14 abr 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **CBO - Classificação Brasileira de Ocupações**, 2002. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/>. Acesso em 05 nov 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Normas Regulamentadoras**. s/d. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues>. Acesso em abr. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Consulta infrações trabalhistas**. s/d. Disponível em: <http://cdcit.mte.gov.br/inter/cdcit/pages/infracoes/>. Acesso em abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.077, de 30 de Dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L11077.htm Acesso em 07 mai. 2019.

BRASIL. Portal Brasil economia e emprego. Empregos: **Formalização atingiu seu maior índice no fim de 2013**. 24 dez.2014. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/12/empregos-formalizacao-atingiu-seu-maior-indice-no-fim-de-2013> Acesso em 2 jul. 2017.

BRASIL. EBC. Agência Brasil. **Nova política automotiva deve abrir mercado à concorrência de importados**. 18 abr. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/nova-politica-automotiva-deve-abrir-mercado-concorrenca-de-importados>. Acesso em 2 jul. 2017.

BRESCIANI, Luís Paulo. “Flexibilidade e reestruturação. O trabalho na encruzilhada”. **Revista São Paulo em Perspectiva**. v.11. n. 1. São Paulo: Fundação Seade, 1997. pp.88-97.

BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flavio A. **Negociações tripartites na Itália e no Brasil**. O acordo nacional e as câmaras setoriais. São Paulo: LTr, 1995.

BRIDI, Maria Aparecida. O setor de tecnologia da informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? **Política e Trabalho**. Revista de Ciências Sociais. n. 41, Outubro de 2014, pp. 277-304.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, nº 110, p. 67-104, jul. 2000.

BURAWOY, Michael. “A quem pertence a falsa consciência? Burawoy encontra Bourdieu”. In: BURAWOY, Michael. **O marxismo encontra Bourdieu**. Campinas: Editora Unicamp, 2010.

BURAWOY, Michael. **Marxismo Sociológico**. Quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica. São Paulo, Alameda, 2014.

CAIADO, Aurílio Sérgio C. **Desconcentração industrial regional no Brasil (1985 – 1998): pausa ou retrocesso?** Tese de doutorado. Instituto de Economia da Unicamp: Campinas, 2002.

CALIXTRE, André; FAGNANI, Eduardo. A política social nos limites do experimento desenvolvimentista (2003-2014). In: CARNEIRO, Ricardo; BALTAR, Paulo; SARTI, Fernando (orgs). **Para Além da Política Econômica**. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2018

CAMPOS, André; GOMES, Marcel; SCHIPPER, Irene. **Labour conditions at foreign electronics manufacturing companies in Brazil**. Case studies of Samsung, LGE and Foxconn. São Paulo/Amsterdam: Repórter Brasil, SOMO, Good Eletronics, 2017.

CANO, Wilson; SILVA, Ana Lucia G. Política Industrial do Governo Lula. **Textos para discussão IE/Unicamp**. n.181. Campinas, 2010.

CARDOSO, Fernando H.; FALETTO, Enzo [1969]. **Dependência e desenvolvimento na América Latina**. Ensaio de interpretação sociológica. 8ª ed. Rio de Janeiro: 2004.

CARDOSO, Adalberto. M. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARNEIRO, Ricardo. *et. al.* O desenvolvimento brasileiro: temas estratégicos. **Rede desenvolvimentista** (Textos para Discussão, n. 1). Campinas, 2012. Disponível em: <<http://reded.net.br/textos-para-discussao/>>. Acesso em 20 abr. 2017.

CARNEIRO, Ricardo; BALTAR, Paulo; SARTI, Fernando (orgs). **Para Além da Política Econômica**. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2018.

CARRASCO, Cristina. Para uma Economia Feminista - Introdução. (Trad: Sempreviva Organização Feminista). In: **Mujeres y economia**. Nuevas perspectivas para viejos e nuevos problemas. (ed.) Cristina Carrasco. Icaria. Barcelona. 1999.

CASSIA, Lucio. **Global Outsourcing Strategies**. The Internacionalisation of the Eletronics Industry UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2010.

CASTELANI, Clayton. INSS corta 423 mil benefícios e economiza R\$ 9,6 bilhões. **Folha de São Paulo**. 7 jul 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/inss-corta-423-mil-beneficios-e-economiza-r-96-bilhoes.shtml>>. Acesso em 20 dez 2018.

CASTRO, Nadya A; GUIMARÃES, Antônio S. A. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.6, n.17, pp.44-52, 1991.

CASTRO, Nadya A.; LEITE, Marcia de P. A sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações. **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais - BIB**. Rio de Janeiro, n.37, 1º sem 1994, pp.39-59.

CASTRO, Mary. Marxismo, feminismos e feminismo marxista: mais que um gênero em tempos neoliberais. **Crítica Marxista**, n. 11, Campinas, 2000.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CESIT / IE / UNICAMP. **Dossiê Reforma trabalhista (em construção)**. Campinas, 2017.

CHESNAIS, François. “A Globalização e o curso do capitalismo de fim-de-século”. In: **Economia e sociedade**, Campinas, n.5, dez. 1995, p.1-30.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CHILIATTO, Marcos V.; AMITRANO, Claudio. A política industrial recente no Brasil: uma avaliação. **Le Monde Diplomatique Brasil**. Observatório da Economia. 18 dez 2018. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-politica-industrial-recente-no-brasil-uma-avaliacao/>>. Acesso em 07 mai. 2019.

CLAIR, Isabelle. Faire du terrain en féministe. **Actes de la recherche en sciences sociales**, Paris, 2016/3, n° 213, p. 66–83. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2016-3-page-66.htm>>

CNM-CUT. **Passeata e ato em defesa do emprego reúne mais de 20 mil em São Bernardo (SP)**. 12 jan. 2015. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/passeata-e-ato-em-defesa-do-emprego-reune-mais-de-20-mil-em-sao-bernardo-sp>>. Acesso em 03 jul. 2017.

CNM-CUT, CNTM-FS. **CNM/CUT e CNTM repudiam Rota 2030**. 30 jul 2018. Disponível em: <<http://www.cnmcut.org.br/conteudo/cnm-cut-e-cntm-repudiam-programa-rota-2030-criado-por-temer>>. Acesso em 7 fev 2019.

COMISSÃO de Mulheres Metalúrgicas do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. **Basta! Mulher não é saco de pancadas**. Edição especial. São Bernardo do Campo, Ago 2016.

CONCEIÇÃO, Jefferson J. **Quando o apito da fábrica silencia**. Sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e da eliminação de empregos na região do ABC. São Bernardo do Campo: MP Editora, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Cristophe. **Trabalho Vivo**. Tomo 2. Trabalho e emancipação. Brasília, Editora Paralelo 15, 2012.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 20, n. 3, p. 561-584, set/dez 2005.

DIAS, Júnior César. **Efeitos distributivos do salário mínimo no Brasil recente: recortes segundo a posição na ocupação**. Dissertação. Universidade Federal de Uberlândia – Programa de Pós Graduação em Economia. Uberlândia, 2008.

DIEESE. **Diagnóstico da cadeia automobilística no município de Diadema**. 2006. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/relatorioFinal.pdf>>. Acesso em 2 mar 2017.

DIEESE. **Desenvolvimento e estrutura da indústria automotiva no Brasil**. Nota Técnica Nro. 152. São Bernardo do Campo, 2015. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/smabc/hotsite_pub.asp?id_HOT=1> Acesso em 20 jun 2017.

DIEESE. **A inserção das mulheres no ramo metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas**. DIEESE Subseção CNM/CUT FEM-CUT/SP: São Bernardo do Campo, 2017a.

DIEESE. **Trocando em miúdos. O perfil da categoria metalúrgica do ABC**. São Bernardo do Campo: DIEESE Subseção SMABC, 2017b.

DIEESE. **O perfil de homens e mulheres na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. São Bernardo do Campo, DIEESE Subseção SMABC, 2017c.

DIEESE. **Raça e gênero no emprego metalúrgico no Brasil: continuidades e mudanças**. São Paulo, Rede Metalúrgicos, 2018.

DIEESE/Subseção Metalúrgicos do ABC. **Perfil da mulher metalúrgica no ABC**. São Bernardo do Campo, 2010.

DIEESE/Subseção Metalúrgicos do ABC. **O perfil do trabalhador metalúrgico no ABC**. São Bernardo do Campo, 2011.

DIEESE/Subseção CNM-CUT. **Sector Eletroeletrônico no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.imfmetal.org/files/10041915024410005/dorival_jesus_do_nascimento.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2013.

DIEESE/Subseção CNM-CUT. **A indústria de eletroeletrônicos no Brasil**. Diagnóstico e propostas elaboradas pelos Metalúrgicos da CUT. Cartilha. São Paulo: CNM-CUT/DIEESE, 2012.

DIEESE/Subseção CNM-CUT. **Estudo mulheres metalúrgicas**. Mar. 2014. Disponível em: <<http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/197-08-03-2014-trabalhadoras-metalurgicas-editado.pdf>>. Acesso em: 19 jun, 2014.

DIEESE/Subseção CNM-CUT. **Perfil das trabalhadoras metalúrgicas**. Mar. 2015. Disponível em: <<http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/212-perfil-das-trabalhadoras-metalurgicas-2015.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

DIEESE/Subseção CNM-CUT - FEM-CUT/SP. **A inserção das mulheres no ramo metalúrgico**. Uma década de avanços, desafios e lutas. São Bernardo do Campo, 2017.

DORLIN, Elsa. L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat. **Papeles del CEIC**. Volumen 2012/2 # 83, septiembre 2012.

DUARTE, Rosália. "Entrevistas em pesquisas qualitativas". **Revista Educar**. n. 24, p. 213-225, Curitiba, 2004.

DUARTE, Christian; SALAS, Carlos. As novas e velhas máscaras da terceirização no capitalismo contemporâneo. **Carta Social e do Trabalho**. n. 34. Campinas: CESIT/Instituto de Economia da Unicamp, jul/dez 2016. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/10/Carta-Social-e-do-Trabalho-34.pdf>>. Acesso em 5 jul. 2017.

DURAND, Jean Pierre. "A refundação do trabalho no fluxo tensionado". **Tempo Social. Revista de Sociologia da USP**. Vol. 15, n. 1. São Paulo, Abr. 2003.

ELSON, Diane. PEARSON, Ruth. Nimble fingers make cheap workers: an analysis of woman employment in third world manufacturing. **Feminist Review**. Paris, n. 7, p. 87-107, 1981.

ELSON, Diane. "Commerce international, égalité des sexes et avantage compétitif". In: FALQUET, Jules; HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle et. Al (orgs). **Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail**. Paris, Presses de Sciences Po, 2010.

FALQUET, Jules. “Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação?” In: ABREU, Alice R. P. A; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FERNANDES DE PAULA, Alexandre C.; PAYÉS, Manuel Antonio M. Concentração industrial em Sorocaba. **Revista Ecos**, Sorocaba, v.1, p.4-20, dez. 2011.

FIESP. **Panorama da indústria de transformação brasileira**. São Paulo, FIESP/CIESP, 2019.

FIGUEIRAS, V. A; KREIN, J. D. **Reforma da previdência para quem?** CESIT, 2016. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/reforma-da-previdencia-para-quem/>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor. A; CARVALHO, Sarah. A. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In: Vitor Araújo Filgueiras. (Org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. 1ed. , v. 1. Brasília: Movimento, 2017, p. 79-120.

FLOTTES, Anne. **Travailler, quel boulot!** Les conflits du travail, enjeux politiques du quotidien. Paris: Editions Syllepse, 2013.

FORTINO, Sabine. **La mixité au travail**. Collection Le genre du monde. Paris: La Dispute, 2002.

FORTINO, Sabine. Mixité au travail, genre et conditions de travail: la construction sociale d'un processus. In: CHAPPERT. Florence (org). **Genre et conditions de travail**. Mixité, organization du travail, santé et gestion des âges. Lyon: Editions Réseau Anact, 2009a. p. 24-43.

FORTINO, Sabine. Coexistência dos sexos. In: HIRATA *et. al.* **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo, Editora Unesp, 2009b.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres – organização social e legislação trabalhista no entreguerras brasileiro (1917-1937)**. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas, 2016.

FRASER, Nancy. Um futuro para o Marxismo. **Revista Novos Rumos**. Marília, v.14, n. 29, 1999.

FRASER, Nancy. Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: Editora 34, 2002.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. Dossiê: Contribuições do pensamento feminista para as Ciências Sociais. **Mediações: Revista de Ciências Sociais**. Londrina, v. 14, n. 2, jul./dez. 2009.

FREEMAN, C. **The economics of industrial innovation**. 2. ed. Cambridge Mass: MIT Press, 1982.

FREYSSINET, Michel. A divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 1, p. 73-103, 1989.

FURTADO, Celso. **Subdesenvolvimento e estagnação na América Latina**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1966.

GALLIOZ, Stéphanie. La féminisation des entreprises du bâtiment: le jeu paradoxal des stéréotypes de genre. **Sociologies Pratiques**. Paris, 2007/1. n. 14. p. 31-44.

GALLOT, Fanny. **En découdre: comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société**. Paris: La Découverte, 2015, 288 p.

GAMA e COLOMBO, Daniel. **A política pública de incentivo ao setor de informática no Brasil a partir da década de 1990: uma análise jurídica**. Dissertação em Direito Econômico. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2009.

GALERAND, Elsa; KERGOAT, Danièle. “Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail”. **Nouvelles questions féministes**. vol. 27, n° 2, p. 67-82, 2008.

GALERAND, Elsa; KERGOAT, Danièle. Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail. **La nouvelle revue du travail**, n. 4, 2014, Disponível em: <http://journals.openedition.org/nrt/1533>. Acesso em 30 out 2017.

GALERAND, Elsa; KERGOAT. Consustancialidade versus interseccionalidade? A propósito da imbricação das relações sociais. In: KERGOAT, Danièle. **Lutar, dizem elas...** Recife: SOS Corpo, 2018. p. 145-166.

GARCIA, Ivete. **As operárias do ABC**. Reestruturação produtiva, relações de gênero e participação sindical feminina nos anos 1990. Dissertação de Mestrado. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. São Caetano do Sul, 2005.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Editora Ideias e Letras, 2007.

GOLLAC, Michel, VOLKOFF, Serge. Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. **Actes de la recherche en sciences sociales**. v. 114. Paris, 1996, p.54-67.

GOLLAC, Michel.; VOLKOFF, Serge. La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières. **Travail, genre et sociétés**. n. 8; Paris, 2002, p. 25-53.

GOLLAC, Michel.; VOLKOFF, Serge. **Les conditions de travail**. Paris: La Découverte, 2007.

GOMES, Marcel (coord). **A indústria eletroeletrônica do Brasil – Levantamento de dados**. São Paulo, Repórter Brasil, 2015. Disponível em: www.reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Mapa_Eletronicos2015.pdf Acesso em 22 ago 2016.

GONÇALVES, Caroline; LIMA, Fernando. Diagnóstico do setor eletroeletrônico. In: CARDOSO, André Oliveira (org). **As faces da indústria metalúrgica no Brasil**. Uma contribuição à luta sindical. São Bernardo do Campo, CNM-CUT/DIEESE, 2015. pp. 293-348.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982.

GUERRA, M. F. L. **O complexo eletrônico no Brasil: uma análise regional**. Dissertação de Mestrado em Economia. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1996.

GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (orgs). **L'inversion du genre. quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement**. Rennes: PUR, 2008.

GUILBERT, Madeleine. **Les fonctions des femmes dans l'industrie**. Paris: La Haye, Mouton, 1966.

GUIMARÃES, Nadya A. **Caminhos cruzados. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: Curso de Pós Graduação em Sociologia da USP/Editora 34, 2004.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. PAUGAM, Serge. "Work and Employment Precariousness: a transnational concept?". **Sociologia del Lavoro**, Dossiê Diseguaglianze oggi: quanto conta ancora l'occupazione, n. 144, 2016, pp. 55-84.

HARDING, Sandra. ¿Existe un método feminista? In: BARTRA, E. (comp.). **Debates en torno de una metodología feminista**. 2.ed. México: Universidad Autonoma Metropolitana/Universidad Autónoma de México, 2002.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, David. **Novo imperialismo**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo, Edições Loyola, 2008.

HIRATA, Helena (org.). **Sobre o "modelo" japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, Helena. Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de Trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65, jan/mar. 1995.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n.17/18 (02). Campinas: 2001, pp. 139-156.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, p.111-128. Maranhão: EDUFMA, jul./dez. 2005.

HIRATA, H. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H. SENIGNI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Análise** n. 7, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil, out. 2015.

HIRATA, Helena.; CATTANÉO, N. Flexibilização. In: HIRATA, H. et al. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. "Hidden inequalities: women and men in the labour process". **Anais do IV Encontro de Estudos Populacionais**. Águas de São Pedro, 1984, v.1, p.271-300.

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. Trajectoires et activité. **Cahiers APRE**, n. 7. vol. 1, Paris, 1988.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e psicopatologia do trabalho. In: HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002. p.233-271.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. A Classe Operária Tem Dois Sexos. **Revista Estudos Feministas**. n.1/1994, p. 93-100. Rio de Janeiro: IFCS/UFRJ-PPCIS/UERJ, 1994.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. "Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão". In COSTA, Albertina O.; SORJ, Bila; et.al (orgs). **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. “Paradigmas sociológicos revistos à luz da categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?”. **Novos Cadernos NAEA**. Universidade Federal do Pará. vol. 11, nº1, p.39-50. 2008.

HUMPREY, John. **Globalization and Supply Chain Networks in the Auto Industry: Brazil and India**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1998.

IGC. **Mapa das regiões administrativas**. São Paulo: Instituto Geográfico e Cartográfico do Estado de São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.igc.sp.gov.br/produtos/regioes_adm.html>. Acesso em 03 fev 2019.

IZOARD, Celia. La classe créative des campus et le zoo des manufactures. In: YANG, Par; CHAN, Jenny; LIZHI, Xu. **La machine est ton seigneur et ton maître**. Marseille: Éditions Agone, 2015.

JAKITAS, R.; PIZA, P. T. Vale do Silício' paulista cria empregos, mas faz pouca pesquisa. **G1-SP**. Portal de notícias da Globo. 29 jan. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2012/01/vale-do-silicio-paulista-cria-empregos-mas-faz-pouca-pesquisa.html>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

JORNAL do Comércio. **Em um ano, 11,2 mil demissões nas montadoras**. 19 mai. 2016. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/conteudo/2016/05/cadernos/jc_logistica/499105-em-um-ano-11-2-mil-demissoes-nas-montadoras.html>. Acesso em 14 mar. 2017.

KERGOAT, Danièle. *Les Ouvrières*. Paris: Le Syncomore, 1982.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: ARTCHEVSKY-BULPORT, A. et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 79-93.

KERGOAT, Danièle. Da divisão do trabalho entre os sexos. In HIRATA, Helena (org). Divisão Capitalista do Trabalho. **Tempo Social. Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v.1, p. 73-103, 1989.

KERGOAT, Danièle. “Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées” [1987]. **Travailler** vol. 2, nº 6, p. 105-114, 2001. Disponível em: <www.cairn.info/revue-travailler-2001-2-page-105.htm>. Acesso em 20 ago. 2018.

KERGOAT, Danièle. “A relação social de sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão”. In: **Pro-Posições**. Vol. 13.n.1 (37). Campinas, FE – Unicamp, 2002.

KERGOAT, Danièle. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In HIRATA, Helena, et al. (orgs.) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. pp. 67-75.

KERGOAT, Danièle. “Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais”. **Revista Novos Estudos**. no 86. março 2010. São Paulo: 2010. pp. 93-103.

KERGOAT, Danièle. Ouvriers=ouvrières? Proposition pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale [1978]. In: KERGOAT, Danièle. **Se battre, disent-elles**. Paris: La Dispute, 2012. p. 33 a 62.

KERGOAT, Danièle. **Se battre, disent-elles**. Paris: La Dispute, 2012.

KERGOAT, Danièle. “Compreender as lutas das mulheres por sua emancipação pessoal e coletiva” In: **Feminismo, economia e política**. Debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF, 2014.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo, Boitempo, 2016.

KERGOAT, Danièle. **Lutar, dizem elas...** Recife: SOS Corpo, 2018.

KERGOAT, Danièle. “O cuidado e a imbricação das relações sociais” In: ABREU, Alice R. P. A; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

KLASBRUNN, Victor Hugo. Uma leitura crítica dos conceitos de mundialização do capital e de regime de acumulação com predominância financeira. **Crítica Marxista**, n.27, p.27-46, 2008.

KLINK, Jeroen Johannes. **A cidade-região: regionalismo e reestruturação no Grande ABC Paulista**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

KREIN, José Dari e MANZANO, Marcelo. **Notas sobre formalização**. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. Disponível em: [https:// goo.gl/kgfKn1](https://goo.gl/kgfKn1). Acesso em 3 out 2018.

LAPA, Thaís de Souza. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

LAPA, Thaís de Souza. “Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios”. Dossiê: Relações de Gênero, Raça e Etnia no Mercado de Trabalho Brasileiro no Século XXI. **Revista da ABET**, v. 15, n. 1, Janeiro a Junho de 2016. pp. 127-137. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31264/16341>>. Acesso em 28 set. 2016

LAPA, Thaís de Souza “Condições de trabalho e sua divisão sexual na indústria eletroeletrônica no Brasil”. **Áskesis**. Dossiê Sociologia(s) do Trabalho. v. 5, n. 1. Janeiro a Junho de 2016. pp.73 -87. Disponível em: <<http://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/issue/archive>>. Acesso em 2 mai. 2017.

LAPA, Thaís de S. **Divisão sexual do trabalho sob a ordem neoliberal**. GRECCO, Fabiana, TEIXEIRA, Marilane, FURNO, Juliane (orgs). Dossiê “Economia Feminista”, Revista Temáticas, 52ª ed., 2018. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/3138/2667>. Acesso em 5 mai 2019.

LAPA, Thaís de S.; LEITE, Marcia de P. O trabalho no setor eletroeletrônico: O Brasil na cadeia global. In: SALAS, Carlos; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; LEITE, Marcia de Paula (Orgs). **Trabalho e regulação em perspectiva comparada**. São Carlos, Editora da UFSCar, 2017, pp. 311-330.

LE FEUVRE, Nicky. “La féminisation des anciens ‘bastions masculins’: enjeux sociaux et approches sociologiques”. In: GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (orgs). **L'inversion du genre. quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement**. Rennes: PUR, 2008.

LEITE, Marcia de P. **O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994.

LEITE, Marcia de P. **Trabalho e sociedade em transformação**. Mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

- LEITE, Marcia de P. “O trabalho (re)visitado: Uma discussão metodológica”, In GITAHY, Leda; LEITE, Marcia P. (orgs). **Novas tramas produtivas. Uma discussão teórico-metodológica**. São Paulo, Editora Senac, 2005, pp. 201 a 232
- LEITE, Marcia de P. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: VERAS de Oliveira, R.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Orgs). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**. UFPB. p. 29-63. 2011.
- LEITE, Marcia de P. A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas (re)visitados. **Sociologia & Antropologia**. v.2, n.4, p. 103-127, 2012.
- LEITE, Marcia de P.; GUIMARÃES, Pilar. “Tudo muda, nada muda: as implicações do uso das tecnologias de informação sobre o trabalho das mulheres no setor eletroeletrônico”. **Cadernos Pagu**. n. 44, p333-366. Campinas, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1809-4449201500440333>> Acesso em 02 mar. 2017
- LEITE, Marcia de P.; SALAS, Carlos. Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil-México. In: COSTA, Albertina O; SORJ, Bila et. al. **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. São Paulo: Editora FGV, 2008.
- LEITE, Marcia de P.; SALAS, Carlos. Trabalho e desigualdades no Brasil: desafios e contradições do atual modelo de desenvolvimento. **IdeAs**. n. 5, mai. 2015. Disponível em: <<http://ideas.revues.org/923>>. Acesso em 10 jan. 2016.
- LEITE, Marcia de P. Gênero e trabalho no Brasil. Os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho**. n.8. ago. 2017. p.45-60.
- LEONE, Eugenia T. O avanço das mulheres na expansão do mercado de trabalho após 2003. Carta Social e do Trabalho, n. 29, Campinas: CESIT, 2015.
- LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado mas perigoso. **Trabalho e Educação**, n.7, jul/dez 2000, p. 24-36.
- LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- LINHART, Danièle. La subordination du travail... entre consentement et contrainte? **Sud/Nort**, v.1, n. 27, 2017, p.223-240. Disponível em: < <https://www.cairn.info/revue-sud-nord-2017-1-page-223.htm>> Acesso em 7 abr. 2019.
- LOBO, Elisabeth S. **A classe operária tem dois sexos**. Trabalho, Dominação e Resistência. 2ª Ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu, 2011.
- LÖWY, Ilana. A ciência como trabalho: as contribuições de uma história das ciências feminista. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (orgs.). **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007. p. 317-337.
- LÜTHJE, B, HÜRTGEN, S. et. al. **From Silicon Valley to Shenzhen**. Global production and work in the IT industry. United Kingdom: Rowman & Littlefield, 2013.
- MARINI, Rui Mauro. Dialética da dependência [1973]. In: TRASPADINI, Roberta; STEDILE, João Pedro. **Ruy Mauro Marini. Vida e Obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
- MARTELLO, Alexandre. Governo prorroga até 2018 tributos zerados para notebook e smartphone. 21 ago 2014. **G1**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/08/governo-prorroga-ate-2018-tributos-zerados-para-notebook-e-smartphone.html>> Acesso em 07 mai. 2019.

- MARTINS, Heloisa de S. "Metodologia qualitativa de pesquisa" in **Educação e Pesquisa**. Revista da Faculdade de Educação/USP, vol. 30, n. 2, maio/ago. 2004.
- MARX, Karl. **Para a Crítica da Economia Política**. São Paulo: Abril Cultural, 1982 [1859].
- MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da Economia Política. Livro 1. v. 1. São Paulo: Difel, 1985 [1867].
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007 [1848].
- MELLO e SILVA. Leonardo. G. A organização sindical face aos novos paradigmas de organização do trabalho. **Ariús**. Revista de Ciências Humanas e Artes. Campina Grande, v. 13. n. 1. p. 1-7, jan./jul 2007.
- MICHAUD, Etienne; LANGEVON, Mark. "Assembling the World's Most Expensive iPhone: Global Value Chains, Industrial Policy and Electronics in Brazil". **Brazil Works**. Whashington, 2015.
- MIGUEL, Luis F. O feminismo e a política. In: MIGUEL, Luis F.; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.
- MILKMAN, Ruth. **Gender at work**. Urbana and Chicago: University of Illinois Press, 1987.
- MINAYO, Maria Cecilia de S.e SANCHES, Odécio. "Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?". **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set, 1993.
- MOLINIER, Pascale. O ódio e o amor, caixa preta do feminismo? Uma crítica da ética do devotamento. **Psicologia em Revista**, v. 10, n. 16, p. 227-242, 2004.
- MOLINIER, Pascale. **O Trabalho e a Psique**. Uma Introdução à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Editora Paralelo 15, 2013.
- MOLINIER, Pascale ; WELZER-LANG, Daniel. Feminilidade, masculinidade, virilidade. In: HIRATA, H. *et. al* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo, Editora UNESP, 2009.
- MONTEIRO, Bernadete E. **Contribuições da auto auto-organização das mulheres trabalhadoras rurais do Norte de Minas Gerais na resistência à mineração**. Dissertação de mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2016.
- MORENO, Renata. A economia na agenda política do feminismo. In: **Feminismo, economia e política**. Debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF, 2014.
- MOURA, Alessandro. Movimento operário no ABC: o caso da Volkswagen. **Revista Estudos do Trabalho**. Número 7, nov/2010. Marília, UNESP. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org>>. Acesso em 15 ago 2015.
- NEVES, Magda A. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Sao Paulo: Editora 34, 2000. p. 171-186. 2000.
- NEVES, Magda A. Cadeia automotiva: flexibilidade, precarização e relações de gênero. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 8, jan/jun 2001.

NEVES, Magda A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de pesquisa**. v. 43. n. 149, São Paulo, 2013, p. 404-421.

NGAI, Pun. **Made in China**. Women Factory Workers in a Global Workplace. Durhan e Londres: Duke University Press / Hong Kong: Hong Kong University Press, 2006.

NOBRE, Mirian. et al. **Experiências e desafios na construção de agendas feministas nos Territórios da Cidadania**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2015. 40 p.

OIT. **Inspeção do trabalho e Igualdade de Gênero**. Portugal, Organização Internacional do Trabalho, 2012.

OIT. **Relatório Global sobre os Salários 2012/13**. Salários e crescimento equitativo. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2013.

OLIVEIRA, Edson. A. et al. Política industrial no Brasil e a contribuição do Vale do Paraíba. **Revista Gestão e Conhecimento**. Poços de Caldas, v. 4, n. 2. mar./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista>>. Acesso em: 7 mai. 2019.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista. O ornitorrinco**. São Paulo, Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. Suape em construção, peões em luta: o novo desenvolvimento e os conflitos do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v.26, n.68, p.223-252, maio/ago 2013.

OLIVEIRA, Selma. S. B. O processo produtivo da indústria eletroeletrônica e a qualificação dos trabalhadores no pólo industrial de Manaus. **Revista Perspectiva**. Florianópolis, v.24, n.2, p.687-706, jul./dez.2006.

OLIVEIRA, Selma S. B. **A “Periferia” do Capital na cadeia produtiva de eletroeletrônicos**. Manaus: EDUA, 2007.

OREIRO, José; FEIJÓ, Carmem. Desindustrialização: conceituação, causas, efeitos e o caso brasileiro. **Revista de Economia Política**, vol.30 no.2, São Paulo: jun 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572010000200003>. Acesso em 3 out 2018.

PARODI, Maxime. Les transformations des conditions de travail des ouvriers. **Revue de l’OFCE**. n.88, Paris, 2004, p. 185-202.

PEREIRA, Jacqueline S. F. **O modelo de competência e as implicações na divisão sexual do trabalho no processo de reestruturação da produção**. Dissertação de mestrado. Programa de Pós Graduação em Educação da UFMG, Minas Gerais, 2004. 127p.

PFEFFERKORN, Roland. “Quand l’avancée en mixité est le fait des femmes. Introduction”. In: GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (orgs). **L’inversion du genre. quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement**. Rennes: PUR, 2008.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINA, José Augusto. Gestão da força de trabalho nas montadoras de veículos da região do ABC: banco de horas e a PLR. **Anais do XIV Congresso Brasileiro de Sociologia**. Rio de Janeiro, 2009.

POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média**. Capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2014.

PUJOL, Michele. **Feminism and anti-feminism in early economic thought**. London: Edward Elgar, 1992.

QUEIROZ, Maria Isaura P. **Variações da técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: T.A.Queiroz, 1991.

RAMALHO, José R. Flexibilidade e crise do emprego industrial. Sindicatos, regiões e novas ações empresariais. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 12, no 25, set./dez. 2010, p. 252-284

RAMALHO, José R.; FORTES, Alexandre. (Orgs.). **Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul Fluminense**. Rio de Janeiro: Sete Letras, 2012.

RAMALHO, José R. e RODRIGUES, Iram J. “Trabalho, flexibilidade e terceirização. O caso da indústria automobilística”. In DAU, Denise Motta, RODRIGUES, Iram Jacome et. al (orgs) **Terceirização no Brasil**. Do discurso à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume, 2009. pp. 85-102.

NUZZI, Vitor. Empresa pagará quase R\$ 1 milhão por controlar ida de trabalhadores ao banheiro. 03 jun 2011. **Rede Brasil Atual**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2011/06/empresa-pagara-quase-r-1-milhao-por-controlar-ida-de-trabalhadores-ao-banheiro/>. Acesso em 2 abr 2019.

REMY, Maria Alice P.; WELLE, Arthur. **Fontes de informações e indicadores sobre o mercado de trabalho**. s/d.

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE. **Código de conduta da Responsible Business Alliance – Aliança Empresarial Responsável**. Versão 6.0, 2018. Disponível em: http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Portuguese.pdf Acesso em 15 fev 2019.

RIAL, Carmen *et al.* “Relações sociais de sexo e relações de gênero: entrevista com Michèle Ferrand”. **Revista Estudos Feministas**, vol.13, n.3, Florianópolis, set/ dez. 2005, p.677-689.

RIZEK, Cibele S.; LEITE, Marcia de P. “Dimensões e representações do trabalho fabril feminino”. **Cadernos Pagu**. n.10, Campinas, 1998, p.281-307.

RODRIGUES, Arakcy. **Operário, Operária**. São Paulo: Símbolo, 1978.

RODRIGUES, Iram J. “Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90”. **Tempo Social. Rev. Sociol. USP**, São Paulo, 14, 1, p.137-57, 2002.

ROSSO, Sadi. D. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

ROSSO, Sadi. D. **O ardil da flexibilidade**. Os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. Mito e Realidade. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

SAFFIOTI, Heleieth. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. Revista de Ciências Sociais da UNESP. São Paulo, V.8, 1985.

SAFFIOTI, Heleieth. “Gênero e Patriarcado” In: **Marcadas a Ferro**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005, p.35-76.

SAFFIOTI, Heleieth. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. **Série Estudos e Ensaios / Ciências Sociais**. FLACSO Brasil, 2009. Disponível em: <http://www.flacso.org.br/portal/pdf/serie_estudos_ensaios/Heleieth_Saffioti.pdf>. Acesso em 19 mai. 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado, Violência**. 2ª reimpressão. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SALERNO, Mario. S. Flexibilidade e organização produtiva: elementos para transformar o termo flexibilidade numa categoria analítica: elementos para análise da produção na indústria. **Encontro Nacional da Anpocs**. Caxambu, 1992.

SALERNO, Mario. S. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, Helena. (org). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

SALERNO, Vera. L., SILVESTRE, M. P., SABINO, M. O. Interfaces LER/ Saúde Mental: a experiência de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de São Paulo. **Rev. bras. saúde ocup.** São Paulo, v.36, n.123, p. 128-138, 2011.

SALVADOR, Luiz. A celeuma do INSS e a concessão de auxílios por doença. **Consultor Jurídico**, 22 mar. 2007. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2007-mar-22/celeuma_inss_concessao_auxilios_doenca>. Acesso em 16 ago. 2018.

SILVA, Beatriz M. C. C. **Prevalência do presenteísmo de trabalhadores em uma indústria do setor alimentício**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, 2015.

SARTI, Fernando; HIRATUKA, Celio. *Desempenho recente da indústria brasileira no contexto de mudanças estruturais domésticas e globais*. In: CARNEIRO, Ricardo; BALTAR, Paulo; SARTI, Fernando (orgs). **Para Além da Política Econômica**. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2018.

SCOTT, Joan. Women in *The Making of The English Working Class*. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1999, p. 68-90

SCHILD, Verônica. “Feminismo e Neoliberalismo na América Latina”. **Revista Outubro**, n. 26, julho de 2016. pp.60-77.

SERRA, Neusa. A dinâmica da inovação: alguns apontamentos sobre o estado de São Paulo e o ABC. In: MARCHETTI, Vitor (org). **Políticas públicas em debate**. São Bernardo do Campo: MP Editora, 2013.

SILVA, Nanci Stancki. **Reestruturação produtiva e gênero: um estudo de caso em duas empresas de linha branca**. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências, Campinas, 2005. 177p.

SILVERA, Rachel. *Os salários: mantidas as condições desiguais?* In: MARUANI, Margareth; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**. Homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003. pp. 151-164.

SILVERSTEIN, Barbara, FINE, L.J., ARMSTRONG, T.J. Hand wrist cumulative trauma disorders in industry. **British Journal of Industrial Medicine**. London, v.43, n.11, p.779-84, Jan.1986.

SILVERSTEIN, Barbara et al. Cumulative trauma disorders of the hand and wrist in industry. In: CORLETT, N.,(Ed.), WILSON, J.R.,(Ed.), MANENICA, I.,(Ed.) **The ergonomics of working postures**. London : Taylor & Francis, 1986. p.31-8.

SINDICATO dos Metalúrgicos do ABC. **Carta-Compromisso do 2º Congresso de Mulheres Metalúrgicas do ABC**. São Bernardo do Campo, 2010.

SKEGGS, Berveley. **Des Femmes Respectables**. Classe et genre em milieu populaire. Agone, Marseille, 2015.

SOF. **Feminismo em Marcha para mudar o mundo**. Trajetórias, alternativas e práticas das mulheres em movimento. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2015.

SOHIET, Rachel. Do comunismo ao feminismo: a trajetória de Zuleika Alambert. **Cadernos Pagu** (40), janeiro-junho de 2013. São Paulo, 2013. p. 169-195.

SOUSA, Juliana. **As mulheres trabalhadoras em luta pelos espaços de poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2011.

SPINDEL, Cheywa R. Formação de um novo proletariado: as operárias do distrito industrial de Manaus. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**. São Paulo, v. 4, n.2, p. 1-38, jan-jul 1987.

SPROLL, Martina. “(Social) Upgrading em redes transnacionais de produção? Brasil e o caso dos serviços de manufatura em eletrônica”. In: SALAS, Carlos; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; LEITE, Marcia de Paula (Orgs). **Trabalho e regulação em perspectiva comparada**. São Carlos, Editora da UFSCar, 2017, pp. 311-330.

STEIN, Maria L.T. **Gênero Feminino no contexto do trabalho fabril: setor eletroeletrônico em Curitiba e região metropolitana na década de 1990**. Dissertação de Mestrado. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba: 2000.

TABET, Paola. “Las manos, los instrumentos, las armas”. In: CURIEL, Ochy; FALQUET, Jules (orgs). **El patriarcado al desnudo**. Tres feministas materialistas: Colette Guillaumin - Paola Tabet - Nicole Claude Mathieu. Brecha Lesbica: Buenos Aires, 2005.

TAVARES, Walkyria. **A indústria eletrônica no Brasil e seu impacto sobre a balança comercial**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Brasília, 2001.

TEIGER, Catherine, “Les femmes aussi ont un cerveau!” Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes, **Travailler**, 2006/1, n° 15, p. 71-130. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-travailler-2006-1.htm-page-71.htm>>. Acesso em 9 dez 2018.

TEIXEIRA, Marilane. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Gênero**. Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero. v.9. n.1. 2º semestre 2008. pp. 32-45.

THÉBAUD-MONY, Annie. Saúde no Trabalho. In: HIRATA, H. *et. al* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo, Editora UNESP, 2009.

THOMPSON, Edward P. **A miséria da teoria. Ou um planetário de erros**. Rio de Janeiro, Zahar, 1981.

TREGENNA, Fiona. Deindustrialisation: An issue for both developed and developing countries. In: WEISS, John; TRIBE, Michael (Eds). **Routledge Handbook of industry and development**. London e New York: Routledge, 2016.

VAN DER VELDEN, Maja. **Women's Health, Decent Work and the Electronics Industry**. Good Electronics, 11 mar. 2019. Disponível em: <https://goodelectronics.org/womens-health-decent-work-and-the-electronics-industry/> Acesso em 04 jun 2019.

VARIKAS, Eleni. 'O Pessoal é Político': desventuras de uma promessa subversiva. **Tempo** vol. 2, nº 3, Rio de Janeiro, Departamento de História-UFF/Relume Dumará, 1997, p.59-80.

VERDELHO, Rafael O. R. **A produção desigual do espaço industrial paulista: uma abordagem a partir da análise de indústrias de alta e baixa tecnologia**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Geografia da Universidade Estadual Paulista - Unesp. Presidente Prudente, 2014.

VIEGAS, Louise R. T.; ALMEIDA, Milena M. C. Perfil epidemiológico dos casos de LER/DORT entre trabalhadores da indústria no Brasil no período de 2007 a 2013. **Rev. bras. saúde ocup.** São Paulo, v.41, e22, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572016000100213&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Dez 2018.

WISNER, Alain. **Quand voyagent les usines**. Essai d'anthropologie, Paris: Syros, 1985.

WIZIAK, Julio; CARNEIRO, Mariana. Governo não avalia efeito de programas de isenção fiscal, diz TCU. **Folha de São Paulo**, 12 jun. 2016. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1780671-pais-nao-ve-contrapartida-de-isencao-fiscal-diz-tcu.shtml>>. Acesso em 07 mai. 2019.

WOOD, Stephen. (ed.). **The Transformation of work?** Skill, flexibility and labour process. London: Unwin Hyman, 1989.

YANG, Jenny Chan, Xu Lizhi, **La machine est ton seigneur et ton maître**. Analyses, enquêtes et témoignages sur la vie des ouvriers des usines chinoises de Foxconn. Traduit de l'anglais par Celia Izoard. Marseille: Agone, 2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Introdução. Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, Silvia Cristina. (coord). **Trabalhadoras**. Análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

APÊNDICE 1 - NOTA REFLEXIVA

Procuro apresentar nesta breve nota minha relação com este tema de pesquisa. Com base no reconhecimento da importância da reflexividade a respeito do estudo aqui empreendido, desenvolvo uma breve incursão do tipo *sociologia da sociologia*, retratando alguns dos passos que levaram ao encontro com o tema condições de trabalho e sua divisão sexual na indústria como objeto de pesquisa.

Sendo a filha mais nova de um engenheiro metalúrgico que trabalhou em grandes montadoras do ABC Paulista com uma professora do ensino primário em São Bernardo, fui sempre, como minhas duas irmãs, encorajada ao estudo e ao trabalho.

O estudo da temática “trabalho das mulheres” tem provável provocação inicial originada na experiência de vida de minha mãe, que sempre “trabalhou fora” em uma época em que as mulheres com quem convivia não o faziam, deixou suas filhas em casa e construiu (e me fez valorizar) sua relativa autonomia econômica, apesar de sempre ter havido uma notável hierarquia abissal de salários entre um engenheiro metalúrgico e uma professora do grau primário. Mesmo sendo ambos de origem socioeconômica humilde e tendo aproveitado, cada um em seu contexto, o máximo de oportunidades que os estudos poderiam lhes proporcionar, saindo de suas cidades de origem para viver e trabalhar no ABC, é notável a diferença em termos de possibilidade de crescimento profissional que suas trajetórias profissionais proporcionaram. Não parece irrelevante mencionar que o fato de eu ter sido criada no ABC Paulista me inseriu desde sempre no imaginário das grandes greves operárias da região e me possibilitou conviver com pessoas que têm alguma relação com a história de sua indústria automotiva (trabalhadores, filhos/as de trabalhadores, militantes sindicais ou também seus filhos/as⁴⁰⁹). Do mesmo modo, me parece importante mencionar a tentativa de minha família em me encaminhar a um rumo profissional mais “garantido”, sendo ela a responsável por me orientar/convencer a realizar um curso técnico e a iniciar uma universidade na área de TI – da qual me desliguei após cursar um semestre.

Foi assim que, dividida em meus interesses de estudo, uma vez que tinha profundo interesse em no campo das ciências humanas, formei-me como técnica em

⁴⁰⁹ Inclusive em sala de aula do curso de graduação em Ciências Sociais, tive colegas trabalhadores em fábricas metalúrgicas do ABC, além de filhos de trabalhadores. Uma questão interessante é que no presente contexto, ainda venho descobrindo que fez parte da trajetória de colegas que se tornaram acadêmicos a passagem pelo trabalho em fábricas – colegas homens nas do ABC e colegas mulheres, nas do Interior paulista.

processamento de dados e, depois, quase fui engenheira de software – em um curso no qual eu era uma das três mulheres de uma turma de 70 alunos. Mas ao conhecer as Ciências Sociais, descobri que meu envolvimento com a área da tecnologia me fazia mais sentido a partir de um olhar social do que propriamente enquanto técnica/profissional que trabalhasse com TI. Situei-me e encontrei-me mais em questões como a construção social da técnica, as contradições entre forças produtivas e as relações de produção, do que nos códigos de programação em software.

Meu contato e interesse com a sociologia do trabalho e meu interesse pela mesma vem, pois, desde a graduação em Ciências Sociais, quando cursei a disciplina sociologia industrial e do trabalho. Tive um referencial de formação marxista desde a graduação e um forte interesse pelas discussões relativas à centralidade do trabalho e à transformação social radical (que vai à raiz dos problemas). Porém, até então, este processo de transformação me havia sido mostrado, ancorado nas teses marxistas, como algo que deveria ocorrer necessariamente e “nos polos mais desenvolvidos das forças produtivas”. Isso significava dizer que “os trabalhadores mais avançados”, que atuassem em tais polos, eram os fundamentais para a concretização de uma transformação radical da sociedade – estou falando de socialização dos meios de produção, de socialismo, de superação do modo de produção capitalista. Dentro deste raciocínio, eram as contradições nas relações de trabalho nestes polos, pois, as que pareciam ser as centrais a se investigar.

A temática de gênero surgiu em contexto posterior, por diversas fontes: uma delas foi uma pesquisa que realizei no campo dos direitos reprodutivos da mulher; outra, a partir de leituras autodidatas sobre feminismo e, por fim, posso considerar que o principal contato foi via espaços de militância feminista. Desde que me aproximei desses temas foi crescente meu interesse em pesquisar as relações de trabalho e de gênero, ou o “gênero do trabalho”.

O que pude perceber, até aí, foi que aquela intenção de apreender o trabalho nos tais polos mais avançados de desenvolvimento das forças produtivas não parecia “sintonizável” com a compreensão do trabalho em perspectiva de transformação de vida das mulheres trabalhadoras. Com meus estudos, o que descobria era que as mulheres simplesmente não apareciam nestes polos onde as forças produtivas estavam mais desenvolvidas, mas sim, predominavam em empregos menos valorizados; estavam presas ao trabalho doméstico, de cuidados, restritas aos serviços. Pareciam dois mundos e dois campos de pesquisa distintos.

Porém, como se costuma dizer, o objeto de pesquisa do meu mestrado “me encontrou”. As indústrias eletroeletrônicas que estudei no mestrado, a Samsung, e depois a LG, despertaram meu interesse após a notícia de uma greve na Samsung em 2009/2010, em cuja condução as mulheres predominavam – uma vez que (aí eu descobria) elas eram maioria no “chão de fábrica” da empresa. Esta foi uma informação instigante, que motivou à realização de uma investigação acadêmica, que inicialmente era sobre a Samsung e depois se ampliou para a também sul coreana LG. Perguntava-me, e ainda me pergunto: será que as pessoas sabem que há tantas mulheres por trás do processo de fabricação de produtos de uso hoje corrente, como telefones celulares e computadores?

Esta situação se mostrou como um objeto de pesquisa promissor. A partir de uma greve em um setor eminentemente feminino de uma indústria de ponta, parecia possível coadunar um acúmulo de reflexões que já vinha realizando sobre a problemática da superação das atuais relações de produção capitalistas com as descobertas, para mim ainda incipientes, sobre a dinâmica de participação das mulheres no trabalho assalariado/na indústria. Ademais, tais trabalhadoras não eram somente as “afetadas” por contradições e desigualdades nas relações de trabalho, não eram trabalhadoras “passivas”, mas sim, eram grevistas!

O contato com a literatura sobre trabalho e gênero que tive em disciplinas cursadas antes e durante meu mestrado, em especial com a Prof. Helena Hirata (2010 e 2012), me permitiu dar contornos mais científicos a este interesse de pesquisa, além do fato de sua trajetória de décadas de pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho na indústria ter sido inspiradora para a escolha de meu tema de pesquisa do mestrado, o qual segui, em linhas gerais, investigando na presente tese.

APÊNDICE 2 - NOTA METODOLÓGICA SOBRE O PROCESSO DE PESQUISA

O processo de desenvolvimento desta pesquisa iniciou-se logo na conclusão da dissertação de mestrado (2014). A elaboração do projeto que deu origem a este estudo se deu, como já anteriormente mencionado, a partir de questões levantadas e não abordadas ou aprofundadas em pesquisa anterior.

As entrevistas qualitativas cumprem papel relevante nesta pesquisa, constituindo ferramenta central que possibilitou muitos de seus achados. A realização da pesquisa de campo teve início com entrevistas de caráter exploratório. A primeira foi realizada com o presidente de um dos sindicatos do interior paulista e, posteriormente, com um conjunto de diretoras sindicais do mesmo sindicato, que eram de indústrias do segmento eletroeletrônico – tarefa que empreendi, em 2015, junto às professoras Marcia Leite e Angela Araújo. Outras entrevistas de caráter exploratório foram efetuadas junto às coordenadoras do coletivo de metalúrgicas do abc paulista, em 2016 – cujos contatos foram facilitados por uma importante informante dessa pesquisa, Marina Selerges, amiga que à época trabalhava na imprensa sindical metalúrgica da região⁴¹⁰. No mesmo ano foram entrevistados alguns diretores sindicais (homens) desse mesmo segmento, por indicação das primeiras entrevistadas. Além de fornecerem informações que integram a análise, essas entrevistas cumpriram o papel de qualificar as perguntas de pesquisa e de auxiliar o aprimoramento do próprio roteiro de entrevistas.

Parte significativa das entrevistas em que se baseia a investigação foram efetuadas, porém, entre os anos de 2017 (junto a trabalhadores/as do segmento automotivo do abc) e 2018 (sobretudo com quem trabalhava no segmento eletroeletrônico do interior). Seu desenvolvimento se baseou no método “bola de neve”, no qual entrevistados indicavam outros possíveis entrevistados. Esse método se verificou mais frutífero junto a algumas empresas mais do que em outras – tendo se desenvolvido mais entre trabalhadoras/es da Empresa D (automotiva) e empresa A (eletroeletrônica). Nas demais, o nível de saturação – no sentido de não haver mais indicações e as indicações efetuadas não mais responderem ou aceitarem os pedidos de entrevista – foi alcançado antes.

Destaco que embora tenha entrevistado homens e mulheres ao longo da pesquisa, o espaço reservado aos relatos delas foi deliberadamente maior ao longo do

⁴¹⁰ As informações e colaborações por ela prestadas foram fundamentais ao longo de toda a pesquisa.

texto, mesmo que isso não necessariamente representasse proporcionalmente a presença sexuada de mulheres nas bases e notadamente nas direções sindicais metalúrgicas. Sendo o objeto de estudo o trabalho das operárias, essa pareceu a opção mais coerente.

Essa postura remete ao que Heleieth Saffioti afirmara a respeito de sua pesquisa “A Mulher na Sociedade de Classes” finalizada em 1969:

pretende-se imprimir a esse trabalho a objetividade própria das ciências humanas, compreendida como distinta daquela alcançada nas ciências da natureza. Se, todavia, o desejo de compreender a problemática feminina na sociedade de classes e de vislumbrar as vias de sua superação interferir negativamente nas interpretações aqui realizadas, poder-se ia dizer, parafraseando Florestan Fernandes, que tantos já erraram por motivos diferentes, deformando e detratando a mulher, que não haveria mal maior em tal compensação⁴¹¹ (SAFFIOTI, 2013[1969], p. 49).

Considero a colocação de Saffioti válida para a presente pesquisa. Pontuo que a *objetividade própria das ciências sociais* à qual ela se refere pode ser compreendida como o que Burawoy (2014) chama de “ciência reflexiva”, termo usado pelo autor para diferenciá-la de um modelo de ciência positivista, baseado nos métodos das ciências naturais para a análise das ciências sociais. A proposição de Burawoy a respeito da “ciência reflexiva” é interessante para esta tese por trazer uma abordagem sobre a relação entre observador e participante, entrevistador e entrevistado, entre micro e macro, que dão substância a um modo particular de se fazer *ciência social*. Ao invés de considerar a questão de que nós “vivemos a história enquanto pesquisamos” como um mero inconveniente que impede o/a pesquisador/a de separar-se do objeto pesquisado, a ciência reflexiva assume essa inseparabilidade como virtude e faz dessa relação, também, seu objeto de reflexão (BURAWOY, 2014, p. 28-29).

Discuto alguns breves pontos sobre essa relação pesquisadora-pesquisados. Perante os objetivos desta pesquisa, não concernentes somente a aferir percepções e vivências, mas também “esclarecer dados precisos e objetivos, acontecimentos, circunstâncias bem definidas” (QUEIROZ, 1991, p. 82) as entrevistas empreendidas tiveram caráter semi-diretivo, o que significa que, diferente do colhimento de histórias de vida, nos quais se preserva a “espontaneidade do relato”, foram parcialmente conduzidas por meio de roteiros de entrevistas que constam também como apêndices (3 e 4). Ao aplicar esses roteiros, contudo, tive o cuidado de respeitar falas e relatos espontâneos que surgiam fora da ordem e que escapavam das questões realizadas – os quais evidenciavam

⁴¹¹ “Tantos já erraram por motivos diferentes, deformando e detratando o ‘negro’, que não haveria mal maior em tal compensação” (FERNANDES, Florestan. A integração do negro à sociedade de classe. Boletim n.301. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 1964, p. V).

o que as próprias trabalhadoras e por vezes sindicalistas *queriam relatar ou destacar*. Há informações captadas, portanto, que ultrapassam as perguntas inicialmente formuladas e, diante delas, quando era de interesse da pesquisa, realizei novas perguntas que não constam em roteiro a fim de esmiuçá-las. Por essa razão, as entrevistas se aproximaram mais de diálogos do que da aplicação estrita de um questionário.

Dois exemplos precisos ilustram essa questão: a problemática relacionada à saúde de trabalhadores/as, salientada em especial por entrevistadas do segmento eletroeletrônico e a problemática de ser mulher trabalhando em fábricas predominantemente masculinas, notadamente as montadoras do segmento automotivo. Algumas operárias do segmento eletroeletrônico relatavam logo no início da entrevista seus problemas de saúde e as dificuldades que encontravam na fábrica e na vida a esse respeito, antes mesmo que fossem perguntadas sobre o assunto. Algumas operárias do segmento automotivo procediam do mesmo modo para relatar como era difícil trabalhar em um ambiente com tantos homens – mesmo que já tivessem superado parte dessas dificuldades.

A esse respeito, as reflexões de Queiroz (1991, p. 84) sobre a criação de expectativas do entrevistado, que pode resultar em tentativas justificar uma imagem que “deveria ter” perante o entrevistador, são pertinentes para que se reflita que o fato de eu ser uma *pesquisadora*, jovem e que apresentava um tema de pesquisa abordando “condições de trabalho” e “relações de gênero” pode ter colaborado na criação de uma relação de empatia com as *entrevistadas* na realização da pesquisa. Isto é, eu era vista como uma pessoa que se importava com sua condição, o que as motivava a confidenciar de modo espontâneo seus problemas vivenciados na fábrica. Trago a reflexão sobre relação entrevistado-entrevistadora também para casos em que os entrevistados eram homens: alguns sindicalistas (de diferentes sindicatos) chegaram a proferir frases muito parecidas a “não que eu seja machista” antecedendo avaliações ou opiniões próprias – fato que denotou a sua preocupação em “não parecer machista” perante a entrevistadora. Creio que possivelmente isso não ocorreria se eu fosse um pesquisador ou mesmo se pesquisasse outro tema.

Outra questão sublinhada por Queiroz (1991) que importou para a tese é que “o cotidiano está sempre presente nas narrativas; a brevidade ou o exagero dos relatos, além de permitir o seu conhecimento, levam diretamente ao conhecimento das mentalidades, dos universos de pensamento, que são também objeto de pesquisa” (QUEIROZ, 1991, p. 85). Contudo, procurei seguir a ponderação da autora a respeito de

que para obter a verdade histórica dos fatos, é necessária e indispensável “a aferição dos documentos vivos com outras fontes de dados”.

No que se refere à produção de dados a partir da base da RAIS para as caracterizações setoriais e ocupacionais *nas regiões*, isto é, de trabalhadores/as do segmento automotivo *no ABC* e eletroeletrônico de linha verde *no Interior*, algumas opções e delimitações merecem ser mencionadas. A forma de delimitação das regiões para o empreendimento do estudo, que foram base para a geração de dados, era simples no caso da região do ABC (agremiação de 7 municípios), mas não estava dada no caso eletroeletrônico. Sua construção, que está sintetizada na definição de ‘Interior Paulista’ como um conjunto territorial que agrega as regiões administrativas de Sorocaba, Campinas e São José dos Campos, foi uma opção encontrada perante algumas dificuldades. Em realidade, tais empresas eletroeletrônicas de linha verde estão concentradas especialmente nas 3 regiões *metropolitanas* e não *administrativas* mencionadas. Porém, algumas empresas que sabidamente estão fora da região metropolitana de Campinas ficariam “de fora” caso fizesse a delimitação apenas por “região metropolitana”. Ademais, como desde a pesquisa de mestrado havia identificado a existência de pequenas fábricas, quase clandestinas, para as quais as grandes empresas como a LG praticavam a terceirização de atividade fim como montagem e reparo de celulares – que à época (2014) era considerada ilegal –, considerei que a delimitação territorial mais ampla poderia ter o benefício de integrar tais fábricas menores como parte do segmento.

Outro ponto é que diferente dos (poucos) estudos existentes sobre o segmento eletroeletrônico, tanto acadêmicos como os que subsidiam ações sindicais, como os do DIEESE – que agregam como parte do segmento as atividades de fabricação de bens de capital, bens intermediários e bens de consumo –, procurei desagregar a sua “linha verde” nessa caracterização setorial. Isso se justificou pelo meu entendimento de que a fabricação de equipamentos de informática, de telefonia celular e de componentes eletroeletrônicos é bastante diferente (e tem fábricas muito mais feminizadas) dos setores de fabricação de equipamentos industriais e merecia, portanto, um exame mais acurado, em separado do restante do segmento.

Embora as situações de trabalho identificadas concernissem a essas duas localidades, ABC, e Interior Paulista, o empreendimento do estudo teve objetivos que ligavam essa realidade localizada à dinâmicas e contextos amplos, como a particularidade da industrialização brasileira e o sentido que o realinhamento neoliberal

do capitalismo e as atuais relações sociais de gênero imprimem nas formas de trabalho. Tais conexões entre os diferentes âmbitos da realidade são o que Burawoy (2014, p. 28) explica como um relacionamento interdependente e mútuo entre microprocessos e macroprocessos.

Assim, embora a pesquisa de campo tenha sido o instrumento fundamental de descoberta dos achados da presente pesquisa, é importante ressaltar que ela foi profundamente orientada pela teoria – fundamentalmente, a sociologia das relações sociais de sexo, ou sociologia do gênero, da qual a divisão sexual do trabalho é elemento chave. Notadamente o princípio da consubstancialidade ou nó entre as relações sociais de sexo e de classe⁴¹² (KERGOAT, 2010, 2016; SAFFIOTI, 2011) é entendido como uma ferramenta que orienta as reflexões da tese em um sentido metodológico. Cumpre mencionar que a própria sociologia das relações sociais de sexo, por sua vez, possui uma “bagagem teórica, dialética e materialista que é resultado da ampliação, com intento de retrabalhar conceitos, da teoria marxista (GALERAND e KERGOAT, 2018, p. 146).

Assim, não estou procedendo de modo novo ao partir de uma teoria com o intuito de, em diálogo com ela, deixar contribuições teóricas, mas sigo a trajetória de pesquisadoras do campo do trabalho e gênero, francesas, brasileiras e de outros países, que já haviam realizado tal feito. Tais pesquisadoras, explícita ou implicitamente, procederam o questionamento do “masculino dito universal” na produção da ciência, ideia que é sistematizada por pesquisadoras sobre o gênero e a ciência como uma “epistemologia feminista” (HARDING, 2002, LÖWY, 2007). Essa perspectiva não busca “recriar a ciência”, mas questionar a sua masculinização. Trata-se de enfrentar a problemática de quem é sujeito das pesquisas (“mulheres fazendo ou não ciência”), as próprias perguntas de pesquisa (a fim de saber se ignoram ou visibilizam as mulheres) e a análise - propondo ferramentas teóricas que permitem ver gênero não somente como um marcador de classificação por sexo mas, como salienta Clair (2016), enquanto um “princípio de organização social”.

⁴¹² A consubstancialidade é princípio que considera indissociáveis as dimensões de classe, de sexo e de raça das relações sociais, as quais somente podem ser separadas no plano da análise, mas que na realidade operam em conjunto – são dimensões coextensivas e que se co-produzem (KERGOAT, 2010). O “nó”, em sentido similar, trata-se da compreensão de gênero, classe e raça, entendidos como “subestruturas”, na qualidade de fundidas ou enoveladas, conformando uma nova uma estrutura de poder que opera com uma lógica que passa a ser própria, distinta das lógicas de cada uma dessas três contradições (SAFFIOTI, 2011, p. 125). Não considero que empreendi o estudo contemplando inteiramente tais princípios (nó/consubstancialidade), por não ter desenvolvido a dimensão racial da realidade do trabalho das operárias – a qual é constitutiva da mesma. Essa lacuna deixa pistas para futuras análises.

É nesse sentido que o presente estudo tem inspirações metodológicas no que Burawoy denominou de “método do estudo de caso ampliado”: “nele, a teoria não é descoberta, mas revisada; não é induzida, mas aperfeiçoada; não é desconstruída, mas reconstruída” (BURAWOY, 2014, p. 32). Ter como ponto de partida a teoria como condição para a prática da ciência social, ter consciência da própria bagagem teórica transformando-a em vantagem “em vez de permitir que ela nos afunde nos pântanos do empirismo” são procedimentos que procurei, portanto, adotar. Evidentemente, no meu caso, a teoria que orientou o estudo não era plenamente conhecida desde o início da tese – e o doutorado sanduíche que realizei na França em 2017 junto à equipe do GTM-CRESPPA, no meio do processo investigativo, teve papel relevante nesse sentido: a partir do estudo bibliográfico lá empreendido e continuado após meu regresso, foi possível qualificar o enquadramento teórico da análise, que orientou a parte da pesquisa de campo empreendida em 2018.

Considero ter passado em alguma medida por todos os 4 princípios e métodos que integram a ciência reflexiva como formulados por Burawoy (2014, p. 68-80). Para o autor, os princípios da *intervenção, processo, estruturação e reconstrução* são os que orientam os 4 movimentos de “ampliação” do método do estudo de caso ampliado – *ampliação do observador, das observações, dos microprocessos às macroforças e ampliação da teoria*.

O primeiro princípio, a *intervenção*, pressupõe a “ampliação do observador dentro da comunidade a ser estudada” – o que fiz entre 2015 e 2019, por meio à visita à duas fábricas (uma de cada segmento) para a observação de seus processos de trabalho e divisão sexual, por meio da participação de eventos da categoria metalúrgica do ABC Paulista – congressos, encontros de mulheres como observadora, mas também como membro engajado no caso das manifestações (atos do 8 de março, contra as demissões e contra o fechamento de uma das fábricas), assim como nas próprias entrevistas realizadas, quando pude conhecer as casas de parte dos/as operários/as ou mesmo o ambiente do sindicato no caso de representantes sindicais; Mesmo que a pesquisa não tenha trazido, no texto, uma etnografia minuciosa desses espaços, ter deles participado informou a análise empreendida⁴¹³.

⁴¹³ Forneço um exemplo pontual: a maternidade das operárias e das sindicalistas se mostrou nesses espaços observados como uma questão que as afetava de modo particular, sem que elas precisassem relatar qualquer coisa a respeito: somente elas levavam filhos às entrevistas, ou com eles estavam em suas casas enquanto eram entrevistadas (as que criam os filhos sozinhas e as casadas). Em entrevistas com homens que eram pais, os filhos ficavam com a mãe.

O segundo princípio, do *processo*, consiste na “ampliação das observações no tempo e no espaço” – o que as entrevistas qualitativas, que remetiam a situações ocorridas no passado e perspectivas de futuro, bem como as pesquisas de séries históricas nas bases da RAIS e SIT conferiram, por possibilitarem acessar dados e informações que extrapolaram o período de 2015 a 2019 de realização da tese.

Como terceiro princípio evocado pelo autor temos a *estruturação*, que corresponde à “ampliação dos microprocessos às macroforças”. As minhas próprias questões de pesquisa evidenciam esse movimento, as quais me orientaram a relacionar as condições de trabalho e relações de gênero nas fábricas ao contexto de realinhamento neoliberal pelo qual passa o país. Orientaram-me também a conectar e buscar as inter-relações entre a experiência, subjetividade e práticas de operárias de *localidades específicas* com as relações sociais de sexo e de classe (inclusos os métodos de gestão empresariais) operatórias na sociedade. Note-se que o caráter intersetorial da pesquisa dialogou com a lógica desse princípio de estruturação de Burawoy (2014, p. 74), que preconiza, ao invés de reduzir os casos à lei geral, interconectar os casos uns aos outros. Assim, foi possível – por exemplo – questionar qualidades e incapacidades atribuídas à força de trabalho feminina não somente relacionando as descobertas de pesquisa em cada empresa à teoria, mas cotejando os achados das empresas de cada segmento à luz dos encontrados no outro segmento.

Por fim, é no quarto princípio da ciência reflexiva, o da *reconstrução*, que encontra-se o que Burawoy (2014) nomeia de “derradeiro objetivo do estudo de caso ampliado”: a ampliação da teoria. Acredito ter apontado alguns caminhos da ampliação que o presente estudo possibilita em minhas conclusões. Seja constituindo uma caracterização setorial e ocupacional (capítulo 1), empreendendo análises sobre relações de gênero no trabalho (capítulo 2), examinando as condições de trabalho, suas causas e consequências (capítulo 3) ou as experiências das operárias (capítulo 4), o enquadramento da análise retomou as bases da epistemologia feminista e das relações sociais de sexo e procurou de algum modo “voltar a elas”. Aprofundei-me na exposição da teoria que orientava a análise em cada capítulo mas busquei não somente “encaixar os casos nas teorias pré existentes”, mas também, adaptar e pontualmente reconstruir certas teorias – ora por meio das análises internacionais consideradas à luz da particularidade do contexto brasileiro, ora por meio do tratamento das teorias concernentes a períodos precedentes da história à luz do atual contexto, ora mobilizando

as análises baseadas no “masculino considerado neutro e universal” e questionando-as à luz das reflexões de gênero.

Minha ponderação a respeito das reflexões metodológicas de Burawoy (2014) deve-se ao fato de que meu ponto de chegada não é, acredito, exclusivamente teórico. O empreendimento de análises generificadas do trabalho não é uma novidade e nesse sentido faço uma reafirmação, um chamado à recuperação de métodos e teorias. Nesse sentido, creio que os resultados de pesquisa aqui apresentados poderiam ser enquadrados mais em uma atualização do que em uma reconstrução teórica. De todo modo, esse processo metodológico sistematizado por Burawoy não deixa de ser uma inspiração.

Por fim, considero importante deixar registrado que o contexto de inflexão socioeconômica que afetou o país desde 2014-2015 atravessou não somente as situações que foram objeto desta pesquisa, mas também o próprio processo de produção da mesma. Ela começa e termina literalmente em meio a dois processos de greve – um logo no início de 2015, mobilizada por metalúrgicos/as da região do ABC contra as demissões em massa e em defesa do emprego, outro, em 2019 mobilizada por profissionais da educação e estudantes em defesa da educação pública e contra o desmonte da previdência social no país. Em meio a esses dois acontecimentos, houve um impeachment presidencial (2016), ano de instauração de um governo de legitimidade questionável, uma greve geral contra a reforma trabalhista (2017), que apesar disso foi aprovada e, por fim, a prisão do candidato à presidência líder nas pesquisas (2018). Todos esses acontecimentos foram entremeados por uma significativa ascensão do movimento feminista brasileiro, que ganhou relevo nos maiores protestos de mulheres que o país já assistiu, “Ele não” – direcionados contra o presidente eleito em 2018, Jair Bolsonaro. O movimento feminista também integrou com consistência um conjunto de lutas contra o que foi entendido por movimentos sociais e sindicais como um golpe (o impeachment de 2016) e contra o pacote de desmanches em sentido neoliberal que acometeram os direitos sociais e trabalhistas no país desde 2015 até o período de conclusão da tese.

Não registrar tais acontecimentos como pano de fundo do processo de produção da tese seria, no meu entendimento, uma grande lacuna. Rearranjar as hipóteses e reajustar o olhar sobre fenômenos investigados que estiveram/estão em pleno processo de mudança não foi tarefa fácil, que exigiu sobremaneira um esforço da pesquisadora. A isso soma-se o contexto de instabilização profissional acadêmica e questionamento

ideológico da própria importância da pesquisa em ciências humanas, que impõem exigências que ultrapassam o campo das discussões teórico-metodológicas que poderiam ser feitas em um contexto de maior “normalidade”. Passa-se a tratar também de defender a ciência, da qual fazem parte obviamente as ciências humanas, que se encontram em sinal de alerta diante de cortes orçamentários profundos; assim como passa-se a tratar de sustentar a dignidade e respeito ao professores e pesquisadores do país, sob alvo de frontal ataque, especialmente quando se trata de profissionais que enfrentam temas críticos em seus estudos, como é o assunto desta tese.

Trabalho e gênero, temas que investigo, são assuntos que no Brasil sofreram grande desprestígio nos anos de desenvolvimento da tese: eliminou-se o Ministério do Trabalho e Emprego, subtraiu-se o estatuto de ministério da Secretaria de Políticas para as Mulheres, retrocedeu-se em direitos conquistados em ambas searas – que se cruzam quando se trata de pensarmos as mulheres trabalhadoras. A inquietação e sentimento de que a instabilidade se instaurou e impôs maior precariedade sobre as condições de trabalho esteve presente, portanto, não somente entre relatos dos trabalhadores/as fabris entrevistados/as, mas na própria experiência de produção de pesquisa da autora.

APÊNDICE 3 – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DOS SINDICATOS

Este levantamento faz parte de um projeto de pesquisa sobre condições de trabalho nos setores automobilístico e eletroeletrônico da indústria metalúrgica. Este sindicato representa trabalhadores/as de uma ou mais empresas que fazem parte dos setores industriais que estão sendo pesquisadas. O questionário é confidencial e todos os entrevistados (e empresas) serão tratados anonimamente.

1. Atualmente, quantos trabalhadores há na categoria metalúrgica da região e quantos são filiados ao Sindicato?
2. Quantas **mulheres /homens metalúrgicos/os** há na categoria nesta região?
3. Quantas destas e destes são sindicalizadas/os?
4. Quantos dos trabalhadores metalúrgicos na base do sindicato fazem parte do setor eletroeletrônico e do setor automobilístico?
5. Há a informação de quantos/as são sindicalizados/as por setor?
6. Quantos trabalhadores há na(s) empresa(s)?
7. Quantos são filiados ao Sindicato?
8. Qual é a proporção de mulheres na empresa? (**no admin e na prod?**)
M (Adm)_____ H (Adm)_____ M (Prod)_____ H (Prod)_____
Quantas trabalhadoras/es são sindicalizadas/os na empresa ?
M (Adm)_____ H (Adm)_____ M (Prod)_____ H (Prod)_____
9. Há empresas terceirizadas que atuem dentro da planta? E fora dela? Se sim:
>> Que atividades da empresa são terceirizadas? (É atividades-fim?)
>> Sabe o nome das empresas? Conhece funcionários/as dela?
>> O sindicato representa também trabalhadores/as das empresas terceirizadas?
10. Já houve algum conflito em relação à representação destes trabalhadores enquanto metalúrgicos? Se sim, de contratação direta ou de empresas terceirizadas?
11. Quais são as empresas que fazem parte da cadeia produtiva da _____? (fornecedoras, empresas para as quais a _____ terceiriza)?
12. O sindicato possui organização no local de trabalho? Como foi o processo de sua construção?
13. As trabalhadoras integram os espaços de organização no local de trabalho (se houver)?
14. Qual é a composição da CIPA na empresa?
>> Quantos/as representantes na CIPA são **trabalhadoras**?
15. Existe, na percepção de vocês, algum “perfil” de trabalhadores/as que a empresa contrate? Qual seria o perfil destes/as trabalhadores/as? (idade, raça/etnia, sexo, situação conjugal, têm filhos?)
16. Por que em sua opinião/experiência há concentração de mulheres no segmento **eletroeletrônico**?
17. Por que em sua opinião/experiência há baixa presença de mulheres no segmento **automobilístico**?
18. A empresa é _____ (país de origem), correto? Em que medida vocês crêem que a origem da empresa influencie sobre as práticas de gestão que utilizam? Como você vê esta questão da relação entre as práticas do país **de origem da empresa** e as adotadas no Brasil? Em que medidas há conflitos, e há convergências?
19. Sobre mobilizações de trabalhadores/as da empresa (paralisações, greves ou outras ações de reivindicação):
>> quais foram as últimas e **suas principais pautas**?
>> Há mobilizações com maior destaque? Podem falar um pouco delas?
20. Quais são os principais desafios que identifica para a construção de lutas sindicais:
- na indústria automobilística
- na indústria eletroeletrônica
- em específico, na(s) empresa (s) que é/são objeto desta pesquisa
21. Na sua opinião/experiência, quais são as principais motivações que impulsionam as lutas?
22. Vocês vêm um maior peso/envolvimento dos trabalhadores/as em mobilizações relacionadas a
[] pautas econômicas (aumento salarial, PLR, entre outras) ou
[] envolvendo condições de trabalho dos/as trabalhadores/as
[] ambas têm o mesmo peso
23. Sobre problemas de saúde decorrentes do trabalho, qual a incidência? (Frequente? Pouco frequente?)
Quais são os principais problemas que aparecem? Vocês vêm relações entre mudanças nas formas de gestão/controle do trabalho e os problemas de saúde?
24. Como os problemas de saúde são tratados? (conseguem dispensa / licença / acesso a médicos com facilidade ou há restrições?). Há problemas em fazer CAT ou problemas com as empresas

25. Sobre as ações de resistência, qual o papel ou peso de cada uma destas questões sobre sua organização e o desencadeamento das ações?
- >> O fato de as mulheres estarem em maioria (**eletroeletrônica**) contribui nas lutas de algum modo?
 - >> O fato de as mulheres estarem em minoria (**automobilística**) dificulta as lutas de algum modo?
 - >> O impulso diretivo, tradição de lutas do sindicato é um fator de peso, ou as lutas se iniciam “por dentro” da empresa?
 - >> O tipo de trabalho realizado (fabril, produção, espaço coletivo reunindo diversos trabalhadores/as) tem algum tipo de influência no impulso e na organização das lutas?
26. A participação ou engajamento sindical das mulheres é diferente dos homens? De que modo?
27. Que questões em benefício das mulheres trabalhadoras estão sendo negociadas?
28. Em que o sindicato já avançou nas questões de gênero? (perguntar de creche, espaço amamentação, e **verificar se há demandas/conquistas não ligadas a maternidade**)
29. Há possibilidades iguais entre homens e mulheres de participar de cursos de treinamento?
30. Há igualdade entre pais e mães na dispensa para acompanhar filhos ao médico?
31. O sindicato possui um coletivo de mulheres/de gênero? ____ Se sim:
- >> Como surgiu este coletivo?
 - >> Quais os seus objetivos?
 - >> Quais são suas formas de atuação / principais ações?
 - >> Quem o integra/compõe? São quantas pessoas?
 - >> Somente mulheres participam deste espaço? Por que?

APÊNDICE 4 – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM TRABALHADORAS E TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ELETROELETRÔNICA E AUTOMOTIVA

Este levantamento faz parte de um projeto de pesquisa sobre condições de trabalho nos setores automobilístico e eletroeletrônico da indústria metalúrgica. Esta é uma das empresas pertencentes à indústria que estão sendo pesquisadas. O questionário é confidencial e todos os entrevistados (e empresas) serão tratados anonimamente.

BLOCO A – Sobre o/a trabalhador/a

1. Qual o seu nome? Como quer ser chamado/a? (apelido)
2. Qual a sua idade / data de nascimento?
3. Estado civil do(a) entrevistado(a):
4. ☐ solteiro/a ☐ casado/a ☐ separado/a-divorciado/a ☐ outros (qual?) _____
5. Tem filhos? Se sim, quantos e de que idade?
6. Quantas pessoas moram com você?
7. Quantos dependentes existem em sua casa? (pessoas que não tem renda própria: filhos ou outros)
8. Existem outras pessoas que trabalham na família? ☐ sim Quem? _____
☐ não
9. Qual é o bairro/cidade onde reside?
10. Qual é a sua escolaridade?
11. ☐ primeiro grau incompleto ☐ primeiro grau completo
12. ☐ segundo grau incompleto ☐ segundo grau completo
13. ☐ superior incompleto ☐ superior completo (especificar curso)
14. ☐ mestrado (especificar curso) ☐ doutorado (especificar curso)
15. Você fez outros cursos? (especificar qual o curso e a instituição para cursos técnicos, extensão e especialização) ☐ sim ☐ não Especificação: _____
16. Instituição/escola onde o(a) entrevistado(a) concluiu seu curso de maior escolaridade: pública ou privada, e especificar onde e a duração. _____
17. O que você já fez antes de trabalhar na empresa?
18. Como foi sua entrada na empresa? O que esperava? O que se realizou?

BLOCO B – Sobre o trabalho realizado

19. Como começou a trabalhar na empresa? (indicação, candidatou-se à vaga voluntariamente, outro?)
20. Como você foi selecionado/a?
21. Há quanto tempo você trabalha na empresa?
22. Qual é sua função/atividade na empresa?
23. Em qual setor você trabalha? Quantas pessoas trabalham em seu setor? *Quantos são homens e quantas mulheres?*
24. Há homens e mulheres em seu setor? Em quais cargos?
25. Você é registrada/o (registro em carteira de trabalho)?
26. >> Se sim, qual é sua função na carteira de trabalho? Exerce a atividade conforme registrado/a?
27. >> Se não é registrado/a, qual é a forma de contratação?
28. Quantas horas você trabalha por dia? A jornada é fixa em um período (matutino, noturno), ou há turno de revezamento? (variável)
29. Realiza horas-extra? A hora extra inclui fim de semana?
30. Sobre o processo de produção, há metas fixas de produtividade, ou elas são variáveis?
31. >> Se variam: 1.é algo freqüente? 2.a variação influencia a forma de realização de trabalho? (ritmo, cobranças,etc?)
32. No trabalho que você realiza há alguma organização de trabalho em grupo?
33. ☐ células ☐ equipes ☐ metas cobradas por grupo ☐ outras (especificar)
34. O trabalho que realiza precisa seguir um padrão ou roteiro pré estabelecido? ☐ sim ☐ não. **Ou você pode fazer do seu jeito? (Você organiza a ordem, etc?)**
35. Seu trabalho tem um ritmo imposto?
36. Você trabalha em pé ou sentado/a?
37. O trabalho que realiza possui pausas para descanso ou outras? Se sim:
38. >> Seu horário/duração é estabelecido pela chefia ou há maleabilidade?
39. Você pode ir ao banheiro na hora em que tem necessidade? Precisa pedir? Há um limite de tempo?
40. Seu ambiente de trabalho implica em algum risco à saúde ou perigo? ☐ sim ☐ não.

41. >> Se sim, qual? _____
42. Quais as principais habilidades / experiências / conhecimentos são necessários/as para realizar seu trabalho?
43. Seu trabalho requer força?
44. Quanto você ganha por mês?

<input type="checkbox"/>	0,0 a 0,5 sm
<input type="checkbox"/>	0,51 a 1 sm
<input type="checkbox"/>	1,01 a 2 sm
<input type="checkbox"/>	2,01 a 3 sm
<input type="checkbox"/>	3,01 a 4 sm
<input type="checkbox"/>	4,01 a 5 sm
<input type="checkbox"/>	5,01 a 7 sm
<input type="checkbox"/>	7,01 a 10 sm

45. Qual é a forma de recebimento de seu salário? É um valor fixo, há um fixo + valor variável por produtividade (PLR, bônus etc) ou outro?
46. Como você vê a questão da distribuição de cargos? Quais são os critérios e o que pensa sobre eles?
47. A empresa possui plano de carreira?
48. Você percebe se há distribuição concentrada de mulheres e homens em diferentes setores da fábrica? Em que lugares há mais mulheres e homens?
49. Vê alguma razão para existir mais mulheres que homens na empresa (ou o contrário)? Qual?
50. Como você se sente trabalhando na empresa? Poderia mencionar aspectos positivos e negativos?
51. Pretende trabalhar na empresa por mais tempo? (Conseguiria trabalhar até os 60 anos na empresa neste ritmo?)
52. Gostaria que seu filho ou filha trabalhasse nesta empresa?

BLOCO C – relação com os outros trabalhadores e com chefias

53. Como é sua relação com os outros/ as funcionários?
54. O que sente que tem em comum e de diferente entre você e eles/elas?
55. Você encontra os/as funcionários/as fora da empresa? Se sim, onde / o que fazem juntos?
56. Como é sua relação com as chefias / coordenadores?
57. Você já soube, presenciou ou sofreu algum tipo de tratamento que considerou inadequado por parte das chefias? Se sim, poderia relatar?

BLOCO D – sobre ações de resistência e relação com o sindicato

58. É filiada a um sindicato? Há quanto tempo? E quanto tempo depois de entrar na empresa filiou-se ao sindicato?
59. Você participa de assembleias e reuniões da categoria? Por que?
60. Participa de atividades organizadas pelo sindicato? Quais?
61. ☐ greves ☐ Manifestações ☐ Apenas as assembleias ☐ Atividades de formação ☐ Recreação ☐ Outras (especificar) _____
62. Para você qual é o papel/função do sindicato?
63. Como você avalia a atuação do sindicato? Você acha que deveria fazer algo que não está fazendo?
64. O sindicato possui alguma forma de organização no local de trabalho?
65. Sabe se o sindicato possui alguma comissão ou coletivo de mulheres? Sabe qual é a atuação?
66. >> Já participou de alguma atividade ou iniciativa do coletivo de mulheres?
67. >> Qual a sua avaliação sobre esta comissão? Deveria fazer algo que não está fazendo?
68. Participa de alguma outra forma de reivindicação ou de outro modo de colocar sua insatisfação sobre o que considera injusto no ambiente de trabalho?

APÊNDICE 5 - PERFIL E TRAJETÓRIA DE ENTREVISTADAS/OS

Segmento eletroeletrônico

“Barbara” (Empresa A): Auxiliar de materiais. Tem 35 anos, casada, com filhos. À época da entrevista estava na empresa há 10 anos. Foi entrevistada na subsede do sindicato junto a “Cristina” e “Eduardo”.

Trajetória: Trabalhadora no pedágio – trabalhadora na logística de uma montadora. Na empresa: auxiliar de materiais

Beatriz (Empresa A): Operadora de produção. Integrante da “Comissão de gênero” do sindicato de uma região do interior de São Paulo e diretora desse sindicato (não liberada do posto de trabalho) pela Empresa A. Entrevistada em dois momentos distintos, junto a outras diretoras sindicais também de empresas eletroeletrônicas.

“Cristina” (Empresa A): Assistente de materiais, lida com fornecedores (devolvimento de peças rejeitadas na linha). Tem 34 anos, solteira, com filhos. À época da entrevista estava na empresa há 8 anos. Foi entrevistada na subsede do sindicato junto à “Barbara” e “Eduardo”.

Trajetória: Trabalhadora no comércio. Na empresa: assistente de materiais

“Eduardo” (Empresa A): Auxiliar de materiais. Tem 39 anos, solteiro, sem filhos. À época da entrevista estava na empresa há 8 anos. Foi entrevistado na subsede do sindicato junto a “Cristina” e “Barbara”.

Trajetória: Trabalhador em montadora automotiva (produção – qualidade). Na empresa: operador de produção – auxiliar de materiais.

“Joana” (Empresa A): operadora de produção. Trabalhava no setor de “compras”, correspondente a atividades de separação de materiais para abastecer as linhas de notebooks. Chegou a trabalhar em outros postos antes de ter precisado se afastar do trabalho por problemas de saúde relacionados à atividade profissional. Na época da entrevista estava sem receber nem da empresa nem do INSS. Possui segundo grau completo e magistério. Fez cursos relacionados à produção como 5s, kaizen, inspeção de qualidade, *poka yoke*. Tem 37 anos, é casada, tem 1 filho. Foi entrevistada na casa de “Liliane”.

Trajetória: Professora de educação infantil – operadora de telemarketing – Vendedora em loja de departamento – operadora de produção em indústria eletroeletrônica – trabalhadora na indústria farmacêutica – operadora em indústria eletroeletrônica (temporária). Na empresa: operadora de produção (setor de “compras”) – operadora de produção (montagem) – operadora de produção (teste interativo).

“Liliane” (Empresa A): Operadora de produção de equipamentos de informática. Seu último posto havia sido o de embalagem de desktops. Havia ingressado na Empresa A há 4 anos e há 1 ano passara por uma cirurgia no ombro por conta de um adoecimento profissional. À época da entrevista encontrava-se afastada do trabalho, mas sem receber nem do INSS nem da empresa, estava à espera de nova perícia do INSS para avaliação de suas condições de continuar trabalhando ou manter-se afastada/ser encaminhada para uma reabilitação. Tem curso técnico em eletroeletrônica pelo Instituto Federal. Tem 44 anos, 2 filhos e é divorciada. Foi entrevistada em uma subsede do sindicato.

Trajetória: Operadora de caixa em supermercado - Montadora em indústria eletroeletrônica – trabalhadora de produção no setor farmacêutico – Vendedora em lojas de shopping e outras. Na empresa: Operadora de produção (notebooks) – Operadora de produção (desktop).

“Pedro” (Empresa A): Operador de produção no setor de servidores. Havia atuado em outras indústrias eletroeletrônicas antes. À época da entrevista estava na empresa há 7 anos e havia acabado de realizar uma cirurgia nos ombros por conta de lesões decorrentes do trabalho repetitivo. Essa foi sua segunda cirurgia, a anterior tendo sido realizada 3 anos antes, na coluna. Possui segundo grau

completo e curso técnico em radiologia. Tem 43 anos, é casado, tem três filhos. Foi entrevistado em sua casa.

Trajetória: Trabalhador em indústria eletroeletrônica (8 meses) – Trabalhador na indústria eletroeletrônica (9 meses) – Trabalhador na indústria eletroeletrônica (3 meses). Na empresa: operador de produção (servidores).

“Antonia” (Empresa B): Operadora de produção. Tem 42 anos, é casada, com 2 filhos. Integrava a “comissão de fábrica” há 1 ano e estava na empresa há 3 anos à época da entrevista. Foi entrevistada no sindicato.

Trajetória: Vendedora em shopping – Costureira – Trabalhadora em cozinha industrial. Na empresa: auxiliar de produção

“Cassio” (Empresa B). Técnico em mecânica. Tem 41 anos, é casado, com 1 filho. Integrava o comitê sindical na empresa há 1 ano.

Trajetória: Trabalhador em caldeiraria – motoqueiro – ajudante em oficina mecânica. Na empresa: técnico em mecânica

“Maria” (Empresa B): Auxiliar de almoxarifado na Empresa B há 8 anos. Integrante do Comitê sindical de empresa. Possui segundo grau completo e fez cursos profissionalizantes oferecidos pela prefeitura de sua cidade (telefonista, recepcionista). Tem 51 anos, é viúva, tem 7 filhos. Após o falecimento do marido se tornou a principal responsável financeira da casa. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: Trabalhadora em fábrica têxtil de malhas (8 anos) – trabalhadora em fábrica de jeans – secretária (3 anos) – faxineira (3 anos e meio) – desempregada “fazendo bicos” (10 anos). Na empresa: auxiliar de almoxarifado.

“Jonas” - Diretor sindical em uma região do interior de São Paulo, a partir de empresa que não faz parte do escopo da tese. Foi o indicado pelo sindicato para falar sobre o setor eletroeletrônico na região, em especial da Empresa B. Entrevistado no sindicato.

“Fabiana” (Empresa C): Havia sido operadora de produção em empresa C, eletroeletrônica que fechou no decurso da realização da pesquisa (2016). Atuou como abastecedora de linha e depois como embaladora. Era diretora do sindicato a partir dessa empresa e integrava o “Coletivo de gênero”. Tem 49 anos. Entrevistada no sindicato em suas situações distintas, junto a outras diretoras sindicais e junto ao trabalhador “Luan”.

Trajetória na empresa: Abastecedora de linha – embaladora – auxiliar de almoxarifado.

“Henrique” (Empresa C): Ex operador de máquinas SMT em uma das unidades de indústria eletroeletrônica do interior de SP que fechou. Possui ensino superior em Tecnologia de Programação, além de treinamentos para operar máquinas SMT. À época da entrevista estava trabalhando em outra empresa de eletroeletrônicos, menor. Tem 48 anos, divorciado, sem filhos. Entrevistado na rodoviária.

Trajetória: trabalhador em montadora automotiva – autônomo – operador de SMT em indústria eletroeletrônica (2 anos) – operador de SMT em outra indústria eletroeletrônica (11 anos). Na empresa: operador de SMT (1 ano)

“Luan” (Empresa C): Ex operador de produção na Empresa C em uma das plantas do interior de SP que fechou. Atuou lá primeiramente como temporário, em 2008, e conseguiu entrar e ser efetivado em 2012. Possui ensino superior e pós graduação. Tem 28 anos, solteiro, sem filhos. Foi entrevistado no sindicato.

Trajetória: Operador de produção na Empresa C (temporário) – trabalhador em “outras fábricas” – Operador em indústria automotiva (fundição) por 2 anos: Na empresa: operador de produção.

Segmento automotivo - montadoras

“Bianca” (Empresa D): Inspetora de medidas em montadora automotiva. Filha de metalúrgico, foi a única entre os irmãos (3 homens) a passar na seleção para trabalhar na empresa, onde atuava há 12 anos. Fez curso profissionalizante pelo Senai e tem curso superior matemática, além de especializações. Tem 27 anos, é casada e tem 1 filho. Foi entrevistada em uma sala de reuniões (“área comum”) de seu prédio.

Trajetória: Estagiária Senai – Ferramenteira de dispositivos – Inspetora de medidas

“Bruna” (Empresa D): Montadora de veículos. Possui ensino superior incompleto. Antes de atuar na Volks havia sido trabalhado em fábricas de autopeças, em outros setores industriais e também trabalhado como vendedora e caminhoneira. Integrava a “comissão de fábrica” – sendo a primeira representante mulher do setor de montagem final dessa fábrica. Tem 43 anos, solteira e sem filhos. Foi entrevistada no sindicato junto ao “Juliano”.

Trajetória: Vendedora – Caminhoneira – Trabalhadora em indústrias de autopeças – Trabalhadora em outros setores industriais. Na empresa: montadora de veículos

“Ester” (Empresa D): Eletricista de manutenção do setor de montagem final de veículos. Esteve entre as primeiras mulheres manutencistas no setor de armação nesta fábrica, tendo sido depois, também, a primeira eletricista. Tem 19 anos, solteira e sem filhos. Formou-se em curso técnico do Senai. Ingressou na empresa em 2015 e à época da entrevista estava há 3 anos na empresa. Foi entrevistada no café de um shopping (local intermediário entre seu local de estudos e de trabalho).

Trajetória: Estagiária Senai – montadora - operadora especialista no setor de armação - eletricista de manutenção no setor de montagem de veículos

“Irene” (Empresa D): Operadora de montagem em uma montadora automotiva do ABC. Tem ensino médio completo e é técnica em mecânica e ferramentaria e também em elétrica pelo Senai. Seu primeiro emprego foi em uma indústria de autopeças e depois ingressou em uma montadora no início dos anos 2000, na qual trabalha há 17 anos. Tem 37 anos, é divorciada e tem dois filhos. Foi entrevistada em uma área de recepção do sindicato.

Trajetória: Aprendiz Senai em indústria de autopeças – auxiliar de ferramentaria em autopeças – operadora de montagem em montadora de automóveis

“Sonia” (Empresa D/terceira): Operadora de veículos industriais – de empilhadeira e de rebocador – em montadora de veículos na região do ABC, no setor de logística (área terceira interna na fábrica). Tem 27 anos, solteira, sem filhos. Entrou na empresa em 2012 e na época da entrevista, estava há 5 anos na empresa. Foi entrevistada em uma área de recepção do sindicato.

Trajetória: Operadora de telemarketing – fiscal do sistema rotativo de estacionamento. Na empresa: operadora de manuseio - operadora de veículos industriais

“Cibele” (Empresa D): Diretora sindical. Foi entrevistada no sindicato.

“Fernando” (Empresa D): Diretor sindical. Entrevistado no sindicato.

“Juliano” (Empresa D): Manutencista no setor de armação, integrante do comitê sindical de empresa. Foi entrevistado no sindicato junto à “Bruna”.

“Catarina” (Empresa E): Conferente no setor de logística, tendo antes trabalhado como ponteadeira – função que corresponde a operar pistolas de soldas que unem as partes grandes da armação do caminhão/ do carro, função esta que é exercida eminentemente por homens. Tem 51 anos, divorciada, com dois filhos adultos. Entrou na empresa em meados da década de 1990 e na época da entrevista, estava há 22 anos na empresa. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: Operadora em gráfica – trabalhadora em tecelagem – trabalhadora em buffet infantil – trabalhadora em recepção (setor de serviços). Na empresa: ponteadeira (caminhões) - ponteadeira (carros) – conferente no setor de logística.

“Elvis” (Empresa E): Montador em indústria automotiva. Filho de metalúrgicos (pai e mãe), tem ensino médio completo e curso profissionalizante pelo Senai. Tem 18 anos, solteiro, sem filhos, vive com os pais. Foi entrevistado em no café de um shopping, por sua indicação.

Trajetória: Estagiário Senai – Montador de veículos

“Lara” (Empresa E): Conferente no setor de logística (mas na prática é funcionária multifunções). Ingressou na empresa trabalhando na linha de montagem de veículos, na seção de portas (primeira mulher), atuando em paralelo, “emprestada”, no setor de reparos de veículos. Tem 29 anos, solteira, sem filhos. Cursava faculdade (curso tecnólogo). Entrou na empresa em 2007 e na época da entrevista, estava há 9 anos na empresa. Foi entrevistada em uma padaria por sua indicação.

Trajetória: Trabalhadora em “loja do bairro” (sem registro) – trabalhadora em feira. Na empresa: operadora de produção no setor de portas – conferente de materiais (setor de logística).

“Mariana” (Empresa E): representante sindical. Entrevistada no sindicato.

“Samanta” (Empresa E): Manutencista no setor de pintura de montadora. Filha de metalúrgico. Fez curso profissionalizante no Senai e no Instituto Federal, cursava ensino superior à época da entrevista. Tem 22 anos, solteira, sem filhos. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: Estagiária Senai – Ponteadora – Trabalhadora na logística (6 meses) – Manutencista no setor de pintura

“Savio” (Empresa E): dirigente sindical. Entrevistado no sindicato.

“Pagu” (Empresa F): Operadora de produção, entrou na empresa realizando a função de montadora na linha de cockpit (montagem do painel do carro) e à época da entrevista atuava na submontagem de peças que vão para a linha de montagem, como forro do teto, porta luvas e radiador. Tem 30 anos, solteira, sem filhos. Cursava faculdade. Entrou na empresa em 2011 e na época da entrevista, estava há 5 anos na empresa. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: trabalho em loja de roupas com a família – operadora de telemarketing – freelancer em editoração gráfica e diagramação – desempregada – operadora de telemarketing. Na empresa: operadora de produção (linha de cockpit - painel do carro) – operadora de produção (submontagem).

“Raimundo” (Empresa F): Líder de time no setor de submontagem de veículos.

Trajetória: conciliava o emprego na fábrica com outro emprego em uma atividade de serviços no contraturno, de seus pais, para ajudá-los.

Segmento automotivo - Autopeças

“Gleice” (ap1) : trabalhadora na controladoria de fabricante autopeças fornecedora das três montadoras que são objeto desse estudo. Foi operadora de pré montagem e atuou no setor de logística da mesma empresa. Tem 51 anos, vive em São Paulo desde adolescente mas nasceu no nordeste. Tem dois filhos adultos e vive com um companheiro. À época da entrevista, trabalhava na empresa há quase 30 anos, não estava mais na produção em razão de um afastamento por adoecimento ocupacional e trabalhava em um setor compatível. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: Lavanderia profissional – Firma de bolsas – Firma de borrachas – Firma de Pisos. Na empresa: ajudante geral – operadora na pré montagem – trabalhadora na logística – trabalho em setor administrativo como “compatível”

“Dira” (ap2): Operadora de produção em indústria de autopeças. Tem 38 anos, é casada e tem 2 filhos. À época da entrevista estava há 14 anos na empresa. Tem ensino médio completo. Foi entrevistada em sua casa.

Trajetória: Empregada doméstica – trabalhadora em bingo – trabalhadora em mercado. Na empresa: operadora de produção

“Ricardo” (ap3): Ajudante geral no setor de estamparia de uma indústria de autopeças, cuja produção tem como principal cliente montadora *Empresa D*. Possui ensino médio completo e cursos técnicos incompletos (área industrial e também outras). Foi entrevistado na casa de sua namorada.

Trajatória: Trabalho em autopeças – Trabalho em autopeças (tapeçaria e mangueiras) – trabalhador em empresa terceira da *Empresa E* – desempregado (7 meses). Na empresa: ajudante geral (estamparia)

“José” (ap4): Operador industrial em fabricante de autopeças. Tem ensino médio completo e fez cursos profissionalizantes relacionados à produção, pela empresa e pelo sindicato. Tem 38 anos, separado, dois filhos.

Trajatória: Trabalhador em indústria têxtil – Trabalhador em indústria de autopeças (motos). Na empresa: operador industrial. Após: desempregado – funcionário público.

Representantes sindicais entrevistadas na condição de integrantes dos coletivos de mulheres/de gênero

Patricia – diretora sindical do ABC a partir de montadora automotiva que não integrava o escopo da pesquisa.

Dulce – diretora sindical do ABC a partir de fábrica de autopeças. À época da entrevista era liberada do posto de trabalho. Entrevistada no sindicato.

Neia – diretora sindical do ABC a partir de fábrica de autopeças. Entrevistada na empresa.

Lena – diretora sindical em sindicato metalúrgico do interior paulista. Trabalhadora de fábrica eletroeletrônica que não integrava o escopo da pesquisa. Não liberada do posto de trabalho. Entrevistada no sindicato.

Marta - diretora sindical em sindicato metalúrgico do interior paulista. Trabalhadora de fábrica eletroeletrônica que não integrava o escopo da pesquisa. Não liberada do posto de trabalho

Outros entrevistados cujas entrevistas foram utilizadas na condição de exploratórias

V – presidente de um dos sindicato metalúrgicos do interior paulista

W – representante sindical responsável no sindicato do ABC pelo coletivo de terceiros.

X – trabalhador no setor de armação na Empresa D.

Y – trabalhador aposentado pela Empresa D.

Z – representante de base de sindicato do ABC, a partir de uma indústria de autopeças.